



ASL Sulcis Iglesiente
Azienda socio-sanitaria locale n. 7

Rosetta Zanin

Franco Ciri

Alfredo Simeoni RP

ACCORDO STRALCIO DECENTRATO RELATIVO ALLA DETERMINAZIONE DEI CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE (GIA' RIPARTIZIONE RETRIBUZIONE DI PRODUTTIVITA') PER L'ANNO 2025, SIGLATO TRA LA ASL SULCIS IGLESIENTE, LE RSU E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE DELL'AREA COMPARTO.

Il giorno 23 del mese di Dicembre dell'anno 2025, nei locali della ASL SULCIS IGLESIENTE della Direzione Generale sita in Via Dalmazia, 83 a Carbonia si è riunita la delegazione trattante dell'Area del Comparto Sanità per la sottoscrizione del seguente accordo relativo alla determinazione dei criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance per l'anno 2025, 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.

In via preliminare, vengono richiamati:

- Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) di Asl Sulcis Iglesiente per gli anni 2025/2027 approvato con deliberazione n. 55 del 31 Gennaio 2025 e corredata dalla sezione 3 "Valore pubblico" con la specifica sottosezione relativa alla "performance";
- la Deliberazione n. 264 del 25/07/2025 avente ad oggetto: "Approvazione costituzione fondi contrattuali definitivi anno 2024 e provvisori anno 2025. Area Dirigenza Sanitaria, Area Dirigenza Area Funzioni Locali (PTA) e Area del Comparto" ed in attesa di certificazione del Collegio Sindacale;

C. Zanin *S.* *T. Pellegrino* *Puglisi* *St. M. I. U.* *D. Toffoli* *M. R. S. U.* *F. Ciriello* *A. Simeoni*

Borsa Imm. Pm. Lm - A segnato l'PP

- il CCNL Comparto sanità sottoscritto in data 27/10/2025 che all'articolo 64 conferma le modalità di costituzione utilizzo di cui all'articolo 103 del CCNL 02/11/2022.

PRINCIPI GENERALI

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.

(r.d)
2

Hoffm.
Luisa RSV
Perrinelli

S. Steen
Theresa Hohle RSV

Congratulazioni LPP

Nelle



Marco Zanu

Riccardo Orsi

Alessandro S. FR

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.

Dunque Dott Torrisi Cappelli

RIPARTIZIONE DEL FONDO CONTRATTUALE

L'ammontare delle risorse disponibili nell'anno 2025 per la remunerazione della premialità, quantificate sulla base della disponibilità presente sul fondo definitivo aziendale "Premialità e Condizioni di Lavoro" di cui all'articolo 103 del CCNL Comparto Sanità triennio 2019 – 2021, sottoscritto in data 02.11.2022, ossia quota parte del Fondo provvisorio anno 2025 di cui all'art. 103, determinato con Deliberazione n. 264 del 25/07/2025.

A questa somma si aggiungono le risorse residue di cui all'art. 102 "Fondo incarichi progressioni economiche e indennità professionali", così come previsto dall'art. 103, comma 10.

Bug

Cateani
F. Messa RDU

Q

3

Waffel
Mike RW
Gern Thimme N

La predetta quota parte del Fondo aziendale di finanziamento per la remunerazione della premialità, di cui al predetto art. 103, 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;
 - 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.

1

G.Oteem

F. Mark RSU



~~Mr. -~~
Daffy RSV
Mike Grun
Mike JJ



Moresi Un

Franca

Alzatirri

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;
2. migliorare le condizioni di sicurezza;
- 3 riconoscere l'attività svolta dai componenti dell'UPD, ricorrendone i presupposti dalla regolamentazione aziendale e pertanto con riferimento alla sola annualità 2025;
4. riconoscere l'attività resa in alcuni progetti di valenza strategica connessa ad obiettivi dell'Azienda (es. Supporto ai progetti ADI - PNES)

Collegio Durezza Sogno

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 2025.

