

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 SANITARIA.

Il giorno 18 del mese di novembre 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.

Il sistema premiante si applica a tutti i dirigenti dell'Area della Dirigenza Sanitaria 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 per la retribuzione di risultato di cui all'art. 74 del CCNL 23/01/2024 dell'Area della Dirigenza Sanitaria.

I residui a consuntivo dei fondi di cui agli articoli 72 e 73, certificati dagli Organi di Controllo, saranno temporaneamente utilizzati, ai sensi degli artt. 72 comma 3 e 73, comma 5, per la ripartizione della 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.

Si stabilisce che la quota residua del fondo di cui all'art. 72, salva capienza dello stesso, quantificata sulla base degli importi destinati agli incarichi potenzialmente attribuibili come da organigramma aziendale e non conferiti nell'annualità di riferimento, venga ripartita tra i dirigenti, al netto della clausola di garanzia di cui all'art. 71 CCNL Area Sanità 2019 - 2021, in proporzione ai mesi di mancata assegnazione di incarico e attribuita nel rispetto dei criteri di cui alle lett. A e B di seguito specificati.

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. 70, comma 6, del CCNL Area Sanità 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. 70, comma 7, CCNL Area Sanità 2019/2021, nella misura del 30% del valore medio pro-capite della retribuzione di risultato attribuita nell'anno di riferimento.

Tale maggiorazione sarà attribuita ad un numero di dirigenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato pari a n. 8 unità, collocati nella fascia più alta di punteggio della propria area di riferimento, ad esclusione dei dirigenti titolari di incarichi, di alta e altissima professionalità e secondo la seguente suddivisione:

dirigenza medica/Veterinaria da 5 a 15 anni di anzianità: **2 unità**;
dirigenza medica/veterinaria oltre i 15 anni di anzianità: **4 unità**;
dirigenza sanitaria non medica con più di 5 anni di anzianità: **1 unità**;
dirigenti delle professioni sanitarie con più di 5 anni di anzianità: **1 unità**.

Si concorda 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 dipendente 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.
- Il servizio svolto durante la notte vale come presenza lavorativa per 2 giorni.

Saranno considerate come presenza agli effetti della corresponsione della retribuzione di risultato le ipotesi previste dagli artt. 32, 33, 34, 38, 39, 40, 41 del CCNL Area Sanità 2019 – 2021.

Saranno altresì considerate come presenza agli effetti della corresponsione della retribuzione di risultato l'ipotesi prevista dall'art. 35 CCNL Area Sanità 2019 – 2021 limitatamente alla fruizione di 3 giorni/18 ore mensili, i riposi compensativi, la formazione obbligatoria e facoltativa, le visite disposte dall'amministrazione, i permessi sindacali e il distacco sindacale fino al 50%.

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 2024 dovrà essere proporzionato sia sulla base della percentuale dello stesso part-time che secondo le regole di cui alla lett. B.

Eventuali residui a consuntivo che dovessero risultare disponibili verranno ridistribuiti come integrazione della retribuzione di risultato già erogata per l'anno 2024 secondo le regole del presente accordo e ai medesimi destinatari.

Letto, approvato e sottoscritto

La Delegazione Trattante ASL Cagliari

___ Firmato _____

Per le OO.SS.

ANAAO ASSOMED _____

___ Firmato _____

CIMO _____

FASSID _____

___ Firmato _____

AAROI EMAC _____

___ Firmato _____

FP CGIL _____

___ Firmato _____

FVM _____

___ Firmato _____

FESMED _____

FEDERAZIONE CISL MEDICI _____

____ Firmato _____

UIL FPL _____

____ Firmato _____