

**IPOTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE ANNO 2025
AREA FUNZIONI LOCALI DIRIGENZA PTA**

In data 29/01/2026 presso la sede della ASL GALLURA sita a Olbia in Via Bazzoni Sircana, 2-2/A, tra la Delegazione trattante di parte pubblica e la Delegazione di parte sindacale dell'Area Funzioni Locali Dirigenza PTA si procede alla sottoscrizione dell'ipotesi di "Contratto Integrativo Aziendale anno 2025 dell'Area Funzioni Locali Dirigenza PTA", secondo le indicazioni del CCNL 16.07.2024, che sarà trasmessa al Collegio Sindacale ai sensi dell'art.40-bis, co. 1, D.lgs. n.165/2001 per l'acquisizione del relativo parere

Indice

Articolo 1.....	2
Campo di applicazione	2
Articolo 2.....	2
Ammontare dei fondi contrattuali	2
Articolo 3.....	4
Fondo per la retribuzione di Posizione	4
Articolo 4.....	5
Fondo per la retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori	5
Articolo 5.....	8
Premio individuale	8
Articolo 6.....	8
Clausola di salvaguardia economica	8
Articolo 7.....	9
Congedo parentale ad ore	9
Articolo 8.....	9
Norme finali.....	9



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 e, 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 16 luglio 2024 è stato sottoscritto il CCNL relativo al personale dell'Area Funzioni Locali - 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 Professionale, Tecnica e Amministrativa dipendente della Asl Gallura.

Articolo 2

Ammontare dei fondi contrattuali

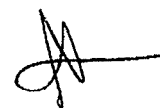
Le parti danno atto che, in applicazione di quanto previsto dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, la disponibilità dei fondi contrattuali di cui al CCNL 16 luglio 2024, per l'anno 2025 provvisoriamente determinata, relativamente al personale della dirigenza PTA, nei valori di cui alla tabella di seguito riportata come da deliberazione del Commissario Straordinario del 15 ottobre 2025, n. 368:



FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE		
Risorse Fisse aventi carattere di certezza e stabilità		
		2025
	Delibera Giunta Regionale n. 29/10 del 29/10/2022	91.503,02 €
	a decorrere dal 1° gennaio 2021, il Fondo per la retribuzione di posizione di cui all'art. 90 del CCNL del 17.12.2020 è stabilmente incrementato di un importo, su base annua, pari a € 964,55 per ogni dirigente destinatario della presente sezione in servizio alla data del 31.12.2018 [...]	6.751,85 €
	nota Ares n. 39545 del 30/05/2023 e determina ARES n. 1395 del 28/05/2024	€ 71.023,47
TOTALE RISORSE FISSE		169.278,34 €
Risorse Variabili		
	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	- €
TOTALE RISORSE VARIABILI		0,00 €
TOTALE FONDI		169.278,34 €

FONDO RETRIBUZIONE DI RISULTATO E ALTRI TRATTAMENTI ACCESSORI		
Risorse Fisse aventi carattere di certezza e stabilità		
		2025
Art. 91 CCNL 17/12/2020	Delibera Giunta Regionale n. 29/10 del 29/10/2022	19.837,05 €
Art. 52 c. 2 CCNL 16/07/2024	a decorrere dal 31/12/2021 ed a valere dall'annualità successiva, il Fondo per la retribuzione risultato e altri trattamenti accessori di cui all'art. 91 del CCNL del 17.12.2020 è stabilmente incrementato di un importo, su base annua, pari a € 270,42 per ogni dirigente	1.892,94 €



	destinatario della presente sezione in servizio alla data del 31/12/2018	
scorpori avvenuti da ARES verso Asl Gallura, in applicazione della L.R. 24/20	nota Ares n. 39545 del 30/05/2023 e determina ARES n. 1395 de	14.063,78 €
TOTALE RISORSE FISSE		35.793,77 €
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	- €
TOTALE RISORSE VARIABILI		0,00 €
TOTALE FONDI		35.793,77 €
FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE		

In sintesi:

Tipologia fondo	Consistenza anno 2025	Proiezione costo anno 2025	Residuo per CIA competenza 2025
Fondo per la Retribuzione di Posizione	169.278,34 €	152.577,91 €	16.700,43 €
Fondo per la Retribuzione di Risultato e altri trattamenti accessori	35.793,77 €	4.314,64 € (indennità di pronta disponibilità)	31.479,13 €

Articolo 3

Fondo per la retribuzione di Posizione

1. Il fondo è destinato al riconoscimento di voci retributive fisse e ricorrenti quali la retribuzione di posizione

(parte fissa, ed in caso di disponibilità del fondo, la parte variabile), l'indennità di incarico di direzione di struttura complessa, ed ogni altra voce prevista dalla contrattazione collettiva nazionale.

2. Relativamente alla graduazione della retribuzione di posizione del personale della Dirigenza PTA ci si attiene alle tipologie previste dal CCNL per la determinazione delle classi di retribuzione, ed in particolare:
 - Incarico di direzione di struttura complessa;
 - Incarico di direzione di struttura semplice, anche a valenza dipartimentale;
 - Incarico di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo.
3. Gli incarichi dirigenziali sono conferiti dal Direttore Generale sulla base dell'atto aziendale e del Regolamento sul conferimento degli incarichi Area PTA allegato alla Deliberazione n. 858 del 29/12/2023 della ASL Gallura. Ad ogni incarico dirigenziale viene attribuito un importo complessivo di retribuzione di posizione almeno pari alla retribuzione di posizione (parte fissa) prevista dal CCNL 16/07/2024 per la relativa tipologia di incarico.
4. Le parti, inoltre, danno atto che come stabilito dall'art. 91 comma 9 del CCNL 17 dicembre 2020 le somme non utilizzate nell'anno di riferimento sono trasferite (senza storicizzazione) al "Fondo per la retribuzione di risultato e altri accessori"; tali somme non utilizzate concorrono a determinare la quota complessiva da destinare alla liquidazione della retribuzione di risultato e sono distribuite senza generare alcun residuo.

