ASLOgliastra
Azienda socio-sanitaria locale

Relazione illustrativa

Dirigenza Amministrativa, Tecnica e Professionale

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		19 ottobre 2026
Periodo temporale di vigenza		2025
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Generale, Direttore Amministrativo, Direttore Sanitario, Dirigente SSD Personale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL, CISL, UIL, FEDIR Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): FEDIR
Soggetti destinatari		Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		ACCORDO DECENTRATO STRALCIO RELATIVO ALLA DETERMINAZIONE DEI CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO PER L'ANNO 2025.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	**Intervento dell'Organo di controllo interno.** **Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.**	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009: 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 gennaio 2025.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009: 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 gennaio 2025.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009: Sono pubblicati nella sezione Amministrazione Trasparente de-dicata del sito istituzionale.
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Si, con Deliberazione del Direttore Generale ASL Ogliastra n. 408 del 23/07/2026.
Eventuali osservazioni: Nessuna		

Modulo 2

A).Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata:

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 valutazione della 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 e quelli 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.

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, 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.

B).QUADRO DI SINTESI DELLE MODALITÀ DI UTILIZZO DA PARTE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DELLE RISORSE DEL FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE;

Modalità di calcolo:

1) Come base di partenza si utilizza l'importo del fondo di cui all'art. 91 del CCNL 2016-2018 cosi come integrato dall'art. 33 c. 1 del CCNL 2022/2024 denominato "Fondo retribuzione di risultato ed altri trattamenti accessori" pari a 27.699,02 € (Deliberazione del Direttore Generale n. 455 del 19/08/2026);
2) All'importo cosi individuato dovranno essere sottratti gli importi erogati di competenza dell'anno 2025 del Fondo retribuzione di risultato ed altri trattamenti accessori di cui al punto precedente;
3) Tale differenza determinerà l'ammontare delle risorse disponibili per la retribuzione di risultato anno 2025;
4) All'importo di cui al punto precedente (3), ai sensi dell'art. 91 c. 9 del CCNL 2016-2018 sono altresì sommate eventuali risorse del "Fondo retribuzione di posizione" di cui all'art. 90 stanziate a bilancio e certificate dagli organi di controllo, qualora non sia stato possibile utilizzarle integralmente nell'anno di riferimento, le quali sono vincolate a retribuzione di risultato. Resta comunque fermo l'obbligo dell'integrale destinazione delle risorse nell'anno contabile di competenza.

Per l'anno 2025 è stato certificato il Fondo definitivo della retribuzione di risultato di cui all'art. 90 del CCNL 17/12/2020 cosi come integrato dall'art. 33 c. 1 del CCNL 2022/2024, con verbale del Collegio Sindacale ASL Ogliastra n. 7 del 06/08/2026 PG/2026/13769 del 07/08/2026 a cui è seguita la Deliberazione del Direttore Generale n. 455 del 19/08/2026.

Totale Fondo Definitivo art. 91 CCNL 17/12/2020 ANNO 2025	**27.699,02 €**
Speso Competenza 2025 dato consolidato fino al 31/08/2026	7.080,00 €
Residui art. 91 Anno 2025	**20.619,02 €**

Totale Fondo Definitivo art. 90 CCNL 17/12/2020 ANNO 2025	**237.364,64 €**
Speso Competenza 2025 dato consolidato fino al 31/08/2026	204.522,76 €
Residui art. 90 Anno 2025	**32.841,88 €**

Somme Disponibili per la Retribuzione Risultato ANNO 2025	**53.460,90 €**

C).GLI EFFETTI ABROGATIVI IMPLICITI, IN MODO DA RENDERE CHIARA LA SUCCESSIONE TEMPORALE DEI CONTRATTI INTEGRATIVI E LA DISCIPLINA VIGENTE DELLE MATERIE DEMANDATE ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA:

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

D).ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON LE PREVISIONI IN MATERIA DI MERITOCRAZIA E PREMIALITÀ:

