

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

### **Modulo 1 – Scheda 1.1 (circolare MEF n. 25 del 19 luglio 2012)**

#### **Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto e autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

Data di sottoscrizione	Preintesa sottoscritta il: _____ Contratto sottoscritto il: <u>16/07/2025</u>			
Periodo temporale di vigenza	Anno: <b>2024</b>			
Composizione della delegazione trattante	Parte pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti) Commissario straordinario - Direttore Amministrativo - Direttore Sanitario - Direttore Sc Gestione Sviluppo RU, Formazione- Direttore S.C. "Gestione risorse economico-finanziarie" Dirigente Servizio Professioni Sanitarie IFO Funzionario Sc Gestione Sviluppo RU, Formazione Ass.te Amm.vo SC Programmazione e Controllo di Gestione <b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle)</b>  Sigla   firmataria contratto			
	FP CGIL- FP CISL- UIL FPL – FIALS – NURSIND – NURSING UP - RSU AZIENDALE			
	Soggetti destinatari	<b>Personale del COMPARTO</b>		
	Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Determinazione dei criteri per l'attribuzione premi correlati alla performance per l'anno 2024, a valere sul fondo premialità e condizioni di lavoro ex art. 103 CCNL Comparto sanità triennio 2019-2021, al personale del Comparto Asl 1 Sassari		
	Rispetto dell'iter adempimenti procedurale 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 dell'Organo di controllo interno?	
		Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli:	
			È stato adottato il Piano della performance previsto dall'articolo 10 del D.lgs. 150/2009?	SI
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.lgs. 150/2009?	SI	
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art.11 del D.lgs.150/2009?	SI	
		La relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del D.lgs. n.150/2009?	SI	
Eventuali osservazioni:				

## **Modulo 2**

**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**

Il giorno 16/07/2025 alle ore 12 nella sede legale della Azienda Socio Sanitaria Locale n. 1 di Sassari, in via Enrico Costa n. 57 a Sassari, si è riunita la delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale dell'Area del Comparto con la RSU Aziendale, per procedere alla sottoscrizione dell'allegato accordo decentrato stralcio relativo alle modalità per la determinazione dei criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance per l'anno 2024, nel rispetto delle norme contrattuali concernenti il Fondo Premialità e Condizioni di Lavoro ex art. 103 CCNL Comparto Sanità triennio 2019-2021 siglato il 02/11/2022.

#### ***In via preliminare vengono richiamati:***

- 1) Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) dell'ASL di Sassari per gli anni 2024/2026, approvato con deliberazione n. 140 del 31/01/2024, e nello specifico la sezione 2 Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione – sottosezione -Programmazione e Performance,
- 2) L'adozione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'ASL di Sassari, di cui alla deliberazione del Direttore Generale n. 460 del 27/03/2024;
- 3) La deliberazione del Direttore Generale ASL Sassari n. 1458 del 24/10/2024 avente ad oggetto "Consolidamento fondi contrattuali per l'anno 2023 e costituzione provvisoria per l'anno 2024 – Area Comparto Sanità”"
- 4) La delibera del Commissario Straordinario ASL 1 Sassari n. 179 del 24/07/2025, avente ad oggetto "Consolidamento fondi contrattuali per l'anno 2024 e costituzione provvisoria per l'anno 2025 – Area Comparto Sanità”, che ha già avuto il parere favorevole del Collegio Sindacale trasmesso a mezzo mail del 06/08/2025 allegato al verbale n. 1 del 06/08/2025 e acquisito in atti al n. prot. PG/2025/35993 del 07/08/2025.

## **PRINCIPI GENERALI**

La retribuzione di produttività 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 attualmente in essere.

Il sistema premiante si applica a tutti i dipendenti dell'ASL di Sassari con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a tempo determinato incluso il personale a tempo determinato finanziato attingendo per questi ultimi dagli specifici finanziamenti.

Presupposto per l'erogazione dei premi correlati alla produttività 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.

Per il comparto la valutazione è legata:

- al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali (compresi gli obiettivi di struttura);
- alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

L'erogazione dei compensi incentivanti è subordinata alla conclusione del ciclo di valutazione annuale secondo le modalità definite nell'ambito del suddetto regolamento aziendale inerente il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione del Direttore Generale ASL 1 Sassari n. 460 del 27/03/2024 e alla verifica dell'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV).

