
DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE F.F.

578 **18 LUG. 2019**
N. del

Il Direttore Generale F.F., Dott. Riccardo Zanella

su proposta del Direttore della Struttura Complessa Gestione delle Risorse Umane

adotta la seguente deliberazione:

Oggetto: Liquidazione del premio di produttività al personale del Comparto e della retribuzione di risultato al personale Dirigente, anno 2018.

Oneri derivanti dall'adozione del Provvedimento:

Dirigenza €. 1.168.395,00

Comparto €. 778.927,00

S.P. 090005015

Oneri a carico dell'Ente €. 463.462,00

S.P. 090005016

IRAP €. 165.522,00

- Premesso che con deliberazione n. 294 del 24 aprile 2019 sono stati determinati i fondi contrattuali per i trattamenti accessori delle aree negoziali (Dirigenza Medica e Veterinaria, Dirigenza Sanitaria, Dirigenza delle Professioni Sanitarie, Dirigenza P.T.A. e Comparto) a consuntivo anno 2018 e preventivo anno 2019 secondo le previsioni normative (L. n. 122/2010, L. n. 111/2011, L. n. 147/2013 e L. n. 208/2015, art. 1, c. 236) e la Circolare MEF n. 20 dell'8/05/2015, che ha emanato istruzioni applicative circa la decurtazione permanente da applicare, a partire dal 2015, ai fondi della contrattazione integrativa, in misura corrispondente ai risparmi realizzati ai sensi dell'art. 9, comma 2-bis del D.L. n. 78/2010 convertito, con modificazioni, in Legge n. 122/2010, come modificato dall'articolo 1, comma 456, della Legge n. 147/2013;

- Preso atto che nelle sedute del 18/09/2018, 22/11/2018 e 18/12/2018 il Collegio Sindacale ha rilasciato la certificazione di conformità normativa e di compatibilità finanziaria delle ipotesi di accordo integrativo aziendale per la distribuzione dei fondi contrattuali per i trattamenti accessori delle aree negoziali della Dirigenza Medica e Veterinaria, della Dirigenza Sanitaria, della Dirigenza delle Professioni Sanitarie, della Dirigenza P.T.A. e del Comparto;

- Visti i seguenti documenti, sottoscritti con le Organizzazioni Sindacali delle rispettive aree negoziali ed allegati al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale, per la corresponsione della retribuzione di risultato relativa all'anno 2018 sulla base di criteri e modalità di distribuzione del fondo contenuti negli accordi stessi:
 - accordo integrativo aziendale recante criteri di ripartizione del fondo retribuzione di risultato della Dirigenza Medica e Veterinaria esercizio 2018, concluso il 29/06/2018 e sottoscritto in via definitiva il 27/11/2018,
 - accordo integrativo aziendale recante criteri di ripartizione del fondo retribuzione di risultato della Dirigenza Sanitaria esercizio 2018, concluso il 12/09/2018 e sottoscritto in via definitiva il 23/04/2019,
 - accordo integrativo aziendale recante criteri di ripartizione del fondo retribuzione di risultato della Dirigenza PTA esercizio 2018, concluso il 2/10/2018 e sottoscritto in via definitiva il 23/04/2019,
 - accordo integrativo aziendale recante criteri di ripartizione del fondo retribuzione di risultato della Dirigenza Professioni Sanitarie esercizio 2018, concluso il 2/10/2018 e sottoscritto in via definitiva il 23/05/2019,
 - accordo integrativo aziendale recante criteri di ripartizione del fondo produttività del Comparto esercizio 2018, concluso il 6/12/2018 e sottoscritto in via definitiva il 01/02/2019;

- Dato atto che con deliberazione n. 519 del 4/07/2019 questa Azienda ha approvato la relazione sulla performance aziendale per l'anno 2018, preventivamente validata dall'OIV in data 18/06/2019;
- Vista altresì la deliberazione n. 541 del 11/07/2019 di approvazione dei risultati di budget anno 2018,
- Considerato che la Struttura Complessa Gestione Risorse Umane potrà rilevare dalla specifica procedura informatica i risultati delle valutazioni individuali del personale della dirigenza e del comparto, non prima del mese di settembre 2019;
- Ritenuto pertanto di dare mandato alla S.C. Gestione Risorse Umane di procedere - in favore del personale dipendente del Comparto e delle Dirigenze - al pagamento con le competenze stipendiali del mese di luglio di una somma a titolo di acconto sulla retribuzione di risultato per l'anno 2018, pari al 50% della quota spettante sulla base della performance organizzativa della Struttura di appartenenza e con le competenze stipendiali del mese di settembre del saldo della retribuzione di risultato per l'anno 2018;

Tanto premesso

IL DIRETTORE GENERALE F.F.

