

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

Il giorno 7 del mese di ottobre dell'anno 2025, nella sede legale della ASL Cagliari, in viale Lungomare Poetto 12 a Cagliari, si è riunita la delegazione trattante dell'Area del Comparto per procedere alla sottoscrizione del seguente accordo, relativo alla 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 02/11/2022.

In via preliminare, vengono richiamati:

- Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) della ASL Cagliari per gli anni 2025/2027 approvato con deliberazione del Direttore Generale ASL Cagliari n 46 del 30/01/2025 e corredato dalla sezione 2 "Valore pubblico, performance e anticorruzione" con la specifica sottosezione relativa alla "performance";
- la Deliberazione n. 604 del 22/08/2024 con la quale si è provveduto all'aggiornamento dei Fondi definitivi 2022, all'approvazione Fondi definitivi 2023 e alla costituzione dei fondi provvisori 2024, per l'Area Dirigenza Sanitaria, Dirigenza Funzioni Locali PTA e per l'Area del Comparto";

Premesso che dall'anno 2023, in applicazione del CCNL 2019/2021, il fondo di cui all'art 103 del medesimo finanzia la premialità e le condizioni di lavoro, Il presente accordo decentrato riguarda esclusivamente l'individuazione dei criteri per la ripartizione della premialità.

Si rinvia ad un successivo accordo, integrativo del presente, la quantificazione delle risorse che risulteranno disponibili a consuntivo delle spese effettuate a valere sul fondo medesimo per le indennità relative alle condizioni di lavoro che saranno corrisposte nel corso dell'anno 2024.

Si premette altresì, che a seguito della Determinazione dell'Assessorato dell'Igiene e Sanità e dell'Assistenza sociale n.288 del 1°aprile 2025, la quale ha disposto l'assegnazione e la ripartizione delle risorse finalizzate alla perequazione dei fondi contrattuali destinati al personale delle aziende del Servizio Sanitario Regionale con l'obiettivo di ridurre le disuguaglianze retributive tra le diverse Aziende del SSR ed armonizzare i trattamenti accessori del personale a parità di profilo professionale, mansioni e incarichi, è stata attribuita la somma di Euro 4.565.808,35 onnicomprensivi (oneri a carico ente e IRAP) per l'anno 2024

Tale somma, in coerenza con quanto stabilito in sede di contrattazione decentrata per l'integrazione della retribuzione della premialità per l'anno 2023 viene destinata alla retribuzione dei premi correlati alla performance per l'anno 2024 sulla base dei criteri di cui al presente accordo.

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, di cui al Regolamento approvato con deliberazione del Direttore Generale della cessata ATS n. 221 del 07/04/2020 e ss.mm. ii. recepiti, con riguardo al presente accordo, dalla ASL Cagliari con Deliberazione num. 65 del 29 marzo 2022.

Il sistema premiante si applica a tutti i dipendenti della ASL Cagliari con rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, ad esclusione del personale con contratto di lavoro a tempo determinato finanziato, che viene erogata con gli stessi criteri ma a valere sul relativo finanziamento e salva capienza dello stesso.

Presupposto per l'erogazione della 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.

In ragione dei presupposti innanzi specificati la valutazione è legata:

- a) al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa ed a quelli di gruppo o individuali, laddove attribuiti;
- b) 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 regolamento *"Aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'ATS Sardegna ai sensi dell'art. 7 Decreto Lgs. 150/2009 s.m.i."*, approvato con deliberazione Direttore Generale della cessata ATS n. 221 del 07/04/2020 e ss.mm.ii. recepito dalla ASL Cagliari con Deliberazione num. 65 del 29 marzo 2022, e alla verifica dell'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV).

Il citato regolamento come recepito, per la finalità del presente accordo, trova integrale applicazione.

Criteri per l'attribuzione della premialità.

L'attribuzione della premialità sarà effettuata sulla base di due elementi:

A la valutazione della performance individuale per l'anno 2024. Verrà attribuita la premialità ai dipendenti che abbiano conseguito una valutazione positiva superiore a 60/100 in misura proporzionale al punteggio conseguito, pertanto i dipendenti che conseguiranno una valutazione della performance individuale inferiore a 60 punti su 100 verranno esclusi dall'ripartizione della premialità. In ossequio al disposto dell'art. 82 del CCNL 2016/2018, tuttora vigente in quanto non espressamente disapplicato dall'art. 113 CCNL 2019/2021, ai dipendenti che avranno conseguito la valutazione più elevata è attribuita una maggiorazione del premio individuale, che si aggiunge alla quota come sopra calcolata. Detta maggiorazione, viene confermata come stabilito dal citato art. 82 CCNL 2016/2018, nella misura del 30% del valore medio pro-capite della premialità attribuita nell'anno di riferimento.

