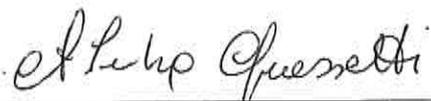


Accordo di contrattazione decentrata integrativa fra Azienda e Organizzazioni Sindacali della Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa:

“Criteri ripartizione Fondo retribuzione di risultato esercizio 2018”

In data **23 aprile 2019**, presso la sede di ASL5, Via Fazio 30, 3° piano – sala riunioni, a seguito della certificazione positiva del Collegio Sindacale ai sensi e per gli effetti dell'art. 40 bis D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., in ordine alla compatibilità economico-finanziaria dell'ipotesi di Accordo di contrattazione decentrata integrativa sui “Criteri di ripartizione del Fondo retribuzione di risultato esercizio 2018” siglato il 12/09/2018 - come da verbale n. 46 del 22/11/2018 - la delegazione trattante di parte pubblica e le Organizzazioni Sindacali della Dirigenza Professionale Tecnica e Amministrativa sottoscrivono in via definitiva l'Accordo di contrattazione decentrata integrativa di cui al testo allegato

PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE
Il Direttore Generale Dott. Andrea Conti	C.G.I.L. – F.P. 
Il Direttore Amministrativo Dott. Riccardo Zanella	C.I.S.L. – F.P.
Il Direttore Sanitario Dott.ssa Maria Antonietta Banchemo	FEDIRETS
Il Direttore Sociosanitario Dott.ssa Maria Alessandra Massei	U.I.L.
Il Direttore SC Gestione Risorse Umane Dott. Giovanni Frandi	
Ufficio Relazioni sindacali Dott.ssa Alessandra Olivieri	



Sistema Sanitario Regione Liguria

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

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

**Criteria ripartizione
fondo retribuzione di risultato esercizio 2018**

La Spezia, 29/10/2018





Addi 01/10/2018, 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.

Premesso che:

- l'art. 4 comma 2 punto B/1 del CCNL del 03/11/2005 e successivi rinnovi, 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;
- in data 22/05/2018 è entrato in vigore il D. Lgs. n. 75 attuativo della riforma del pubblico impiego c.c. "Riforma Madia", il cui art. 23, comma 2, II° alinea ha abrogato (con decorrenza 01/01/2017) l'art. 1 comma 236, della L. n. 208/2015;
- con delibera n. 364 del 02/05/2018 sono stati accertati a consuntivo 2017, tra gli altri, i Fondi della Dirigenza PTA, nonché la previsione 2018 degli stessi;
- il Collegio sindacale nella seduta del 25/05/2018 ha espresso parere favorevole in merito alla compatibilità finanziaria della costituzione dei suddetti Fondi per l'anno 2017;

Visti e richiamati:

- l'art. 40 comma 4 ter del D. Lgs. n. 165/2001, come aggiunto dall'art. 11 comma 1 lett. g del D. Lgs. n. 75/2017: "Al fine di semplificare la gestione amministrativa dei fondi destinati alla contrattazione integrativa e di consentirne un utilizzo più funzionale ad obiettivi di valorizzazione degli apporti di personale, nonché di miglioramento di produttività e della qualità dei servizi, la contrattazione collettiva nazionale provvede al riordino, alla razionalizzazione ed alla semplificazione delle discipline in materia di dotazione ed utilizzo dei fondi destinati alla contrattazione integrativa";
- l'art. 23 comma 1 del D. Lgs. n. 75/2017: "Al fine di perseguire la progressiva armonizzazione e i trattamenti economici accessori del personale dipendente delle amministrazioni (...) la contrattazione collettiva nazionale, per ogni comparto e area di contrattazione, opera (...) la graduale convergenza dei medesimi trattamenti anche mediante la differenziata distribuzione, distintamente per il personale dirigenziale e non dirigenziale, delle risorse finanziarie destinate all'incremento dei fondi per la contrattazione integrativa di ciascuna amministrazione";
- visto altresì il comma 2 del succitato art. 2, 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 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'ipotesi di accordo in merito ai criteri generali della valutazione individuale per l'anno 2018 e 2019 di tutto il personale dirigenziale che è stata firmata in data 26/04/2018;

al termine di ampia ed approfondita discussione, fra le Parti come appresso indicate;

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 2018 a € 93.531,54, (pari al consuntivo dell'anno 2017, al netto del residuo dagli altri Fondi, importo che potrà variare in caso di residui degli altri Fondi che saranno quantificati a consuntivo 2018);
2. per l'esercizio 2018, il nuovo sistema di valutazione è quello previsto dall'ipotesi di accordo del 26/04/2018 e che qui di seguito viene riepilogato:
 - ✓ La **valutazione annuale sulla performance organizzativa** della struttura complessa e/o semplice dipartimentale alla quale il dipendente è assegnato pesa per il 70% sulla distribuzione della retribuzione di risultato;
 - ✓ La **valutazione annuale sulla performance individuale** pesa per il restante 30% del fondo sulla distribuzione della retribuzione di risultato.

