

ACCORDO DECENTRATO RELATIVO ALLA DETERMINAZIONE DEI CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO CORRELATA ALLA PERFORMANCE PER L'ANNO 2024, SIGLATO TRA LA ASL CAGLIARI, E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE DELLA DIRIGENZA PROFESSIONALE TECNICA E AMMINISTRATIVA.

Il giorno 19 del mese di dicembre dell'anno 2025, nella sede legale della ASL Cagliari, in viale Lungomare Poetto 12 Cagliari, si è riunita la delegazione trattante dell'Area Sanità per procedere alla sottoscrizione del seguente accordo, relativo alla determinazione dei criteri per la ripartizione della retribuzione di risultato correlata alla performance 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) della ASL Cagliari per gli anni 2025/2027 approvato con deliberazione n. 46 del 30/01/2025 e corredato dalla sezione 2 "Valore pubblico, performance e anticorruzione" con la specifica sottosezione relativa alla "performance";
- la Deliberazione n. 604 del 22/08/2024 avente ad oggetto: "Aggiornamento Fondi definitivi 2022. Approvazione Fondi definitivi 2023 e costituzione fondi contrattuali provvisori 2024. Area Dirigenza Sanitaria, Area Dirigenza Funzioni Locali (PTA) e Area del Comparto";
-

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 della ASL Cagliari.

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 della ASL Cagliari.

Il sistema premiante si applica a tutti i dirigenti dell'Area della Dirigenza Amministrativa, Tecnica e Professionale della ASL Cagliari con rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, salvo quanto previsto per i dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo e ad esclusione del personale con contratto di lavoro a tempo determinato finanziato, al quale viene erogata con gli stessi criteri ma a valere sul relativo finanziamento e salva capienza dello stesso. 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 *“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 Direttore Generale della cessata ATS n. 221 del 07/04/2020 e ss.mm.ii. recepito dalla ASL Cagliari con Deliberazione num. 65 del 29 marzo 2022, e alla verifica dell'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV).

Il citato regolamento, per la finalità del presente accordo, trova integrale applicazione.

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 retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori di cui all'art. 91 del CCNL 17/12/2020 dell'Area Funzioni Locali Sezione Dirigenti Amministrativi, Tecnici e Professionali.

Gli eventuali residui a consuntivo dei fondi di cui all'articolo 90 del CCNL 12/12/2020 “Fondo retribuzione di posizione”, integrano, certificati dagli Organi di Controllo, il fondo per la retribuzione di risultato e saranno temporaneamente utilizzati, ai sensi dell'art. 91 comma 9 per retribuzione di risultato.

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.

Criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato.

L'attribuzione della retribuzione di risultato sarà effettuata sulla base di due elementi:

A la valutazione della performance individuale per l'anno 2024. Verrà attribuita la retribuzione di risultato ai dirigenti che abbiano conseguito una valutazione positiva superiore a 60/100 in misura proporzionale al punteggio conseguito, pertanto i dirigenti che conseguiranno una valutazione della performance individuale inferiore a 60 punti su 100 verranno esclusi dalla ripartizione. In ossequio al disposto dell'art. 23 co. 2 del CCNL 2019/2021 ai dirigenti che avranno conseguito la valutazione più elevata è attribuita una maggiorazione del premio individuale, che si aggiunge alla quota come sopra calcolata. Detta maggiorazione, viene confermata come stabilito dal citato art. 23 co. 2 del CCNL 2019/2021, nella misura del 30% del valore medio pro-capite della retribuzione di risultato attribuita nell'anno di riferimento.

Si concorda che la maggiorazione sarà attribuita ad un solo dirigente per ogni area (dirigenza medico veterinaria, dirigenza non medica e dirigenti delle professioni sanitarie) e che, in caso di parità di punteggio di valutazione prevarrà il dirigente con maggiore età anagrafica.

B. la presenza in servizio nel corso dell'anno 2024.

La quota da corrispondere al singolo dirigente sarà così quantificata:

- dapprima in proporzione alla valutazione conseguita come al punto A;
- successivamente la quota così ottenuta sarà riproporzionata in ragione delle giornate lavorative intendendosi per tali quelle elaborate dai sistemi informatici di rilevazione presenza (sisar hr) sulla base delle timbrature effettuate per almeno 100 giorni.

Saranno considerate come presenza agli effetti della corresponsione della retribuzione di risultato: le ferie a qualunque titolo (es. festività soppresse) e i riposi compensativi, l'interdizione per maternità, il congedo obbligatorio di paternità, l'aggiornamento obbligatorio, le visite disposte dall'amministrazione e il distacco sindacale fino al 50% (cinquanta per cento).

L'ammontare della retribuzione di risultato ai dirigenti di nuova assunzione, o in cessazione in corso d'anno, sarà riproporzionato sia al periodo di servizio effettivamente prestato che secondo le regole di cui alla lett. B.

Nel caso di part-time orizzontale, verticale o misto l'importo per l'attribuzione dei premi correlati alla performance per l'anno 2023 dovrà essere proporzionato sia sulla base della percentuale dello stesso part-time che secondo le regole di cui alla lett. B.

Letto, approvato e sottoscritto

La Delegazione Trattante ASL Cagliari

Firmato _____

Per le OO.SS.

La Delegazione di parte sindacale

CGIL _____ **Firmato** _____

CISL _____

UIL _____

FEDIRETS (AREA FEDIR, AREA DIREL, AREA DIRER/SIDIRSS) _____ **Firmato** _____
