



ARNAS G. Brotzu

Azienda di Rilievo Nazionale
ed Alta Specializzazione

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo I - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relativa agli adempimenti di legge.

Data di sottoscrizione Ipotesi di Accordo	13/11/2025	
Periodo temporale di vigenza	2024	
Composizione della delegazione trattante	Delegazione parte sindacale Dirigenza Area Sanità: ANAAO ASSOMED, CIMO, AAROI EMAC, FASSID, FP CGIL, FVM, UIL FPL, FED. CISL MEDICI, FESMED Delegazione parte datoriale: IL COMMISSARIO STRAORDINARIO	
Soggetti destinatari	Personale della dirigenza medica e sanitaria	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Materia demandata alla contrattazione integrativa aziendale, come stabilito dall'art. 9, comma 5, lett. b), del CCNL dell'Area Sanità, Triennio 2019–2021.	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali 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.	È stata acquisita la certificazione del Collegio Sindacale in data _____
		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	Con Deliberazione n. 103 del 31/01/2025 è stato adottato, nel rispetto della normativa di cui al D. Lgs. n. 150/2009 e alla L. n. 190/2012, il PIAO, Piano Integrato di Attività e Organizzazione, previsto dall'art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito, con modificazioni, dalla L. 113/2021.
		E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai cc. 6 e 8 dell'art. 11 del D. Lgs. n. 150/2009 e smi: i dati sono pubblicati nella sezione apposita Amministrazione Trasparente del sito istituzionale. La Relazione sulla Performance anno 2024 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14 del D. Lgs. n. 150/2009.
Eventuali osservazioni:		

Modulo II

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).

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Viste le disposizioni dell'art. 9, comma 5, lett. b), e dell'art. 70, commi 6, 7 e 8, del CCNL dell'Area Sanità, Triennio 2019–2021, l'ipotesi di contratto integrativo aziendale di cui trattasi stabilisce i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, anno 2024, del Personale Dirigente Area Sanità, con la finalità di:

1. Attribuire ai dirigenti dell'Area Sanità dell'ARNAS G. Brotzu che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Azienda, una maggiorazione della retribuzione di risultato che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al dirigente valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi, nella misura del 30% del valore medio pro-capite della retribuzione di risultato attribuita ai dirigenti valutati positivamente;
2. attribuire la maggiorazione di cui trattasi ad un numero di dirigenti con contratto a tempo indeterminato pari a 9 unità, collocati nella fascia più alta di punteggio della tipologia dirigente di riferimento, in maniera proporzionale al numero dei dirigenti afferenti alla medesima tipologia dirigente, arrotondando a 1 i valori uguali o maggiori di 0,50, fatto salvo il correttivo per assicurare la partecipazione equitativa, come da tabella allegata alla medesima ipotesi, ad esclusione dei titolari di incarichi gestionali e secondo la seguente suddivisione:
 - dirigenza medica da 5 a 15 anni di anzianità, 3 unità
 - dirigenza medica oltre i 15 anni, 5 unità
 - dirigenza sanitaria non medica, 1 unità;
3. assegnare detta maggiorazione, in caso di parità di punteggio, al dipendente con maggiore anzianità anagrafica;
4. stabilire che la valutazione della performance è considerata positiva se il punteggio è superiore a 0,50 e pertanto non partecipano alla corresponsione del trattamento accessorio collegato alla performance i dirigenti che conseguono una valutazione uguale o inferiore a 0,50;
5. stabilire che, nel caso in cui in fase applicativa dovessero emergere fattispecie non contemplate nella presente ipotesi, le stesse fattispecie verranno esaminate in un incontro tra le Parti;
6. confermare, nel contesto della attuale organizzazione aziendale, i parametri di accesso individuale all'incentivo previsti dai protocolli applicativi in vigore per la dirigenza sanitaria non medica e per la dirigenza medica, adottati, rispettivamente, con Deliberazione n. 606 del 09/04/2014 e con Deliberazione n. 781 del 13/05/2014;
7. stabilire che le quote di retribuzione di risultato non erogate alle unità operative per parziale o totale mancato raggiungimento degli obiettivi di struttura rientrano nella disponibilità del fondo di risultato dell'anno di competenza e saranno distribuite, entro il bimestre successivo alla conclusione della procedura liquidativa, alle unità operative che hanno raggiunto una Performance Organizzativa (PO) pari o superiore all'81%. Nella ripartizione delle suddette quote residue, si terrà conto degli specifici punteggi di Performance Organizzativa conseguiti da ciascuna delle unità operative interessate;
8. stabilire che le quote relative al mancato raggiungimento della Performance Individuale (PI), nonché le quote non attribuite per assenze, rimangono nella disponibilità della unità operativa e sono redistribuite tra i componenti dell'equipe che non hanno subito decurtazioni per la PI;
9. precisare che
 - ai fini della determinazione del suddetto trattamento accessorio, le seguenti tipologie di assenze dal lavoro sono parificate alla presenza in servizio:
 - congedo obbligatorio di maternità, art. 1, comma 183, L. n. 208/2015
 - ferie
 - riposi compensativi

formazione obbligatoria e facoltativa;

riposi biologici (ove previsti in base al profilo ed attività professionale del dipendente)

permessi sindacali

distacchi sindacali fino al 50%

permessi L. n. 104/1992, per sé e per terzi

- il personale a tempo determinato e a impegno ridotto accede all'incentivo in forma commisurata alla quantità di servizio contrattualizzata;

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

Non pertinente

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 ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa.

L'ipotesi di cui trattasi mira, per quanto riguarda l'anno 2024, a:

- disciplinare l'attribuzione della maggiorazione della retribuzione di risultato di cui all'art. 70, commi 6, 7 e 8, del CCNL dell'Area Sanità, Triennio 2019–2021
- stabilire che la valutazione della performance è considerata positiva se il punteggio è superiore a 0,50 e pertanto non partecipano alla corresponsione del trattamento accessorio collegato alla performance i dirigenti che conseguono una valutazione uguale o inferiore a 0,50
- confermare, nel contesto della attuale organizzazione aziendale, i parametri di accesso individuale all'incentivo previsti dai protocolli applicativi in vigore per la dirigenza sanitaria non medica e per la dirigenza medica, adottati, rispettivamente, con Deliberazione n. 606 del 09/04/2014 e con Deliberazione n. 781 del 13/05/2014
- stabilire che le quote di retribuzione di risultato non erogate alle unità operative per parziale o totale mancato raggiungimento degli obiettivi di struttura rientrano nella disponibilità del fondo di risultato dell'anno di competenza e saranno distribuite, entro il bimestre successivo alla conclusione della procedura liquidativa, alle unità operative che hanno raggiunto una Performance Organizzativa (PO) pari o superiore all'81%. Nella ripartizione delle suddette quote residue, si terrà conto degli specifici punteggi di Performance Organizzativa conseguiti da ciascuna delle unità operative interessate
- stabilire che le quote relative al mancato raggiungimento della Performance Individuale (PI), nonché le quote non attribuite per assenze, rimangono nella disponibilità della unità operativa e sono redistribuite tra i componenti dell'equipe che non hanno subito decurtazioni per la PI
- precisare quali tipologie di assenze dal lavoro sono parificate alla presenza in servizio.

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio della selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali.

Non pertinente

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

Premiare il merito del Personale della Dirigenza Area Sanità.

G) Altre informazioni utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

Nulla da esporre.

Il Direttore S.C. Risorse Umane e Relazioni Sindacali

Dott.ssa Maria Teresa Garau

Collaboratore Prof. Amm.
Dott. Luca Caschili