ASLOgliastra
Azienda socio-sanitaria locale

Relazione illustrativa

Area Comparto

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		12 ottobre 2026
Periodo temporale di vigenza		2025
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Generale, Direttore Amministrativo, Direttore Sanitario, Dirigente SSD Personale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CISL, FIALS, NURSING-UP, NURSIND, RSU. Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CISL, RSU.
Soggetti destinatari		Personale del Comparto
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		ACCORDO DECENTRATO STRALCIO RELATIVO ALLA DETERMINAZIONE DEI CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE PER L'ANNO 2025.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale 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.**	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009: Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) ASL OGLIASTRA per gli anni 2025-2027 approvato con deliberazione del Direttore Generale n. 41 del 30 gennaio 2025.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009: Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) ASL OGLIASTRA per gli anni 2025-2027 approvato con deliberazione del Direttore Generale n. 41 del 30 gennaio 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 Amministrazione Trasparente de-dicata del sito istituzionale.
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Si, con Deliberazione del Direttore Generale ASL Ogliastra n. 408 del 23/07/2026.
Eventuali osservazioni: Nessuna		

Modulo 2

A).Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata:

Il giorno 12 del mese di ottobre dell'anno 2026, nella sede legale della ASL Ogliastra, presso Lanusei, via Piscinas n. 5, si è riunita la delegazione trattante di parte pubblica aziendale e le OO.SS. rappresentative dell'area del Comparto per procedere alla sottoscrizione del seguente accordo, relativo alla destinazione di utilizzo delle risorse dei fondi artt. 63 e 64 del CCNL 2022/2024 relativamente a:

- criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance per l'anno 2025.

Premesse

Con riferimento agli istituti contrattuali oggetto del presente accordo si richiamano il CCNL triennio 2019/2021 per le parti ancora vigenti e il CCNL 2022/2024.

Le parti richiamano la Deliberazione del Direttore Generale n. 453 del 19/08/2026 con la quale sono stati costituiti i fondi definitivi anno 2025 e provvisori anno 2026.

Il presente accordo stabilisce le modalità di ripartizione delle risorse residue relative all'anno 2025 per l'istituto della premialità.

Premialità anno 2025

Stante tale quadro di riferimento le risorse che sono disponibili per il finanziamento della premialità per l'anno 2025 (a consuntivo) risultano le seguenti:

Totale Fondo Definitivo art. 63 CCNL 22/24 (art. 102 CCNL 19/21) ANNO 2025	**2.163.724,88 €**
Speso Competenza 2025 dato consolidato fino al 31/08/2026	1.674.160,93 €
-Quota da accantonare per DEP 2025 non ancora liquidati	**160.000,00 €**
Residui art. 63 Anno 2025	**329.563,95 €**

Totale Fondo Definitivo art. 64 CCNL 22/24 (art. 103 CCNL 19/21) ANNO 2025	**1.968.905,81 €**
Speso Competenza 2025 dato consolidato fino al 31/08/2026	1.009.072,39 €
-Quota da accantonare per Indennita PS ANNO 2025	**181.652,39 €**
-Quota da accantonare per eventuale liquidazione Banca Ore 2025	**25.000,00 €**
Residui art. 64 Anno 2025	**753.181,03 €**

Somme Disponibili per la Premialità ANNO 2025	**1.082.744,98 €**

Il totale di tali risorse, disponibili a consuntivo dell'anno 2025, così come previsto dagli artt. 63 e 64 del CCNL 2022/2024, per un totale di **euro 1.082.744,98** sono da destinare alla erogazione della produttività collettiva anno 2025. Le parti concordano che una parte di dette risorse, pari ad € 25.000,00, siano accantonate per far fronte all'eventuale spesa relativa al pagamento delle ore di lavoro straordinario confluite all'interno della banca delle ore accantonante e non ancora liquidate. Si stabilisce sin d'ora che l'eventuale quota residua sarà erogata al personale a titolo di produttività collettiva.

I criteri di distribuzione per l'individuazione della quota individualmente spettante, sono di seguito riportati.

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 stabilite nel sistema di misurazione e valutazione della performance, di cui alla Delibera del Direttore Generale ASL Ogliastra n. 518 del 13/12/2023.

Il sistema premiante si applica a i dipendenti dell'ASL 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.

