

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	Contratto sottoscritto il: 06.10.2025		
Periodo temporale di vigenza	Anno: 2025		
Composizione della delegazione trattante	Parte pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti) Delegazione Trattante Ares Sardegna: - Direttore Amministrativo –Direttore Dipartimento delle Risorse Umane - Direttore S.C. Sviluppo delle Risorse Umane – Direttore SC Amministrazione del Personale - Dirigente SS Trattamento Economico Previdenziale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle) FP CGIL – CISL FP – UIL FPL – FIALS – NURSIND – NURSING UP - RSU Organizzazioni sindacali firmatarie: FP CGIL - CISL FP – UIL FPL – FIALS - 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, SIGLATO TRA L'ARES SARDEGNA, LE RSU E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE DELL'AREA DEL COMPARTO.		
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.	E' 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	E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'articolo 10 del D.lgs. 150/2009:	<i>Deliberazione del Direttore Generale n° 20 del 31.01.2025 "Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) dell'Azienda Regionale della Salute – ARES – per gli anni 2025/2027".</i>
		E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.lgs. 150/2009?	<i>Deliberazione del Direttore Generale n° 20 del 31.01.2025 "Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) dell'Azienda Regionale della Salute – ARES – per gli anni 2025/2027"..</i>
		E' 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'articolo 14, comma 6 del D.lgs. n. 150/2009?	<i>Si, con la deliberazione del Direttore Generale n. 143 del 30.06.2025</i>
Eventuali osservazioni:			

Modulo 2

ILLUSTRAZIONE DELL'ACCORDO STRALCIO SOTTOSCRITTO IN DATA 06-10-2025:

ACCORDO DECENTRATO STRALCIO RELATIVO ALLA DETERMINAZIONE DEI CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE PER L'ANNO 2025, SIGLATO TRA L'ARES SARDEGNA, LE RSU E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE DELL'AREA DEL COMPARTO.

Il giorno 6 del mese di ottobre dell'anno 2025, alle ore 10,30 nella sede legale dell'ARES Sardegna, in via Piero della Francesca, 1 – Selargius, 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 2025, nel rispetto delle norme contrattuali concernenti il sistema premiante.

In via preliminare, vengono richiamati:

- Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) di Ares Sardegna per gli anni 2025/2027 approvato con deliberazione n. 20 del 31 gennaio 2025 e corredato dalla sezione 2 “*Valore pubblico, performance e anticorruzione*” con la specifica sottosezione 2.2 relativa alla “performance”;
- L'adozione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'ARES Sardegna ai sensi dell'art.7 del D.lgs. 150/2009 e s.m.i con deliberazione del Direttore Generale n. 141 del 16 giugno 2023;
- la Determinazione Dirigenziale n. 1711 del 27.06.2025 avente ad oggetto: “*Fondi Contrattuali definitivi 2024 e Provvisori 2025 - determinazione Residui 2024 al 31.12.2024 e al 30.04.2025 - Area del personale non dirigente comparto sanità*”.
- il CCNL relativo al personale del comparto sanità 02.11.2022, triennio 2019-2021.

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 dell'ARES Sardegna.

Il sistema premiante si applica a tutti i dipendenti dell'ARES 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 della regolamentazione aziendale "*Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ARES - Sardegna*", approvato con deliberazione ARES n. 141 del 16.06.2023 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 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 2025 per la remunerazione della premialità, è quantificato sulla base della disponibilità nel "*Fondo premialità e condizioni di lavoro*" (art. 103) anno 2025, a cui vengono sommate eventuali "risorse residue" relative a precedenti annualità riferibili allo stesso fondo, nonché eventuali "risorse residue" del Fondo Incarichi, Progressioni economiche e indennità professionali (art. 102) anno 2025, tutto come normato dall'articolo 103 comma 10.

L'ammontare come precedentemente determinato viene confermato nella suddivisione preliminare in due quote:

- a) 95% quota premio di produttività (ora premialità) generale;
- b) 5% quota per la realizzazione di progetti aziendali e per la valorizzazione individuale.

A tale quota è da ricondurre l'importo da corrispondere ai componenti dell'UPD, ricorrendone i presupposti fissati dalla regolamentazione aziendale.

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 cambiamento organizzativo;
2. migliorare le condizioni di sicurezza, la qualità nell'erogazione dei servizi e l'accessibilità agli stessi.

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.

Differenziazione del premio individuale (ex art. 82 del CCNL 21/05/2018).

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 di cui all'ex art. 81, comma 6, lett. b) CCNL 21/05/2018 "*Fondo premialità e fasce*" "*che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi*".