Quest'ultima a sua volta viene distinta in:

- a) Obiettivo/i individuale/i annuale/i con un peso del 50% solo per Direttori S.C/S.S.D, Dirigenti di S.S, Dirigenti amministrativi, gli obiettivi potranno essere al massimo 2;

- b) Competenze manageriali e professionali con un peso del 50% per le figure di cui sopra e del 100% per i restanti profili

Per i Direttori di Dipartimento, le schede sulle competenze manageriali e professionali e gli obiettivi pesano il 50% come Direttore di Struttura Complessa e il 50% come Direttore di Dipartimento delle relative quote sopraindicate.

La valutazione annuale sulla performance organizzativa e sulla performance individuale hanno valore nella valutazione quinquennale per la conferma o la revoca dei Direttori di Dipartimento e di Struttura Complessa.

I punti a) e b) hanno valore nella valutazione degli incarichi S.S.D, S.S e CX e per i riconoscimenti giuridici ed economici al 5° e per quelli economici al 15° anno.

Chi non raggiunge almeno 60 punti sul totale non può concorrere ai suddetti riconoscimenti giuridici ed economici e all'attribuzione degli incarichi;

3. per quanto riguarda la valutazione annuale della performance sia organizzativa, sia individuale, la relativa quota verrà calcolata nel seguente modo:

- a) la quota spettante a ogni dipendente è determinata in percentuale di raggiungimento della performance, al peso assegnato all'inquadramento individuale, decurtata per eventuali assenze oltre la franchigia di 30 gg (tale franchigia si applica anche al 2017 per il quale era prevista originariamente la franchigia di 15 giorni), 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
(in caso di uno o più incarichi aziendali aggiuntivi all'incarico di cui sopra, il relativo peso verrà incrementato del 20%; tale percentuale sarà proporzionata alla durata dell'incarico o degli incarichi)

incarico lettera C art. 27 ccnl 08/06/2000 _____ peso 1
(in caso di uno o più incarichi aziendali aggiuntivi all'incarico di cui sopra, il relativo peso verrà incrementato del 20%; tale percentuale sarà proporzionata alla durata dell'incarico o degli incarichi)

incarico aziendale di struttura semplice _____ peso 2

incarico aziendale di struttura semplice dipartimentale _____ peso 2

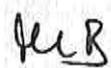
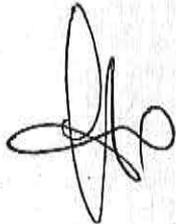
incarico aziendale di struttura complessa o di struttura complessa con indennità di dipartimento
peso 3

incarico aziendale di più strutture complesse _____ peso 3.2

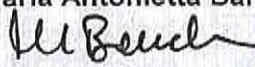
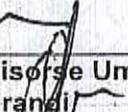
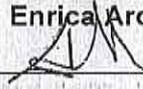
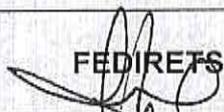
incarico di sostituzione Direttore Amministrativo _____ peso 3.5

Il presente accordo ha decorrenza, ai fini giuridici ed economici, dal giorno della sua sottoscrizione in via definitiva ed ha valenza per gli esercizi 2018 e 2019;

4. Per tutto quanto non previsto dal presente accordo, trovano applicazione le vigenti disposizioni di legge e/o CCNL.



- b. Per tutto quanto non previsto dal presente accordo, trovano applicazione le vigenti disposizioni di legge e/o CCNL.

PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE
Il Direttore Sanitario Dott. Maria Antonietta Banchemo 	C.G.I.L. - F.P.
Il Direttore SC Gestione Risorse Umane Dottor Giovanni Franzini 	C.I.S.L. - F.P.
Ufficio Relazioni sindacali Dott. Enrica Arobbio 	FEDIRETS 
	U.I.L. - F.P.L.