



ARNAS G. Brotzu

Azienda di Rilievo Nazionale
ed Alta Specializzazione

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo I - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relativa agli adempimenti di legge.

Data di sottoscrizione Ipotesi di Accordo	11/08/2025	
Periodo temporale di vigenza	2024 e anni successivi, fatta salva diversa determinazione, anche correlata all'applicazione dei Protocolli Applicativi del nuovo SMVP di cui alla Deliberazione n. 61 del 22/01/2025.	
Composizione della delegazione trattante	Delegazione parte sindacale Comparto: RSU, CISL FP, FP CGIL, UIL FPL, FIALS, NURSIND, NURSING UP Delegazione parte datoriale: IL COMMISSARIO STRAORDINARIO	
Soggetti destinatari	Personale del Comparto	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Materia demandata alla contrattazione integrativa aziendale, come stabilito dall'art. 9, comma 5, lett. b), del CCNL dell'Area Sanità, Triennio 2019–2021.	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali 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 del Collegio Sindacale in data _____
		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	Con Deliberazione n. 103 del 31/01/2025 è stato adottato, nel rispetto della normativa di cui al D. Lgs. n. 150/2009 e alla L. n. 190/2012, il PIAO, Piano Integrato di Attività e Organizzazione, previsto dall'art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito, con modificazioni, dalla L. 113/2021.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai cc. 6 e 8 dell'art. 11 del D. Lgs. n. 150/2009 e smi: i dati sono pubblicati nella sezione apposita Amministrazione Trasparente del sito istituzionale. La Relazione sulla Performance anno 2024 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14 del D. Lgs. n. 150/2009.
Eventuali osservazioni:		



Modulo II

Illustrazione dell'articolato del contratto

(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale - modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili).

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Viste le disposizioni dell'art. 9, comma 5, lett. b), del CCNL Comparto Sanità, Periodo 2019–2021, e del tuttora vigente art. 82 del CCNL Comparto Sanità, Periodo 2016–2018, l'ipotesi di contratto integrativo aziendale di cui trattasi stabilisce i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, anno 2024, del Personale Comparto Sanità, con la finalità di:

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 alla Ipotesi);
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 in questione, le stesse fattispecie verranno esaminate in un incontro tra le Parti;
6. di prevedere ai fini dell'accesso individuale all'incentivo:

un **parametro individuale di accesso** secondo quanto indicato nella seguente tabella:

Incarico/Area	Parametro di accesso individuale
Incarico di Funzione Organizzativa	1.5
Incarico di Funzione Organizzativa di solo coordinamento	1.45
Professionisti della Salute e Funzionari	1.4
Assistenti	1.3
Operatori	1.2
Personale di Supporto	1.1



un livello di responsabilità differenziale, in considerazione del livello di responsabilità a fronte di un parziale conseguimento degli obiettivi annuali di struttura, secondo la parametrizzazione riportata nella seguente tabella:

Incarico/Area	Livello di responsabilità differenziale
Incarico di Funzione Organizzativa	80 %
Incarico di Funzione Organizzativa solo coordinamento	75%
Professionisti della Salute e Funzionari	70 %
Assistenti	50 %
Operatori	30 %
Personale di Supporto	

7. di concordare che i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance per l'anno 2024 debbano ritenersi applicabili anche per gli anni successivi, fatta salva diversa determinazione, anche correlata all'applicazione dei Protocolli Applicativi del nuovo SMVP di cui alla Deliberazione n. 61 del 22/01/2025;
8. 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 successivi approfondimento e valutazione con riferimento alla produttività anno 2025);
 - il personale a tempo determinato ed in regime di part-time accede all'incentivo in forma commisurata alla quantità di servizio contrattualizzata.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

Non pertinente



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 ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa.

Per quanto riguarda l'anno 2024 ed eventualmente gli anni successivi, l'ipotesi di cui trattasi mira a:

- disciplinare l'attribuzione della maggiorazione della produttività di cui al tuttora vigente art. 82 del CCNL Comparto Sanità, Periodo 2016–2018
- 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
- precisare quali tipologie di assenze dal lavoro non concorrono ai fini della determinazione dei premi correlati alla performance.

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio della selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali.

Non pertinente

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale.

Premiare il merito del Personale del Comparto Sanità.

G) Altre informazioni utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

Nulla da esporre.

Il Direttore S.C. Risorse Umane e Relazioni Sindacali

Dott.ssa Maria Teresa Garau

Collaboratore Prof. Amm.
Dott. Luca Caschili