Per il personale del 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 "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance" approvato con Delibera del Direttore Generale ASL Ogliastra n. 518 del 13/12/2023, e alla verifica dell'Organismo indipendente di Valutazione della performance (OIV).

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

La valutazione e considerata positiva se il punteggio finale e 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 per l'annualità oggetto del presente accordo per la remunerazione della premialità sono quantificate sulla base della disponibilità presente sul fondo aziendale di cui all'art. 64 del CCNL 2022/2024, e destinate interamente come quota premio di produttività. Ai sensi dell'art. 103 comma 10 del CCNL 2019/2021 sono altresì sommate le risorse residue del presente fondo relative a precedenti annualità, nonché eventuali risorse residue del fondo di cui all'art. 102 (oggi art. 63).

Differenziazione del premio individuale (ex art 82 CCNL 2016/2018)

Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Azienda o Ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale che si aggiunge alla quota di detto premio e destinata al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

Detta maggiorazione, viene confermata nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente del precedente capoverso.

Si concorda che la maggiorazione sarà attribuita per Area al numero massimo di 4 dipendenti collocati nella fascia più alta di punteggio della categoria medesima di cui alla tabella 1.

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 ii dipendente con la maggiore anzianità di servizio maturata tempo indeterminato nel SSN.

Criteri

L'attribuzione della premialità sarà effettuata sulla base dell'apporto di ogni dipendente del Comparto nell'ambito della U.O/Dipartimento di appartenenza secondo quanto previsto dal regolamento aziendale sul sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con Delibera del Direttore Generale ASL Ogliastra n. 518 del 13/12/2023.

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:

AREA	**PUNTI**
Personale di supporto	6
Operatori	7
Assistenti	8
Professionisti della salute e funzionari	9
Elevata qualificazione	9,5

Il premio di produttività (premialità) sarà erogato sulla base dei risultati, degli obiettivi e del sistema permanente di valutazione 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 (da intendersi quale limite minimo per il riconoscimento del diritto), rilevabile dalle timbrature nel sistema presenze.

L'ammontare della premialità riconosciuta ai dipendenti aventi diritto, sarà riproporzionato al periodo di lavoro effettivamente prestato.

L'ammontare della premialità, ai dipendenti di nuova assunzione o cessati in corso d'anno, sarà riproporzionata al periodo di lavoro effettivamente prestato, sempre che abbiano la necessaria presenza di almeno 30 giorni.

L'effettiva presenza in servizio sarà riproporzionata, per gli aventi diritto, su cinque giorni lavorativi.

Nel caso di part-time orizzontale, verticale o misto l'importo per l'attribuzione dei premi correlati alla performance dovrà essere proporzionato sulla base della percentuale dello stesso part-time.

A tal fine, sono considerate a tutti gli effetti come servizio reso le seguenti assenze dovute alla fruizione di giornate relative a:

-congedo obbligatorio di maternità (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);

-Ferie;

-Riposi compensativi;

-Formazione/Aggiornamento obbligatorio;

-Citazioni e testimonianze per ragioni di servizio.

Per quanto non previsto le parti rinviano alle disposizioni di legge e contrattuali vigenti in materia e al regolamento aziendale sul sistema di misurazione della valutazione della performance approvato con Deliberazione del Direttore Generale Asl Ogliastra n. 518 del 13/12/2023.

Le parti concordano che la presente ipotesi diverrà definitiva, senza obbligo di nuova sottoscrizione, a seguito di acquisizione del predetto parere favorevole da parte del Collegio Sindacale.

Letto, approvato e sottoscritto.

B).QUADRO DI SINTESI DELLE MODALITÀ DI UTILIZZO DA PARTE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DELLE RISORSE DEL FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE;

Modalità di calcolo:

1) Come base di partenza si utilizza l'importo del fondo di cui all'art. 64 del CCNL 2022/2024 (art. 102 del CCNL 2019/2021) denominato "Fondo Premialità e condizioni lavoro" pari a 1.968.905,81 € (Deliberazione del Direttore Generale n. 453 del 19/08/2026);
2) All'importo cosi individuato dovranno essere sottratti gli importi erogati di competenza dell'anno 2025 del Fondo Premialità e condizioni lavoro di cui al punto precedente;
3) Tale differenza determinerà l'ammontare delle risorse disponibili per la premialità anno 2025;
4) All'importo di cui al punto precedente (3), ai sensi dell'art. 103 c. 10 del CCNL 02/11/2022 sono altresì sommate eventuali risorse residue, relative a precedenti annualità, del presente Fondo nonché eventuali risorse residue del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali relative all'anno in corso, con prioritaria destinazione alle voci di cui al comma 9, lett. a), b).

