

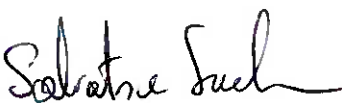
**IPOTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE
ANNO 2025
DIRIGENZA AREA SANITÀ**



Indice

Articolo 1.....	2
Campo di applicazione.....	2
Articolo 2.....	2
Ammontare dei fondi contrattuali.....	2
Articolo 3.....	6
Fondo per la retribuzione degli incarichi.....	6
Articolo 4.....	7
Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro.....	7
Articolo 5.....	7
Fondo per la retribuzione di risultato.....	7
Articolo 6.....	10
Premio individuale.....	10
Articolo 7.....	11
Congedo parentale ad ore.....	11
Art. 8.....	12
Elevazione indennità relative a particolari condizioni di lavoro.....	12
Art. 9.....	12
Flessibilità oraria.....	12
Art. 10.....	12
Norme finali.....	12







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 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;

- in data 23/01/2024, è stata sottoscritta il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Area Sanità – Triennio 2019 – 2021

LE PARTI

SOTTOSCRIVONO IL SEGUENTE CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE:

Articolo 1

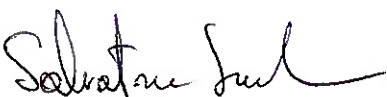
Campo di applicazione

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

Ammontare dei fondi contrattuali

Le parti danno atto che, in applicazione dell'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, la disponibilità dei fondi contrattuali di cui al CCNL 23 gennaio 2024, per l'anno 2025, è provvisoriamente











determinata, relativamente al personale della dirigenza Area Sanità, nei valori di cui alla tabella di seguito riportata:

FONDO PER LA RETRIBUZIONE DEGLI INCARICHI		
Risorse Fisse vanti carattere di certezza e stabilità		
		2025
Art. 94 CCNL 19/12/2019	Delibera Giunta Regionale n. 29/10 del 29/10/2022	7.765.533,03 €
Art. 72 c. 2 lett. a) CCNL 23/01/2024	la parte stabile del Fondo è incrementata a decorrere dal 31/12/2021 e a valere dall'anno successivo di un importo, su base annua, pari a € 1.109,31 pro-capite, applicati alle unità di dirigenti destinatari del presente CCNL in servizio al 31/12/2018	466.875,30 €
scorpori avvenuti da ARES vs Asl Gallura (L.R. 24/20)	nota Ares n. 39545 del 30/05/2023	173.183,52 €
Art. 75 c. 1 secondo alinea CCNL 23/01/2024	le risorse di cui all'art. 1 c. 435 bis della L. 205/2017 sono interamente destinate al fondo per la retribuzione degli incarichi	0,00 €
TOTALE RISORSE FISSE		8.405.591,85 €
Risorse Variabili		
art. 11 c. 1 D.L. n. 35/2019 - cosiddetto Decreto Calabria	le risorse per il trattamento accessorio del personale, il cui limite, definito dall'art. 23, c. 2, del D. Lgs. 75/2017, è adeguato per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31/12/2018	0,00 €
TOTALE RISORSE VARIABILI		0,00 €
TOTALE FONDI		8.405.591,85 €

Salvatore M

Ulu

R

AD

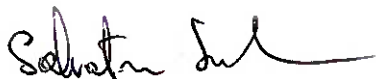
AD

AD

AD

AD

FONDO PER LA RETRIBUZIONE DELLE CONDIZIONI DI LAVORO		
Risorse Fisse vanti carattere di certezza e stabilità		
		2025
Art. 96 CCNL 19/12/2019	Delibera Giunta Regionale n. 29/10 del 29/10/2022	1.932.316,08 €
Art. 73 c. 2 lett. a) CCNL 23/01/2024	la parte stabile del Fondo è incrementata a decorrere dal 31.12.2021 e a valere dall'anno successivo di un importo, su base annua, pari a € 136,56 pro-capite, applicati alle unità di dirigenti destinatari del presente CCNL in servizio al 31.12.2018	57.474,01 €
scorpori avvenuti da ARES vs Asl Gallura (L.R. 24/20)	nota Ares n. 39545 del 30/05/2023	27.878,39 €
art. 75 c. 4 CCNL 23/01/2024	le aziende ed enti possono destinare ai Fondi artt. 73 e 74, in applicazione di quanto previsto dall'art. 1, c. 604 della L. 234/2021 e con la decorrenza ivi indicata, complessive risorse in misura non superiore a € 184,46 annui pro-capite, applicato alle unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio al 31.12.2018. L'Azienda stabilisce la quota destinata a ciascuno dei due predetti Fondi, garantendo comunque una quota di almeno il 50% al Fondo art. 73	38.816,84 €
Art. 75 c. 1 primo alinea CCNL 23/01/2024	le risorse di cui all'art. 1 c. 435 della L. 205/2017 sono interamente destinate al fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro	0,00 €
TOTALE RISORSE FISSE		2.056.485,32 €
Risorse Variabili		
art. 11 c. 1 D.L. n. 35/2019 cosiddetto Decreto Calabria	le risorse per il trattamento accessorio del personale, il cui limite, definito dall'art. 23, c. 2, del D. Lgs. 75/2017, è adeguato per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31/12/2018	0,00 €








