



ACCORDO DECENTRATO RELATIVO ALLA DETERMINAZIONE DEI CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO PER L'ANNO 2024, SIGLATO TRA ASL N° 6 DEL MEDIO CAMPIDANO E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE DELLA DIRIGENZA SANITARIA.

Il giorno 03 del mese di Aprile dell'anno 2025, nella sede legale dell'ASL n°6 Medio Campidano, in via Ungaretti, 9 – Sanluri, si è riunita la delegazione trattante dell'ASL dell'Area Sanità per procedere alla 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:

- I criteri e principi già oggetto di contrattazione nella precedente annualità 2023;
- Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) di ASL Medio Campidano per il triennio 2024/2026 approvato con deliberazione n. 66 del 31/01/2024;
- la Determinazione Dirigenziale n. 669 del 15/10/2024 avente ad oggetto: *“Costituzione fondi Contrattuali definitivi anno 2023 e provvisori anno 2024 – Determinazione residui al 31.12.2023 e al 31.05.2024 - Area del personale della Dirigenza Sanitaria”*;

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'ASL Medio Campidano.

Il sistema premiante si applica a tutti i dirigenti dell'Area della Dirigenza Sanitaria dell'ASL Medio Campidano 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 della ASL n. 6 del Medio Campidano ai sensi dell'art.7 Decreto LGS 150/2009 s.m.i.”, approvato con deliberazione n. 712 del 28/12/2023

ASL MEDIO CAMPIDANO

Sede Legale
Via Ungaretti n. 9
CAP: 09025 Sanluri
C.F.: 03990320925
P.IVA: 03990320925
sito internet: <https://www.aslmediocampidano.it>
e-mail: direzione.generale@aslmediocampidano.it
PEC: protocollo@pec.aslmediocampidano.it



e ss.mm.ii., 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 di cui all'art. 74 del CCNL 23/01/2024 dell'Area della Dirigenza Sanitaria.

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 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 la qualità nell'erogazione LEA ivi compresa 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 dei fondi di cui agli articoli 72 e 73, certificati dagli Organi di Controllo, saranno temporaneamente utilizzati, ai sensi dell'art. 74 comma 5).

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 23/01/2024 (articolo 74 comma 4), le parti, in aderenza ai contenuti del precedente accordo relativo all'annualità 2023, concordano, di suddividere fittiziamente il Fondo di risultato di cui all'articolo 74, sulla base dei fondi di risultato che l'hanno alimentato (fondi



risultato dei medici, dei veterinari e dei sanitari non medici), come da articolo 74, incrementando successivamente gli stessi con i residui dei Fondi degli articoli 72 e 73 del 2023, in maniera proporzionale in base al numero dei dirigenti che ne hanno avuto accesso nel 2024.

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 regolamento aziendale sul sistema di misurazione della valutazione della performance approvato con deliberazione n. 712 del 28/12/2023 e ss.mm.ii..

Come previsto nel art. 70 del CCNL 23/01/2024 comma 6 e 7, di attribuire una maggiorazione della retribuzione di risultato ai Dirigenti che hanno conseguito le valutazioni più elevate. Fissando al 30% la quota di maggiorazione (quota minima indicata nel CCNL) per un numero massimo di sei Dirigenti. In caso di parità di punteggio verrà assunto quale parametro premiante la minore anzianità di servizio.

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. 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, 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);
- ✓ Ferie;
- ✓ Riposi compensativi;
- ✓ Aggiornamento;
- ✓ Distacco sindacale fino al 50%.
- ✓ Le giornate di assenza dovute a infortunio durante l'attività lavorativa per un massimo di 100 gironi anche non consecutivi, saranno considerate come servizio reso ai fini della remunerazione del risultato.

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 regolamento aziendale sul sistema di misurazione della valutazione della performance approvato con deliberazione n. 712 del 28/12/2023 e ss.mm. ii..

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.

Sanluri 03.04.2025

Manca Cisl Medici
Corrado W FASSIO - (AUP)
Millano AARO
Adidali SIVEMP - FUM
[Signature]
[Signature]