Articolo 4

Fondo per la retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori

1. 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;
 - 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.
2. 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.
 3. 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.
 4. La ripartizione del fondo per la retribuzione di risultato individuato dal CCNL, con l'aggiunta di eventuali altre somme residuali ai sensi dei CCCCNL vigenti, per il personale dipendente dell'area 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:

- Direttore di Struttura Complessa:	peso 2,00
- Responsabile di SS/SSD	peso 1,75
- Incarichi professionali	peso 1,50
- RPCT	peso 0,20
- membro nucleo tecnico accreditamento ¹	peso 0,10
 5. 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). 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).
 6. 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;

¹ Art. 5 Decreto dell'Assessorato dell'Igiene e Sanità e dell'Assistenza Sociale della Regione Sardegna n. 38, prot. 9620 del 09.12.2024

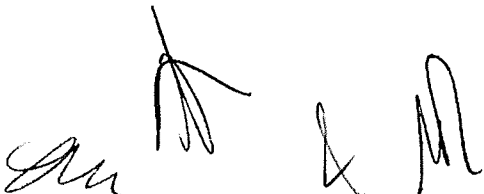


- ferie;
- infortunio sul lavoro e per causa di servizio;
- permessi donatori di sangue e di midollo osseo;
- in applicazione della L.104/92;
- malattia certificata terapie salvavita;
- permessi sindacali retribuiti;
- permessi retribuiti concessi in applicazione del CCNL;
- riposi compensativi;
- espletamento delle funzioni di giudice popolare;
- 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.

7. 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

- 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.
8. 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 5

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 2025 nel 30% del valore medio pro-capite del premio annuale ed è calcolata con riferimento ai dipendenti in servizio nel corso dell'anno 2025 (espresso in FTE).
3. Il premio individuale, viene attribuito ad una limitata quota massima di personale valutato; viene assegnato, per l'anno 2025, al 10% con arrotondamento all'unità superiore del personale in servizio nel corso dell'anno 2025 (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.

Articolo 6

Clausola di salvaguardia economica

1. Nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione, si proceda alla revoca dell'incarico dirigenziale in corso, al dirigente interessato da tale processo viene conferito un nuovo incarico, tra quelli previsti dall'atto aziendale e/o da altro atto aziendale/CCNL, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico; al dirigente interessato dal provvedimento di revoca è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione, che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione (posizione nuovo incarico + differenziale) connessa al precedente incarico, in una percentuale pari al 100%. In caso di revoca anticipata di incarico di struttura complessa è

- altresì corrisposta l'indennità di struttura complessa sino alla scadenza naturale dell'incarico revocato.
2. Il differenziale di cui al comma 1 è riconosciuto, a seguito della individuazione delle risorse a copertura dell'onere e nei limiti delle stesse o, nella misura massima che il fondo consente in ragione d'anno, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il valore originariamente attribuito secondo la sopraindicata tabella si riduce di 1/3 il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo. L'onere per i differenziali di posizione di cui al comma 2 è posto a carico del fondo per la retribuzione di posizione.
 3. La disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione, pur in presenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1, nei casi di affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa.

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 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.

Articolo 8

Norme finali

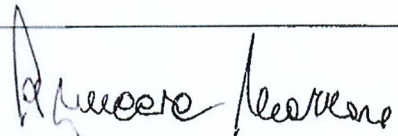

1. Le parti si impegnano a verificare l'attuazione delle disposizioni di cui al presente contratto con cadenza almeno annuale e, comunque, a semplice richiesta, previo adeguato preavviso.

2. Per tutto quanto non previsto dal presente contratto, rimangono in vigore e si applicano le disposizioni dei contratti collettivi nazionali e aziendali vigenti.
3. 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.
4. 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 legge e/o dalla contrattazione collettiva nazionale, che come tali si sostituiscono di diritto alle previsioni aziendali ad eventuale contenuto difforme.
5. 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 2/11/2022.
6. 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.

Olbia, 29/01/2026

Letto, firmato e sottoscritto

Delegazione Trattante Parte Pubblica

RUOLO	NOME E COGNOME	FIRMA
Presidente	Direttore Amministrativo Asl Gallura : Dott. Michele Baffigo	
Componente	Il Direttore SC Area Data Management : Dott.ssa Pinuccia Mazzone	
Componente	Il Direttore SC Affari generali legali e Capitale Umano: Dott. Roberto Piras	

Componente e Segretario Verbalizzante	Dott.ssa Sara Marina Mazzoleni	<i>Sara Marina Mazzoleni</i>
---	--------------------------------	------------------------------

Delegazione trattante parte Sindacale

SIGLE	NOME E COGNOME	FIRMA
FEDIR	EUSA PETRONE	<i>Eusa Petrone</i>
CISL		
FP CGIL		
UIL FPL		