Per le finalità dell'allegato accordo, trova integrale applicazione il citato regolamento aziendale.

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 dipendenti che conseguono una valutazione inferiore a 60 punti su 100.

#### **RIPARTIZIONE DEL FONDO CONTRATTUALE**

L'ammontare delle risorse disponibili nell'anno 2024 per la remunerazione della premialità, è quantificato sulla base della disponibilità nel fondo "Premialità e Condizioni di Lavoro" anno 2024 di cui all'articolo 103 del vigente CCNL Comparto Sanità (triennio 2019 – 2021), a cui vengono sommate eventuali risorse residue del "Fondo Incarichi, Progressioni economiche e Indennità Professionali" (art. 102 ccnl) anno 2024 così come normato dall'art. 102 comma 10.

L'ammontare come sopra determinato viene confermato nella suddivisione preliminare in due quote:

- 95% quota premio produttività (ora premialità) generale,
- 5% quota premio per prestazione individuale a disposizione della Direzione Aziendale.

I criteri generali per l'attribuzione della quota premio da destinare alla succitata lettera a), tengono conto dei seguenti parametri:

- Posizione strategica della singola struttura,
- situazione preesistente per quanto attiene alla quantificazione delle risorse specifiche,
- previsione di carichi di lavoro eccezionali o di carenze di organico non sostituibili per il periodo interessato,
- rilievo degli obiettivi assegnati, difficoltà obiettiva del raggiungimento,
- ampliamento e miglioramento dei servizi per l'utenza,
- variazione del volume di attività proposto rispetto all'anno precedente,
- entità dei carichi di lavoro in rapporto alla dotazione organica,
- carenza di organico a seguito di cessazioni dal servizio o di assenze per maternità per le quali non è possibile nel corso dell'anno preso in esame procedere alla copertura del posto resosi vacante o alla sostituzione del dipendente assente dal servizio,
- numero dei dipendenti in servizio.

La quota di cui alla lettera b), a disposizione della Direzione Aziendale, è destinata ad incentivare attività e progetti:

- finalizzati ad assicurare i necessari processi di cambiamento organizzativo,
- migliorare le condizioni di sicurezza, la qualità nell'erogazione dei servizi e l'accessibilità agli stessi.

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

L'amministrazione informa i soggetti sindacali sull'attivazione e rendicontazione dei progetti attivati.

**Differenziazione del premio individuale (art. 82 del CCNL 21/05/2018).**

Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81, comma 6, lett. b) (Fondo premialità e fasce) che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

Detta maggiorazione, viene definita dalle parti nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente del precedente capoverso.

Si concorda che la maggiorazione sarà attribuita per Area al numero massimo di 10 dipendenti collocati nella fascia più alta di punteggio dell'area medesima di cui alla tabella 1.

A parità di punteggio, precede il dipendente con maggiore presenza effettiva in servizio riproporzionata su cinque giorni lavorativi per tutti i dipendenti in servizio e ad ulteriore parità precede il dipendente con la maggiore anzianità di servizio maturata a tempo indeterminato nel SSN.

L'attribuzione della premialità sarà effettuata sulla base dell'apporto di ogni dipendente del comparto nell'ambito dell'UO/Dipartimento di appartenenza secondo quanto previsto dal regolamento aziendale sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione del Direttore Generale ASL 1 Sassari n. 460 del 27/03/2024.

Alla valutazione complessiva del dipendente, così come sopra determinata, verranno sommati i Punti, in funzione della area di appartenenza, come indicato nella tabella sottostante:

AREA	Punti
PERSONALE DI SUPPORTO	6,5
OPERATORI	7
ASSISTENTI	8
PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI	9
IFO/IFP/EX COORDINATORI	9,5

La premialità sarà erogata sulla base dei risultati, degli obiettivi e del sistema di misurazione e valutazione permanente previsto nel regolamento citato.

L'assenza dal servizio rileva esclusivamente come causa significativa al mancato apporto al risultato della squadra, ma comunque viene garantita la premialità se gli obiettivi assegnati risultano conseguiti e l'attività svolta risulti valutabile. A tal fine la presenza in servizio nel corso dell'anno dovrà essere necessariamente pari o superiore a 100 giorni, rilevabile dalle timbrature nel sistema presenze.

