

**ACCORDO DECENTRATO STRALCIO RELATIVO ALLA DETERMINAZIONE DEI CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE
DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE PER L' ANNO 2024, SIGLATO TRA L'ASL DI SASSARI E LE
RSU E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE DELL'AREA DEL COMPARTO.**

Il giorno 16/07/2025 alle ore 12.00 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 del seguente 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”

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 del presente 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 su100.

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:

- a) 95% quota premio produttività (ora premialità) generale,
- b) 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:

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

l'osgol
cisc FP

JM

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.

ASL FP

RECCHI L.R

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

La delegazione trattante parte pubblica ASL Sassari

La delegazione trattante di parte sindacale e RSU

D.T.
Puglie & Isole RSU CISL
Cento & Medole RSU CISL
Vice Segret.

FIALS Forma
NUNNUNUS
UIL-FPL
SEGRETERIA UIL Silvia Acciuto
Giandomenico Cisl
FP