

ACCORDO DECENTRATO STRALCIO RELATIVO ALLA DETERMINAZIONE DEI CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO PER L'ANNO 2024, SIGLATO TRA L'ARES SARDEGNA E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE DELLA DIRIGENZA AREA FUNZIONI LOCALI.

Il giorno 17 del mese di dicembre dell'anno **2024**, alle ore 16,00, nella sede legale dell'ARES Sardegna, in via Piero della Francesca, 1 – Selargius, si è riunita la delegazione trattante della Dirigenza Area Funzioni Locali per la sottoscrizione del seguente accordo, relativo alla determinazione dei criteri per la ripartizione della retribuzione di risultato per l'anno 2024, nel rispetto delle norme contrattuali concernenti il sistema premiante.

In via preliminare, vengono richiamati:

- il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) di Ares Sardegna per gli anni 2024/2026 approvato con deliberazione n. 34 del 30 gennaio 2024 e corredata dalla sezione 2 “*Valore pubblico, performance e anticorruzione*” con la specifica sottosezione relativa alla “*performance*”;
- l’adozione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'ARES Sardegna ai sensi dell'art.7 del D. Lgs. 150/2009 e s.m.i. con deliberazione del Direttore Generale n. 141 del 16 giugno 2023;
- la Determinazione Dirigenziale n. 1389 del 27 maggio 2024 avente ad oggetto: “*Fondi Contrattuali definitivi 2023 e Provvisori 2024 - determinazione Residui 2023 al 31.12.2023 e al 31.03.2024 - Area della Dirigenza Amministrativa, Tecnica e Professionale del SSN.*”
- Il CCNL relativo al Personale dell'Area Funzioni Locali siglato in data 16 luglio 2024, triennio 2019 – 2021.
- Il CCNL relativo al Personale dell'Area Funzioni Locali CCNL 17/12/2020 per le parti non disapplicate e sostituite dal CCNL triennio 2019 – 2021.

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 di tutti i dirigenti dell'Area Funzioni Locali dell'ARES Sardegna con rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato che a tempo determinato.

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 della regolamentazione aziendale “*Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ARES - Sardegna*”, approvato con deliberazione ARES n. 141 del 16.06.2023 e alla verifica dell'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV).

Il citato Sistema, 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 e altri trattamenti accessori ai sensi del CCNL 2019-2021 del 16 luglio 2024 che conferma l'art. 91 del CCNL dell'Area Funzioni Locali del 17 dicembre 2020, triennio 2016-2018.

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

- a) 95% quota fondo di risultato generale;
- b) 5% quota per la realizzazione di progetti aziendali e per la valorizzazione individuale.

A tale quota è da ricondurre:

- l'integrazione della retribuzione di risultato, ai sensi dell'art. 48 lettera i) del CCNL dell'Area Funzioni Locali del 16 luglio 2024 triennio 2019-2021, quantificato in € 4.000,00 per l'anno 2024 da corrispondere al Delegato del Datore di Lavoro a seguito di valutazione positiva dell'attività attraverso il riconoscimento dei risultati;
- l'importo da corrispondere ai componenti dell'UPD, ricorrendone i presupposti fissati dalla regolamentazione aziendale.

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, la qualità nell'erogazione dei servizi e l'accessibilità agli stessi.

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.

Per quanto attiene la corretta quantificazione degli eventuali residui del Fondo per la Retribuzione di Posizione che dovranno andare ad integrare temporaneamente il Fondo della Retribuzione di Risultato anno 2024 (disciplinati dall'art. 91 comma 9 del precedente CCNL 17 dicembre 2020 non abrogato dall'attuale CCNL 16 luglio 2024) l'Azienda ritiene necessario richiedere parere all'ARAN con riguardo ai contenuti innovativi dell'articolo 52 comma 4 del CCNL 16 luglio 2024 che, intervenuto ad anno inoltrato, di fatto modifica le risorse economiche da destinare alla retribuzione di Risultato oggetto del presente accordo concernente l'intera annualità 2024.

Con successivo addendum al presente accordo decentrato si procederà, a seguito della acquisizione del parere Aran e sulla scorta dello stesso, a determinare per l'anno 2024 la corretta imputazione dei residui del Fondo di Posizione.

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 Sistema di misurazione della valutazione della Performance approvato con deliberazione n. 141 del 16.06.2023.