art. 75 c. 2 CCNL 23/01/2024	a decorrere dal 31.12.2021 e a valere dall'anno successivo, le risorse di cui all'art. 1, c. 293 della L. 234/2021, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 1, c. 526 della L. 197/2022, destinate al Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro di cui all'art. 73, c. 3 lett. a)	0,00 €
TOTALE RISORSE VARIABILI		0,00 €
TOTALE FONDI		2.056.485,32 €

FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO
Risorse Fisse vanti carattere di certezza e stabilità

		2025
Art. 96 CCNL 19/12/2019	Delibera Giunta Regionale n. 29/10 del 29/10/2022	604.206,44 €
Art. 74 c. 2 lett. a) CCNL 23/01/2024	la parte stabile del Fondo è incrementata a decorrere dal 31.12.2021 e a valere dall'anno successivo di un importo, su base annua, pari a Euro 99,97 pro-capite, applicati alle unità di dirigenti destinatari del presente CCNL in servizio al 31.12.2018	42.074,37 €
scorpori avvenuti da ARES vs Asl Gallura (L.R. 24/20)	nota Ares n. 39545 del 30/05/2023	28.019,80 €
art. 75 c. 4 CCNL 23/01/2024	le aziende ed enti possono destinare ai Fondi artt. 73 e 74, in applicazione di quanto previsto dall'art. 1, c. 604 della L. 234/2021 e con la decorrenza ivi indicata, complessive risorse in misura non superiore a € 184,46 annui pro-capite, applicato alle unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio al 31.12.2018. L'Azienda stabilisce la quota destinata a ciascuno dei due predetti	38.816,84 €

Sebastiano Sili

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures]

	Fondi, garantendo comunque una quota di almeno il 50% al Fondo art. 73	
TOTALE RISORSE FISSE		713.117,45 €
Risorse Variabili		
art. 11 c. 1 D.L. n. 35/2019 cosiddetto Decreto Calabria	le risorse per il trattamento accessorio del personale, il cui limite, definito dall'art. 23, c. 2, del D. Lgs. 75/2017, è adeguato per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31/12/2018	€ 0,00
TOTALE RISORSE VARIABILI		0,00 €
TOTALE FONDI		713.117,45 €

In sintesi:

Tipologia fondo CCNL 23.01.2024	Consistenza anno 2025
Art. 72 - Fondo per la retribuzione degli incarichi	8.405.591,85 €
Art. 73 - Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro	2.056.485,32 €
Art. 74 - Fondo per la retribuzione di risultato	713.117,45 €
TOTALE	11.175.194,62 €

Articolo 3

Fondo per la retribuzione degli incarichi

- Il fondo unico ex art. 72 del CCNL 23.1.2024 dei dirigenti Area Sanità (dirigenti medici, sanitari e delle professioni sanitarie) è destinato al riconoscimento di voci retributive fisse e ricorrenti quali l'indennità di specificità medica, la retribuzione di posizione, l'indennità di incarico di

Salvatore

Ym

R.

[Handwritten signatures]

direzione di struttura complessa, nonché la retribuzione di posizione almeno nella “parte fissa” ed ogni altra voce prevista dalla contrattazione collettiva nazionale.

2. Come previsto dall'art. 72 comma 3, del CCNL 23 gennaio 2024, nel caso in cui il fondo annuale non risulti integralmente utilizzato, le eventuali, ulteriori risorse residue quantificate a consuntivo saranno destinate (senza storicizzazione) alla retribuzione di risultato anno 2025 e, quindi, riassegnate al fondo di appartenenza a decorrere dall'esercizio finanziario dell'anno successivo.

