

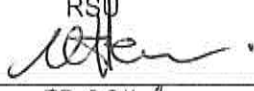
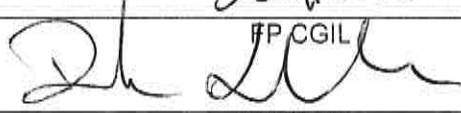
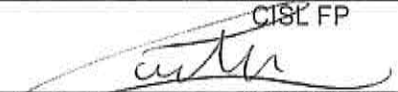
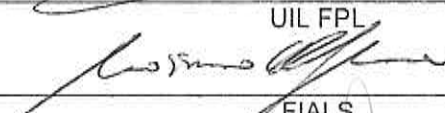
Accordo di contrattazione decentrata integrativa fra Azienda, RSU e Organizzazioni Sindacali del Comparto:

"Criteri di ripartizione Fondo art. 81 C.C.N.L. 21/05/2018 (Fondo Premialità), anno 2020"

In data 11/11/2021, presso la sede legale dell'Azienda Sociosanitaria Ligure 5, sita in Via Fazio n. 30, presso la sala riunioni del 3° piano

- dato atto che con deliberazione n. 86 del 28/01/2021 sono stati accertati a consuntivo 2020 i Fondi aziendali per i trattamenti accessori delle tre aree contrattuali
- acquisito il parere favorevole di compatibilità economico finanziaria rilasciato dal Collegio Sindacale sull'ipotesi di Accordo di contratto integrativo aziendale "Criteri di ripartizione Fondo art. 81 C.C.N.L. 21/05/2018 (Fondo Premialità), anno 2020" siglato il 3/08/2021, come da comunicazione a mezzo mail del 9/11/2021,

la delegazione trattante di parte pubblica, la RSU e le Organizzazioni Sindacali del Comparto sottoscrivono in via definitiva l'Accordo di contrattazione decentrata integrativa di cui al testo allegato

PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE
Il Direttore Amministrativo (Presidente) Dott. Antonio Mazzone	RSU 
Il Direttore Sanitario Dott. Franco Martelli	FP CGIL 
Il Direttore Sociosanitario Dott. Maria Alessandra Massari	CISL FP 
Il Direttore S.C. Gestione Risorse Umane Dott. Barbara Graverini	UIL FPL 
Il Dirigente Professioni Sanitarie Dott. Franco Piu	FIALS 
Ufficio Relazioni sindacali Dott. Alessandra Olivieri	FSI 
P.O. Trattamento economico personale dipendente e convenzionato Dott. Rita Maria Ratti	NURSING UP 

**Ipotesi di accordo di contrattazione decentrata integrativa
fra Azienda, RSU
e Organizzazioni Sindacali del Comparto**

Criteri ripartizione Fondo art. 81 C.C.N.L. 21/05/2018 (Fondo Premialità), anno 2020

La Spezia, 3/08/2021

L'anno 2021, il giorno 3 del mese di AGOSTO, alle ore 12,30 presso la sede legale dell'Azienda Sociosanitaria Ligure 5 sita in Via Fazio n. 30, ha avuto luogo l'incontro tra la Delegazione trattante di parte pubblica dell'Azienda, la RSU e le Organizzazioni Sindacali del Comparto, in sede di contrattazione decentrata integrativa.

Premesso che:

- l'art. 8 comma 5 punto del C.C.N.L. Comparto Sanità del 21/05/2018, entrato in vigore il 22/05/2018, assegna alla contrattazione integrativa la definizione, tra l'altro, dei criteri di ripartizione del Fondo per la produttività collettiva (fondo di cui all'art. 8 del C.C.N.L. 31/07/2009, ora confluito nel Fondo Premialità e Fasce di cui all'art. 81 del C.C.N.L. 21/05/2018);
- l'art. 5 del C.C.N.L. 31/07/2009 ribadisce che il sistema incentivante deve valutare l'effettivo apporto dei lavoratori coinvolti, in relazione all'attività svolta e ai risultati conseguiti, nonché sulla base della qualità e quantità della partecipazione ai progetti;
- con deliberazione n. 86 del 28/01/2021 sono stati accertati a consuntivo 2020, tra gli altri, i Fondi del Personale del Comparto, nonché la previsione degli stessi per l'anno 2021;
- con delibera n. 204 del 08/03/2021, integrata e corretta con delibera n. 250 del 25/03/2021, si è proceduto alla costituzione formale di detti Fondi per l'anno 2020;
- il Collegio Sindacale in data 4/06/2021 nell'esaminare le deliberazioni di cui al punto precedente ha espresso parere favorevole in merito alla compatibilità finanziaria della costituzione dei suddetti Fondi per l'anno 2020, riservandosi di esprimere un parere in merito alla previsione 2021 in sede di costituzione definitiva dei relativi fondi;
- la Corte dei Conti, Sezione delle Autonomie, nella Adunanza del 9 ottobre 2018 (Deliberazione n. 19/SEZAUT/2018/QMIG) su questione di massima posta dalla Sezione regionale di controllo per la Lombardia in ordine alla portata applicativa dell'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017 rispetto alle spese relative al trattamento economico accessorio del personale degli Enti Locali a seguito del nuovo contratto di categoria, ha enunciato il seguente principio di diritto:

"Gli incrementi del Fondo risorse decentrate previsti dall'art. 67, comma 2, lett. a) e b) del CCNL Funzioni locali del 21 maggio 2018, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non sono assoggettati ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti e, in particolare, al limite stabilito dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017";

Visti e richiamati:

- l'art. 40 comma 3 bis del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. secondo cui *"Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati ai sensi dell'articolo 45, comma 3. La predetta quota è collegata alle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento. La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono (...)"*;
- il comma 2 dell'art. 23 del D. Lgs. n. 75/2017, a norma del quale: *"(...) al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa,*

assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016 (...)"

- l'accordo di contrattazione decentrata integrativa intervenuto in data 27/11/2019 fra l'Azienda, la RSU e le OO.SS. del Comparto, con il quale le Parti hanno approvato i "Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance e criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche";

al termine di ampia ed approfondita discussione fra le Parti

SI CONVIENE E SI STIPULA QUANTO SEGUE

le premesse di cui sopra sono interamente richiamate a far parte integrante e sostanziale del presente accordo;

il Fondo di cui all'art. 81 C.C.N.L. 21/05/2018 (Fondo Premialità e Fasce) anno 2020 presenta una consistenza di Euro 6.715.300,12, così come evidenziato nella deliberazione n. 86 del 28/01/2021 con cui sono stati accertati a consuntivo 2020, tra gli altri, i Fondi del Personale del Comparto, nonché la previsione degli stessi per l'anno 2021, allegata in stralcio al presente accordo.

La quota parte di detto Fondo destinata alla Premialità è quantificata in Euro 791.627,93 (valore consolidato al 31/12/2017 dell'ex Fondo di produttività)

Da tale importo dovranno essere:

- sottratte le somme pagate con il Fondo per i progetti speciali, pari al 5% di Euro 791.627,93 (Euro 39.581,40),
- sommate i residui relativi al Fondo di cui all'art. 80 (Fondo Condizioni di lavoro e incarichi) anno 2019, pari ad Euro 1.160.272,00;

1. **per l'esercizio 2020** il Fondo del personale del Comparto destinato a premiare la produttività è diviso in:

una quota pari al 70% del Fondo di cui al punto a) viene utilizzata per la corresponsione degli incentivi legati alle performances organizzative (ossia alla performance di Struttura), sulla base della percentuale di raggiungimento degli obiettivi.

La restante quota del 30% viene utilizzata per la valutazione della performance individuale sulla base del sistema approvato con l'accordo decentrato del 10/01/2017, così come successivamente modificato/integrato da ultimo con l'accordo siglato in data 3/04/2018.

Le Parti stabiliscono che al 20% dei dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale, pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente;

2. si intende confermato **per l'esercizio 2020** quanto risultante dagli accordi precedenti in merito alle modalità di calcolo delle quote di produttività derivanti dalla performance organizzativa e dalla performance individuale da assegnare a ciascun dipendente, modalità che vengono di seguito riepilogate:

la quota spettante a ogni dipendente è determinata in percentuale al raggiungimento degli obiettivi, al peso assegnato all'inquadramento individuale, decurtata per eventuali assenze oltre la franchigia di 30 gg, rapportata alla percentuale di impegno orario (% part time).



Le Parti stabiliscono che, ai fini del calcolo della quota effettiva da liquidare, non sono conteggiate le assenze derivanti da: ferie, permessi sindacali, diritto allo studio, permessi giornalieri di cui alla L. n. 104/1992 e s.m.i. usufruiti dal lavoratore dipendente disabile con connotazione di gravità.

I pesi degli operatori sono così suddivisi:

- categoria A 1
- categoria B 1,4
- categoria BS 1,5
- categoria C 1,9
- categoria D 2,3
- categoria DS 2,5
- Titolari di incarico di funzione (ex posizione organizzativa e coordinamento): 3

La quota parte di incentivo non erogata per il mancato o per il solo parziale raggiungimento degli obiettivi andrà ad incrementare la quota di coloro che, al contrario, hanno raggiunto l'obiettivo di budget al 100%.

Il presente accordo ha decorrenza, ai fini giuridici ed economici, dal giorno della sua sottoscrizione in via definitiva ed ha valenza per l'esercizio 2020.

Letto, confermato e sottoscritto

PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE
Il Direttore Amministrativo (Presidente) Dott. Antonio Mazzone	RSU
Il Direttore Sanitario Dott. Franca Martelli	FP CGIL
Il Direttore Sociosanitario Dott. Maria Alessandra Massei	CISL FP
Il Direttore S.C. Gestione Risorse Umane Dott. Barbara Graverini	UIL FPL
Il Dirigente Professioni Sanitarie Dott. Franco Piu	FIALS
Ufficio Relazioni sindacali Dott. Alessandra Olivieri	FSI
P.O. Trattamento economico personale dipendente e convenzionato Dott. Rita Maria Ratti	NURSING UP