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 dal Sistema sopra citato.

Alla valutazione complessiva del dirigente, così come sopra determinata verranno sommati i punteggi, relativi agli incarichi di seguito elencati:

DIRIGENTI	PTA / Punti
SC	7
SSD-SS	4,5
IPAS	4
IP	2

Nel caso in cui un dirigente abbia ricoperto più incarichi anche di natura diversa nel corso dell'anno, si terrà conto solo dell'ultimo incarico ricoperto al 31 dicembre dell'anno di riferimento.

Con riguardo agli incarichi di sostituzione “*ad interim*” di cui all'art. 73, comma 8 del CCNL 17.12.2020, il maggiore aggravio per il dirigente incaricato che ne deriva è compensato con una “*quota in più*”, pari al 75 % del valore della retribuzione di risultato spettante alla posizione dirigenziale per il quale è stato affidato l'interim.

Si concorda che la maggiore quota verrà attribuita:

- per gli incarichi formalmente conferiti con atto deliberativo;

- sulla base della valutazione ottenuta con riguardo all'incarico ad interim e limitatamente al periodo di sostituzione;
- esclusivamente per l'affidamento della struttura temporaneamente priva di titolare ad altro dirigente con corrispondente incarico.

Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato (art. 23 CCNL 16.07.2024)

Ai dirigenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Azienda o Ente, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato.

Detta maggiorazione, viene definita dalle parti nella misura del 30% del valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato.

La maggiorazione sarà attribuita ad una percentuale pari al 10% dei dirigenti che hanno lavorato l'intero anno e che si trovano collocati nella fascia più alta di punteggio per ciascun ruolo: professionale, tecnico ed amministrativo.

Le valutazioni da prendere in considerazione dovranno essere al netto dell'incremento stabilito nella presente contrattazione per l'incarico ricoperto.

Al fine di determinare all'interno di ogni area la platea dei dirigenti a cui applicare detta percentuale, si dovranno considerare tutti quei dirigenti che hanno conseguito nell'anno il più alto punteggio di valutazione considerando il punteggio ottenuto intero e non decimale.

Nel caso in cui applicando la percentuale del 10% su detti dirigenti risulti un valore decimale, si procederà a far beneficiare un numero di dirigenti pari al risultato arrotondato all'unità intera.

Risulteranno beneficiari i dirigenti con il più alto punteggio di valutazione e a parità di punteggio precederà il dirigente con la maggiore anzianità di servizio maturata in qualità di dirigente a tempo indeterminato nel SSN. Ad ulteriore parità precederà il dirigente con maggiore anzianità anagrafica.

La retribuzione di risultato sarà erogata sulla base dei risultati, obiettivi e del citato Sistema permanente di valutazione aziendale e sarà anche rapportata proporzionalmente all'effettiva presenza in servizio certificata mediante il sistema informatico delle presenze in uso.

A tal fine, sono considerate a tutti gli effetti come servizio reso 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;
- ✓ Formazione/Aggiornamento obbligatorio;
- ✓ Citazioni e testimonianze per ragioni di servizio.

Tali giornate devono essere riproporzionate in caso di part-time verticale o orizzontale.

I primi trenta giorni di assenza relativi all'anno 2024 non saranno oggetto di alcuna decurtazione. La decurtazione proporzionale sarà applicata a decorrere dal 31° giorno di assenza dal servizio.

Per quanto non previsto le parti rinviano alle disposizioni di legge e contrattuali vigenti in materia ed al Sistema di misurazione della valutazione della performance approvato con deliberazione n. 141 del 16.06.2023.

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.

Per la Delegazione Trattante Ares Sardegna

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

F.TO IL DIRETTORE DEL DIPARTIMENTO DELLE RISORSE UMANE, F.TO IL DIRETTORE DELLA

S.C. SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE, F.TO IL DIRETTORE DELLA S.C. AMMINISTRAZIONE DEL

PERSONALE, F.TO IL RESPONSABILE DELLA S.S. SETTORE ECONOMICO E PREVIDENZIALE

La Delegazione di parte sindacale

CGIL

CISL _____ **FIRMATO** _____

UIL _____ *FIRMATO* _____

FEDIR (ex SEZIONE FEDIRETS _____ *FIRMATO* _____