

## **ACCORDO DECENTRATO STRALCIO RELATIVO ALLA DETERMINAZIONE DEI CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO PER L'ANNO 2022, SIGLATO TRA L'ARES SARDEGNA E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE DELL'AREA DELLA DIRIGENZA SANITARIA.**

Il giorno \_\_21\_\_ del mese di \_\_marzo\_\_ dell'anno 2023, nella sede legale dell'ARES Sardegna, in via Piero della Francesca, 1 – Selargius, si è riunita la delegazione trattante dell'Area Sanità per la sottoscrizione del seguente accordo relativo alla determinazione dei criteri per la ripartizione della retribuzione di risultato per l'anno 2022, nel rispetto delle norme contrattuali concernenti il sistema premiante.

In via preliminare, vengono richiamati:

- I criteri e principi già oggetto di contrattazione nella precedente annualità 2021;
- Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) di Ares Sardegna per gli anni 2022/2024 approvato con deliberazione n. 114 del 27 giugno 2022 e corredato dalla sezione 2 "Valore pubblico, performance e anticorruzione" con la specifica sottosezione relativa alla "performance";
- la Determinazione Dirigenziale n. 3526 del 23/11/2022 avente ad oggetto: "*Presca d'Atto dei Fondi Provvisori dell'area della Dirigenza Sanitaria anno 2022*" approvati con deliberazione regionale numero 29/10 del 22 settembre 2022";

### **PRINCIPI GENERALI**

La retribuzione di risultato è correlata:

- alla valutazione del grado di raggiungimento della performance organizzativa in base agli obiettivi assegnati alle Strutture da parte della Direzione;
- alla valutazione della performance individuale in relazione al raggiungimento degli obiettivi assegnati, secondo i criteri e le modalità stabiliti nel sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ARES Sardegna.

Il sistema premiante si applica a tutti i dirigenti dell'Area della Dirigenza Sanitaria dell'ARES Sardegna con rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, salvo quanto previsto per i dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo.

Presupposto per l'erogazione della retribuzione di risultato è la certificazione del Collegio Sindacale sulla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge.

L'erogazione dei compensi incentivanti è subordinata alla conclusione del ciclo di valutazione annuale secondo le modalità definite nell'ambito del regolamento aziendale "Aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'ATS Sardegna ai sensi dell'art.7 Decreto LGS 150/2009 s.m.i.", approvato con deliberazione n. 221 del 07/04/2020 e ss.mm.ii., e alla verifica dell'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV). Il citato regolamento, per la finalità del presente accordo, trova integrale applicazione.

L'OIV, prende atto dei risultati di valutazione, propone alla Direzione Generale la valutazione dei Dirigenti di vertice e redige la graduatoria di merito, sulla base dei punteggi totalizzati nelle schede di ciascun valutato.

La valutazione è considerata positiva se il punteggio finale è pari ad almeno 60 punti. Pertanto non partecipano alla corresponsione del trattamento accessorio collegato alla performance i dirigenti che conseguono una valutazione inferiore a 60 punti su 100.

## **RIPARTIZIONE DEI FONDI CONTRATTUALI**

Le risorse sono quantificate annualmente sulla base della disponibilità presente sul fondo per la retribuzione di risultato di cui all'art. 95 del CCNL 19/12/2019 dell'Area della Dirigenza Sanitaria.

Il predetto fondo aziendale di finanziamento della retribuzione di risultato viene confermato nella suddivisione preliminare in due quote:

a) 95% quota fondo di risultato generale.

b) 5% quota premio per prestazione individuale.

A tale quota è da ricondurre l'importo da corrispondere ai componenti dell'UPD, ricorrendone i presupposti fissati dalla regolamentazione aziendale.

I criteri generali per l'attribuzione del fondo di risultato da destinare alla succitata lettera a), tengono conto dei seguenti parametri:

- numero di dirigenti in relazione al fabbisogno standard di personale da definire;
- ampliamento e miglioramento dei servizi per l'utenza;
- rilievo degli obiettivi assegnati, difficoltà obiettiva del raggiungimento;
- carichi di lavoro eccezionali o di carenze di organico non sostituibili per il periodo interessato, salvaguardando l'eccedenza oraria maturata, che verrà regolata secondo gli strumenti contrattuali vigenti.

La quota del fondo di cui alla lettera b), a disposizione della Direzione Aziendale, è destinata ad incentivare attività e progetti:

1. finalizzati ad assicurare i necessari processi di cambiamento organizzativo.
2. migliorare le condizioni di sicurezza e la qualità nell'erogazione LEA ivi compresa l'accessibilità ai servizi.

L'eventuale residuo di tale quota (b), qualora non interamente utilizzata nell'anno di pertinenza, ritorna nella disponibilità del fondo di risultato generale (lettera a) dello stesso anno.

