

**PROPOSTA ACCORDO DECENTRATO STRALCIO RELATIVO ALLA DETERMINAZIONE DEI CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO PER L'ANNO 2025, SIGLATO TRA LA ASL SULCIS IGLESIENTE E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE DELLA DIRIGENZA – AREA SANITA' -.**

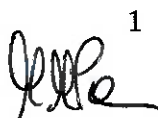
Il giorno 23 del mese di Dicembre dell'anno 2025, nei locali della ASL SULCIS IGLESIENTE della Direzione Generale sita in Via Dalmazia. 83 a Carbonia si è riunita la delegazione trattante dell'Area Sanità per la sottoscrizione del seguente accordo relativo alla determinazione dei criteri per l'attribuzione 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 Asl Sulcis Iglesiente per gli anni 2025/2027 approvato con deliberazione n. 55 del 31 Gennaio 2024 e corredato dalla sezione 3 "Valore pubblico" con la specifica sottosezione relativa alla "performance";
- la Deliberazione n. 264 del 25/07/2025 avente ad oggetto: "Approvazione costituzione fondi contrattuali definitivi anno 2024 e provvisori anno 2025. Area Dirigenza Sanitaria, Area Dirigenza Area Funzioni Locali (PTA) e Area del Comparto" ed in attesa di certificazione del Collegio Sindacale;
- il CCNL sottoscritto in data 23/01/2024 – Area Sanità;

**PRINCIPI GENERALI**

La retribuzione di risultato è correlata:

 <sup>1</sup>

  
X CIMO SU DELEGATA  


PPC 01/02/2025  
Wfer

- 1) alla valutazione del grado di raggiungimento della performance organizzativa in base agli obiettivi assegnati alle Strutture da parte della Direzione;
- 2) 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'ASL SULCIS IGLESIENTE.

Il sistema premiante si applica a tutti i dirigenti dell' Area Sanità della ASL SULCIS IGLESIENTE 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 *"Aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'ATS Sardegna ai sensi dell'art. 7 Decreto Lgs 150/2009 s.m.i."*, 2 approvato con deliberazione n. 221 del 07/04/2020 integrato con delibera n. 506 del 30/06/2021, e alla verifica dell'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV).

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

+ CRMO. SU BELEGA

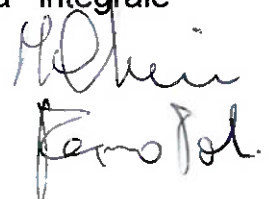




2







Ueffre  
HP con SL

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 DEL FONDO CONTRATTUALE**


Le risorse quantificate annualmente sulla base della disponibilità presente sul fondo definitivo per la retribuzione di risultato di cui all'articolo 74 del CCNL 23/01/2024 – Area Sanità., ossia quota parte del Fondo definitivo anno 2024 di cui all'art. 74, determinato con Deliberazione n. 264 del 25/07/2025.

A questa somma si aggiungono i residui del Fondo per la retribuzione degli incarichi ex art. 72 e del Fondo per la retribuzione delle Condizioni di Lavoro ex art. 73.

Il predetto fondo aziendale di finanziamento della retribuzione di risultato viene confermato nella suddivisione preliminare in due quote:

- 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 ad incentivare attività e progetti:

CRIMOSO DELEGA  


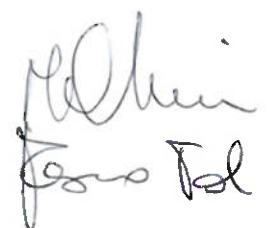


3









Udheri FP con 530

1. finalizzati ad assicurare i necessari processi di cambiamento organizzativo (attività di valenza strategica a supporto Antincendio, PNES, ADI, etc);
2. migliorare le condizioni di sicurezza e assicurando la continuità dei compiti organizzativi dei servizi amministrativi e tecnici;
3. l'integrazione della retribuzione di risultato, nel caso di affidamento di specifici incarichi quali - a titolo esemplificativo - quello di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), di responsabile della transizione digitale (RTD) e di data protection officer (DPO), di Delegato del Datore di lavoro, a seguito di valutazione positiva dell'attività svolta e dei risultati raggiunti;
4. attività svolta dai componenti dell'UPD, ricorrendone i presupposti fissati dalla regolamentazione aziendale.

