

**PREACCORDO DECENTRATO STRALCIO RELATIVO ALLA DETERMINAZIONE DEI  
CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE PER  
L'ANNUALITÀ 2025, SIGLATO TRA L'ASL DI SASSARI E LE RSU E LE ORGANIZZAZIONI  
SINDACALI RAPPRESENTATIVE DELL'AREA DEL COMPARTO.**

Il giorno 28 del mese di maggio dell'anno 2026 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'annualità 2025, nel rispetto delle norme contrattuali concernenti il Fondo "Premialità e Condizioni di Lavoro", ex art. 103 CCNL Comparto Sanità, triennio 2019-2021 siglato in data 02/11/2022.

In via preliminare vengono richiamati:

- 1) Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) dell'ASL di Sassari per gli anni 2025/2027, approvato con deliberazione n. 67 del 31/01/2025, 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. 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";

## 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 e a tempo determinato nonché al personale a tempo determinato finanziato, in quest'ultimo caso si provvederà ad attingere al fine del riconoscimento dagli specifici finanziamenti.

Presupposto per l'erogazione dei premi correlati alla produttività è la certificazione da parte 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, organizzativi e relazionali.

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 da parte 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 su 100.

### Ripartizione del fondo contrattuale

L'ammontare delle risorse disponibili, nell'annualità 2025, per la remunerazione della premialità, è quantificato sulla base della disponibilità nel fondo "Premialità e Condizioni di Lavoro", anno 2025, 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 Comparto Sanità), annualità 2025, 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.

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 di cui al precedente capoverso.

Si concorda che la maggiorazione sarà attribuita per categoria al numero massimo di 10 dipendenti collocati nella fascia più alta di punteggio della categoria medesima.

A parità di punteggio:

- precede il dipendente titolare del miglior punteggio attribuito nell'ultimo triennio presso l'Asl di Sassari, nel caso in cui vi sia comunque la parità si terrà conto dell'anzianità di servizio maturata nel SSN.

Ad ulteriore parità precede il dipendente con maggiore anzianità anagrafica.

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 I 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     |

|                                          |     |
|------------------------------------------|-----|
| IFP OPERATORI                            | 7,5 |
| ASSISTENTI                               | 8   |
| IFP ASSISTENTI                           | 8,5 |
| PERSONALE ADDETTO ALLE CASSE TICKET      | 9   |
| PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 9,5 |
| IFO/IFP/EX COORDINATORI/EQ               | 10  |

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.

Nel caso di part-time orizzontale, verticale o misto l'importo per l'attribuzione dei premi correlati alla performance per l'anno 2025 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 2025 non vengono computate le assenze causalizzate sul sistema presenze come dettagliate all'allegato n. 1 del presente accordo.

Per quanto non previsto, le parti rinviando 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 alla adozione della Delibera di consolidamento dei fondi contrattuali per l'anno 2025 nonché al parere favorevole da parte 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 28/05/2026

La delegazione trattante parte pubblica ASL Sassari

*[Handwritten signatures of the ASL Sassari delegation]*

La delegazione trattante di parte sindacale e RSU

*COORDINATORE RSU Gian Paolo Ritz*

*CISL TP [Signature]*  
*RSU [Signature]*  
*RSU [Signature]*

*NURSINA [Signature]*

*RSU [Signature]*  
*[Signature]*

*FINITA PER PASS  
 VISIONE [Signature]  
 FIALS*



# ALLEGATO N°2

| Codice     | descrizione codice                                                                 | PERFORMANCE SI NO |
|------------|------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| 104GG      | LEGGE 104/92 GIORNI                                                                | SI                |
| 104H18     | LEGGE 104/92 ORE                                                                   | SI                |
| 104HH      | LEGGE 104/92 2 ORE PER GIORNO LAVORATIVO                                           | SI                |
| AGG_PNRR   | AGGIORNAMENTO OBBLIGATORIO COMPARTO E DIRIGENZA PNRR                               | SI                |
| AGG01      | AGGIORNAMENTO FACOLTATIVO DIRIGENZA                                                | SI                |
| AGG02      | AGGIORNAMENTO OBBLIGATORIO COMPARTO E DIRIGENZA                                    | SI                |
| AGI        | LAVORO AGILE                                                                       | SI                |
| AGI19      | LAVORO AGILE - COVID-19                                                            | SI                |
| FER01      | FERIE                                                                              | SI                |
| FER02      | RIPOSO BIOLOGICO PER RISCHIO ANESTESIOLOGICO                                       | SI                |
| FER03      | RIPOSO BIOLOGICO PER RISCHIO RADIOLOGICO                                           | SI                |
| MAL07      | MALATTIA PER GRAVI PATOLOGIE / TERAPIA SALVAVITA                                   | SI                |
| MAT04      | PROLUNGAMENTO ASTENSIONE OBBLIGATORIA POST PARTO ( FINO A 7 MESI)                  | SI                |
| MAT05      | ASTENSIONE OBBLIGATORIA POST PARTO O AFFIDAMENTO                                   | SI                |
| MAT05P     | CONGEDO PATERNITA' OBBLIGATORIO O AFFIDAMENTO                                      | SI                |
| MAT06      | ASTENSIONE OBBLIGATORIA PRE PARTO                                                  | SI                |
| MAT06P     | CONGEDO PATERNITA' OBBLIGATORIO                                                    | SI                |
| MAT09      | MALATTIA DERIVANTE DA GRAVIDANZA                                                   | SI                |
| MAT10      | INTERDIZIONE ANTICIPATA GRAVIDANZA A RISCHIO                                       | SI                |
| SERV01     | SERVIZIO ESTERNO                                                                   | SI                |
| TIMB       | PRESENZA                                                                           | SI                |
| MAL07_E.C. | MAL07_E.C. - MALATTIA PER GRAVI PATOLOGIE / TERAPIA SALVAVITA- EFFETTI COLLATERALI | SI                |
| —          | PERMESSI SINDACATI                                                                 | SI                |

Fino lungho vlc  
 DL Real M  
 FAUSTA PICCINI NURSIND  
 Deborah Cohen RSV  
 CISH FP  
 Residua  
 C. H

[Signature]  
 [Signature]

[Signature]