L'ammontare della premialità ai dipendenti di nuova assunzione o in cessazione in corso d'anno sarà riproporzionata al periodo di lavoro effettivamente prestato, sempre che abbiano la necessaria presenza di almeno 30 giorni.

Nel caso di part-time orizzontale, verticale o misto l'importo per l'attribuzione dei premi correlati alla performance per l'anno 2024 dovrà essere proporzionato sulla base della percentuale dello stesso part-time.

Ai sensi dell'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 - ai fini della determinazione della premialità 2024 è computato il periodo obbligatorio di congedo di maternità/paternità ivi compresa la gravidanza a rischio.

In via del tutto eccezionale, le giornate di assenza dovute a infortunio COVID 19 definito dall'I.N.A.I.L., saranno considerate come servizio reso ai fini della remunerazione della premialità (causale sistema HR: MAL05).

Per quanto non previsto, le parti rinviano alle disposizioni di legge e contrattuali vigenti in materia ed al regolamento aziendale sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione del Direttore Generale ASL 1 Sassari n. 460 del 27/03/2024.

***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.

Sassari 16/07/2025

Si allega copia dell'Accordo decentrato stralcio, tra l'ASL di Sassari e le RSU e le Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL, relativo alle modalità per la determinazione dei criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance per l'anno 2024, nel rispetto delle norme contrattuali concernenti il Fondo Premialità e Condizioni di Lavoro ex art. 103 CCNL Comparto Sanità triennio 2019-2021 siglato il 02/11/2022.

**B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse:**

**Modalità di Calcolo**

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno di riferimento vengono erogate in primo luogo sulla base delle destinazioni fisse e vincolate, poi sulla base degli istituti variabili legati a peculiari attività che si prevede vengano svolte nell'anno di riferimento.

Come base di partenza si utilizza l'importo consolidato del **Fondo Premialità e Condizioni di Lavoro** anno 2024 ex art. 103 del CCNL Comparto Sanità 2019-2021 del 02/11/2022, di cui alla delibera del Commissario Straordinario ASL 1 Sassari n. 179 del 24/07/2025, avente ad oggetto “Consolidamento fondi contrattuali per l'anno 2024 e costituzione provvisoria per l'anno 2025 – Area Comparto Sanità”, che ha già avuto il parere favorevole del Collegio Sindacale trasmesso a mezzo mail del 06/08/2025 allegato al verbale n. 1 del 06/08/2025 e acquisito in atti al n. prot. PG/2025/35993 del 07/08/2025.

Le suddette risorse sono quantificate in **€ 6.260.319,92**.

Da detto importo dovranno essere sottratti gli importi già erogati, di competenza ANNO 2024, inerenti le voci stipendiali gravanti sul Fondo Premialità e Condizioni di Lavoro anno 2024.

La differenza come sopra calcolata determinerà l'Ammontare iniziale delle Risorse Disponibili per la remunerazione della Premialità 2024.

Al suddetto Ammontare di cui al punto precedente si aggiungeranno, se disponibili, ai sensi del comma 10 articolo 103 del CCNL Comparto Sanità 2019-2021 del 02/11/2022, eventuali RISORSE RESIDUE relative a precedenti annualità riferibili allo stesso fondo, nonché le eventuali risorse residue relative all'anno 2024 del Fondo Incarichi Progressioni Economiche e Indennità Professionali di cui all'articolo 102 del CCNL del 02/11/2022, qualora non sia stato possibile utilizzarle integralmente.