L'eventuale residuo di tale quota (b), qualora non utilizzata nell'anno di pertinenza, ritorna nella disponibilità del fondo di risultato generale (lettera a) dello stesso anno.

I criteri generali per l'attribuzione del fondo di risultato da destinare alla succitata lettera a), tengono conto dei seguenti parametri:

- numero dei dirigenti in relazione al fabbisogno standard di personale da definire;
- rilievo degli obiettivi assegnati, difficoltà obiettiva del raggiungimento;
- ampliamento e miglioramento dei servizi per l'utenza;
- entità dei carichi di lavoro in rapporto alla dotazione organica o carenza d'organico non sostituibili per il periodo interessato, salvaguardando l'eccedenza oraria maturata, che verrà regolata secondo gli strumenti contrattuali vigenti.

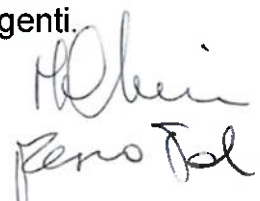
+ C. G. O.  




4





  
Piero Del.

Allegato FP C 4/12 5/20

Gli eventuali risparmi a consuntivo dei fondi di cui agli articoli 72 e 73, certificati dagli Organi di Controllo, saranno temporaneamente utilizzati, ai sensi dell'art. 72 comma 3 e art. 73 comma 5 nella quota a).

Al fine di garantire a ciascuna categoria di dirigenti interessati quote di riparto del Fondo di risultato proporzionalmente non inferiori a quelle risultanti dall'anno di sottoscrizione del CCNL 19/12/2019 (articolo 95 comma 11), le parti concordano:

- di suddividere fittiziamente il Fondo di risultato di cui all'articolo 95, sulla base dei fondi di risultato che l'hanno alimentato (fondi risultato dei medici, dei veterinari e dei sanitari non medici), come da articolo 95 comma 2 lettere a) b) c), incrementando successivamente gli stessi con i residui dei Fondi degli articoli 72 e 73 anno 2025, in maniera proporzionale in base al numero dei dirigenti che ne hanno avuto accesso nel 2025.

L'attribuzione del fondo sarà effettuata sulla base dell'apporto di ogni dirigente nell'ambito dell'UO/Dipartimento di appartenenza secondo quanto previsto dal regolamento aziendale sul sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione n. 221 del 07/04/2020.

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.

Alla valutazione complessiva del dirigente, così come sopra determinata verranno sommati i punteggi, relativi agli incarichi di seguito elencati:

X C/PO  
Allen

2

5  
W.L.

Long

John  
L. Tol.

Udhar TP C 400 000

DIRIGENTI	Punti
SC	7,5
SSD-SS	4,5
IPAS-IP	4
+ 5 ANNI	3,5
- 5 ANNI	2

Nel caso in cui un dirigente abbia ricoperto più incarichi anche di natura diversa nel corso dell'anno, si terrà conto solo dell'ultimo incarico ricoperto al 31 dicembre dell'anno di riferimento.

Con riguardo agli incarichi di sostituzione di cui all'articolo 25 del vigente CCNL 23/01/2024, il maggiore aggravio per il dirigente incaricato che ne deriva è compensato con una "quota aggiuntiva", pari al 60% del valore della retribuzione di risultato spettante alla posizione dirigenziale per il quale è stato affidato l'incarico.

Si concorda che la maggiore quota verrà attribuita:

- per gli incarichi formalmente attribuiti con atto deliberativo;
- sulla base della valutazione ottenuta con riguardo all'incarico di sostituzione e limitatamente al periodo di sostituzione;
- esclusivamente per l'affidamento della struttura temporaneamente priva di titolare ad altro dirigente.

