



Sistema Sanitario Regione Liguria

Servizio Sanitario Nazionale – Regione Liguria  
Azienda Sanitaria Locale n. 5 “Spezzino”  
Via B. Fazio n. 30  
19121 La Spezia

## **Verbale di accordo di contrattazione decentrata integrativa fra Azienda e le Organizzazioni Sindacali della Dirigenza PTA**

**Criteria ripartizione  
fondo retribuzione di risultato esercizio 2017 e  
regolamentazione istituti connessi**

La Spezia, 25/10/2017

Addi 25/10/2017, presso la Sede di La Spezia ha avuto luogo l'incontro fra l'Amministrazione dell'Azienda Sanitaria Locale 5 Spezzina e le Organizzazioni Sindacali della Dirigenza PTA, in sede di contrattazione decentrata integrativa.

Visti e richiamati:

- l'art. 4 comma 2 punto B/1 del CCNL del 03/11/2005 e successivi rinnovi, che assegna alla contrattazione decentrata la definizione della percentuale di risorse del di cui al relativo fondo contrattuale da destinare agli obiettivi aziendali, ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato;
- l'art. 9 comma 2-bis del D.L. 31/05/2010, convertito con modifiche nella L. 30/07/2010 n. 122, a norma del quale, dal 01/01/2011 e fino al 31/12/2013, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1 comma 2 del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i. (ossia i relativi tre fondi disciplinati dalla vigente normativa contrattuale nazionale del Comparto di riferimento) non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio;
- la L. 27/12/2013 n. 147 (legge di stabilità 2014) che ha prorogato fino al 31/12/2014 le succitate disposizioni;
- la circolare n. 12 del 15/04/2011, il Ministero dell'Economia e delle Finanze, ove si chiarisce che la suddetta riduzione possa essere operata sulla base del confronto tra il valore medio dei presenti nell'anno di riferimento rispetto al valore medio del 2010, intendendosi per "valore medio" la semisomma dei presenti, rispettivamente al 01/01 e al 31/12, per modo che la variazione percentuale tra le due consistenze medie di personale determina la misura della variazione percentuale da operarsi sui fondi, nel loro complesso;
- il comma 456 dell'art. 1 della citata L. n. 147/2013, a norma del quale "A decorrere dal 1° gennaio 2015 le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate per un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo";
- l'accordo intervenuto in data 13/08/2015 fra l'Azienda e le OO.SS. della Dirigenza PTA, con il quale le Parti hanno stabilito le modalità di ripartizione tra i fondi contrattuali delle suddette riduzioni per l'esercizio 2014 e sono state confermate le modalità di calcolo delle quote di incentivo derivanti dagli obiettivi di budget da assegnare a ciascun dipendente;
- l'accordo intervenuto in data 20/10/2016 fra l'Azienda e le OO.SS. della Dirigenza PTA, con il quale le Parti hanno stabilito le modalità di ripartizione tra i fondi contrattuali delle suddette riduzioni per l'esercizio 2015, 2016 e sono state confermate le modalità di calcolo delle quote di incentivo derivanti dagli obiettivi di budget da assegnare a ciascun dipendente;
- il comma 238 dell'art. 1 della L. n. 208/2015 a norma del quale "a decorrere dal 1° gennaio 2016 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 D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente";
- la proposta pervenuta in merito alla valutazione per l'anno 2017 della performance individuale per tutto il personale;

preso reciprocamente atto della certificazione di conformità normativa e compatibilità finanziaria formalizzata dal Collegio Sindacale nel verbale di seduta del 17/07/2017 sull'ipotesi di accordo del 25/05/2017, trasmessa allo stesso Collegio con nota n. prot 88/DG del 06/06/2017, unitamente alla relazione illustrativa e alla relazione tecnico finanziaria, ai sensi dell'art. 40-bis del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., al termine di ampia ed approfondita discussione, fra le Parti

#### SI CONVIENE E STIPULA QUANTO SEGUE

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

- 1) il fondo per la retribuzione di risultato, ammonta per l'esercizio 2017 a € 93.531,54, al netto del residuo dagli altri Fondi, così come evidenziato nella delibera n. 303 del 05/04/2017 con cui sono stati determinati in via presuntiva, tra l'altro, i tre Fondi contrattuali della Dirigenza PTA, importo che



potrà variare in caso di residui degli altri Fondi che saranno quantificati a consuntivo 2017 e in applicazione dell'art. 1 comma 236 della L. n. 208/2015;

