ASL4 - Ogliastra
Data: 21/10/2026 10:29:41 PG/2026/0018084

ASLOgliastra
Azienda socio-sanitaria locale

ACCORDO DECENTRATO STRALCIO RELATIVO ALLA DETERMINAZIONE DEI CRITERIDI RIPARTIZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO PER L'ANNO 2025, SIGLATO TRA L'ASL OGLIASTRA E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE DELLA DIRIGENZA AREA FUNZIONI LOCALI.

Il giorno diciannove del mese di ottobre dell'anno 2026, alle ore 15.30 nella sede legale dell'ASL Ogliastra in via Piscinas, 5 – Lanusei, e da remoto tramite piattaforma Webex, si è riunita la delegazione trattante della Dirigenza Area Funzioni Locali per la sottoscrizione del seguente accordo, relativo alla determinazione dei criteri per la ripartizione della retribuzione di risultato per l'anno 2025, nel rispetto delle norme contrattuali concernenti il sistema premiante.

In via preliminare, vengono richiamati:

- I criteri e principi già oggetto di contrattazione nella precedente annualità 2024;
- Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) ASL OGLIASTRA per gli anni 2025-2027 approvato con Deliberazione del Direttore Generale n.41 del 30/01/2025;
- Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance" approvato con Delibera del Direttore Generale ASL Ogliastra n. 518 del 13/12/2023;
- la Deliberazione del Direttore Generale ASL Ogliastra n. 455 del 19/08/2026 avente ad oggetto "Costituzione fondi contrattuali definitivi anno 2025, provvisori anno 2026 e aggiornamento fondi anno 2024 – Area Contrattuale: Dirigenza Funzioni Locali PTA;

PRINCIPI GENERALI

La retribuzione di risultato è correlata:

- alla valutazione del grado di raggiungimento della performance organizzativa in base agli obiettivi assegnati alle Strutture da parte della Direzione;
- alla valutazione della performance individuale in relazione al raggiungimento degli obiettivi assegnati, secondo i criteri e le modalità stabiliti nel sistema di misurazione e valutazionedella performance dell'ASL Ogliastra.

Il sistema premiante si applica a tutti i dirigenti dell'area funzioni locali dell'ASL Ogliastra con rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato che a tempo determinato.

Presupposto per l'erogazione della retribuzione di risultato è la certificazione del Collegio Sindacale sulla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio equelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge.

L'erogazione dei compensi incentivanti è subordinata alla conclusione del ciclo di valutazione annuale secondo le modalità definite nell'ambito del regolamento aziendale "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance" approvato con Delibera del Direttore Generale ASL Ogliastra n. 518 del 13/12/2023, e alla verifica dell'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV).

Il citato regolamento, per la finalità del presente accordo, trova integrale applicazione.

L'OIV, prende atto dei risultati di valutazione, propone alla Direzione Generale la valutazione dei Dirigenti di vertice e redige la graduatoria di merito, sulla base dei punteggi totalizzati nelle schede di ciascun valutato.

La valutazione è considerata positiva se il punteggio finale è pari ad almeno 60 punti.

ASL4 - Ogliastra
Data: 21/10/2026 10:29:41 PG/2026/0018084

Pertanto non partecipano alla corresponsione del trattamento accessorio collegato alla performance i dirigenti che conseguono una valutazione inferiore a 60 punti su 100.

RIPARTIZIONE DEI FONDI CONTRATTUALI

Le risorse sono quantificate annualmente sulla base della disponibilità presente sul fondo per la retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori ai sensi dell'art. 91 del CCNL dell'Area Funzioni Locali del 17 dicembre 2020, triennio 2016-2018, art. 52 CCNL 2019/2021 e art. 33 CCNL 2022/2024.

Il predetto fondo aziendale di finanziamento è destinato interamente al pagamento della retribuzione di risultato (ivi compresi i compensi per le sostituzioni ad interim, RPCT).

A tale quota è da ricondurre l'importo della retribuzione di risultato da corrispondere al Dirigente Responsabile della prevenzione della corruzione a seguito di valutazione positiva dell'attività attraverso il riconoscimento dei risultati raggiunti (Circolare Dipartimento Funzione Pubblica n. 1/2013 - Determinazione ANAC n. 8 del 17 giugno 2015). Si concorda, confermando i contenuti dell'accordo 2021, per l'anno 2025 un importo pari ad € 3.000,00.

Gli eventuali risparmi a consuntivo nella gestione del fondo di cui all'art. 90 del CCNL 17-12-2020 "Fondo retribuzione di posizione" integrano, a consuntivo, il fondo della retribuzione di risultato e saranno temporaneamente utilizzati, ai sensi dell'art. 91 comma 9.

Si prende atto altresì dell'art. 52 comma 4 del CCNL 2019/2021 e dell'art. 29 comma 1 lett. c) del CCNL 2022/2024.

