ATSSardegna
Azienda Tutela Salute

ACCORDO DECENTRATO STRALCIO RELATIVO ALLA DETERMINAZIONE DEI CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO PER L'ANNO 2019, SIGLATO TRA L'ATS E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE DELL'AREA SANITA'

A seguito del parere favorevole espresso con verbale del Collegio Sindacale ATS n° 12 del 29/07/2021 sulla preintesa del 01 Luglio 2021, Il giorno 10 del mese di Settembre dell'anno **2021**, la delegazione trattante dell'Area Sanità procede alla sottoscrizione del seguente accordo definitivo relativo alla determinazione dei criteri per la distribuzione della retribuzione di risultato per l'anno 2019, nel rispetto delle norme contrattuali concernenti il sistema premiante.

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'ATS.

Il sistema premiante si applica a tutti i dirigenti dell'Area Sanità (Medici, Veterinari, Sanitari e professioni sanitarie dell'ATS) 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 "Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ATS – Sardegna", approvato con deliberazione n. 445 del 21/06/2017, e alla verifica dell'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV).

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 per la qualità della prestazione individuale di cui all'artt. 11 del CCNL 06/05/2010 della Dirigenza Medica e Veterinaria e 10 del CCNL 06/05/2010 della SPTA.

Il predetto fondo aziendale di finanziamento della retribuzione di risultato viene suddiviso preliminarmente in due quote:

a) 95% quota fondo di risultato generale.

b) 5% quota premio per prestazione individuale.

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 con particolare attenzione alla riduzione delle liste d'attesa;
- 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 unificazione e 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 nella gestione dei fondi di cui agli artt. 9 e 10 del CCNL 06/05/2010 della Dirigenza Medica e Veterinaria e artt. 8 e 9 del CCNL 06/05/2010 della SPTA - fondi contrattuali della "retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa" e

del “trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro” - integrano, a consuntivo, il fondo della retribuzione di risultato e saranno temporaneamente utilizzati, ai sensi dell’art. 52 comma 4, lett. C del CCNL 4 giugno 2000 di entrambe le Aree, nella quota a).

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. 445 del 21/06/2017.

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 dall’ATS Sardegna. 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 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;
- ✓ Aggiornamento.

Su richiesta di parte sindacale il Distacco sindacale fino al 50% .
Su richiesta di parte sindacale i primi sessanta giorni di assenza relativi all’anno 2019 non saranno oggetto di alcuna decurtazione. Le 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. 445 del 21/06/2017.

Letto, approvato e sottoscritto.

Per l'ATS

F.TO IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

Per le OO.SS.

ANAAO ASSOMED FIRMATO

CIMO FIRMATO

FASSID FIRMATO

AAROI EMAC FIRMATO

FP CGIL FIRMATO

FVM FIRMATO

FESMED FIRMATO

FED. CISL MEDICI FIRMATO

ANPO-ASCOTI-FIALS MEDICI FIRMATO

UIL FPL FIRMATO