Le previsioni contenute nell'accordo stralcio sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità, in quanto l'attribuzione della premialità è correlata al diverso contributo professionale fornito da ciascun dirigente nell'ambito dell'unità operativa di appartenenza, secondo quanto previsto dal regolamento aziendale sul sistema di misurazione e valutazione della performance di cui alla Delibera del Direttore Generale ASL Ogliastra n. 518 del 13/12/2023. Inoltre, ai sensi dell'art. 13 del CCNL Funzioni Locali PTA del 2022/2024, e prevista la differenziazione della retribuzione per i dirigenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione. Detta maggiorazione viene stabilita nella misura del 25% del valore medio pro- capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato e sarà attribuita al 10% dei dirigenti collocati nella fascia più alta di punteggio per ciascuno dei ruoli professionale, tecnico e amministrativo.

E).ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON IL PRINCIPIO DI SELETTIVITÀ DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE:

Parte non pertinente.

F).ILLUSTRAZIONE DEI RISULTATI ATTESI DALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO, IN CORRELAZIONE CON GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE GESTIONALE:

Il risultato che ci si attende con la sottoscrizione del presente contratto integrativo (accordo stralcio) è il miglioramento del livello di responsabilizzazione del singolo rispetto alle funzioni da svolgere e agli obiettivi da raggiungere nell'ambito dell'UO di assegnazione, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate alla valorizzazione del merito e della professionalità profusa da ciascun dipendente nell'ambito delle attività da lui svolte e dalle finalità assegnate all'Unità operativa di appartenenza.

G).ALTRE INFORMAZIONI EVENTUALMENTE RITENUTE UTILI PER LA MIGLIORE COMPRENSIONE DEGLI ISTITUTI REGOLATI DAL CONTRATTO:

Nessuna.

Il Dirigente SSD Personale
Dr. ssa Manuela Giacu

Il Direttore Amministrativo
Dr.ssa Stefania Ferrari

Il Direttore Generale
Dr. Andrea Fabbo

ASLOgliastra
Azienda socio-sanitaria locale

Relazione Tecnico-Finanziaria

Dirigenza Amministrativa, Tecnica e Professionale

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Determinazione dell'ammontare delle risorse disponibili per la retribuzione del risultato anno 2025 di cui all'articolo 91 CCNL Area Funzioni Locali PTA del 17/12/2020 cosi come integrato dall'art. 33 c. 1 del CCNL 2022/2024.

La determinazione dei residui contrattuali di cui agli articoli 90 e 91 del CCNL Area Funzioni Locali PTA del 17/12/2020 e s.m.i. per il personale della Dirigenza Amministrativa, Tecnica e Professionale costituiscono la base per l'avvio della contrattazione integrativa.

Per l'anno 2025 è stato certificato il Fondo definitivo della retribuzione di risultato di cui all'art. 90 del CCNL 17/12/2020 cosi come integrato dall'art. 33 c. 1 del CCNL 2022/2024, con verbale del Collegio Sindacale ASL Ogliastra n. 7 del 06/08/2026 PG/2026/13769 del 07/08/2026 a cui è seguita la Deliberazione del Direttore Generale n. 455 del 19/08/2026.

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

- Risorse storiche consolidate
- Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl/Ccrl/Ccpl
- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

(sezione non pertinente)

Sezione II - Risorse variabili

(sezione non pertinente)

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

(sezione non pertinente)

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

- Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione
- Totale risorse variabili sottoposto a certificazione
- Totale Fondo sottoposto a certificazione

(sezione non pertinente)

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

(sezione non pertinente)

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Modalità di calcolo:

1) Come base di partenza si utilizza l'importo del fondo di cui all'art. 91 del CCNL 2016-2018 cosi come integrato dall'art. 33 c. 1 del CCNL 2022/2024 denominato "Fondo retribuzione di risultato ed altri trattamenti accessori" pari a 27.699,02 € (Deliberazione del Direttore Generale n. 455 del 19/08/2026);
2) All'importo cosi individuato dovranno essere sottratti gli importi erogati di competenza dell'anno 2025 del Fondo retribuzione di risultato ed altri trattamenti accessori di cui al punto precedente;

