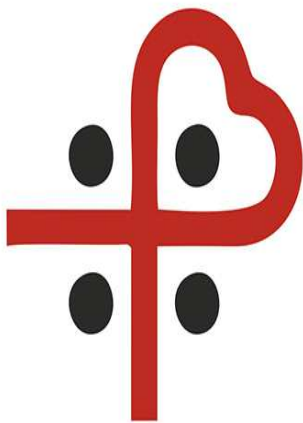


**TAVOLO TRATTATIVE SINDACALI**

**AZIENDA / DELEGAZIONE TRATTANTE SINDACALE PERSO-  
NALE COMPARTO SANITA'**



**ARNAS G. Brotzu**

Azienda di Rilievo Nazionale  
ed Alta Specializzazione

**ACCORDO DEFINITIVO  
DEL 17/02/2025**

**CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA  
PERFORMANCE ANNO 2023**

Il Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica e la Delegazione Trattante di parte sindacale del Personale Comparto Sanità procedono alla sottoscrizione del presente Accordo Definitivo in materia di criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance per l'anno 2023. Pertanto,

## LE PARTI

**VISTO** l'art. 9, comma 5, lett. b), del CCNL Comparto Sanità Periodo 2019–2021, il quale stabilisce che la materia dei criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance è oggetto di contrattazione integrativa aziendale;

**VISTO** l'art. 3 del CCNL Comparto Sanità, Periodo 2019–2021, il quale prevede che *“le disposizioni contenute nei CCNL precedenti a quest'ultimo concernenti le Aziende e gli enti del presente comparto sanità continuano a trovare applicazione, in quanto non espressamente disapplicate e sostituite dalle norme o comunque in quanto compatibili con le previsioni di legge e del CCNL”*;

**VISTO** l'art. 82 del CCNL Comparto Sanità, Periodo 2016–2018, il quale prevede quanto segue:  
*“1. 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'art. 81, comma 6, lett. b) (Fondo premialità e fasce) che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.  
2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.  
3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita”*;

**CONSIDERATO** pertanto che, visto l'art. 3 sopra richiamato, le disposizioni di cui al suddetto art. 82 del CCNL Comparto Sanità, Periodo 2016–2018, sono tuttora vigenti ed applicabili in quanto non espressamente disapplicate e sostituite dalle norme e in quanto compatibili con le previsioni di legge e contrattuali al momento in vigore, precisato che nel CCNL vigente il Fondo premialità e fasce del precedente CCNL è definito dall'art. 103 con la denominazione Fondo premialità e condizioni di lavoro;

**DATO ATTO** che in data 26/11/2024 è stata sottoscritta l'Ipotesi di Accordo nella materia di cui trattasi, concordando:

1. di attribuire al Personale del Comparto dell'ARNAS G. Brotzu che consegua le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Azienda, una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 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, nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente;



2. di attribuire la maggiorazione di cui trattasi ad un numero di dipendenti con contratto a tempo indeterminato pari a 29 unità, collocati nella fascia più alta di punteggio dell'Area di riferimento, ripartita per ruoli, in maniera proporzionale al numero dei dipendenti dei medesimi ruoli, arrotondando a 1 i valori uguali o maggiori di 0,50 (vedasi tabella allegata);
3. di assegnare detta maggiorazione, in caso di parità di punteggio, al dipendente con maggiore anzianità anagrafica;
4. di stabilire che la valutazione della performance è considerata positiva se il punteggio è superiore a 0,50 e pertanto non partecipano alla corresponsione del trattamento accessorio collegato alla performance i dipendenti che conseguono una valutazione uguale o inferiore a 0,50;
5. di stabilire che, nel caso in cui in fase applicativa dovessero emergere fattispecie non contemplate nella Ipotesi, le stesse fattispecie verranno esaminate in un incontro tra le Parti;
6. di precisare che,
  - ai fini della determinazione del suddetto trattamento accessorio, non concorrono le seguenti tipologie di assenze dal lavoro:
    - congedo obbligatorio di maternità, art. 1, comma 183, L. n. 208/2015
    - ferie
    - riposi compensativi
    - formazione obbligatoria o autorizzata nell'interesse dell'Azienda;
    - riposi biologici (ove previsti in base al profilo ed attività professionale del dipendente)
    - permessi sindacali
    - distacchi sindacali fino al 50%
    - permessi L. n. 104/1992, per sé e per terzi
    - le assenze di cui all'art. 42 del D. Lgs. n. 151/2001 (si precisa che questo punto sarà oggetto di successiva valutazione ed approfondimento)
  - il personale a tempo determinato e in regime di part-time accede all'incentivo in forma commisurata alla quantità di servizio contrattualizzata;

