

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	Accordo sottoscritto il: 7 ottobre 2025 Addendum sottoscritto il: 11 febbraio 2025		
Periodo temporale di vigenza	Anno: 2024		
Composizione della delegazione trattante	Parte pubblica (ruoli/qualifiche ricoperte)		
	Commissario Straordinario: Dott. Aldo Atzori (accordo 18/11/2025) Direttore Sanitario: Dott. Roberto Massazza (accordo 18/11/2025) Direttore Amministrativo: Dott.ssa Cristina Garau (accordo 18/11/2025) Direttore Generale f.f. Cristina Garau Direttore S.C. Valorizzazione Risorse Umane dott.ssa Maria Valeria Bodano		
	Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle) FP CGIL FIALS - CISL FP - NURSING UP - UIL FPL NURSIND - RSU		
	Organizzazioni Sindacali firmatarie: CISL FP - FIALS (11/02/2026)- NURSING UP NURSIND- RSU FP CGIL (07/10/2025) UIL FP (07/10/2025)		
Soggetti destinatari	Personale del COMPARTO		
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Determinazione delle risorse disponibili nell'anno 2024 per la remunerazione della Premialità - di cui all'articolo 103 del CCNL Triennio 2019/2021 – area del Comparto		
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali 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	E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Collegio Sindacale
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli:	Gli eventuali rilievi verranno allegati alla presente relazione ai fini di una successiva rielaborazione della stessa
	Attestazione del rispetto degli obblighi di Legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009?	Deliberazione del Commissario Straordinario n. 31 del 28.05.2025 – “Modifica e integrazione del PIAO 2025-2027 approvato con Deliberazione del Direttore Generale n. 46 del 30/01/2025”
		È stato adottato il programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art.11, comma 2 del D. Lgs. 105/2009?	Deliberazione del Commissario Straordinario n. 31 del 28.05.2025 – “Modifica e integrazione del PIAO 2025-2027 approvato con Deliberazione del Direttore Generale n. 46 del 30/01/2025”
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D. Lgs. 150/2009?	Sono pubblicati nella sezione apposita del sito istituzionale Amministrazione Trasparente
		La relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6 del D.Lgs. n. 150/2009?	Deliberazione del Commissario Straordinario n. 301 del 01/09/2025 (approvata precedentemente con Deliberazione n. 119 del 30/06/2025)
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 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 all'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. Tale accordo è stato oggetto di integrazione sottoscritta in data 11 febbraio 2026 relativamente all'importo da destinare alla retribuzione della premialità anno 2024.

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. 45 del 04/02/2026 con la quale si è provveduto all'approvazione dei fondi definitivi 2024 e alla costituzione dei fondi provvisori 2025 per l'Area 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, l'accordo decentrato siglato il 07/10/2025 riguarda esclusivamente l'individuazione dei criteri per la ripartizione della premialità demandando a successivo accordo integrativo la quantificazione delle risorse da destinare alla premialità per l'anno 2024.

Le parti hanno stabilito con accordo siglato il 11 febbraio 2026, integrativo del precedente, la quantificazione delle risorse che risultano disponibili a consuntivo delle spese effettuate a valere sul fondo medesimo per le indennità relative alle condizioni di lavoro che sono state corrisposte nel corso dell'anno 2024.

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 n. 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 n. 65 del 29 marzo 2022, e alla verifica dell'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV).

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 pari o 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.

Le parti hanno concordato 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 timbrature effettuate per almeno 100 giorni, anche le ferie a qualunque titolo (es. anestesilogiche e festività sopresse) e i riposi compensativi, l'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.

Per quanto non previsto nell'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 n. 65 del 29 marzo 2022.

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

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 Direttore Generale ff n. 45 del 04/02/2025, avente ad oggetto "Costituzione fondi contrattuali anno 2024 e provvisori anno 2025 – Area del personale Comparto Sanità", che ha avuto il parere

favorevole del Collegio Sindacale trasmesso a mezzo mail il 04/02/2025 allegato al verbale n. 2 del 04/02/2025.

