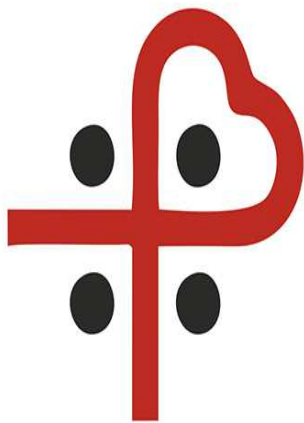


TAVOLO TRATTATIVE SINDACALI

AZIENDA / DELEGAZIONE TRATTANTE SINDACALE

PERSONALE DIRIGENZA AREA SANITA'



ARNAS G. Brotzu

Azienda di Rilievo Nazionale
ed Alta Specializzazione

ACCORDO DEFINITIVO

DEL 07 / 11 / 2024

**CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA
PERFORMANCE ANNO 2023**

Il Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica e la Delegazione Trattante di parte sindacale del Personale Dirigenza Area Sanità procedono alla sottoscrizione del presente Accordo Definitivo in materia di criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance per l'anno 2023. Pertanto,

LE PARTI

VISTO l'art. 9, comma 5, lett. b), del CCNL dell'Area Sanità, Triennio 2019–2021, il quale stabilisce che è oggetto di contrattazione integrativa aziendale la materia dei criteri generali per le modalità di attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa e individuale tenendo presente quanto previsto all'art. 70 (Retribuzione di risultato e relativa differenziazione) e i criteri di cui all'art. 70, commi 7 e 8, (Retribuzione di risultato e relativa differenziazione) nonché l'art. 95, comma 10 del CCNL 19.12.2019 (Fondo per la retribuzione di risultato);

VISTO l'art. 70 del CCNL dell'Area Sanità, Triennio 2019–2021, il quale prevede quanto segue:
“6. Ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Azienda o Ente, è attribuita una maggiorazione della retribuzione di risultato che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al dirigente valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

7. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett. b) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite della retribuzione di risultato attribuita ai dirigenti valutati positivamente ai sensi del comma 1.

8. La contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett. b) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di dirigenti valutati, a cui la maggiorazione di cui al comma 2 può essere attribuita”;

DATO ATTO che in data 27/09/2024 è stata sottoscritta l'ipotesi di Accordo nella materia di cui trattasi, concordando:

1. di attribuire ai dirigenti dell'Area Sanità dell'ARNAS G. Brotzu che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Azienda, una maggiorazione della retribuzione di risultato che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al dirigente valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi, nella misura del 30% del valore medio pro-capite della retribuzione di risultato attribuita ai dirigenti valutati positivamente;
2. di attribuire la maggiorazione di cui trattasi ad un numero di dirigenti con contratto a tempo indeterminato pari a 9 unità, collocati nella fascia più alta di punteggio della tipologia dirigente di riferimento, in maniera proporzionale al numero dei dirigenti afferenti alla medesima tipologia di dirigente, arrotondando a 1 i valori uguali o maggiori di 0,50 (vedasi tabella allegata), ad esclusione dei titolari di incarichi gestionali e secondo la seguente suddivisione relativamente alla dirigenza medica:

da 5 a 15 anni di anzianità, 3

oltre 15 anni di anzianità, 5;

3. di assegnare detta maggiorazione, in caso di parità di punteggio, al dipendente con maggiore anzianità anagrafica;
4. di stabilire che la valutazione della performance è considerata positiva se il punteggio è superiore a 0,50 e pertanto non partecipano alla corresponsione del trattamento accessorio collegato alla performance i dirigenti che conseguono una valutazione uguale o inferiore a 0,50;
5. di stabilire che, nel caso in cui in fase applicativa dovessero emergere fattispecie non contemplate nella Ipotesi, le stesse fattispecie verranno esaminate in un incontro tra le Parti;
6. di precisare che
 - ai fini della determinazione del suddetto trattamento accessorio, le seguenti tipologie di assenze dal lavoro sono parificate alla presenza in servizio:
 - congedo obbligatorio di maternità, art. 1, comma 183, L. n. 208/2015
 - ferie
 - riposi compensativi
 - formazione obbligatoria e facoltativa;
 - riposi biologici (ove previsti in base al profilo ed attività professionale del dipendente)
 - permessi sindacali
 - distacchi sindacali fino al 50%
 - permessi L. n. 104/1992, per sé e per terzi
 - le assenze di cui all'art. 42 del D. Lgs. n. 151/2001 (si precisa che questo punto sarà oggetto di successiva valutazione ed approfondimento);
 - il personale a tempo determinato e a tempo ridotto accede all'incentivo in forma commisurata alla quantità di servizio contrattualizzata;