**DATO ATTO** che la suddetta Ipotesi di Accordo è stata certificata dal Collegio Sindacale come da verbale n. 21 del 12/12/2024;

**RITENUTO**, pertanto, di procedere alla sottoscrizione del presente Accordo,

### **CONCORDANO**

- 1 di attribuire al Personale del Comparto dell'ARNAS G. Brotzu che consegua le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Azienda, una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 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, nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente;
- 2 di attribuire la maggiorazione di cui trattasi ad un numero di dipendenti con contratto a tempo indeterminato pari a 29 unità, collocati nella fascia più alta di punteggio dell'Area di riferimento, ripartita per ruoli, in maniera proporzionale al numero dei dipendenti dei medesimi ruoli, arrotondando a 1 i valori uguali o maggiori di 0,50 (vedasi tabella allegata);
- 3 di assegnare detta maggiorazione, in caso di parità di punteggio, al dipendente con maggiore anzianità anagrafica;
- 4 di stabilire che la valutazione della performance è considerata positiva se il punteggio è superiore a 0,50 e pertanto non partecipano alla corresponsione del trattamento accessorio collegato alla performance i dipendenti che conseguono una valutazione uguale o inferiore a 0,50;
- 5 di stabilire che, nel caso in cui in fase applicativa dovessero emergere fattispecie non contemplate nella ipotesi, le stesse fattispecie verranno esaminate in un incontro tra le Parti;
- 6 di precisare che,
  - ai fini della determinazione del suddetto trattamento accessorio, non concorrono le seguenti tipologie di assenze dal lavoro:
    - congedo obbligatorio di maternità, art. 1, comma 183, L. n. 208/2015
    - ferie
    - riposi compensativi
    - formazione obbligatoria o autorizzata nell'interesse dell'Azienda;
    - riposi biologici (ove previsti in base al profilo ed attività professionale del dipendente)
    - permessi sindacali
    - distacchi sindacali fino al 50%
    - permessi L. n. 104/1992, per sé e per terzi

le assenze di cui all'art. 42 del D. Lgs. n. 151/2001 (si precisa che questo punto sarà oggetto di successiva valutazione ed approfondimento)

- il personale a tempo determinato e in regime di part-time accede all'incentivo in forma commisurata alla quantità di servizio contrattualizzata;

Cagliari, 17/02/2025

Letto e sottoscritto.

**Per la Delegazione Trattante Sindacale**

**Personale Comparto**

RSU

**Per l'Azienda**

**Il Presidente della Delegazione Trattante**

FP CGIL

CISL FP

UIL FPL

FIALS

NURSIND

NURSING UP



TIPO	Comparto					0,01
NATURA	(Tutto)					
<b>Conteggio di MATRICOLA</b>						
<b>AREA</b>	<b>RUOLO</b>	<b>Totale</b>				
<b>ASSISTENTI</b>	RUOLO AMMINISTRATIVO	63	63	0,84	1,00	
	RUOLO SANITARIO	3	3	0,04		
	RUOLO TECNICO	25	25	0,33		
<b>FUNZIONARI</b>	RUOLO AMMINISTRATIVO	41	41	0,55	1,00	
	RUOLO PROFESSIONALE	4	4	0,05		
	RUOLO SANITARIO	1486	1486	19,80	20,00	
	RUOLO SOCIOSANITARIO	1	1	0,01		
	RUOLO TECNICO	18	18	0,24		
<b>OPERATORI</b>	RUOLO SOCIOSANITARIO	339	339	4,52	5,00	
	RUOLO TECNICO	16	16	0,21		
<b>SUPPORTO</b>	RUOLO AMMINISTRATIVO	21	21	0,28		
	RUOLO TECNICO	159	159	2,12	2,00	
<b>Totale</b>		<b>2176</b>		29	29,00	