

**IPOTESI DI ACCORDO STRALCIO RETRIBUZIONE  
RISULTATO ANNO 2023  
DIRIGENZA AREA FUNZIONI LOCALI DIRIGENZA PTA**

**Indice**

<b>Articolo 1 .....</b>	<b>2</b>
<b>Campo di applicazione .....</b>	<b>2</b>
<b>Articolo 2 .....</b>	<b>2</b>
<b>Fondo per la retribuzione di risultato .....</b>	<b>2</b>
<b>Art. 3 .....</b>	<b>5</b>
<b>Norme finali .....</b>	<b>5</b>

**LE PARTI**

**Premesso che**

- il CCNQ del 13/07/2016 per la definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale che, all'art.7, comma 1, stabilisce che i dirigenti delle amministrazioni pubbliche sono aggregati in autonome aree di contrattazione collettiva ed, ai commi 3 e 5, prevede che:

- \* "l'Area Sanità comprende i dirigenti medici, veterinari, odontoiatri e sanitari, compresi i dirigenti delle professioni sanitarie";

- \* "l'Area delle Funzioni Locali comprende i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali delle amministrazioni del comparto Sanità";
- in data 17 dicembre 2020 è stato sottoscritto il CCNL relativo al personale dell'area delle Funzioni Locali;
- in coerenza con quanto previsto dagli articoli 40 e 40 bis del D.lgs. n. 165/2001, l'Asl Gallura provvede, annualmente, a determinare la consistenza dei fondi per l'erogazione dei trattamenti accessori destinati a ciascuna categoria di personale contrattualmente identificati;

## **LE PARTI**



### **SOTTOSCRIVONO IL SEGUENTE CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE:**

#### **Articolo 1**

##### **Campo di applicazione**

Il presente Contratto Integrativo Aziendale si applica a tutti i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dell'area della Asl Gallura.

#### **Articolo 2**

##### **Fondo per la retribuzione di risultato**

- I. I principi generali che caratterizzano la ripartizione del Fondo di risultato sono i seguenti:
  - a) Gli incentivi di risultato, nei limiti del fondo disponibile, sono collegati ad obiettivi di budget definiti dalla Direzione Generale assegnati a tutto il personale;
  - b) L'Organismo indipendente di Valutazione valuta la correttezza della misurazione del grado di raggiungimento delle performance.
  - c) Gli obiettivi di budget devono essere caratterizzati da indicatori misurabili, tali da consentire un effettivo controllo in merito al loro avvenuto raggiungimento in modalità progressiva e saranno oggetto di monitoraggio periodico.

I criteri di attribuzione degli incentivi di risultato sono collegati alla metodologia di valutazione del personale finalizzata, tra l'altro, a stabilire la misura del premio annuale da attribuire a ciascun dirigente.

2. La ripartizione del fondo per la retribuzione di risultato individuato dal CCNL, con l'aggiunta di eventuali altre somme residuali ai sensi dei CCCCNNL vigenti, per il personale dipendente dell'area Funzioni Locali della Dirigenza PTA avviene come segue:

- il 60% delle risorse disponibili è finalizzato a premiare il grado di raggiungimento dell'obiettivo di **performance organizzativa** (obiettivo di produzione);
- le quote effettive della retribuzione di risultato collegate alle performance organizzative, e quindi agli obiettivi di struttura, sono riconosciute ai singoli dirigenti, oltre che in base al grado di raggiungimento degli obiettivi di cui sopra, anche in modo diversificato, in relazione alle singole responsabilità collegate al **"peso" degli incarichi assegnati**, con il seguente rapporto:
  - Responsabili di Struttura Complessa: peso 2,0
  - Incarichi professionali peso 1,80
  - Incarico RPCT + peso 0,40
- il 40% delle risorse disponibili è riconosciuto in relazione alla percentuale di raggiungimento individuale degli obiettivi indicata nella scheda di valutazione dell'anno di riferimento (**performance individuale**).

3. Sia la quota *organizzativa* sia la quota *individuale* sono calcolate con il **coefficiente di presenza** (giorni di effettiva presenza nel corso dell'anno diviso numero complessivo di giorni lavorativi nel corso dell'anno).