In virtù dei poteri di cui alle deliberazioni del Direttore Generale n. 517 del 19/6/2018 e n. 424 del 3/6/2019;

Sentito il parere conforme del Direttore Amministrativo, del Direttore Sanitario e del Direttore Sociosanitario per quanto di rispettiva competenza;

DELIBERA

1. di considerare la premessa parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. di recepire i seguenti documenti, sottoscritti con le Organizzazioni Sindacali delle rispettive aree negoziali ed allegati al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale, per la corresponsione della retribuzione di risultato relativa

all'anno 2018 sulla base di criteri e modalità di distribuzione del fondo contenuti negli accordi stessi:

3. accordo integrativo aziendale recante criteri di ripartizione del fondo retribuzione di risultato della Dirigenza Medica e Veterinaria esercizio 2018, concluso il 29/06/2018 e sottoscritto in via definitiva il 27/11/2018,
4. accordo integrativo aziendale recante criteri di ripartizione del fondo retribuzione di risultato della Dirigenza Sanitaria esercizio 2018, concluso il 12/09/2018 e sottoscritto in via definitiva il 23/04/2019,
5. accordo integrativo aziendale recante criteri di ripartizione del fondo retribuzione di risultato della Dirigenza PTA esercizio 2018, concluso il 2/10/2018 e sottoscritto in via definitiva il 23/04/2019,
6. accordo integrativo aziendale recante criteri di ripartizione del fondo retribuzione di risultato della Dirigenza Professioni Sanitarie esercizio 2018, concluso il 2/10/2018 e sottoscritto in via definitiva il 23/05/2019,
7. accordo integrativo aziendale recante criteri di ripartizione del fondo produttività del Comparto esercizio 2018, concluso il 6/12/2018 e sottoscritto in via definitiva il 01/02/2019;
8. di dare mandato alla S.C. Gestione Risorse Umane di procedere - in favore del personale dipendente del Comparto e delle Dirigenze - al pagamento con le competenze stipendiali del mese di luglio di una somma a titolo di acconto sulla retribuzione di risultato per l'anno 2018, pari al 50% della quota spettante sulla base della performance organizzativa della Struttura di appartenenza e con le competenze stipendiali del mese di settembre del saldo della retribuzione di risultato per l'anno 2018;
9. di dare atto che le somme distribuite (comprehensive di oneri a carico dell'Ente e IRAP) con il presente provvedimento risultano regolarmente accantonate al conto 090005015 del bilancio d'esercizio 2018 compresi i relativi oneri a carico dell'Ente come riportato nel seguente prospetto:

Competenze registrate sul conto	090005015015
Dirigenti	€. 1.168.395,00
Comparto	€. 778.927,00
TOTALE	€. 1.947.322,00
Oneri carico Ente registrati sul conto	090005015016
Oneri a carico Ente	€. 463.462,00
IRAP	€. 165.522,00

10. di pubblicare copia del presente provvedimento sul sito istituzionale aziendale ai fini della massima trasparenza ed accessibilità totale, ai sensi della vigente normativa, e di pubblicarlo altresì all'Albo Pretorio Informatico di questo Ente, ai sensi dell'art. 32 della L. n. 69/2009 s. m.i..

IL PROPONENTE

Il Direttore della Struttura Complessa
Gestione Risorse Umane
(Dottor Giovanni FRANDI)

PER LA REGISTRAZIONE CONTABILE

Il Direttore della Struttura Complessa
Gestione delle Risorse
Economiche Finanziarie
(Dottor Fabio CARGIOLLI)

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
(Dottor Riccardo ZANELLA)

IL DIRETTORE SANITARIO FF
X (Dottoressa Maria Antonietta BANCHERO)

Stefania Arce

IL DIRETTORE SOCIOSANITARIO
(Dottoressa Maria Alessandra MASSEI)

M. Massei

IL DIRETTORE GENERALE F.F.
(Dottor Riccardo ZANELLA)

R. Zanello

578 - **18 LUG. 2019**

Delibera N.

del

composta da n. 4 pagine e 5 allegati

**Verbale di accordo di contrattazione decentrata integrativa
fra Azienda e le Organizzazioni Sindacali della Dirigenza
Medica e Veterinaria**

**Criteria ripartizione
fondo retribuzione di risultato esercizio 2018 e
regolamentazione istituti connessi**

La Spezia, 27/11/2008



Addi 27/11/2018, 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 Medica e Veterinaria, 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 Medica e Veterinaria, 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;

preso reciprocamente atto della certificazione di conformità normativa e compatibilità finanziaria formalizzata dal Collegio Sindacale nel verbale di seduta del 18/09/2017 sull'ipotesi di accordo del 29/06/2018, trasmessa allo stesso Collegio con nota n. prot 169/DG del 16/07/2018, 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

[Handwritten signatures]

[Vertical handwritten note:] MS. P. (FASO-SAR)

