

ACCORDO DECENTRATO STRALCIO RELATIVO ALLA DETERMINAZIONE DEI CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO PER L'ANNO 2025, SIGLATO TRA L'ARES SARDEGNA E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE DELL'AREA DELLA DIRIGENZA SANITARIA.

Il giorno 03 del mese di marzo dell'anno **2026**, alle ore 11,00, 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 2025, 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 il triennio 2026-2028, approvato con deliberazione del Direttore Generale n. 7 del 30 gennaio 2026, comprensivo della Sezione 2 “Valore pubblico, performance e anticorruzione”, con la relativa sottosezione dedicata alla “Performance”;
- L'adozione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'ARES Sardegna, ai sensi dell'art. 7 del D.lgs. n. 150/2009 e s.m.i., approvato con deliberazione del Direttore Generale n. 141 del 16 giugno 2023;
- la Determinazione Dirigenziale n. 1712 del 27 giugno 2025 avente ad oggetto: “*Fondi Contrattuali definitivi 2024 e Provvisori 2025 - determinazione Residui 2024 al 31.12.2024 e al 30.04.2025 - Area della Dirigenza Sanitaria del SSN.*”;
- il CCNL dell'Area Sanità del 23 gennaio 2024, triennio 2019-2021;
- il CCNL dell'Area Sanità del 27 febbraio 2026, triennio 2022-2024.

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 DELLE QUOTE 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 e dell'articolo 18 del CCNL 27 febbraio 2026, triennio 2022-2024.

Il predetto fondo aziendale per il finanziamento della retribuzione di risultato è confermato nella seguente suddivisione:

- a) 95% quota fondo di risultato generale;
- b) 5% quota premio per prestazione individuale.

La quota del fondo di cui alla lettera b), a disposizione della Direzione Aziendale, è destinata alla corresponsione degli importi spettanti ai componenti dell'UPD (Ufficio Procedimenti Disciplinari), qualora ricorrano i presupposti previsti dalla regolamentazione aziendale, nonché all'incentivazione di attività e progetti:

1. finalizzati ad assicurare i necessari processi di cambiamento organizzativo;
2. diretti a migliorare le condizioni di sicurezza, la qualità dell'erogazione e l'accessibilità ai servizi.

L'eventuale residuo della quota di cui alla lettera b), qualora non interamente utilizzato nell'anno di riferimento (2025), incrementerà la quota di cui alla lettera a), ai fini della distribuzione del fondo di risultato generale dell'anno 2025.

Gli eventuali risparmi a consuntivo nella gestione del fondo di cui agli articoli 72 e 73 (CCNL 23.01.2024), certificati dagli Organi di Controllo, saranno temporaneamente spostati, ai sensi dell'art. 74 comma 5 CCNL 23.01.2024, nella quota di cui alla lettera a).

DIFFERENZIAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO (ART. 70 CCNL 23.01.2024)

Ai dirigenti che conseguono 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.

Detta maggiorazione, viene definita dalle parti nella misura del 30% del valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato attribuita ai dirigenti valutati positivamente.

La maggiorazione sarà attribuita ad una percentuale pari al 10% dei dirigenti che hanno lavorato l'intero anno e che si trovano collocati nella fascia più alta di punteggio.

Nel caso in cui applicando la suddetta percentuale risulti un valore decimale, si procederà a far usufruire della differenziazione un numero di dirigenti arrotondato per eccesso all'unità intera.

Pertanto risulteranno beneficiari i dirigenti con il più alto punteggio di valutazione e a parità di punteggio prederà il dirigente con la maggiore anzianità di servizio maturata in qualità di dirigente a tempo indeterminato nel SSN. Ad ulteriore parità prederà il dirigente con maggiore anzianità anagrafica.

MODALITA' DI RIPARTIZIONE DELLE SOMME

L'attribuzione delle risorse 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 e 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;
- distacco sindacale fino al 50%.

I primi sessanta giorni di assenza relativi all'anno 2025 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 necessità di ulteriore 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 AMMINISTRATIVO, F.TO IL DIRETTORE SANITARIO,

F.TO IL DIRETTORE DEL DIPARTIMENTO DELLE RISORSE UMANE, F.TO IL DIRETTORE DELLA S.C. SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

La Delegazione di parte sindacale

ANAAO
ASSOMED

CIMO

AAROI

EMAC _____

FASSID _____ **FIRMATO** _____

FVM _____

UIL FPL _____ **FIRMATO** _____

FEDERAZIONE CISL MEDICI _____

FESMED _____