L'attribuzione del fondo sarà effettuata sulla base dell'apporto di ogni dirigente nell'ambito dell'U.O/Dipartimento di appartenenza secondo quanto previsto dal regolamento aziendale sul sistema di misurazione della valutazione della performance approvato con deliberazione n. 518 del 13/12/2023.

La retribuzione di risultato dei dirigenti costituisce l'emolumento volto a remunerare l'effettivo raggiungimento degli obiettivi da parte del dirigente e viene corrisposto a consuntivo in esito all'apposito procedimento di valutazione previsto dal regolamento sopra citato.

Alla valutazione complessiva del dirigente, così come sopra determinata, si conferma che verranno sommati i punteggi, relativi agli incarichi ed alla esperienza professionale, di seguito elencati:

DIRIGENTI	PTA /Punti
SC-SSD	7
IPAS-IP	4

Nel caso in cui un dirigente abbia ricoperto più incarichi anche di natura diversa nel corso dell'anno, si terrà conto solo dell'ultimo incarico ricoperto al 31 dicembre dell'anno di riferimento.

Con riguardo agli incarichi di sostituzione "ad interim" di cui all'art. 73 del CCNL 17-12-2020,

ASL4 - Ogliastra
Data: 21/10/2026 10:29:41 PG/2026/0018084

comma 8, il maggiore aggravio per il dirigente incaricato che ne deriva è compensato con una quota in più, pari al 50 % del valore della retribuzione di risultato rispetto a quella dovuta per l'ordinario raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Si concorda che la maggiore quota verrà attribuita:

- per gli incarichi formalmente conferiti con atto deliberativo;
- sulla base della valutazione ottenuta con riguardo all'incarico ad interim e limitatamente al periodo di sostituzione;
- esclusivamente per l'affidamento della struttura temporaneamente priva di titolare ad altro dirigente con corrispondente incarico.

DIFFERENZIAZIONE E VARIABILITÀ DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO (ART. 13 CCNL 2022/2024)

Ai dirigenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Azienda o Ente, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato.
Detta maggiorazione, viene confermata dalle parti nella misura del 25% del valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato.

Si conferma altresì, che la maggiorazione sarà attribuita alla percentuale del 10% dei dirigenti collocati nella fascia più alta di punteggio per ciascuno dei ruoli professionale, tecnico e amministrativo.

A parità di punteggio precede il dirigente con la maggiore anzianità di servizio maturata in qualità di dirigente a tempo indeterminato nel SSN. Ad ulteriore parità precede il dirigente con maggiore anzianità anagrafica.

La retribuzione di risultato sarà erogata sulla base dei risultati, obiettivi e, sistema permanente di valutazione previsto nel regolamento citato e sarà anche rapportata proporzionalmente all'effettiva presenza in servizio certificata mediante il sistema informatico delle presenze in uso.

A tal fine, sono altresì considerate a tutti gli effetti come servizio reso le seguenti assenze dovute alla fruizione di giornate relative a:
- congedo obbligatorio di maternità (art. 1 comma 183 della legge 28 dicembre 2015, n° 208 – Disposizioni per la formazione di bilancio annuale e pluriennale dello stato - legge di stabilità 2016);
- Ferie;
- Formazione/Aggiornamento obbligatorio;
- Citazioni e testimonianze per ragioni di servizio.

I primi trenta giorni di assenza relativi all'anno 2025 non saranno oggetto di alcuna decurtazione. La decurtazione proporzionale sarà applicata a decorrere dal 31° giorno di assenza dal servizio.

Per quanto non previsto le parti rinviano alle disposizioni di legge e contrattuali vigenti in

materia ed al regolamento aziendale sul sistema di misurazione della valutazione della performance approvato con deliberazione n. 518 del 13/12/2023.

NORMA FINALE

L'applicazione del presente Accordo è subordinata al parere favorevole del Collegio Sindacale.

Le parti concordano che la presente ipotesi diverrà definitiva, senza l'obbligo di nuova sottoscrizione, a seguito di acquisizione del parere positivo da parte del Collegio Sindacale.

Letto, approvato e sottoscritto.

La Delegazione Trattante ASL Ogliastra

Il Direttore Generale Dr. Andrea Fabbo

Il Direttore Amministrativo Dr.ssa Stefania Ferrari STEFANIA FERRARI Firmato digitalmente da STEFANIA FERRARI Data: 2026.10.19 16:28:56 +02'00'

Il Direttore Sanitario Dr. Nicola Vargas

Il Dirigente SSD Personale Dr.ssa Manuela Giacu Manuela Giacu Firmato digitalmente da Manuela Giacu Data: 2026.10.19 17:25:27 +02'00'

La Delegazione di parte sindacale

CGIL _____

CISL _____

UIL _____

FEDIR _____ Daniele Maria Agulli 20.10.2026 18:59:41 GMT+01:00 _____

ASL4 - Ogliastra
Data: 21/10/2026 10:29:41 PG/2026/0018084