

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 – Scheda 1.1 (circolare MEF n. 25 del 19 luglio 2012)

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto e autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Contratto sottoscritto il: 03.03.2026			
Periodo temporale di vigenza	Anno: 2025			
Composizione della delegazione trattante	Parte pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti)			
	Delegazione Trattante Ares Sardegna: Direttore Amministrativo – Direttore Sanitario – Direttore Dipartimento delle Risorse Umane – Direttore S.C. Sviluppo delle Risorse Umane –			
	Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle) ANAAO ASSOMED – CIMO – FASSID – AAROI EMAC – FP CGIL – FVM – FESMED – FEDERAZIONE CISL MEDICI – ANPO ASCOTI FIALS MEDICI – UIL FPL			
	Organizzazioni sindacali firmatarie: FASSID – UIL FPL			
Soggetti destinatari	Personale dell'Area della DIRIGENZA SANITARIA			
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	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			
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla relazione illustrativa	E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?		
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli:		
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'articolo 10 del D.lgs. 150/2009:	Deliberazione del Direttore Generale n° 7 del 30.01.2026"Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) dell'Azienda Regionale della Salute – ARES – per gli anni 2026/2028"	
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.lgs.150/2009?	Deliberazione del Direttore Generale n° 7 del 30.01.2026"Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) dell'Azienda Regionale della Salute – ARES – per gli anni 2026/2028"	
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.lgs. 150/2009?	Sono pubblicati nella sezione apposita del sito istituzionale Amministrazione Trasparente	
		La relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del D.lgs. n. 150/2009?	Sì, Relazione validata dall'OIV in data 30-04-2026	
Eventuali osservazioni:				

Modulo 2

Illustrazione dell'articolato del contratto (attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili)

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.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse:

Modalità di calcolo:

- In data 27/02/2026 è stato sottoscritto il CCNL dell'area della dirigenza sanitaria per il triennio 2022-2024, che ha rideterminato l'importo dei fondi in base all'articolo 18 commi 1,2,3 e 4. La rideterminazione dei fondi è attualmente in fase di approvazione dagli Organi di Controllo.
- Come base di partenza si dovrà utilizzare l'Importo del Fondo della Retribuzione di Risultato – che sarà rideterminato sulla base dell'articolo 18 del CCNL 27-02-2026 - ex art. 74 del CCNL dell'Area della Dirigenza Sanitaria triennio 2019-2021 del 23.01.2024. Attualmente l'importo provvisorio anno 2025" è pari a € 41 283,79 come da determina ARES numero 1712 del 27/06/2025 // verbale numero 5 del 26 giugno 2025 Collegio Sindacale ARES);
- A detto importo dovranno essere sottratti gli importi erogati, di competenza anno 2025, finanziati dallo stesso Fondo 2025 (*come l'indennità di sostituzione*) che attualmente risultano pari a € 6.996,03;
- La differenza determina "l'Ammontare delle Risorse Disponibili per la Retribuzione di Risultato" anno 2025, al netto dell'applicazione del CCNL 2022-2024 articolo 18, che risulta stimata per € 34.287,76;

- Agli importi, come determinati al precedente punto, si aggiungeranno ai sensi dell'ex art. 95 comma 8 CCNL 19-12-2019, se disponibili, i residui Fondi anno 2025 per "Incarichi" e per "Posizioni di Lavoro" che saranno rideterminati sulla base dell'articolo 18 CCNL 27-02-2026, qualora non sia stato possibile utilizzarli integralmente; che ad oggi risultano stimati per l'anno 2025, al netto degli incrementi articolo 18 CCNL 2022-2024, per € 200.197,23;
- Pertanto la Retribuzione di Risultato anno 2025 per l'area della Dirigenza Sanitaria, al netto dell'applicazione dell'articolo 18 CCNL 2022-2024, risulta essere pari a 234.484,99 (€ 34.287,76+ € 200.197,23)

Considerato che attualmente non sono stati ancora certificati i Fondi Definitivi anno 2025, ai sensi del nuovo CCNL 2022-2024, si rimanda ad una nuova relazione tecnico finanziaria la determinazione dell'ammontare per la remunerazione del Risultato 2025.

C) effetti abrogativi impliciti:

Non si determinano effetti abrogativi impliciti;

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità:

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità, in quanto l'attribuzione del Risultato è correlato al diverso contributo professionale fornito da ciascun dirigente nell'ambito dell'UO/Dipartimento di appartenenza, secondo quanto previsto dal regolamento aziendale sul sistema di misurazione e valutazione della performance, ed è stata data applicazione all'articolo 70 del CCNL 23-01-2024 relativamente a alle modalità di differenziazione della retribuzione di risultato.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche:

Parte non pertinente.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale:

Con la sottoscrizione del presente accordo ci si attende un miglioramento del livello di responsabilizzazione del singolo rispetto alle funzioni da svolgere e agli obiettivi da raggiungere nell'ambito dell'UO di assegnazione, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate alla valorizzazione del merito e della professionalità profusa da ciascun dirigente nell'ambito delle attività da lui svolte e dalle finalità assegnate all'Unità operativa di appartenenza.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Nessuna