Articolo 4

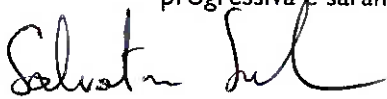
Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro

1. Il fondo è destinato al riconoscimento di voci accessorie quali l'indennità di pronta disponibilità, la retribuzione del lavoro straordinario, l'indennità di servizio festivo e notturno, nonché di ogni altra voce prevista dalla contrattazione collettiva nazionale.
2. Le indennità ricorrenti (pronta disponibilità, turno, servizio festivo e notturno ed altre analoghe) rappresentano la quota da garantire in relazione alle prestazioni erogate.
3. Come previsto dall'art. 73 comma 5, del CCNL 23 gennaio 2024, nel caso in cui il fondo annuale non risulti integralmente utilizzato, le eventuali, ulteriori risorse residue quantificate a consuntivo saranno destinate (senza storicizzazione) alla retribuzione di risultato anno 2024 e, quindi, riassegnate al fondo di appartenenza a decorrere dall'esercizio finanziario dell'anno successivo.

Articolo 5

Fondo per la retribuzione di risultato

1. 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 attraverso il responsabile del Servizio.
 - 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.



7









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. Per l'anno 2025, gli obiettivi sono individuati nell'ambito degli obiettivi strategici definiti nel PIAO 2025/2027 – annualità 2025, approvato con deliberazione del Direttore Generale n. 44 del 31.01.2025.

3. 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);

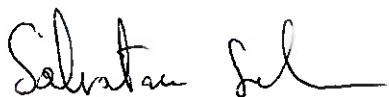
- le quote effettive della retribuzione di risultato collegate alle performance organizzative, e quindi agli obiettivi di struttura, sono riconosciute ai singoli dirigenti, oltre che in base al grado di raggiungimento degli obiettivi di cui sopra, anche in modo diversificato, in relazione alle singole 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**).

4. 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).

5. 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;
- 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.

6. 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

7. 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;

Salvatore Suel





8. Al dirigente a cui è stata riconosciuta l'indennità di sostituzione di cui all'art. 25 del CCNL 23.01.2024 (FF e/o interim) nella valorizzazione del premio di risultato è attribuito il peso corrispondente alla funzione affidata. L'indennità di sostituzione di cui all'art. 25 del CCNL 23.01.2024 è finanziata dal fondo per la retribuzione degli incarichi (art. 72).

9. 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.

10. Le parti prendono atto di quanto previsto dall'art. 27 comma 12bis CCNL Area Sanità 2019-2021 a mente del quale " i controlli ufficiali di cui ai vigenti Regolamenti della U.E. ed alla correlata normativa nazionale e regionale, effettuati al di fuori dell'ordinario orario di lavoro del dirigente veterinario, sono considerati obiettivi prestazionali incentivati con risorse a carico del Fondo per la retribuzione di risultato corrispondentemente incrementato, ai sensi dell'art. 95, comma 4, lett. f) del CCNL 19.12.2019 (Fondo per la retribuzione di risultato) ed in applicazione della normativa sopra richiamata, con oneri a carico della quota di introiti derivanti dalla riscossione delle tariffe spettante alle Aziende di cui all'art. 15, comma 2, lett. a) del D.Lgs. 2.2.2021 n. 32 e s.m.i. depurata degli oneri a carico dell'Azienda". In attuazione di tale disposizione contrattuale le parti convengono di rinviare ad una successiva e specifica regolamentazione aziendale la definizione puntuale:

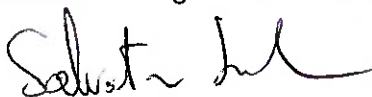
- delle tipologie degli obiettivi prestazionali incentivabili;
- delle modalità di assegnazione e verifica degli stessi;
- della retribuzione oraria;
- delle modalità di rilevazione.

le parti assumono l'impegno di rimandare

Articolo 6

Premio individuale

1. Come stabilito dall'art. 70 comma 6 del CCNL 23.1.2024, 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).




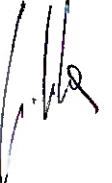













Art. 8

Elevazione indennità relative a particolari condizioni di lavoro

1. Si conferma l'elevazione dell'indennità di pronta disponibilità al valore orario di 4,00 euro/l'ora e dell'indennità di lavoro notturno al valore di 5,00 euro/l'ora come previsto nel contratto integrativo 2024.
2. Gli oneri dei relativi incrementi gravano sul Fondo di cui all'art. 73 CCNL 23.1.2024.

Art. 9

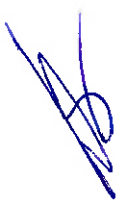
Flessibilità oraria



Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, l'Azienda si impegna a garantire fasce temporali di flessibilità oraria in considerazione dei servizi e compatibilmente con una funzionale organizzazione del lavoro.

