



**Contratto Integrativo Aziendale  
per il personale della dirigenza sanitaria  
stipulato ai sensi del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del  
19 dicembre 2019 - Triennio 2016-2018**

*(Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 22 del 28 gennaio 2020)*

### Art. 33

#### Modalità di determinazione e corresponsione della retribuzione di risultato

1. La retribuzione di risultato è correlata all'incarico svolto ed ai risultati conseguiti dal dirigente sanitario, in relazione sia agli obiettivi preventivamente definiti ed assegnati alla struttura di appartenenza (performance organizzativa) che ai livelli di prestazione individuale annuali (performance individuale), in coerenza con il ciclo della performance di cui agli artt. 4 e 15 e ss. del D.Lgs. 150/2009. Gli obiettivi - cui è collegata la retribuzione di risultato nella parte relativa alla performance organizzativa - sono assegnati annualmente, attraverso le procedure negoziali di budget (processo di *budgeting*), dalla direzione ai dirigenti responsabili delle diverse macro-articolazioni aziendali (Dipartimenti, Unità Operative Complesse ed Unità operative semplici a valenza dipartimentale), e da questi ultimi assegnati formalmente a ciascuno dei dirigenti dell'unità operativa, anche in base alla tipologia degli incarichi agli stessi conferiti tenendo conto, a loro volta, degli obiettivi attribuiti al dirigente responsabile.
2. La retribuzione di risultato viene erogata, in modo differenziato, sulla base del grado e del livello di raggiungimento dei risultati di performance organizzativa ed individuale conseguiti, in coerenza con gli obiettivi assegnati, sulla base delle risultanze dei sistemi di valutazione adottati ed in conformità a quanto previsto dal CCNL e dal presente contratto in materia di verifica e valutazione dei dirigenti. È fatto divieto di erogazione di trattamenti economici di risultato che non corrispondano ad obiettivi preventivamente definiti, concordati ed assegnati.
3. La retribuzione di risultato compensa anche l'eventuale superamento dell'orario di lavoro per il conseguimento dell'obiettivo assegnato.
4. Per l'anno 2021, la quota delle risorse del fondo per la retribuzione di risultato, destinata a remunerare la performance organizzativa ed individuale per l'anno 2021, è quella individuata con le modalità di cui all'art. 31 commi 7, 8 e 9 e risultante dalla TABELLA 7. Detta quota viene rideterminata con cadenza annuale nell'apposita "sessione di bilancio" di cui all'art. 2 comma 1 del presente contratto.
5. Nell'ambito del sistema di valutazione, individuato con le procedure di cui al comma 20 comma 4 del presente C.I.A., ed ai sensi dell'art. 93 comma 7 del CCNL 19 dicembre 2019, ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, viene attribuita una maggiorazione della retribuzione di risultato, che va ad aggiungersi alla quota del premio spettante in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi. La misura di tale maggiorazione non può essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite della retribuzione di risultato attribuita ai dirigenti valutati positivamente. Al fine di non snaturare le caratteristiche di selettività della maggiorazione del premio individuale, la quota massima di dirigenti valutati a cui potrà essere destinata la suddetta maggiorazione viene determinata, per gli anni 2021 e 2022 ed in via sperimentale, in un range percentuale ricompreso fra il 5% ed il 15% del totale dei dirigenti, non potendosi comunque superare la percentuale complessiva del 30% dei dirigenti. I criteri di attribuzione del premio correlato alla *performance* individuale dovranno essere definiti secondo principi di chiarezza, trasparenza e reale valorizzazione del merito.

6. Con il regolamento di cui all'art. 20 comma 4 del presente contratto, adottato ai sensi dell'art. 5 c. 3 lett. c) nel rispetto dei principi di cui al presente articolo, viene altresì definito il sistema (principi, modalità attuative e procedure) di valutazione della performance all'interno dell'ARNAS "Garibaldi".
7. La retribuzione di risultato - sia nella parte legata alla *performance* organizzativa che a quella correlata alla *performance* individuale - va corrisposta a consuntivo in un'unica soluzione entro il 31 luglio dell'anno successivo, a definizione del ciclo annuale della *performance* di cui agli artt. 4 e 15 e *segg.* del D.Lgs. 150/2009, sulla base della verifica dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi negoziati ed assegnati (*performance* organizzativa) nonché dei punteggi di valutazione (*performance* individuale), tenuto conto delle risorse destinate annualmente in sede di sessione annuale di bilancio nonché dei residui determinatisi sui diversi fondi ed accertati a consuntivo, che confluiscono nelle disponibilità del relativo fondo, ai sensi dell'art. 95 comma 8 del CCNL 19 dicembre 2019 e dell'art. 31 del presente contratto.
8. A decorrere dal 2021 ed a valere sui premi di risultato anni 2020 e seguenti, le somme corrisposte a titolo di retribuzione di risultato sono assoggettate - ai sensi della risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n. 243 del 13 aprile 2021 - al regime della tassazione separata.

#### Art. 34

##### **Trattamenti accessori per i quali la Legge opera un rinvio alla contrattazione collettiva integrativa**

1. Le parti concordano che tutte le risorse che fanno riferimento a finanziamenti di specifici del trattamento accessorio, per i quali la Legge opera un rinvio alla contrattazione collettiva integrativa, sono soggetti a vincolo di destinazione in favore dei soggetti che espletano attività o erogano prestazioni correlate alle finalità del finanziamento.

#### Art. 35

##### **Elevazione del contingente complessivo dei rapporti ad impegno ridotto**

1. Le parti non intendono avvalersi della facoltà demandata alla contrattazione dall'art. 7 comma 3 lett. k) del CCNL, confermando il contingente massimo dei rapporti di lavoro ad impegno ridotto nella misura fissata dall'art. 110 comma 2 del CCNL, pari al 3% della dotazione organica complessiva dell'area dirigenziale di cui al presente contratto.
2. Vengono altresì interamente confermate, in materia di rapporti di lavoro ad impegno ridotto, le previsioni di cui agli artt. 110, 111 e 112 del CCNL con la precisazione, in particolare, che il personale con impegno ridotto non può effettuare né prestazioni aggiuntive né attività di supporto all'intramoenia.

Ortissis - - - -