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 € 165.442,35 (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, Dirigenti del ruolo professioni sanitarie titolari di incarichi di alta specializzazione (CX); 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

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 organizzativa che pesa per il 70% sulla quota destinata al risultato, la relativa quota verrà calcolata 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 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 35

MB

up

AM

Handwritten notes and signatures on the right margin, including a large signature at the top and a vertical note: "F. S. S. D. (F. S. S. D. - S. S. D.)".

incarico lettera C art. 27 ccnl 08/06/2000 _____ peso 72

incarico aziendale di alta specialità _____ peso 109

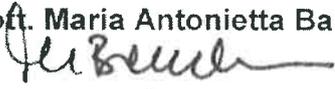
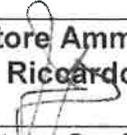
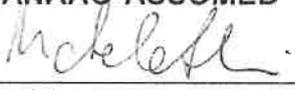
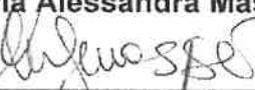
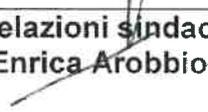
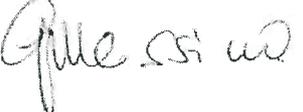
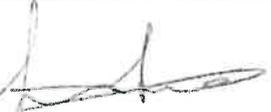
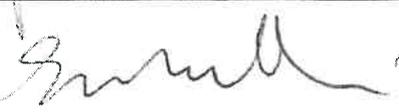
incarico aziendale di struttura semplice _____ peso 136

incarico aziendale di struttura semplice dipartimentale _____ peso 156

incarico aziendale di struttura complessa o di struttura complessa con indennità di dipartimento peso 190

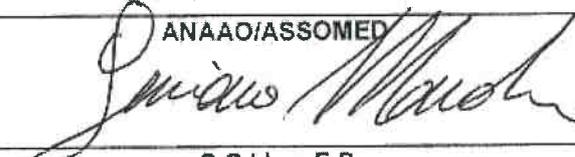
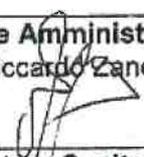
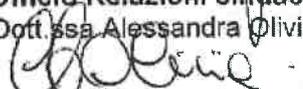
In ottemperanza all'art. 47 c. 4 CCNL 08/06/2000 ai dirigenti a rapporto non esclusivo non spetta la retribuzione di risultato

4. 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;
5. 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 	AAROI-EMAC 
Il Direttore Amministrativo Dott. Riccardo Zanella 	ANAAO-ASSOMED 
Il Direttore Sociosanitario Dott. Maria Alessandra Massei 	ANPO-ASCOTI-FIALS MEDICI
Il Direttore SC Gestione Risorse Umane Dottor Giovanni Frandi 	CIMO - ASMD
Ufficio Relazioni sindacali Dott. Enrica Arobbio 	CGIL MEDICI
	CISL MEDICI
	FASSID (SAR)
	FESMED
	FVM
	UIL

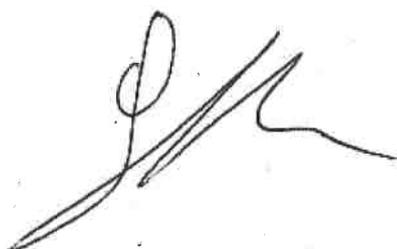
Accordo di contrattazione decentrata integrativa fra Azienda e Organizzazioni Sindacali della Dirigenza Sanitaria: “Criteri ripartizione Fondo retribuzione di risultato esercizio 2018”

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 Sanitaria sottoscrivono in via definitiva l'Accordo di contrattazione decentrata integrativa di cui al testo allegato

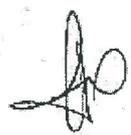
PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE
Il Direttore Generale Dott. Andrea Conti	ANAAO/ASSOMED 
Il Direttore Amministrativo Dott. Riccardo Zanella 	C.G.I.L. – F.P. 
Il Direttore Sanitario Dott.ssa Maria Antonietta Banchemo	C.I.S.L. – F.P.
Il Direttore Sociosanitario Dott.ssa Maria Alessandra Massei	FASSID/AUPI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

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

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


bx M

La Spezia, 12/09/2018
 AO


RES 

Addi 16/04/2018 presso la sede di La Spezia ha avuto luogo l'incontro tra l'amministrazione dell'Azienda Sanitaria Locale 5 Spezzina e le Organizzazioni Sindacali della Dirigenza Sanitaria, 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 Sanitaria, 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 dei 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 € 177.324,48, (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; gli obiettivi potranno essere al massimo 2;

u) Competenze Manageriali e professionali con un peso del 50% per la figura di Direttore 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 del 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 35
- incarico lettera C art. 27 ccnl 08/06/2000 _____ peso 72
- incarico aziendale di alta specialità _____ peso 109
- incarico aziendale di struttura semplice _____ peso 136
- incarico aziendale di struttura semplice dipartimentale _____ peso 156
- incarico aziendale di struttura complessa o di struttura complessa con indennità di dipartimento peso 190

In ottemperanza all'art. 47 c. 4 CCNL 08/06/2000 ai dirigenti a rapporto non esclusivo non spetta la retribuzione di risultato.