Le suddette risorse sono quantificate in **€ 9.230.793,23**.

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 2024 e 2025 sino a settembre del personale ASL Cagliari, presenti nel sistema di contabilità aziendale Sisar – HR.

ASL CAGLIARI FONDO ART. 103 CONDIZIONI DI LAVORO E PREMIALITA' ANNO 2024 DETERMINAZIONE DELL'AMMONTARE DELLE RISORSE, IMPORTI EROGATI A CARICO DEL FONDO E RESIDUI IN APPLICAZIONE ACCORDO DECENTRATO	
Fondo art. 103 Condizioni Lavoro e Premialità della ASL n. 8 di Cagliari anno 2024 come da Deliberazione D.G. ff n 45 del 04/02/2026	€ 9.230.793,23
Importi Erogati di competenza anno 2024 del Fondo art. 103 Condizioni Lavoro e Premialità al 30/09/2025	€ 4.754.707,38
Residuo Fondo Condizioni di Lavoro e Premialità e Fasce anno 2024	€ 4.476.085,86
Risorse che rimangono impegnate a carico del Fondo 2024 per partite debitorie relative a indennità Condizioni di Lavoro	€ 350.000,00
Residuo Fondo Condizioni di Lavoro e Premialità e Fasce anno 2024	€ 4.126. 085,86
Risorse variabili: Importo trasferito dal residuo Fondo Incarichi, Progressioni Econ. e Indennità Professionali (art. 102) anno 2024 come specificato nella relazione tecnico finanziaria , compresa la detrazione di € 1.200.000 per DEP 2024 (Accordo OO.SS sottoscritto con le OO.SS. in data 13/09/2024, integrato in data 18/12/2024 e validato dal collegio Sindacale con verbale num. 13 del 18/12/2024.)	€ 816.708,59
TOTALE RISORSE DISPONIBILI PER LA PREMIALITA' ANNO 2024	€ 4.942.794,45

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 Cagliari n. 46 del 30/01/2025.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con i principi 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 dell'accordo del 07/10/2025 e integrazione del 11/02/2026 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

Il Direttore SC Valorizzazione Risorse Umane
dott.ssa Maria Valeria Bodano

BODANO

MARIA VALERIA

Firmato digitalmente da
BODANO MARIA VALERIA
Data: 2026.02.11 16:14:47
+01'00'

Modulo I
RELAZIONE - TECNICO-FINANZIARIA

Determinazione ed integrazione dell'ammontare delle risorse disponibili nell'anno 2024 per la remunerazione della Premialità dell'area Comparto Sanità di cui all'articolo 103 del CCNL 2019-2021.

SEZIONE I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Con Deliberazione n. 606 del 24/12/2025 integrata con Deliberazione n. 45 del 04/02/2026 si è provveduto all'approvazione Fondi definitivi 2024 e costituzione fondi contrattuali provvisori 2025, approvati dal Collegio Sindacale con verbale n. 2 del 04/02/2026.

I Fondi definitivi 2024 certificati dal Collegio Sindacale per l'Area del Comparto sono i seguenti:

Art. 102 Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali	2024
FONDO INIZIALE	11.005.445,08
N. Dipendenti presi a base di calcolo 31-12-2018	2.747,07
Valore Medio	4.006,25
N. teste presenti anno 2024	2.742,46
Riallineamento	10.986.976,27
Valore del Fondo	11.005.445,08
Incremento non superiore a €145,53 per confluente da ats + cao (2.794,24)	406.645,75
Incremento pari a € 84,50 per il personale in servizio al 31/12/2018 (2.794,24)	236.113,28
Incremento valore economico fasce a valere dal 01/01/2021 - art. 101 CCNL 02/11/2022	224.616,00
Incremento Ria	22.815,76
Differenza stipendio tabellare D - DS del personale presente al 31/12/2022	35.595,69
Farmacie e ufficio tecnico ingresso (pro rata 2024) delibera Ares	23.431,35
Esercizio diritto di opzione 2023 ingresso (pro rata 2024) delibera Ares	18.943,88
Esercizio diritto di opzione 2023 uscita (pro rata 2024) delibera Ares	-1.403,25
Esercizio diritto di opzione 2024 uscita (pro rata 2024) delibera Ares	-8.419,50
Cessione ramo d'Azienda: UOC Oncematologia pediatrica e CTMO presso ARNAS Brotzu a seguito della DGR n. 35/24 del 25/10/2023 - elenco personale di cui alla delib. N. 93 del 02/02/2024 pari a n. 37 dipendenti - dal 01/01/2024 (valore medio)	-148.231,25
Cessione ramo d'Azienda: UOC Chirurgia della mano presso ARNAS Brotzu a seguito della DGR n. 40/36 del 28/12/2022 - elenco personale di cui alla delib. N. 190 del 04/03/2024 pari a n. 11 dipendenti - dal 01/03/2024 - (valore medio 2024 x personale) pro rata	-36.723,96
Cessione ramo d'Azienda: Clinica Ortopedia e Traumatologia presso AOU Cagliari a seguito della DGR n. 10/29 del 16/03/2023 - elenco personale di cui alla delib. N. 97 del 02/02/2024 pari a n. 13 dipendenti - dal 01/02/2024 - (valore medio 2024 x personale) pro rata	-47.754,50
Acquisizione ramo d'Azienda: UOC Diabetologia dall'ARNAS Brotzu giusta nota RAS n 31539 del 06/12/2023 - elenco personale di cui alla delib. N. 826 del 29/12/2023 pari a n. 10 dipendenti - dal 01/01/2024 (valore medio 2024 x personale)	40.062,50
Decurtazione a seguito del D.lgs 75/2017	-22.815,76
Totale fondo finale	11.748.321,07

Art. 103 Fondo premialità e condizioni di lavoro	2024
FONDO INIZIALE	5.794.724,81
N. Dipendenti presi a base di calcolo 31-12-2018	2.747,07
Valore Medio	2.109,42
N. teste presenti anno 2024	2.742,46
riallineamento	5.785.000,38
Valore del Fondo	5.794.724,81
Incremento non superiore a € 68,41 per il personale in servizio al 31/12/2018 (2.794,24)	191.153,96
Incremento Ria	11.487,58
Farmacie e ufficio tecnico ingresso (pro rata 2024)	14.699,73
Esercizio diritto di opzione 2023 ingresso (pro rata 2024)	437,83
esercizio diritto di opzione 2023 uscita (pro rata 2024)	-214,57
Esercizio diritto di opzione 2024 uscita (pro rata 2024)	-1.287,40
Cessione ramo d'Azienda: UOC Oncoematologia pediatrica e CTMO presso ARNAS Brotzu a seguito della DGR n. 35/24 del 25/10/2023 - elenco personale di cui alla delib. N. 93 del 02/02/2024 pari a n. 37 dipendenti - dal 01/01/2024 - (valore medio 2024 x personale)	-78.048,54
Cessione ramo d'Azienda: UOC Chirurgia della mano presso ARNAS Brotzu a seguito della DGR n. 40/36 del 28/12/2022 - elenco personale di cui alla delib. N. 190 del 04/03/2024 pari a n. 11 dipendenti - dal 01/03/2024 - pro rata	-19.363,35
Cessione ramo d'Azienda: Clinica Ortopedia e Traumatologia presso AOU Cagliari a seguito della DGR n. 10/29 del 16/03/2023 – elenco personale di cui alla delib. N. 97 del 02/02/2024 pari a n. 13 dipendenti - dal 01/02/2024 - pro rata	-25.137,25
Acquisizione ramo d'Azienda: UOC Diabetologia dall'ARNAS Brotzu giusta nota RAS n 31539 del 06/12/2023 - elenco personale di cui alla delib. N. 826 del 29/12/2023 pari a n. 10 dipendenti - dal 01/01/2024	21.094,20
Trasferimento risorse dal fondo verso art. 80 - da non storicizzare	0,00
DGR 288 DEL 01/04/2025 dall'art. 5, comma 14, della L.R. n. 1/2023 e dall'art. 1, comma 6, della L.R. n. 18/2024	3.332.706,82
Decurtazione a seguito del D.lgs 75/2017	-11.487,58
Totale fondo finale	9.230.793,24