Si stabilisce che, ai sensi dell'articolo 70, del CCNL del 23/01/2024 – Area Sanità –, ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, comprese nell'intervallo "tra 95-100", secondo quanto previsto dal sistema aziendale della Performance, è attribuita una maggiorazione della retribuzione di risultato che si aggiunge alla

FP Caric 500  
Wh

+ C.I.R.O.  
Wh

②

6  
Jelle

Buge di

Wh  
Pao Pol.



quota di detto premio attribuita al dirigente valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

La misura di detta maggiorazione, definita dal presente Accordo, non potrà essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite della retribuzione di risultato attribuita ai dirigenti valutati positivamente, ai sensi del predetto art. 70, comma 1.

Ai sensi dell'articolo 70, comma 8, del CCNL 23/01/2024 nel presente Accordo deve essere, preventivamente, definita una limitata quota massima di dirigenti valutati, a cui la predetta maggiorazione può essere attribuita.

A tal fine si stabilisce che detta maggiorazione viene confermata dalle Parti nella misura del 30% del valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato.

Si concorda altresì che la maggiorazione sarà attribuita al 10% dei dirigenti collocati nella fascia più alta di punteggio.

A parità di punteggio precede il dirigente che da più tempo non ha beneficiato di detta maggiorazione. In caso di ulteriore parità precede il dirigente con la maggiore anzianità di servizio maturata in qualità di dirigente a tempo indeterminato nel SSN.

Ad ulteriore parità precede il dirigente con maggiore anzianità anagrafica.

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

Autore  
P. C. 12

x C. 10.10  
P. C. 12









informatico delle presenze in uso, ivi incluso, su richiesta di parte sindacale, il conteggio del servizio svolto durante la notte come presenza su due giorni: inizio turno notte e fine turno mattina del giorno dopo.

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);
- infortunio definito dall' I.N.A.I.L.
- formazione/aggiornamento anche facoltativo;
- ferie, ferie radiologiche e anestesilogiche;
- riposi compensativi.

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 regolamento aziendale sul sistema di misurazione della valutazione della performance approvato con deliberazione n. 221 del 07/04/2020 e ss.mm.ii..

### **NORMA FINALE**

X CRO  
Mellini



Longo B

Mellini  
Fenu Sol.  
Usciu F. C. A. S. S.  


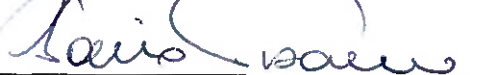


Le parti concordano che la presente ipotesi diverrà definitiva con la sottoscrizione definitiva del presente Accordo, a seguito di acquisizione del parere favorevole da parte del Collegio Sindacale.

Letto, approvato e sottoscritto.

### La Delegazione Trattante – Parte Pubblica

Il Commissario Straordinario F.F.– Dott. Antonio Pisano

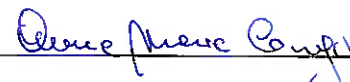
  
\_\_\_\_\_

Il Direttore Amministrativo – Dott.ssa Maria Milena Pau

  
\_\_\_\_\_


Il Direttore F.F. S.C. Risorse Umane, Sviluppo Organizzativo e Relazione Sindacali –

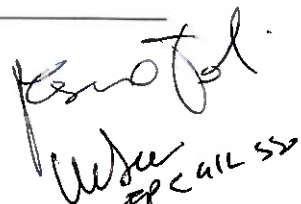
Dott.ssa Anna Maria Congiu

  
\_\_\_\_\_

### La Delegazione di parte sindacale

ANAAO ASSOMED

  
\_\_\_\_\_

  
FPC ALL SS



**ASL Sulcis Iglesiente**  
Azienda socio-sanitaria locale n. 7

CIMO FESMED

X DELEGA

*[Handwritten signature]*

CISL MEDICI

FASSID

SIVEMP

AAROI – EMAC

*[Handwritten signature]*

CGIL MEDICI

*[Handwritten signature]*

UIL MEDICI

Il Segretario Verbalizzante

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*