3) Tale differenza determinerà l'ammontare delle risorse disponibili per la retribuzione di risultato anno 2025;
4) All'importo di cui al punto precedente (3), ai sensi dell'art. 91 c. 9 del CCNL 2016-2018 sono altresì sommate eventuali risorse del "Fondo retribuzione di posizione" di cui all'art. 90 stanziate a bilancio e certificate dagli organi di controllo, qualora non sia stato possibile utilizzarle integralmente nell'anno di riferimento, le quali sono vincolate a retribuzione di risultato. Resta comunque fermo l'obbligo dell'integrale destinazione delle risorse nell'anno contabile di competenza.

Per l'anno 2025 è stato certificato il Fondo definitivo della retribuzione di risultato di cui all'art. 90 del CCNL 17/12/2020 cosi come integrato dall'art. 33 c. 1 del CCNL 2022/2024, con verbale del Collegio Sindacale ASL Ogliastra n. 7 del 06/08/2026 PG/2026/13769 del 07/08/2026 a cui è seguita la Deliberazione del Direttore Generale n. 455 del 19/08/2026.

Totale Fondo Definitivo art. 91 CCNL 17/12/2020 ANNO 2025	**27.699,02 €**
Speso Competenza 2025 dato consolidato fino al 31/08/2026	7.080,00 €
Residui art. 91 Anno 2025	**20.619,02 €**

Totale Fondo Definitivo art. 90 CCNL 17/12/2020 ANNO 2025	**237.364,64 €**
Speso Competenza 2025 dato consolidato fino al 31/08/2026	204.522,76 €
Residui art. 90 Anno 2025	**32.841,88 €**

Somme Disponibili per la Retribuzione Risultato ANNO 2025	**53.460,90 €**

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

(modulo non pertinente)

Modulo IV - Compatibilità economico- finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente ex ante il limite di spesa del Fondo proposto alla certificazione

La verifica del rispetto dei limiti di spesa viene attuata attraverso il sistema contabile di gestione degli stipendi, in virtù del quale per ciascuna tipologia di risorsa presente è individuata una apposita voce stipendiale. Le voci così individuate, opportunamente aggregate, sono ribaltate sul bilancio dell'ente consentendo il controllo mensile della spesa.

Sezione II - Verifica a consuntivo, mediante gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione, che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato (ed eventuale accertamento delle economie del Fondo che ai sensi contrattuali possono transitare al Fondo successivo ai fini del rispetto dell'integrale utilizzo delle risorse)

(sezione non pertinente)

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Tutte le somme relative ai fondi delle risorse decentrate trovano copertura nel bilancio dell'Azienda, con imputazione nei conti di spesa inerenti il pagamento degli stipendi, secondo il ruolo di appartenenza dei dipendenti.

Le somme per oneri riflessi sono previste nel bilancio dell'Azienda, nei rispettivi capitoli relativi alla spesa del personale.

Si certifica che non ci sono oneri senza copertura di bilancio.

Il Direttore SC Bilancio
Dr.ssa Silvana Biagina Gusai

Silvana Biagina Gusai
Firmato digitalmente da Silvana Biagina Gusai
Data: 2026.10.19 21:57:32 +02'00'

Il Dirigente SSD Personale
Dr. ssa Manuela Giacu

Manuela Giacu
Firmato digitalmente da Manuela Giacu
Data: 2026.10.21 14:38:07 +02'00'

Il Direttore Amministrativo
Dr.ssa Stefania Ferrari

STEFANIA FERRARI
Firmato digitalmente da STEFANIA FERRARI
Data: 2026.10.21 17:15:18 +02'00'

Il Direttore Generale
Dr. Andrea Fabbo

Andrea Fabbo
Firmato digitalmente da Andrea Fabbo
Data: 2026.10.21 17:15:54 +02'00'