Pertanto si determinato di seguito i residui anno 2024 a valere sul Fondo Condizioni di Lavoro e Premialità 2024:

ASL CAGLIARI FONDO ART. 103 FONDO 2024 PREMIALITÀ E CONDIZIONI DI LAVORO ANNO 2024 DETERMINAZIONE DELL'AMMONTARE DELLE RISORSE, IMPORTI EROGATI A CARICO DEL FONDO E RESIDUI	
Fondo art. 103 Premialità e condizioni di lavoro della ASL n. 8 di Cagliari anno 2024 come da Deliberazione D.G. ff n 45 del 04/02/2026	€ 9.230.793,23
Importi Erogati di competenza anno 2024 del Fondo art. 103 Premialità e condizioni di lavoro al 30/09/2025	€. 4.754.707,38
Risorse che rimangono impegnate a carico del Fondo 2024 per partite debitorie relative a Indennità Condizioni di Lavoro e Incarichi come da Accordo Decentrato	€ 350.000,00
Residuo Fondo Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali anno 2024	€ 4.126.085,85

SEZIONE II – Risorse variabili

In applicazione dell’art. 103 comma 10 del CCNL Triennio 2019/2021 e dato atto che i residui anno 2024 del Fondo art. 102 Fondo premialità e condizioni di lavoro, ammontano a complessivi Euro 2.016.708,64, in applicazione dell’Accordo Decentrato oggetto della presente Relazione, si trasferisce, quale risorsa variabile per il solo anno 2024, l’importo di Euro **816.708,59** dal Fondo art. 102 al Fondo art. 103 da destinare alla liquidazione della Retribuzione di Produttività anno 2024:

ASL CAGLIARI	
FONDO ART. 102 FONDO INCARICHI, PROGRESSIONI ECONOMICHE E INDENNITÀ PROFESSIONALI ANNO 2024	
DETERMINAZIONE DELL'AMMONTARE DELLE RISORSE E IMPORTI EROGATI E RESIDUI	
Fondo art. 102 Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali ASL n. 8 di Cagliari anno 2024 come da Deliberazione D.G. ff n. 45 del 04/02/2026	€ 11.748.321,07
Importi Erogati di competenza anno 2024 del Fondo art. 102 Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali al 30/09/2025	€ 9.731.612,48
Residuo Fondo art. 102 Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali anno 2024	€ 2.016.708,59
Importo Accantonato per DEP 2024 come da Accordo con le OO.SS. siglato in data Accordo sottoscritto il 13/09/2024 e integrazione siglata il 18/12/2024 (parere favorevole Collegio sindacale verbale n. 13 del 18/12/2024)	€ 1.200.000,00
Residuo Fondo Premialità e Condizioni di Lavoro 2024	€ 816.708,59

Pertanto la quota parte delle risorse residue, pari a Euro **816.708,59**, è trasferita dal Fondo art. 102 “Premialità e Condizioni di Lavoro” al Fondo di cui all’art. 103 “Incarichi, Progressioni Economiche e Indennità Professionali” e rappresenta risorsa variabile dello stesso in quanto, qualificabile quale economia di gestione nelle spese del personale del solo anno 2024, e non presenta caratteristiche di certezza per gli anni successivi.