Il Direttore
SC Amministrazione del Personale
Dott. Alberto Ramo

Il Dirigente
SS Settore Economico e Previdenziale
Dott. Andrea Angius

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Modulo I

**Determinazione dell'ammontare delle risorse disponibili per la remunerazione del Risultato anno 2025-
di cui all'articolo 18 del CCNL 27-02-2026**

In data 27/02/2026 è stato sottoscritto il CCNL dell'area della dirigenza sanitaria per il triennio 2022-2024, che ha rideterminato l'importo dei fondi in base all'articolo 18 commi 1,2,3 e 4. La rideterminazione dei fondi è attualmente in fase di approvazione dagli Organi di Controllo, pertanto si rimanda ad una nuova relazione tecnico finanziaria la determinazione dell'ammontare per la remunerazione del Risultato 2025 ai sensi del CCNL 2022-2024

SEZIONE I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Parte non pertinente

SEZIONE II – Risorse variabili

Parte non pertinente

SEZIONE III – Eventuali decurtazioni del fondo

Parte non pertinente

SEZIONE IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Parte non pertinente

SEZIONE V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente

Modulo II

Definizione delle poste di destinazione dei fondi per la contrattazione integrativa

Modalità di calcolo:

- In data 27/02/2026 è stato sottoscritto il CCNL dell'area della dirigenza sanitaria per il triennio 2022-2024, che ha rideterminato l'importo dei fondi in base all'articolo 18 commi 1,2,3 e 4. La rideterminazione dei fondi è attualmente in fase di approvazione dagli Organi di Controllo.
- Come base di partenza si dovrà utilizzare l'Importo del Fondo della Retribuzione di Risultato – che sarà rideterminato sulla base dell'articolo 18 del CCNL 27-02-2026 - ex art. 74 del CCNL dell'Area della Dirigenza Sanitaria triennio 2019-2021 del 23.01.2024. Attualmente l'importo provvisorio anno 2025" è pari a € 41.283,79 come da determina ARES numero 1712 del 27/06/2025 // verbale numero 5 del 26 giugno 2025 Collegio Sindacale ARES);
- A detto importo dovranno essere sottratti gli importi erogati, di competenza anno 2025, finanziati dallo stesso Fondo 2025 (*come l'indennità di sostituzione*) che attualmente risultano pari a € 6.996,03;
- La differenza determina "l'Ammontare delle Risorse Disponibili per la Retribuzione di Risultato" anno 2025, al netto dell'applicazione del CCNL 2022-2024 articolo 18, che risulta stimata per € 34.287,76;
- Agli importi, come determinati al precedente punto, si aggiungeranno ai sensi dell'ex art. 95 comma 8 CCNL 19-12-2019, se disponibili, i residui Fondi anno 2025 per "Incarichi" e per "Posizioni di Lavoro" che saranno rideterminati sulla base dell'articolo 18 CCNL 27-02-2026, qualora non sia stato possibile utilizzarli integralmente; che ad oggi risultano stimati per l'anno 2025, al netto degli incrementi articolo 18 CCNL 2022-2024, per € 200.197,23;
- Pertanto la Retribuzione di Risultato anno 2025 per l'area della Dirigenza Sanitaria, al netto dell'applicazione dell'articolo 18 CCNL 2022-2024, risulta essere pari a 234.484,99 (€ 34.287,76+ € 200.197,23)

Considerato che attualmente non sono stati ancora certificati i Fondi Definitivi anno 2025, ai sensi del nuovo CCNL 2022-2024, si rimanda ad una nuova relazione tecnico finanziaria la determinazione dell'ammontare per la remunerazione del Risultato 2025.

Modulo III

Schema generale riassuntivo dei Fondi per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Parte non pertinente

Modulo IV

Compatibilità economico finanziaria e modalità di copertura degli oneri dei fondi con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

SEZIONE I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa dei Fondi nella fase programmatica della gestione

La verifica del rispetto dei limiti di spesa viene attuata attraverso il sistema contabile di gestione degli stipendi, in virtù del quale per ciascuna tipologia di risorsa presente è individuata una apposita voce stipendiale. Le voci così individuate, opportunamente aggregate, sono ribaltate sul bilancio dell'ente consentendo il controllo mensile della spesa.

SEZIONE II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa dei Fondi dell'anno precedente risulta rispettato

Parte non pertinente

SEZIONE III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione dei Fondi

Tutte le somme relative ai fondi delle risorse decentrate trovano copertura nel bilancio ARES, con imputazione nei conti di spesa inerenti il pagamento degli stipendi, secondo il ruolo di appartenenza dei dipendenti. Le somme per oneri riflessi sono previste nel bilancio ARES, nei rispettivi capitoli relativi alla spesa del personale.

Si certifica che non ci sono oneri senza copertura di bilancio.

Il Direttore della
S.C. Bilancio
Dott.ssa Valeria Mura



Il Direttore della
SC Amministrazione del Personale
Dott. Alberto Ramo



Il Dirigente
SS Settore Economico e Previdenziale
Dott. Andrea Angius