Si concorda che la maggiorazione sarà attribuita ad un solo dipendente per ogni area e profilo e che, in caso di parità di punteggio di valutazione prevarrà il dipendente con minore età anagrafica.

B. la presenza in servizio nel corso dell'anno 2024.

La quota da corrispondere al singolo dipendente sarà così quantificata:

- dapprima in proporzione alla valutazione conseguita come al punto A;
- successivamente la quota così ottenuta sarà riproporzionata in ragione delle giornate lavorative intendendosi per tali, oltre a quelle elaborate dai sistemi informatici di rilevazione presenza (sisar hr) sulla base delle trimbrature effettuate per almeno 100 giorni, anche le ferie a qualunque titolo (es. anestesilogiche e festività soppresse) e i riposi compensativi, interdizione per maternità, il congedo obbligatorio di paternità, l'aggiornamento obbligatorio, le visite disposte dall'amministrazione e il distacco sindacale fino al 50% (cinquanta per cento), nonché i permessi sindacali usufruiti a qualsiasi titolo.

Si precisa che, ovviamente, il servizio prestato in regime di lavoro agile è considerato presenza a tutti gli effetti.

L'ammontare della premialità ai dipendenti di nuova assunzione, o in cessazione in corso d'anno, sarà riproporzionato sia al periodo di servizio effettivamente prestato che secondo le regole di cui alla lett. B.

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 sia sulla base della percentuale dello stesso part-time che secondo le regole di cui alla lett. B.

Norma Finale

Per quanto non previsto nel presente accordo le parti rinviando alle disposizioni di legge e contrattuali vigenti in materia ed al regolamento aziendale sul sistema di misurazione della valutazione della performance approvato con deliberazione del Direttore Generale della cessata ATS n. 221 del 07/04/2020 e ss.mm. ii. recepito, con riguardo al presente accordo, dalla ASL Cagliari con Deliberazione num. 65 del 29 marzo 2022.

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.

La Delegazione Trattante ASL Cagliari

Firmato _____

La Delegazione trattante parte sindacale

_____ Firmato _____

La Delegazione di parte sindacale

FPCGIL _____ **Firmato** _____

CISL FP _____ **Firmato** _____

UIL FPL _____ **Firmato** _____

FIALS _____

NURSIND _____ **Firmato** _____

NURSING UP _____ **Firmato** _____

RSU _____ **Firmato** _____

INTEGRAZIONE ALL'ACCORDO DECENTRATO RELATIVO ALLA DETERMINAZIONE DEI CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE PER L'ANNO 2024, SIGLATO TRA LA ASL CAGLIARI, LE RSU E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE DELL'AREA DEL COMPARTO IN DATA 07/10/2025.

Il giorno 11 del mese di febbraio dell'anno 2026, nella sede legale della ASL Cagliari, in viale Lungomare Poetto 12 a Cagliari, si è riunita la delegazione trattante dell'Area del Comparto per procedere alla sottoscrizione della seguente integrazione all'Accordo sottoscritto in data 07/10/2025 relativamente alla 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 02/11/2022.

In via preliminare, vengono richiamati:

- L'accordo decentrato siglato in data 07/10/2025 relativamente alla determinazione dei criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla Performance dell'anno 2024;
- La deliberazione di costituzione dei fondi contrattuali area del comparto sanità num. 606 del 24/12/2025 integrata con deliberazione num. 45 del 04/02/2026;
- la certificazione dei fondi espressa dal collegio Sindacale con parere formulato nell'allegato num. 6 del verbale num. 2 del 04/02/2026;

Considerato che i residui dei Fondi anno 2024, come attestati dal Collegio Sindacale sono pari a Euro:

- Fondo art. 102 – “Incarichi prog. economiche e indennità prof.li = Euro 2.016.708,59
- Fondo art. 103 – “Premialità e condizioni di lavoro” = Euro 4.476.085,96;

Dato atto che le partite debitorie verso i dipendenti per l'anno 2024 sono state stimate in Euro:

Attribuzione DEP anno 2024 a valere sul fondo art. 102: Euro 1.200.000,00

Voci accessorie relative a condizioni di lavoro a valere sul fondo art. 103: Euro 350.000,00

le Parti concordano che sia destinato alla Retribuzione di Produttività dell'anno 2024 l'importo complessivo di Euro 4.942.794,45.

L'applicazione del presente Accordo e dei precedenti è condizionata e subordinata al parere favorevole del Collegio Sindacale, conseguentemente al quale la presente ipotesi diverrà definitiva senza obbligo di nuova sottoscrizione.

Letto, approvato e sottoscritto.

La Delegazione Trattante ASL Cagliari

Firmato _____

La Delegazione di parte sindacale

CISL FP _____ Firmato _____

FIALS _____ Firmato _____

NURSIND _____ Firmato _____

NURSING UP _____ Firmato _____

RSU _____ Firmato _____
