

## **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 DELL'AREA DELLA DIRIGENZA SANITARIA.**

Il giorno 23 del mese di dicembre dell'anno **2024**, alle ore 15,00, nella sede legale dell'ARES Sardegna, in via Piero della Francesca, 1 – Selargius, si è riunita la delegazione trattante della Dirigenza Sanitaria 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 2023/2025 approvato con deliberazione n. 34 del 30 gennaio 2024 e corredato 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 16.06.2023;
- la Determinazione Dirigenziale n. 1395 del 28 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 Sanitaria del SSN.”*;
- il CCNL dell'Area Sanità del 23 gennaio 2024, 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 a tutti i dirigenti dell'Area della Dirigenza Sanitaria dell'ARES Sardegna 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'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 regolamento, 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 di cui all'art. 74 del CCNL dell'Area della Dirigenza Sanitaria triennio 2019-2021 del 23.01.2024.

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 premio per prestazione individuale.

A tale quota è da ricondurre 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 e 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 del fondo di cui agli articoli 72 e 73, certificati dagli Organi di Controllo, saranno temporaneamente utilizzati, ai sensi dell'art. 74 comma 5 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 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.

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.

A tal fine, sono altresì calcolate come servizio reso, ai fini del presente accordo, 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.

I primi sessanta giorni di assenza relativi all'anno 2024 non saranno oggetto di alcuna decurtazione. La 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 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*

---

**La Delegazione di parte sindacale**

**ANAAO  
ASSOMED**

---

**CIMO**

---

**AAROI  
EMAC**

---

**FASSID** \_\_\_\_\_ *FIRMATO* \_\_\_\_\_

**FP  
CGIL**

---

**FVM**

---

**UIL FPL** \_\_\_\_\_ *FIRMATO* \_\_\_\_\_

**FEDERAZIONE CISL MEDICI** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ *FIRMATO* \_\_\_\_\_

**FESMED**

---