- 2) **per l'esercizio 2017**, vista l'esperienza fatta nel 2016 relativamente all'assegnazione di obiettivi ad alcune categorie di Dirigenti, si estende tale sistema a tutti i Dirigenti; ogni Dirigente avrà la valutazione della performance organizzativa (da risultati di budget) che avrà un peso pari al 70% e sarà affiancata da una valutazione individuale, basata sull'attribuzione di obiettivi individuali, che avrà un peso del 30%;
- 3) Gli obiettivi sono assegnati con modalità di condivisione e senza previsione di ore aggiuntive, possono essere al massimo n. 2 per ogni dirigente e sono attribuiti, avvalendosi dell'apposito sistema informatizzato già utilizzato e conosciuto dal personale interessato e dai responsabili:
  - dalla Direzione aziendale per i Direttori di Dipartimento;
  - dai Direttori di Dipartimento ai Direttori di SC e Responsabili SSD, sentito previamente il parere della Direzione Aziendale discendenti a cascata dal Budget 2017);
  - da Direttori responsabili S.C / SSD per i restanti Dirigenti discendenti a cascata dal Budget 2017);
4. La valutazione viene effettuata dai soggetti di cui al punto 3, utilizzando la scheda di valutazione informatizzata già sperimentata nel 2015 e utilizzata nel 2016 per alcune figure.  
I valutatori devono motivare la valutazione al valutato al momento di sottoscrizione della scheda ; è consentito al valutato di presentare le proprie controdeduzioni ai valutatori, entro 10 giorni dalla sottoscrizione della scheda di valutazione, al fine di proporre una diversa valutazione. E' esclusiva facoltà dei valutatori accogliere o rigettare le controdeduzioni del valutato motivando la loro scelta. Nel caso in cui i valutatori non rispondono alle controdeduzioni entro 10 giorni dal ricevimento, la mancata risposta è da considerarsi silenzio rigetto.  
La scheda di valutazione debitamente compilata e sottoscritta dai valutatori e dal valutato per presa visione, deve essere trasmessa alla Struttura Complessa Gestione Risorse Umane che provvede a inserirla nel fascicolo personale ai fini dell' erogazione del relativo incentivo;
5. La valutazione è successivamente certificata dall'Organismo Interno di Valutazione che valuta che siano state rispettate le modalità e i criteri di valutazione stabiliti;

In caso di valutazione negativa la stessa sarà tenuta in considerazione in sede di valutazione dell'incarico conferito professionale o gestionale con modalità da definire successivamente.

6. Per l'anno 2018 si prevede di sviluppare il sistema di valutazione, predisponendo una scheda di valutazione individuale integrando la valutazione degli obiettivi individuali con i comportamenti organizzativi e con le competenze manageriali e definendo il relativo peso
7. per quanto riguarda il 70% la quota verrà calcolata sempre nel seguente modo:
  - a) 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 15gg, rapportata alla percentuale di impegno orario ( % part time). Ai fini del calcolo della quota effettiva da liquidare non sono conteggiate le assenze derivanti da: ferie, permessi sindacali, diritto allo studio

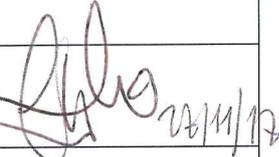
b) I pesi correlati all'incarico assegnato sono i seguenti :

incarico lettera D art. 27 CCNL 08/06/2000 _____	peso 1
incarico lettera C art. 27 ccnl 08/06/2000 _____	peso 1
incarico aziendale di struttura semplice _____	peso 2
incarico aziendale di struttura semplice dipartimentale _____	peso 2
incarico aziendale di struttura complessa o di struttura complessa con indennità di dipartimento	peso 3
incarico aziendale di più strutture complesse _____	peso 3.2



con la precisazione che non saranno più applicate le fasce di merito, così come approvate con delibera n. 278 del 17/04/2014 ma la performance complessiva (individuale e organizzativa) sarà in proporzione ai risultati raggiunti dai dirigenti.

8. Il presente accordo ha decorrenza, ai fini giuridici ed economici, dal giorno della sua sottoscrizione in via definitiva ed ha valenza per l' esercizio 2017.

<b>PARTE PUBBLICA</b>	<b>PARTE SINDACALE</b>
<b>Il Direttore Generale</b> Dott. Andrea Conti 	<b>C.G.I.L. – F.P.</b>
<b>Il Direttore Sanitario</b> Dott. Maria Antonietta Banchemo 	<b>C.I.S.L. – F.P.</b>
<b>Il Direttore Amministrativo F.F.</b> Dott. Fabio Cargioli 	<b>FEDIR</b>  26/11/17
<b>Il Direttore SC Gestione Risorse Umane</b> Dottor Giovanni Frandi 	<b>FIALS</b>
<b>Ufficio Relazioni sindacali</b> Dott. Enrica Arobbio 	<b>U.I.L. – F.P.L.</b>