Per l'anno 2025 è stato certificato il Fondo premialità e condizioni lavoro di cui all'art. 64 del CCNL 2022/2024 con verbale del Collegio Sindacale ASL Ogliastra n. 7 del 06/08/2026 PG/2026/13769 del 07/08/2026 a cui è seguita la Deliberazione del Direttore Generale n. 453 del 19/08/2026.

FONDO DEFINITIVO ART. 64 DELIBERA DG N. 453 DEL 19/08/2026	1.968.905,81 €
SPESO ART. 64 (DATI AL 31/08/2026)	1.009.072,39 €
Quota da accantonare per Indennita PS ANNO 2025	181.652,39 €
Quota da accantonare per eventuale liquidazione Banca Ore 2025	25.000,00 €
RESIDUO ART. 64	**753.181,03 €**

FONDO DEFINITIVO ART. 63 DELIBERA DG N. 453 DEL 19/08/2026	2.163.724,88 €
SPESO ART. 63 (DATI AL 31/08/2026)	1.674.160,93 €
Quota da accantonare per DEP 2025 non ancora liquidati	160.000,00 €
RESIDUO ART. 63	**329.563,95 €**

SOMME DISPONIBILI PER LA PREMIALITA' ANNO 2025	**1.082.744,98 €**

C).GLI EFFETTI ABROGATIVI IMPLICITI, IN MODO DA RENDERE CHIARA LA SUCCESSIONE TEMPORALE DEI CONTRATTI INTEGRATIVI E LA DISCIPLINA VIGENTE DELLE MATERIE DEMANDATE ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA:

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

D).ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON LE PREVISIONI IN MATERIA DI MERITOCRAZIA E PREMIALITÀ:

Le previsioni contenute nell'accordo stralcio 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 dell'unità operativa di appartenenza, secondo quanto previsto dal regolamento aziendale sul sistema di misurazione e valutazione della performance di cui alla Delibera del Direttore Generale ASL Ogliastra n. 518 del 13/12/2023. Inoltre, ai sensi dell'art. 82 del CCNL 2016/2018 e s.m.i., ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione del premio individuale che viene confermata nella misura del 30% del valore media pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. La maggiorazione sarà attribuita per Area al numero massimo di 5 dipendenti collocati nella fascia più alta di punteggio della categoria medesima.

E).ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON IL PRINCIPIO 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:

Il risultato che ci si attende con la sottoscrizione del presente contratto integrativo (accordo stralcio) è il miglioramento del livello di responsabilizzazione del singolo rispetto alle funzioni da svolgere e agli obiettivi da raggiungere nell'ambito dell'UO di assegnazione, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate alla valorizzazione del merito e della professionalità profusa da ciascun dipendente nell'ambito delle attività da lui svolte e dalle finalità assegnate all'Unità operativa di appartenenza.

G).ALTRE INFORMAZIONI EVENTUALMENTE RITENUTE UTILI PER LA MIGLIORE COMPRENSIONE DEGLI ISTITUTI REGOLATI DAL CONTRATTO:

Nessuna.

Il Dirigente SSD Personale
Dr. ssa Manuela Giacu

Il Direttore Amministrativo
Dr.ssa Stefania Ferrari

Il Direttore Generale
Dr. Andrea Fabbo

ASLOgliastra
Azienda socio-sanitaria locale

Relazione Tecnico-Finanziairia

Comparto

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Determinazione dell'ammontare delle risorse disponibili per la retribuzione della premialità anno 2025 di cui all'articolo 64 del CCNL 2022/2024 (103 CCNL Area Comparto 2019/2021).

La determinazione dei residui contrattuali di cui agli articoli 63 e 64 del CCNL 2022/2024 (102 e 103 CCNL Area Comparto 2019/2021) per il personale del Comparto costituiscono la base per l'avvio della contrattazione integrativa.

Per l'anno 2025 è stato certificato il Fondo premialità e condizioni lavoro di cui all'art. 64 del CCNL 2022/2024 con verbale del Collegio Sindacale ASL Ogliastra n. 7 del 06/08/2026 PG/2026/13769 del 07/08/2026 a cui è seguita la Deliberazione del Direttore Generale n. 453 del 19/08/2026.