Art. 10

Norme finali

- 
1. Il presente CIA può essere oggetto di interpretazione autentica ai sensi dell'art.49 del D.lgs. n.165/2001, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica dell'accordo (ove necessario) potrà avvenire nella forma prevista dall'art.2, comma 7 del CCNL Comparto 2/1/2022.
 2. Le parti concordano che la presente ipotesi diverrà definitiva, senza l'obbligo di una nuova sottoscrizione, a seguito di acquisizione del parere positivo da parte del Collegio Sindacale.
 3. Le parti si impegnano a verificare l'attuazione delle disposizioni di cui al presente contratto con cadenza almeno annuale e, comunque, a semplice richiesta, previo adeguato preavviso e comunque entro il primo semestre.
 4. Il presente CIA viene pubblicato sul sito web istituzionale dell'Azienda (Amministrazione Trasparente - sezione personale - contrattazione integrativa) e della sua stipula viene data informazione a tutto il personale tramite posta elettronica.
 5. Le disposizioni di cui al presente Contratto Integrativo Aziendale conservano la propria efficacia fino alla sottoscrizione del prossimo CIA che regolamenti diversamente le materie oggetto del presente accordo, fatte salve sopravvenute disposizioni ad applicazione vincolata previste dalla

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 2025 nel 30% del valore medio pro-capite del premio annuale ed è calcolata con riferimento ai dipendenti in servizio al 1° gennaio 2025 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 2025, al 5 % del personale in servizio alla data del 1° gennaio 2025.
4. A parità di punteggio precede il Dirigente che non ha ricevuto il Premio Individuale l'anno precedente, ad ulteriore parità 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.



Articolo 7

Congedo parentale ad ore

1. Per ogni bambino, nei primi suoi dodici anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dall'art. 32 del D.lgs. n. 151/2001.
2. In attuazione delle previsioni dell'art.32, comma 1-ter del D.lgs. n.151/2001, i genitori lavoratori, anche adottivi o affidatari, con rapporto di lavoro, sia a tempo pieno che a tempo parziale, possono fruire anche su base oraria dei periodi di congedo parentale. Ai fini del computo dei giorni di congedo parentale fruiti da un lavoratore a tempo pieno, 7 ore e 36 minuti di congedo parentale sono convenzionalmente equiparate ad un giorno in caso di articolazione dell'orario di lavoro su 5 giorni; 6 ore e 20 minuti di congedo parentale sono convenzionalmente equiparate ad un giorno in caso di articolazione dell'orario di lavoro su 6 giorni. In caso di part time il suddetto numero di ore è riproporzionato per tenere conto della minore durata della prestazione lavorativa. I congedi parentali ad ore non sono, in ogni caso, fruibili per meno di un'ora e non riducono le ferie. Trascorsa la prima ora di utilizzo si procederà alla registrazione del tempo effettivo di utilizzo fino a 7 ore e 35 minuti (o 6 ore e 19 minuti).



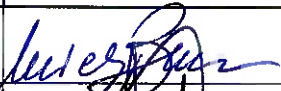
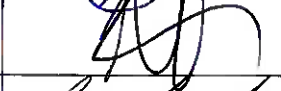

legge e/o dalla contrattazione collettiva nazionale, che come tali si sostituiscono di diritto alle previsioni aziendali ad eventuale contenuto difforme.

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

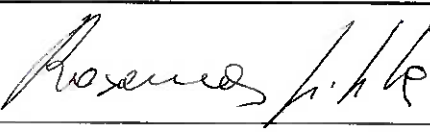
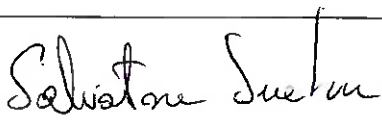
Letto, firmato e sottoscritto



Delegazione di parte Pubblica

RUOLO	NOME E COGNOME	FIRMA
Presidente	Direttore Amministrativo Asl Gallura : Dott. Michele Baffigo	
Componente	Il Direttore della SC Affari Generali, Legali e Capitale Umano	
Componente	Dott.ssa Sara Marina Mazzoleni	

Organizzazioni Sindacali rappresentative (fonte ARAN) firmatarie del CCNL 23.1.2024

SIGLE	FIRMA
ANAAO ASSOMED	
CIMO	
AAROI EMAC	

FASSID	
FP CGIL	<i>Giuseppe Corde</i>
FVM	<i>Ds.</i>
UIL FPL	<i>D'Angelo Solvito</i>
FEDERAZIONE CISL MEDICI	<i>Giuseppe Cutili</i>
NUOVA ASCOTI ANPO FIALS MEDICI	
FESMED	
AUPI	

Olbia, 16/10/2025