SEZIONE III – Eventuali decurtazioni del fondo

Non sono previste decurtazioni dal fondo.

SEZIONE IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Parte non pertinente

SEZIONE V – Risorse temporaneamente allocate all’esterno del fondo

Parte non pertinente

Modulo II

ASL CAGLIARI	
FONDO ART. 103 PREMIALITA' E CONDIZIONI DI LAVORO ANNO 2024	
DETERMINAZIONE DELL'AMMONTARE DELLE RISORSE, IMPORTI EROGATI A CARICO DEL FONDO E RESIDUI IN APPLICAZIONE ACCORDO DECENTRATO	
Fondo art. 103 Premialità e Condizioni Lavoro della ASL n. 8 di Cagliari anno 2024 come da Deliberazione D.G. ff n 45 del 04/02/2026	€ 9.230.793,23
Importi Erogati di competenza anno 2024 del Fondo art. 103 Premialità e Condizioni Lavoro al 30/09/2025	€ 4.754.707,38
Residuo Fondo Condizioni di Lavoro e Premialità anno 2024	€ 4.476.085,85
Risorse che rimangono impegnate a carico del Fondo 2024 per partite debitorie relative a indennità Condizioni di Lavoro da Accordo Decentrato	€ 350.000,00
Residuo Fondo Condizioni di Lavoro e Premialità e Fasce anno 2024	€ 4.126.085,86
Risorse variabili: Importo trasferito dal residuo Fondo Incarichi, Progressioni Econ. e Indennità Professionali (art. 102) anno 2024 - € 1.200.000 per DEP 2024 (Accordo OO.SS.)	€ 816.708,59
TOTALE RISORSE DISPONIBILI PER LA PREMIALITA' ANNO 2024	€ 4.942.794,45

Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate dal Contratto

Integrativo sottoposto a certificazione.

Nulla da esporre.

Sezione II - Destinazioni specificatamente regolate dal Contratto integrativo.

Nulla da esporre.

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare.

Nulla da esporre.

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione.

Nulla da esporre.

Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno dei fondi.

Nulla da esporre.

Sezione VI – Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale.

Nulla da esporre.

Modulo III

Schema generale riassuntivo dei Fondi per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Parte non pertinente

Modulo IV

Compatibilità economico finanziaria e modalità di copertura degli oneri dei fondi con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

SEZIONE I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa dei Fondi nella fase programmatica della gestione

La verifica del rispetto dei limiti di spesa viene attuata attraverso il sistema contabile di gestione degli stipendi, in virtù del quale per ciascuna tipologia di risorsa presente è individuata una apposita voce stipendiale. Le voci così individuate, opportunamente aggregate, sono ribaltate sul bilancio dell'ente consentendo il controllo mensile della spesa.

SEZIONE II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa dei Fondi dell'anno precedente risulta rispettato

Parte non pertinente

SEZIONE III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione dei Fondi

Tutte le somme relative ai fondi delle risorse decentrate trovano copertura nel bilancio ASL Cagliari, con imputazione nei conti di spesa di riferimento inerenti il pagamento degli stipendi, secondo il ruolo e l'area di appartenenza dei dipendenti. Le somme per oneri riflessi sono previste nel bilancio ASL Cagliari, nei rispettivi capitoli relativi alla spesa del personale. Si certifica che non ci sono oneri senza copertura di bilancio.

dott.ssa Maria Valeria Bodano
Direttore SC Valorizzazione Risorse Umane

Dott.ssa Laura Balata
Direttore S.C. Bilancio

BODANO
MARIA VALERIA

Firmato digitalmente da
BODANO MARIA VALERIA
Data: 2026.02.11 15:35:54
+01'00'

LAURA
BALATA

Firmato digitalmente
da LAURA BALATA
Data: 2026.02.11
16:14:35 +01'00'