DATO ATTO che la suddetta Ipotesi di Accordo è stata certificata dal Collegio Sindacale come da verbale n. 16 del 02/10/2024;

RITENUTO, pertanto, di procedere alla sottoscrizione del presente Accordo,

CONCORDANO

per quanto esposto in premessa, che qui si intende integralmente richiamato:

1. di attribuire ai dirigenti dell'Area Sanità dell'ARNAS G. Brotzu che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Azienda, una maggiorazione della retribuzione di risultato che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al dirigente valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi, nella misura del 30% del valore medio pro-capite della retribuzione di risultato attribuita ai dirigenti valutati positivamente;
2. di attribuire la maggiorazione di cui trattasi ad un numero di dirigenti con contratto a tempo indeterminato pari a 9 unità, collocati nella fascia più alta di punteggio della tipologia dirigente di riferimento, in maniera proporzionale al numero dei dirigenti afferenti alla medesima tipologia di dirigente, arrotondando a 1 i valori uguali o maggiori di 0,50 (vedasi tabella allegata), ad esclusione dei titolari di incarichi gestionali e secondo la seguente suddivisione relativamente alla dirigenza medica:
 - da 5 a 15 anni di anzianità, 3
 - oltre 15 anni di anzianità, 5;
3. di assegnare detta maggiorazione, in caso di parità di punteggio, al dipendente con maggiore anzianità anagrafica;
4. di stabilire che la valutazione della performance è considerata positiva se il punteggio è superiore a 0,50 e pertanto non partecipano alla corresponsione del trattamento accessorio collegato alla performance i dirigenti che conseguono una valutazione uguale o inferiore a 0,50;
5. di stabilire che, nel caso in cui in fase applicativa dovessero emergere fattispecie non contemplate nella ipotesi, le stesse fattispecie verranno esaminate in un incontro tra le Parti;
6. di precisare che
 - ai fini della determinazione del suddetto trattamento accessorio, le seguenti tipologie di assenze dal lavoro sono parificate alla presenza in servizio:
 - congedo obbligatorio di maternità, art. 1, comma 183, L. n. 208/2015
 - ferie
 - riposi compensativi
 - formazione obbligatoria e facoltativa;
 - riposi biologici (ove previsti in base al profilo ed attività professionale del dipendente)

permessi sindacali

distacchi sindacali fino al 50%

permessi L. n. 104/1992, per sé e per terzi

le assenze di cui all'art. 42 del D. Lgs. n. 151/2001 (si precisa che questo punto sarà oggetto di successiva valutazione ed approfondimento);

- il personale a tempo determinato e a tempo ridotto accede all'incentivo in forma commisurata alla quantità di servizio contrattualizzata.

Cagliari, 07 / 11 /2024

Letto e sottoscritto,

Per la Delegazione Trattante Sindacale

Personale Dirigenza Area Sanità

ANAAO ASSOMED

Per l'Azienda

Il Presidente della Delegazione Trattante
di parte pubblica

CIMO

AAROI EMAC

FASSID

FP CGIL

FVM

UIL FPL

FED. CISL MEDICI

FESMED

Natura	(Tutto)			
Qualifica	(Tutto)			
MULTIPLICATORE		0,01		
Conteggio di Matricola				
Tipo	Totale			
DIRIGENZA MEDICA	626	626	8,30	8
DIRIGENZA PROFESSIONI SANITARIE	2	2	0,03	0
DIRIGENZA SANITARIA NON MEDICA	51	51	0,68	1
Totale complessivo	679			9