Coerentemente a tali disposizioni contrattuali, si dà evidenza che i residui sui fondi come di seguito riportati sono stati calcolati sulla base delle elaborazioni e aggregazioni delle voci stipendiali e dei relativi importi erogati, gravanti sui

fondi medesimi, tramite estrazione dei “cedoloni” storicizzati annualità 2022, 2023, 2024, 2025 sino a giugno del personale ASL Sassari, presenti nel sistema di contabilità aziendale Sisar AMC - HR effettuate secondo le indicazioni tecniche e operative fornite dalla SC Amministrazione del Personale Ares Sardegna con note PG/2024/0047042 del 21/06/2024 e del 25/10/2024 acquisita in atti al PG/2024/0045482:

SCHEMA DI SINTESI UTILIZZO FONDI ANNO 2024 –COMPARTO - DETERMINAZIONE RESIDUI				
	Voce	Art. 102 CCNL 02/11/2022	Art. 103 CCNL 02/11/2022	note
A)	Fondo Incarichi, Progressioni Economiche e Indennità Professionali art. 102 ANNO 2024	€ 8.236.134,18		
B)	Utilizzato Fondo Incarichi, Progressioni Economiche e Indennità Professionali art. 102 ANNO 2024- Rilevazione al 30/06/2025 (Destinazioni non disponibili alla contrattazione)	€ 6.939.198,89		
C)	Accantonamenti per Retribuzione DEP 2024	€ 350.000,00		
D)	Residuo Incarichi, Progressioni Economiche e Indennità Professionali art. 102 ANNO 2024 da trasferire sul Fondo Premialità e Condizioni di Lavoro – art. 103 ANNO 2024- rilevazione al 30/06/2025 (comma 10 articolo 103 del CCNL 02/11/2022)	€ 946.935,29		D=A-B-C
E)	<b>Residuo Fondo Incarichi, Progressioni Economiche e Indennità Professionali art. 102 ANNO 2024 al 30/06/2025 (CHIUSURA)</b>	<b>€ 0,00</b>		E=A-B-C-D
F)	Fondo Premialità e Condizioni di Lavoro – art. 103 ANNO 2024	€ 6.260.319,92		
G)	Utilizzato Fondo Premialità e Condizioni di Lavoro – art. 103 ANNO 2024 -rilevazione al 30/06/2025 (Destinazioni non disponibili alla contrattazione)	€ 2.286.407,58		
I)	Accantonamenti per remunerazione conguagli indennità pronto soccorso annualità 2024 di cui alla DGR 37/19 del 02/11/2023	€ 77.970,20		
L)	Utilizzo Residuo Fondo Incarichi, Progressioni Economiche e Indennità Professionali art. 102 ANNO 2024 - RILEVAZIONE al 30/06/2025 (comma 10 articolo 103 del CCNL 02/11/2022)	€ 946.935,29		
M)	Utilizzo Risorse Residue anno 2023 riferibili al Fondo Premialità e Condizioni di Lavoro – art. 103 ANNO 2023 (vedasi Modulo III)	€ 258.874,78		
N)	<b>Residuo Fondo per remunerazione Retribuzione Risultato anno 2024 al 30/06/2025</b>	<b>€ 5.101.752,20</b>		N=F-G-H-I+L+M

### **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:**

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità, in quanto l’attribuzione della premialità è correlata al diverso contributo professionale fornito da ciascun dipendente nell’ambito della struttura/dipartimento di appartenenza, secondo quanto previsto dal regolamento aziendale sul sistema di misurazione e valutazione del ciclo della performance di cui alla deliberazione del Direttore Generale ASL 1 Sassari n. 460 del 27/03/2024.

Ai sensi dell’ex art. 82 del CCNL 21/05/2018 è prevista una maggiorazione del premio individuale ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, sulla base dei criteri selettivi previsti nell’accordo.

**E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche:**

Parte non pertinente -

**F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale:**

Con la sottoscrizione del presente accordo stralcio si attende un miglioramento del livello di responsabilizzazione del singolo dipendente rispetto alle funzioni da svolgere e agli obiettivi da raggiungere nell'ambito dell'UO/struttura di assegnazione, essendo previsto lo stanziamento di risorse dedicate alla valorizzazione del merito e della professionalità profusa da ciascun dipendente nell'ambito delle attività da lui svolte e delle finalità assegnate all'UO/struttura di appartenenza.

**G) altre informazioni eventualmente ritenute utili:**

Nessuna.

La Direttrice Amministrativa ASL Sassari  
Dott.ssa Maria Dolores Soddu

La Direttrice della SC Gestione Risorse Economico Finanziarie, Patrimonio  
Dott.ssa Milena Marciacano

Il Direttore della SC Gestione e Sviluppo Risorse Umane, Formazione  
Dott. Mario Frau