

**SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA ACCORDO - INTEGRATO DALL'ADDENDUM -  
RELATIVO ALLA DETERMINAZIONE DEI CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI  
PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE – ANNO 2023.**

Il giorno 18 del mese di Dicembre dell'anno 2024, alle ore 10.30, nei locali della ASL SULCIS IGLESIENTE della Direzione Generale sita in Via Dalmazia. 83 a Carbonia, si è riunita la Delegazione Trattante di parte pubblica e le OO.SS. del Comparto con il seguente ordine del giorno:

- Sottoscrizione definitiva Accordo produttività anno 2023 - Area Comparto Sanità
- Accordi: DEP anno 2024 e indennità

Atteso che il Collegio Sindacale in data 12/12/2024 con Verbale n. 22, si è espresso favorevolmente in merito alla certificazione di compatibilità economico-finanziaria ai sensi dell'articolo 40bis del D.LGS.165/2001 ss.mm.ii., si è riunita la Delegazione trattante e le OO.SS. dell'Area del Comparto Sanità per la sottoscrizione definitiva dell'Accordo (integrato dall'Addendum del 05/12/2024) relativo alla determinazione dei criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance per l'anno 2023, nel rispetto delle norme contrattuali concernenti il Fondo Premialità e Condizioni di Lavoro di cui all'art. 103 del CCNL Comparto del 02/11/2022. Si precisa che l'Ipotesi di accordo era stato sottoscritto in data 12/03/2023, ma come previsto dalla Normativa gli effetti scaturiscono solo da questa nuova sottoscrizione.

In via preliminare, vengono richiamati:

- Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) di Asl Sulcis Iglesiente per gli anni 2022/2024 approvato con deliberazione n. 127 del 30 giugno 2022 e corredato dalla sezione 3 “Valore pubblico” con la specifica sottosezione relativa alla “performance”;
- la Deliberazione n. 365 del 16/12/2022 avente ad oggetto: “Costituzione fondi contrattuali provvisori anno 2022. Area Comparto e Area Dirigenza – Asl Sulcis”;

PRINCIPI GENERALI

  *Per i rinvii*  
*Galibbe Mili* 1 *Andre* *Offen* *al* 

*Usciv*

La retribuzione di produttività è correlata:

- 1) alla valutazione del grado di raggiungimento della performance organizzativa in base agli obiettivi assegnati alle Strutture da parte della Direzione;
- 2) 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 dell'ASL SULCIS IGLESIENTE. Il sistema premiante si applica a tutti i dipendenti dell'ASL SULCIS IGLESIENTE con rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato che a tempo determinato. 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.

Per il comparto la valutazione è legata:

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

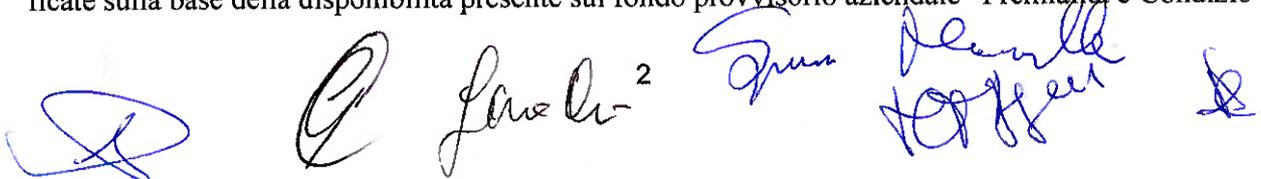
L'erogazione dei compensi incentivanti è subordinata alla conclusione del ciclo di valutazione annuale secondo le modalità definite nell'ambito del regolamento aziendale "Aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'ATS Sardegna ai sensi dell'art. 7 Decreto Lgs 150/2009 s.m.i.", approvato con deliberazione n. 221 del 07/04/2020 e s.m.i., e alla verifica dell'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV).

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 2023 per la remunerazione della premialità, quantificate sulla base della disponibilità presente sul fondo provvisorio aziendale "Premialità e Condizio-

A series of handwritten signatures and initials in blue ink, including a large stylized signature on the left, a circular mark, the text 'Lavoro', and several other illegible signatures.

Vertical handwritten notes on the right margin, including the name 'Marsen' and 'Giulia Ale'.

A small handwritten mark on the left margin, possibly a signature or initials.

ni di Lavoro” di cui all’articolo 103 del CCNL Comparto Sanità triennio 2019 – 2021, sottoscritto in data 02.11.2022, è pari a € 3.023.689,48, ossia quota parte del Fondo provvisorio anno 2023 di cui all’ art. 103, determinato con Deliberazione n. 609 del 17/10/2023.

La suddetta quota viene suddivisa in due quote:

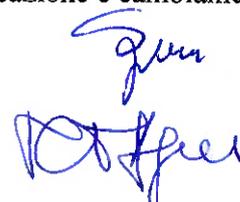
- a) 95% quota premio di produttività (ora premialità) generale;
- b) 5% quota premio per prestazione individuale a disposizione della Direzione Aziendale.

