ASL Sulcis Iglesiente
Azienda socio-sanitaria locale n. 7

**ACCORDO DECENTRATO STRALCIO RELATIVO ALLA DETERMINAZIONE DEI CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO PER L'ANNO 2024, SIGLATO TRA LA ASL SULCIS IGLESIENTE E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE DELLA DIRIGENZA AREA FUNZIONI LOCALI.**

Il giorno 23 del mese di ottobre dell'anno 2025 alle ore 16.00 nei locali della ASL SULCIS IGLESIENTE della Direzione Generale sita in Via Dalmazia n. 83 a Carbonia si è riunita la delegazione trattante della Dirigenza Area Funzioni Locali 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) della Asl Sulcis Iglesiente per gli anni 2024/2026 approvato con deliberazione n. 53 del 31 gennaio 2024 e corredato dalla sezione 3 "Valore pubblico" con la specifica sottosezione relativa alla performance;
- la Deliberazione n. 160 del 30/06/2025 avente ad oggetto: "Approvazione Relazione sulla Performance 2024";
- 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 funzioni locali (PTA) e Area del Comparto e in attesa di certificazione del Collegio Sindacale;
- CCNL Area Funzioni Locali del 17.12.2020;
- CCNL Area Funzioni Locali del 16.07.2024

**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 della Asl Sulcis Iglesiente.

Il sistema premiante si applica a tutti i dirigenti dell'area funzioni locali della Asl Sulcis Iglesiente con rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato che a tempo determinato.

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'ATS – Sardegna*", 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.

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 sono quantificate annualmente sulla base della disponibilità presente sul fondo per la retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori, ai sensi del CCNL 2019 – 2021 del 16.07.2024 che conferma l'art. 91 del CCNL dell'Area delle Funzioni Locali del 17.12.2020, triennio 2016-2018.

Per quanto attiene la corretta quantificazione degli eventuali residui del Fondo della Retribuzione di Posizione, si applica l'art. 52, comma 4, del CCNL 2019/2021 sottoscritto in data 16.07.2024.

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.

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 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. l'importo da corrispondere ai 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.

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 regolamento sopra citato.

Alla valutazione complessiva del dirigente, così come sopra determinata, si conferma che verranno sommati i punteggi, relativi agli incarichi ed alla esperienza professionale, di seguito elencati:

| DIRIGENTI | PTA /Punti |
|---|---|
| SC | 7 |
| 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.

**Incarichi ad interim e di sostituzione**

Con riguardo agli incarichi di sostituzione "ad interim" di cui all'art. 73, comma 8, del CCNL 17.12.2020, il maggiore aggravio per il dirigente incaricato che ne deriva è compensato con una quota in più, pari al 75% del valore della retribuzione di risultato rispetto a quella dovuta per l'ordinario raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Con riguardo agli incarichi di sostituzione di cui all'art. 73, comma 7, del CCNL 17.12.2020 il maggiore aggravio per il dirigente incaricato che ne deriva è compensato con una quota in più, pari al 50% del valore della retribuzione di risultato rispetto a quella dovuta per l'ordinario raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Si concorda che la maggiore quota per gli incarichi di sostituzione e ad interim di cui sopra verrà attribuita:

- per gli incarichi formalmente conferiti con atto deliberativo;
- sulla base della valutazione ottenuta con riguardo all'incarico ad interim/di sostituzione e limitatamente al periodo di sostituzione;
- esclusivamente per l'affidamento della struttura temporaneamente priva di titolare ad altro dirigente con corrispondente incarico (punto valido solo per la sostituzione ad interim).

**Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato (art. 23 CCNL 16/07/2024)**

Ai dirigenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Azienda o Ente, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato.

Le valutazioni da prendere in considerazione dovranno essere al netto dell'incremento stabilito nella presente contrattazione per l'incarico ricoperto.

Detta maggiorazione, viene confermata dalle parti nella misura del 30% del valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato.

Si conferma altresì, che la maggiorazione sarà attribuita alla percentuale del 10% dei dirigenti che conseguano il punteggio più alto.

Nel caso in cui applicando la percentuale del 10% su detti dirigenti risulti un punteggio decimale, si procederà a fare beneficiare un numero di dirigenti pari al risultato arrotondato all'unità intera.

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.

Ai sensi dell'art. 23, comma 7, del CCNL 16.07.2024, le disposizioni di cui ai commi 2, 3 e 4 del predetto articolo - come declinate nel presente accordo - non si applicano se il numero dei dirigenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a 5.

**Presenze**

La retribuzione di risultato sarà erogata sulla base dei risultati, obiettivi e del sistema permanente di valutazione previsto nel citato regolamento e sarà anche rapportata proporzionalmente all'effettiva presenza in servizio certificata mediante il sistema informatico delle presenze in uso.

A tal fine, sono altresì considerate a tutti gli effetti come servizio reso 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
- Formazione/aggiornamento obbligatorio
- citazioni e testimonianze per ragioni di servizio
- infortunio definito dall' I.N.A.I.L.

Tali giornate devono essere riproporzionate in caso di part-time verticale o orizzontale.
I primi trenta giorni di assenza relativi all'anno 2024 non saranno oggetto di alcuna decurtazione. La decurtazione proporzionale sarà applicata a decorrere dal 31° giorno di assenza dal servizio.

Per quanto non previsto si rinvia alle disposizioni normative e contrattuali vigenti in materia.

**Norma finale**
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 ASL SULCIS IGLESIENTE**

Il Commissario Straordinario – Dott. Andrea Marras _____

Il Direttore Sanitario – Dott. Antonio Pisano _____

Il Direttore Amministrativo – Dott. Maria Milena Pau _____

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

Dott.ssa Anna Maria Congiu _____

**La Delegazione di parte sindacale**

FP CGIL _____

FP CISL _____

UIL FPL _____

FEDIR (Ex Sezione Fedirets) _____

DIRETS (Ex Sezione Fedirets) _____

IL SEGRETARIO VERBALIZZANTE Silvia De Fraia