

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 2021”

In data 24/10/2022, presso la sede legale dell’Azienda Sociosanitaria Ligure 5, sita in Via Fazio n. 30, presso la sala riunioni del 3° piano

- acquisito il parere favorevole di compatibilità economico finanziaria rilasciato dal Collegio Sindacale sull’ipotesi di Accordo di contratto integrativo aziendale “Criteri ripartizione Fondo art. 81 C.C.N.L. 21/05/2018 (Fondo Premialità), anno 2021” siglato il 28/06/2022, come da estratto del verbale n. 56 del 16/09/2022 conservato in atti,

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 F.F. (Presidente) Dott. Fabio Cargioli FIRMATO IN ORIGINALE	RSU FIRMATO IN ORIGINALE
Il Direttore Sanitario Dott.ssa Franca Martelli	FP CGIL FIRMATO IN ORIGINALE
Il Direttore Sociosanitario Dott.ssa Maria Alessandra Massei	CISL FP FIRMATO IN ORIGINALE
Il Direttore S.C. Gestione Risorse Umane Dott.ssa Barbara Graverini FIRMATO IN ORIGINALE	UIL FPL FIRMATO IN ORIGINALE
Il Dirigente Professioni Sanitarie Dott. Franco Piu FIRMATO IN ORIGINALE	FIALS FIRMATO IN ORIGINALE
Ufficio Relazioni sindacali Dott.ssa Alessandra Olivieri FIRMATO IN ORIGINALE	FSI
Inc. Org. Trattamento economico personale dipendente e convenzionato Dott.ssa Rita Maria Ratti FIRMATO IN ORIGINALE	NURSING UP

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

**Criteria ripartizione
Fondo art. 81 C.C.N.L. 21/05/2018 (Fondo Premialità), anno 2021**

La Spezia, 28/06/2022

L'anno 2022, il giorno 28 del mese di giugno, alle ore 11:00 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 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) e di quelli per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- l'art. 9 comma 1 del sopra richiamato C.C.N.L. stabilisce che la contrattazione di ripartizione del Fondo può avere cadenza annuale;
- l'art. 40 comma 3 bis del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. prevede che *“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, prevede che *“(...) 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'art. 81 del C.C.N.L. applicabile stabilisce al comma 5 che la quantificazione del Fondo premialità e fasce deve avvenire nel rispetto della norma di cui al punto precedente, ed al comma 6 che le risorse del Fondo - al netto delle somme non utilizzabili, in quanto destinate alla copertura dei differenziali retributivi del personale che abbia conseguito la progressione economica in anni precedenti, nonché al lordo delle medesime somme nuovamente utilizzabili a seguito della cessazione dello stesso personale - sono annualmente rese disponibili, tra l'altro, per premiare la performance organizzativa e quella individuale;
- 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”;
- 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 accordo di contrattazione integrativa intervenuto in data 27/11/2019 fra l'Azienda, la RSU e le OO.SS. del Comparto, sono stati individuati, tra l'altro, i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

- negli anni 2020 e 2021 l'emergenza sanitaria da COVID-19 ha assorbito larga parte della contrattazione decentrata, impegnata tra l'altro nel definire i criteri di utilizzo delle risorse aggiuntive stanziata dalla normativa in favore del personale impegnato nel contrasto all'infezione;
- in forza del generale principio di ultrattività dei contratti integrativi, l'accordo del 27/11/2019 conserva efficacia fino alla stipula di successivo contratto nella specifica materia disciplinata;
- con delibera n. 727 del 24/09/2021 sono stati costituiti per l'anno 2021 i Fondi contrattuali, tra gli altri, del Personale del Comparto;
- con deliberazione attualmente in fase di approvazione l'Azienda sta procedendo alla integrazione ed accertamento a consuntivo dei Fondi contrattuali anno 2021, con contestuale formale costituzione dei Fondi per l'anno 2022;

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 2021 presenta una consistenza di Euro 6.715.300,12, così come evidenziato nella deliberazione n. 727 del 24/09/2021 con cui sono stati formalmente costituiti, tra gli altri, i Fondi contrattuali del Personale del Comparto per l'anno 2021, delibera allegata al presente accordo.

La quota parte di detto Fondo destinata alla Premialità è quantificata in **Euro 791.627,93**, al netto di oneri ed IRAP (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 (cd "fondino"), pari ad Euro 43.472,07. Tale importo è stato utilizzato con riferimento al progetto incentivante "Attività amministrative di supporto alla Campagna Vaccinale anti COVID-19";
- **sommati**, ai sensi dell'art. 81 c. 7 del vigente C.C.N.L., i residui relativi al Fondo di cui all'art. 80 (Fondo Condizioni di lavoro e incarichi) anno 2020, pari ad Euro 1.241.510,65;
- **sommati**, ai sensi dell'art. 81 c. 7 del vigente C.C.N.L., i residui relativi al Fondo di cui all'art. 81 (Fondo Premialità e fasce) anno 2020, pari ad Euro 466.288,09.

Detti importi residui sono evidenziati nelle tabelle di cui all'allegato "C" riferite all'Area Comparto, in sez. II del MODULO II: "definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa", parte integrante della delibera di integrazione ed utilizzo dei Fondi contrattuali anno 2021 (e contestuale costituzione dei Fondi anno 2022) attualmente in fase di approvazione. Si allegano pertanto dette tabelle al presente accordo.

Effettuate le operazioni di cui sopra, l'importo destinato alla Premialità risulta pari a complessivi **Euro 2.455.954,60**.

Le Parti convengono di confermare che anche per l'esercizio 2021 il Fondo del personale del Comparto destinato a premiare la produttività è diviso in:

- una quota pari al 70% del Fondo (sottratto il cd "fondino"), che 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 27/11/2019.

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.

Si intende confermato per l'esercizio 2021 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

Il presente accordo ha decorrenza, ai fini giuridici ed economici, dal giorno della sua sottoscrizione in via definitiva.

Letto, confermato e sottoscritto

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