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

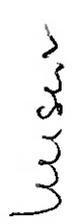
- posizione strategica della singola struttura;
- situazione preesistente per quanto attiene alla quantificazione delle risorse specifiche;
- previsione di carichi di lavoro eccezionali o di carenze di organico non sostituibili per il periodo interessato;
- rilievo degli obiettivi assegnati, difficoltà obiettiva del raggiungimento;
- attese in termini di prestazioni - livello quantitativo - tempi di attesa e qualità;
- ampliamento e miglioramento dei servizi per l’utenza con particolare attenzione alla riduzione delle liste d’attesa;
- variazione del volume di attività proposto rispetto all’anno precedente;
- entità dei carichi di lavoro in rapporto alla dotazione organica;
- carenza d’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 unificazione e cambiamento organizzativo;

   3   







Per il verbale  
Scelto alla  


2. migliorare le condizioni di sicurezza e la qualità nell'erogazione LEA ivi compresa l'accessibilità ai servizi;

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. Si dà atto che le risorse residue del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali relative all'anno in corso, una volta certificati dal Collegio Sindacale ASL SULCIS IGLESIENTE, confluiranno, ai sensi dell'art. 103 comma 10, sul Fondo premialità e condizioni di lavoro Anno 2023.

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 n. 221 del 07/04/2020.

Alla valutazione complessiva del dipendente, così come sopra determinata, verranno sommati i Punti, in funzione della Categoria di appartenenza, come indicato nella tabella 1 sottostante:

**TABELLA 1**

Categoria	Punti
A	6
B	6,5
BS	7
C	8
D	9

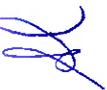
*Am. Cur.*  



*Per Nenni ad  
Sp. alle Mm  
Gian Maria*



*Wissen*



DS	9,5

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 risulta 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 riproporzionato 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 2023 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 2023 è computato il periodo obbligatorio di congedo di maternità. In via del tutto eccezionale, su richiesta delle Organizzazioni Sindacali e delle RSU, le giornate di assenza dovute a infortunio definito dall'I.N.A.I.L., saranno considerate come servizio reso ai fini della remunerazione della premialità. Per quanto non previsto le parti rinviano alle disposizioni di legge e contrattuali vigenti in materia ed al regolamento aziendale sul sistema di misurazione della valutazione della performance approvato con deliberazione n. 221 del 07/04/2020.

#### “Differenziazione del premio individuale”

Si stabilisce che, ai sensi dell'articolo 82, del CCNL del 21/05/2018 – Comparto Sanità –, ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema aziendale della Performance, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'articolo 103, (Fondo premialità e condizioni di lavoro) che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.



*Alto*

*Museo*

*Al*

*Per Nota 2023  
Scatella*

La misura di detta maggiorazione, definita dal presente Accordo, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, ai sensi del predetto art. 82, comma 1.

Ai sensi dell'articolo 82, comma 3, del CCNL 21/05/2018 nel presente Accordo deve essere, preventivamente, definita una limitata quota massima di personale valutato, a cui la predetta maggiorazione può essere attribuita.

A tal fine si stabilisce che detta maggiorazione viene confermata dalle Parti nella misura del 30% del valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione dei premi correlati alla Performance.

Si concorda altresì che la maggiorazione sarà attribuita alla percentuale del 10% del personale collocato nella fascia più alta di punteggio, per ciascuna UU.OO..

A parità di punteggio, ha priorità il dipendente con maggiore anzianità di servizio maturata nella Azienda di appartenenza.

Per quanto detto, le Parti sottoscrivono - in via definitiva -, ai sensi dell'articolo 10, comma 6 del CCNL del 02/11/2022, il citato Accordo del 12/03/2023, come integrato dall'Addendum del 05/12/2024 sulla base del parere favorevole di compatibilità economico-finanziaria, di cui all'articolo 40-bis del Decreto Legislativo 30 Marzo 2001, n. 165, espresso dal Collegio Sindacale con verbale n. 22/2024.

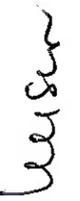
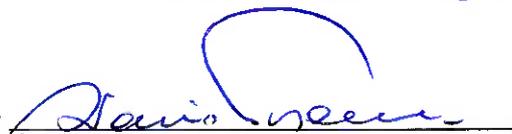
LETTO, APPROVATO E SOTTOSCRITTO

La Delegazione Trattante Asl Sulcis Iglesiente

Il Direttore Amministrativo – Dott.ssa Maria Milena Pau



Il Direttore Sanitario – Dott. Antonio Pisano



Per il Sindacato  
Gabriele Iule



Il Direttore F.F. S.C. Risorse Umane, Sviluppo Organizzativo e Relazioni Sindacali

Dott.ssa Anna Maria Congiu Anna Maria Congiu

La Delegazione di Parte Sindacale

UIL FPL Anna Maria Congiu

FP CGIL Anna Maria Congiu

FP CISL Anna Maria Congiu

FIALS Anna Maria Congiu

NURSIND Anna Maria Congiu

NURSING UP \_\_\_\_\_

RSU Anna Maria Congiu

Il Segretario Verbalizzante – Sig. Andrea Liori

Andrea Liori

Anna Maria Congiu