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

- Risorse storiche consolidate
- Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl/Ccrl/Ccpl
- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

(sezione non pertinente)

Sezione II - Risorse variabili

(sezione non pertinente)

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

(sezione non pertinente)

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

- Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione
- Totale risorse variabili sottoposto a certificazione
- Totale Fondo sottoposto a certificazione

(sezione non pertinente)

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

(sezione non pertinente)

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Modalità di calcolo:

1) Come base di partenza si utilizza l'importo del fondo di cui all'art. 64 del CCNL 2022/2024 (art. 102 del CCNL 2019/2021) denominato "Fondo Premialità e condizioni lavoro" pari a 1.968.905,81 € (Deliberazione del Direttore Generale n. 453 del 19/08/2026);
2) All'importo cosi individuato dovranno essere sottratti gli importi erogati di competenza dell'anno 2025 del Fondo Premialità e condizioni lavoro di cui al punto precedente;
3) Tale differenza determinerà l'ammontare delle risorse disponibili per la premialità anno 2025;

4) All'importo di cui al punto precedente (3), ai sensi dell'art. 103 c. 10 del CCNL 02/11/2022 sono altresì sommate eventuali risorse residue, relative a precedenti annualità, del presente Fondo nonché eventuali risorse residue del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali relative all'anno in corso, con prioritaria destinazione alle voci di cui al comma 9, lett. a), b).

Per l'anno 2025 è stato certificato il Fondo premialità e condizioni lavoro di cui all'art. 64 del CCNL 2022/2024 con verbale del Collegio Sindacale ASL Ogliastra n. 7 del 06/08/2026 PG/2026/13769 del 07/08/2026 a cui è seguita la Deliberazione del Direttore Generale n. 453 del 19/08/2026.

FONDO DEFINITIVO ART. 64 DELIBERA DG N. 453 DEL 19/08/2026	1.968.905,81 €
SPESO ART. 64 (DATI AL 31/08/2026)	1.009.072,39 €
Quota da accantonare per Indennita PS ANNO 2025	181.652,39 €
Quota da accantonare per eventuale liquidazione Banca Ore 2025	25.000,00 €
RESIDUO ART. 64	**753.181,03 €**

FONDO DEFINITIVO ART. 63 DELIBERA DG N. 453 DEL 19/08/2026	2.163.724,88 €
SPESO ART. 63 (DATI AL 31/08/2026)	1.674.160,93 €
Quota da accantonare per DEP 2025 non ancora liquidati	160.000,00 €
RESIDUO ART. 63	**329.563,95 €**

SOMME DISPONIBILI PER LA PREMIALITA' ANNO 2025	**1.082.744,98 €**

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

(modulo non pertinente)

Modulo IV - Compatibilità economico- finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente ex ante il limite di spesa del Fondo proposto alla certificazione

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 - Verifica a consuntivo, mediante gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione, che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato (ed eventuale accertamento delle economie del Fondo che ai sensi contrattuali possono transitare al Fondo successivo ai fini del rispetto dell'integrale utilizzo delle risorse)

(sezione non pertinente)

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Tutte le somme relative ai fondi delle risorse decentrate trovano copertura nel bilancio dell'Azienda, con imputazione nei conti di spesa inerenti il pagamento degli stipendi, secondo il ruolo di appartenenza dei dipendenti.

Le somme per oneri riflessi sono previste nel bilancio dell'Azienda, nei rispettivi capitoli relativi alla spesa del personale.

Si certifica che non ci sono oneri senza copertura di bilancio.

Il Direttore SC Bilancio
Dr.ssa Silvana Biagina Gusai

Silvana Biagina Gusai
Firmato digitalmente da Silvana Biagina Gusai
Data: 2026.10.19 16:16:57 +02'00'

Il Dirigente SSD Personale
Dr. ssa Manuela Giacu

Manuela Giacu
Firmato digitalmente da Manuela Giacu
Data: 2026.10.21 14:47:27 +02'00'

Il Direttore Amministrativo
Dr.ssa Stefania Ferrari

STEFANIA FERRARI
Firmato digitalmente da STEFANIA FERRARI
Data: 2026.10.21 17:17:46 +02'00'

Il Direttore Generale
Dr. Andrea Fabbo

Andrea Fabbo
Firmato digitalmente da Andrea Fabbo
Data: 2026.10.21 17:18:21 +02'00'