Gli eventuali risparmi a consuntivo dei fondi di cui agli articoli 94 e 96, certificati dagli Organi di Controllo, saranno temporaneamente utilizzati, ai sensi dell'art. 95 comma 8 nella quota a).

Al fine di garantire a ciascuna categoria di dirigenti interessati quote di riparto del Fondo di risultato proporzionalmente non inferiori a quelle risultanti dall'anno di sottoscrizione del CCNL 19/12/2019 (articolo 95 comma 11), le parti, in aderenza ai contenuti del precedente accordo relativo all'annualità 2021, concordano:

- di suddividere fittiziamente il Fondo di risultato di cui all'articolo 95, sulla base dei fondi di risultato che l'hanno alimentato (fondi risultato dei medici, dei veterinari e dei sanitari non medici), come da articolo 95 comma 2 lettere "a", "b" e "c", incrementando successivamente gli stessi con i residui dei Fondi degli articoli 94 e 96 del 2022, in maniera proporzionale in base al numero dei dirigenti che ne hanno avuto accesso nel 2022.

L'attribuzione del fondo sarà effettuata sulla base dell'apporto di ogni dirigente nell'ambito dell'U.O/Dipartimento di appartenenza secondo quanto previsto dal regolamento aziendale sul sistema di misurazione della valutazione della performance approvato con deliberazione n. 221 del 07/04/2020 e ss.mm. ii..

La retribuzione di risultato dei dirigenti costituisce l'emolumento volto a remunerare l'effettivo raggiungimento degli obiettivi da parte del dirigente e viene corrisposto a consuntivo in esito all'apposito procedimento di valutazione previsto nel regolamento adottato succitato. L'assenza del dirigente per qualunque motivazione non produce di per sé una diretta e immediata decurtazione dei compensi ma occorre invece valutare la reale incidenza della stessa sul raggiungimento degli obiettivi assegnati.

La retribuzione di risultato sarà erogata sulla base dei risultati, obiettivi e del sistema permanente di valutazione previsto nel regolamento citato e sarà rapportata all'effettiva presenza in servizio certificata mediante il sistema informatico delle presenze in uso, ivi incluso, su richiesta di parte sindacale, il conteggio del servizio svolto durante la notte come presenza su due giorni: inizio turno notte e fine turno mattina del giorno dopo.

A tal fine, sono altresì calcolate come servizio reso, ai fini del presente accordo, le seguenti assenze dovute alla fruizione di giornate relative a:

- ✓ congedo obbligatorio di maternità (art. 1 comma 183 della legge 28 dicembre 2015, n° 208 – Disposizioni per la formazione di bilancio annuale e pluriennale dello stato - legge di stabilità 2016);
- ✓ Ferie;
- ✓ Riposi compensativi;
- ✓ Aggiornamento;
- ✓ Distacco sindacale fino al 50%.

I primi sessanta giorni di assenza relativi all'anno 2022 non saranno oggetto di alcuna decurtazione. La decurtazione proporzionale sarà applicata a decorrere dal 61° giorno di assenza dal servizio.

Per quanto non previsto le parti rinviano alle disposizioni di legge e contrattuali vigenti in materia ed al regolamento aziendale sul sistema di misurazione della valutazione della performance approvato con deliberazione n. 221 del 07/04/2020 e ss.mm. ii..

**Norma Finale**

L'applicazione del presente Accordo è subordinata al parere favorevole del Collegio Sindacale.

Le parti concordano che la presente ipotesi diverrà definitiva, senza l'obbligo di nuova sottoscrizione, a seguito di acquisizione del parere positivo da parte del Collegio Sindacale.

Letto, approvato e sottoscritto.

**La Delegazione Trattante Ares Sardegna**

*F.TO IL DIRETTORE GENERALE, F.TO IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO, F.TO IL*

\_\_\_\_\_

*DIRETTORE SANITARIO, F.TO IL DIRETTORE DEL DIPARTIMENTO*

\_\_\_\_\_

*DELLE RISORSE UMANE*

**Per le OO.SS.**

**ANAAO ASSOMED** \_\_\_\_\_

**CIMO** \_\_\_\_\_

**FASSID** \_\_\_\_\_ **FIRMATO** \_\_\_\_\_

**AAROI EMAC** \_\_\_\_\_

**FP CGIL** \_\_\_\_ *FIRMATO* \_\_\_\_\_

**FVM** \_\_\_\_\_

**FESMED** \_\_\_\_\_

**FEDERAZIONE CISL MEDICI** \_\_\_\_ *FIRMATO* \_\_\_\_\_

**ANPO-ASCOTI-FIALS MEDICI** \_\_\_\_\_

**UIL FPL** \_\_\_\_ *FIRMATO* \_\_\_\_\_