Detta maggiorazione, viene confermata nella definizione dalle parti 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 10 dipendenti collocati nella fascia più alta di punteggio dell'Area 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 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 sul "*Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ARES - Sardegna*", approvato con deliberazione ARES n. 141 del 16.06.2023.

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:

Tabella 1

AREA DI APPARTENENZA	Punti
Personale di supporto	6
Operatori	7
Assistenti	8
Professionisti della salute e Funzionari	9

La premialità sarà erogata sulla base dei risultati, degli obiettivi e del citato Sistema di misurazione e valutazione aziendale e sarà anche rapportata proporzionalmente all'effettiva presenza in servizio certificata mediante il sistema informatico delle presenze in uso.

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.

Tali giornate devono essere riproporzionate in caso di part-time verticale o orizzontale.

I primi sessanta giorni di assenza relativi all'anno 2025 non saranno oggetto di alcuna decurtazione. La decurtazione proporzionale sarà applicata a decorrere dal 61° giorno di assenza dal servizio.

Per quanto non previsto le parti rinviano alle disposizioni di legge e contrattuali vigenti in materia ed al "*Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ARES - Sardegna*", approvato con deliberazione ARES n. 141 del 16.06.2023.

Norma Finale

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.

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

Modalità di calcolo:

- Come base di partenza si utilizza l'importo del Fondo "Premialità e Condizioni di Lavoro 2025" articolo 103 del CCNL 02-11-2022 (determinazione Fondi Provvisori ARES numero 1711 del 27/06/2025 // verbale numero 5 del 26 giugno 2025 Collegio Sindacale ARES)
- A detto importo dovranno essere sottratti gli importi erogati, di competenza anno 2025, del Fondo Premialità e Condizioni di Lavoro 2025;
- La differenza determinerà "l'Ammontare delle Risorse Disponibili per la Premialità 2025";
- All'importo disponibile al punto precedente si aggiungeranno, se disponibili, ai sensi del comma 10 articolo 103 del CCNL 02-11-2022, le eventuali risorse residue, relative a precedenti annualità, del presente Fondo nonché eventuali risorse residue del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali (art. 102) relative all'anno in corso, qualora non sia stato possibile utilizzarle integralmente.

Considerato che non risultano ancora certificati i Fondi definitivi 2025 "Premialità e Condizioni di Lavoro" e "Incarichi, Progressioni Economiche e Indennità Professionali", né risulta definitivamente determinata la spesa sostenuta nell'anno 2025 a valere sugli stessi, si rinvia ad una successiva relazione tecnico-finanziaria integrativa la determinazione dell'ammontare delle risorse effettivamente disponibili per la remunerazione della premialità 2025, con la modalità illustrata nei paragrafi precedenti.

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 contenute nel presente accordo risultano coerenti con i principi di meritocrazia e premialità, in quanto l'attribuzione della premialità è correlata al diverso contributo professionale fornito da ciascun dipendente nell'ambito della propria Unità Operativa o Dipartimento di appartenenza, in conformità a quanto stabilito dal Regolamento aziendale sul sistema di misurazione e valutazione della performance.

Ai sensi dell'articolo 82 del CCNL Comparto Sanità del 21 maggio 2018, è prevista una maggiorazione del premio individuale a favore dei dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nella misura del 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, sulla base di criteri selettivi definiti nell'accordo integrativo.

È inoltre previsto un accesso economicamente differenziato alla premialità, articolato in relazione all'area di appartenenza del personale, al fine di valorizzare le competenze e le specificità professionali presenti all'interno dell'organizzazione.

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:

La sottoscrizione del presente accordo è finalizzata a promuovere un maggiore livello di responsabilizzazione del personale in relazione alle funzioni assegnate e agli obiettivi da conseguire nell'ambito della propria Unità Operativa di appartenenza.

L'accordo prevede lo stanziamento di risorse economiche destinate alla valorizzazione del merito e della professionalità, riconoscendo il contributo individuale di ciascun dipendente alle attività istituzionali e agli obiettivi programmati dell'Unità Operativa. Tale intervento è coerente con gli strumenti di programmazione gestionale e di performance aziendale, in quanto volto a rafforzare la motivazione del personale, migliorare l'efficienza organizzativa e incrementare la qualità dei servizi erogati.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Nessuna

Il Direttore della
SC Amministrazione del Personale
Dott. Alberto Ramo

FIRMATO

Il Dirigente
SS Settore Economico e Previdenziale
Dott. Andrea Angius

FIRMATO