4. Le quote *organizzative* ed *individuali* spettanti, di cui ai commi precedenti, saranno corrisposte in rapporto all'**effettivo servizio prestato** nel corso dell'anno e considerando come equiparate al servizio le assenze:

- 30 giorni di franchigia per assenze omnia ad eccezione dei casi elencati di seguito;
- per ferie;
- per infortunio sul lavoro e per causa di servizio;
- per permessi donatori di sangue e di midollo osseo;
- in applicazione della L. 104/92;



- per malattia certificata terapie salvavita;
- per permessi sindacali retribuiti;
- per permessi retribuiti concessi in applicazione del CCNL;
- per riposi compensativi;
- per espletamento delle funzioni di giudice popolare;
- per maternità e paternità obbligatoria (*solo quota organizzativa*);
- congedi parentali - primi 60 giorni retribuiti al 100% e all'80% (*solo quota organizzativa*);
- congedo malattia del figlio
- gravidanza anticipata.

5. Nel caso in cui gli obiettivi non fossero raggiunti integralmente, la retribuzione complessiva in parola (quota organizzativa e individuale) verrà riconosciuta, in relazione al grado di raggiungimento dei risultati validati, per ogni singola struttura e/o servizio, come segue:



risultato ottenuto	quota corrisposta
da 0 punti a punti < 60	0
Da punti 60 a punti 100	percentualizzato

6. In ogni caso, è **escluso** dall'attribuzione della retribuzione di risultato (*organizzativa ed individuale*), di cui al presente articolo:

- il personale dirigente che non abbia una effettiva presenza in servizio presso l'Asl Gallura di almeno **tre mesi** nell'anno di riferimento;
- il personale in posizione di comando, fuori ruolo a qualsiasi titolo;
- Il personale che ha conseguito una valutazione complessiva < di punti 60.

7. Al dirigente a cui è stata riconosciuta l'indennità di sostituzione di cui all'art. 73 del CCNL 17/12/2019 nella valorizzazione del premio di risultato è attribuito il peso corrispondente alla funzione affidata. L'indennità di sostituzione di cui all'art. 73 del CCNL 17/12/2019 è finanziata dal fondo per la retribuzione di risultato per tutta la durata della sostituzione.



### **Articolo 3**

#### **Premio individuale**

1. Come stabilito dall'art. 30 del CCNL 17.12.2020, a tutti i dirigenti che conseguono le valutazioni più elevate nell'ambito del Sistema di Valutazione del Personale della ASL (i migliori punteggi che emergono dalla sommatoria delle performance organizzative ed individuali), è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato del 30%, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato.
2. La misura della maggiorazione, che si aggiunge alla quota del premio già attribuita secondo le regole generali al personale valutato positivamente, viene quantificata per l'anno 2023 nel 30% del valore medio pro-capite del premio annuale ed è calcolata con riferimento ai dipendenti in servizio nel corso dell'anno 2023 (espresso in FTE).
3. Il premio individuale, viene attribuito ad una limitata quota massima di personale valutato; viene assegnato, per l'anno 2023, al 10% con arrotondamento all'unità superiore del personale in servizio nel corso dell'anno 2023 (espresso in FTE).
4. A parità di punteggio precede il Dirigente che non abbia conseguito il premio l'anno precedente. In subordine, precede il dipendente con maggiore presenza in servizio e ad ulteriore parità precede il dipendente con la maggiore anzianità di servizio maturata a tempo indeterminato o determinato nel SSN e, da ultimo, il più giovane d'età.

### **Art. 4**

#### **Norme finali**



Per tutto quanto non previsto dal presente contratto, si applicano le disposizioni dei contratti collettivi nazionali e aziendali vigenti.

\*\*\*\*\*




Letto, firmato e sottoscritto

**Delegazione Trattante Parte Pubblica**

<b>RUOLO</b>	<b>NOME E COGNOME</b>	<b>FIRMA</b>
Presidente	Direttore Amministrativo Asl Gallura : Dott. Michele Baffigo	
Componente	Il Direttore SC Area Data Management : Dott.ssa Pinuccia Mazzone	
Componente	Dott.ssa Sara Marina Mazzoleni	

**Delegazione trattante parte Sindacale**

<b>SIGLE</b>	<b>NOME E COGNOME</b>	<b>FIRMA</b>
CISL	Dott. Stefano Flamini	
UIL	Dott. Giandomenico Padre	
FEDIR	Dott.ssa Elisa Petrone	

Olbia, 18/12/2024