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

Dongi

Zotzen
St. Maria Riu

D

Totzen
Villa NSU
Gru 15.000
OK

Rosa Tru Livia Drw

Afegn Cipr

TABELLA 1

AREA	Punti
Area del personale di supporto (ex cat. A e B)	6
Area degli operatori (ex cat. BS)	7
Area degli assistenti (ex cat. C)	8
Area dei professionisti della Salute e dei funzionari (ex cat. D e DS)	9

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 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 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 è computato il periodo

Bog

C. Otzen
S. Munk RSV

S

Maffei
Wesu RSV



Riccardo Pelleri

Aleggi PL

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'art. 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.

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.

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, di ciascuna Area.

Sang

T.Ottoni
F.Morin RSV

SL

Maffei

RSU S. Mazzola

A parità di punteggio precede il dipendente che da più tempo non ha beneficiato di detta maggiorazione. In caso di ulteriore parità precede il dipendente con la maggiore anzianità di servizio maturata in qualità di dipendente a tempo indeterminato nel SSN (previa verifica della dichiarazione sostitutiva resa dal dipendente beneficiario della suddetta maggiorazione).

NORMA FINALE

Le parti concordano che la presente ipotesi diverrà definitiva con la sottoscrizione definitiva del presente Accordo, a seguito di acquisizione del parere favorevole da parte del Collegio Sindacale.

Letto approvato e sottoscritto.

La Delegazione Trattante ASL SULCIS IGLESIENTE

Il Commissario Straordinario F.F. – Dott. Antonio Pisano

Il Direttore Amministrativo – Dott. Maria Milena Pau

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

Dott.ssa Anna Maria Congiu

T. Steen
F. Nørhø RSU

Ron Orr

Aly Gspk

D. D. Ghee

RSU (

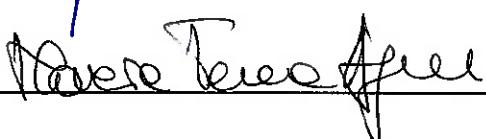
Sam Hirsch

La Delegazione di parte sindacale

CISL FP

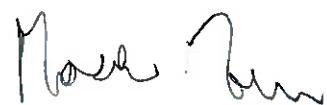

Aug 2014 - Aug 2015 - Lugo

FIALS

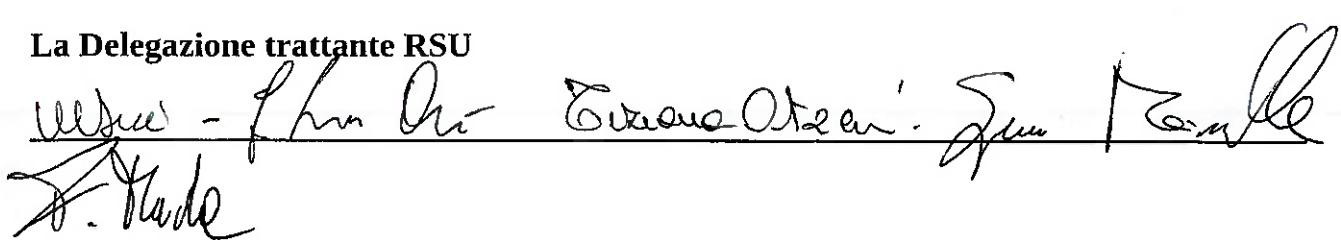

Mars Trice Affee

NURSING UP

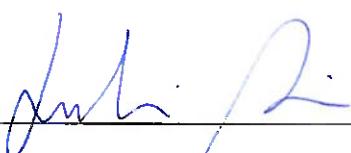
NURSIND


March 2014

La Delegazione trattante RSU


Mars - from Dr. Enrico Ottoni - Spm March
D. Natale

Il Segretario Verbalizzante


John R.






D'Officce

