

**I POTESI DI ACCORDO STRALCIO RETRIBUZIONE  
RISULTATO ANNO 2023  
DIRIGENZA AREA SANITÁ**

**Indice**

Articolo 1.....	2
Campo di applicazione.....	2
Articolo 2.....	2
Fondo per la retribuzione di risultato .....	2
Articolo 3.....	5
Premio individuale.....	5
Art. 4.....	5
Norme finali.....	5


Soluzione Suelun

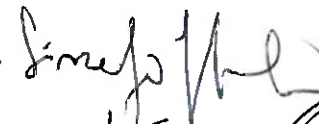

**LE PARTI**





**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:

1

ANASSO ASSOCIATI   
 Prom. Pub. - C.S.L.

FASND   
 FASND Area 

  
  
 me se ce  
  


- \* "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 19 dicembre 2019 è stato sottoscritto il CCNL Area Sanità;

- 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 tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dell'area della Dirigenza Area Sanità dipendente 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:
- Gli incentivi di risultato, nei limiti del fondo disponibile, sono collegati ad obiettivi di budget definiti dalla Direzione Generale assegnati a tutto il personale attraverso il responsabile del Servizio.
  - L'Organismo indipendente di Valutazione valuta la correttezza della misurazione del grado di raggiungimento delle performance.
  - 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.

*Salvatore Suelin*

*Michele*

*FASIO SINDACATO*

*[Handwritten mark]*

*ANAAO ASSOCIATO  
Franca Lubi-  
CISL*

*2  
Adriano FASSIO SINDACATO  
me me le*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

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 della Dirigenza Area Sanità avviene come segue:

- il 70% 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
• Responsabili di Struttura Semplice Dipartimentale	peso 1,85
• Responsabili di Struttura Semplice	peso 1,75
• Incarichi professionali	peso 1,65
• Incarico di base < 5 anni	peso 1,50
- il 30% 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**).

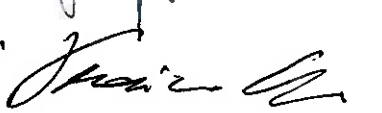
3. Sia la quota *organizzativa* sia la quota *individuale* sono calcolate con il **coefficiente di presenza** (giorni di effettiva presenza nel corso dell'anno diviso numero complessivo di giorni lavorativi nel corso dell'anno).

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:

- per ferie;
- per infortunio sul lavoro e per causa di servizio;

Salvatore Suelu  
Michele



ANARO ASSONED Nuovo Faso/Sinof/Pro  
Stroma Anti-CISL FASO AUP; 



- per permessi donatori di sangue e di midollo osseo;
- in applicazione della L.104/92;
- per malattia certificata terapie salvavita;
- per permessi sindacali retribuiti e distacco sindacale al 50%;
- per permessi retribuiti concessi in applicazione del CCNL;
- formazione autorizzata;
- 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.

Salvatore Giul

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 extra-moenia;
- 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;

Luigi Di Stefano

7. Al dirigente a cui è stata riconosciuta l'indennità di sostituzione di cui all'art. 22 del CCNL 19/12/2019 nella valorizzazione del premio di risultato è attribuito il peso corrispondente alla funzione affidata. L'indennità di sostituzione di cui all'art. 22 del CCNL 19/12/2019 è finanziata dal fondo per la retribuzione di risultato (art. 95) per tutta la durata della sostituzione.

COM

ANAAO ASSINRES

Alfio

4  
Ferdinando  
FERRIDANI

du a

Franco Rubi  
CISL

Luigi Di Stefano

SPM

8. Al personale ad impegno ridotto, la retribuzione accessoria di cui al presente articolo è corrisposta in proporzione alla percentuale del rapporto di lavoro vigente nell'anno di riferimento.

### Articolo 3

#### Premio individuale

1. Come stabilito dall'art. 93 comma 7 del CCNL Area Sanità Triennio 2016-2018, ai dirigenti che conseguono le valutazioni più elevate nell'ambito del Sistema di Valutazione del Personale della ASL, è attribuita una maggiorazione della retribuzione di risultato determinato in applicazione dei criteri di cui al precedente art. 5 (i migliori punteggi che emergono dalla sommatoria delle performance organizzative ed individuali).
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 al 1° gennaio 2023 sull'importo riservato alla retribuzione di risultato (senza applicazione dei residui).
3. Il premio individuale, viene attribuito ad una limitata quota massima di personale valutato; viene assegnato, per l'anno 2023, al 5 % del personale in servizio alla data del 1° gennaio 2023.
4. A parità di punteggio precede il Dirigente con maggiore presenza in servizio e ad ulteriore parità precede il Dirigente con la maggiore anzianità di servizio maturata a tempo indeterminato nel SSN e, da ultimo, il più giovane d'età.

*Silvestro Sui*

*Michele*

### 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

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*

~~ANARO ASS-MED~~

*Medici*

*Fasoli/Sarf H*

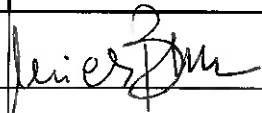


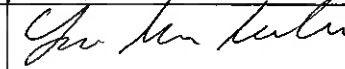
*[Handwritten initials]*

*Franca Cusi*  
CISL

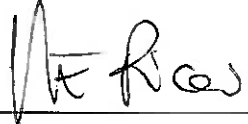
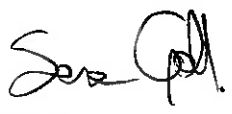
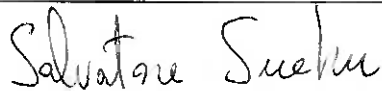
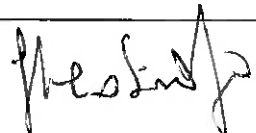
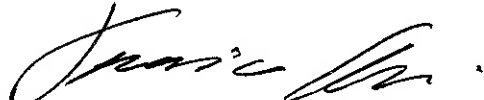
*Le*




*Fam'd'Agnoli*

**Delegazione di parte Pubblica**

RUOLO	NOME E COGNOME	FIRMA
Presidente	Direttore Amministrativo Asl Gallura : Dott. Michele Baffigo	
Componente	Il Direttore del Dipartimento Area Amministrativa : Ing. Paolo Tauro	
Componente	Il Direttore Distretto La Maddalena: Dott.ssa Anna Maria Sanna	
Componente	Dott.ssa Sara Marina Mazzoleni	
Segretario verbalizzante	Dott. Salvatore Pintori	

**Organizzazioni Sindacali rappresentative (fonte ARAN)  
 firmatarie del CCNL 23.1.2024**

SIGLE	FIRMA
ANAAO ASSOMED	
COSMED	
CIMO-FESTMED	
CIDA	
AAROI EMAC	
FASSID	 

CODIRP	
FP CGIL	
FVM	
UIL FPL	
FEDERAZIONE CISL MEDICI	
NUOVA ASCOTI ANPO FIALS MEDICI	
CONFSAL	
FESMED	

Olbia, 06/12/2024