4. 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;
5. 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 <i>M. Banchemo</i>	<i>[Signature]</i> ANAAO/ASSOMED <i>[Signature]</i>
Il Direttore SC Gestione Risorse Umane Dottor Giovanni Grandi <i>[Signature]</i>	C.G.I.L. - F.P.
Ufficio Relazioni sindacali Dott. Enrica Arcobbio <i>[Signature]</i>	C.I.S.L. - F.P.
SC Pronto Soccorso, Nucleo Clinico, Proprio un'attività di Pronto Soccorso e Guardia di Notte per il Direttore <i>[Signature]</i>	FASSID <i>[Signature]</i>
	FEDIRETS 18.09.2018 <i>[Signature]</i>
	U.I.L.

[Signature]

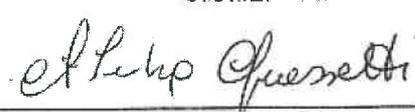
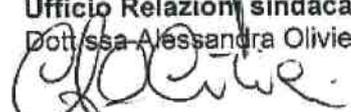
[Signature]

[Signature]

[Signature]

**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, 09/10/2018

Addi 01/11/2018, 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, 1° 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 dei 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;

- d) 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

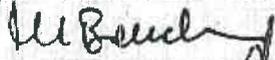
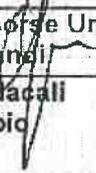
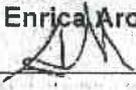
Incarico di sostituzione Direttore Amministrativo _____ peso 3.5

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.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and initials 'MB' on the right.

- 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 Franchi 	C.I.S.L. - F.P.
Ufficio Relazioni sindacali Dott. Enrica Arobbio 	FEDIRETS  U.I.L. - F.P.L.

Accordo di contrattazione decentrata integrativa fra Azienda e Organizzazioni Sindacali della Dirigenza delle Professioni Sanitarie:

“Criteri ripartizione Fondo retribuzione di risultato esercizio 2018”

In data **23 maggio 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 delle Professioni Sanitarie 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	

**Ipotesi di accordo di contrattazione decentrata integrativa
fra Azienda e le Organizzazioni Sindacali della Dirigenza delle
Professioni sanitarie**

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



La Spezia, 09/10/2018

Addi 02/10/2018, 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 delle professioni sanitarie, 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 delle Professioni sanitarie, 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 € 7.813,46, (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 del ruolo professioni sanitarie titolari di incarichi di alta specializzazione (CX); 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

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). Al 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

4. 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 *ese*
5. 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 <i>M. Banchemo</i>	C.G.I.L. - F.P.
Il Direttore SC Gestione Risorse Umane Dottor Giovanni Frandi <i>G. Frandi</i>	C.I.S.L. - F.P.
Ufficio Relazioni sindacali Dott. Enrico Arobbio <i>E. Arobbio</i>	FEDIRETS U.I.L. - F.P.L. <i>RA</i>

**Accordo di contrattazione decentrata integrativa
fra Azienda, la RSU
e le Organizzazioni Sindacali del Comparto**

**Criteria ripartizione
fondo produttività Comparto esercizio 2018**

La Spezia, 1/2/2018











Addi 19/12/2018, presso la Sede di La Spezia ha avuto luogo l'incontro fra l'Amministrazione dell'Azienda Sanitaria Locale 5 Spezzina, la RSU e le Organizzazioni Sindacali del Comparto, in sede di contrattazione decentrata integrativa.

Premesso che:

- l'art. 4 comma 2 punto 1° del CCNL 07/04/1999 (e successivi rinnovi), assegna alla contrattazione integrativa la definizione dei criteri di ripartizione del fondo per la produttività collettiva;
- l'art. 5 del CCNL 31/07/2009, ove si 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 delibera n. 364 del 02/05/2018 sono stati accertati a consuntivo 2017, tra gli altri, i Fondi del Personale del Comparto, nonché la previsione 2018 degli stessi;
- in data 22/05/2018 è entrato in vigore il CCNL del Comparto Sanità che ha previsto tra l'altro la modifica dei Fondi contrattuali che si riducono da tre a due e che vengono così definiti:
Fondo "Condizioni di lavoro e incarichi" art. 80;
Fondo "Premialità e fasce" art. 81;
- l'Azienda con delibera n. 590 d.0el 13/07/2018 ha modificato la delibera n. 364 del 24/05/2018 per effettuare gli adeguamenti di cui sopra;
- il Collegio Sindacale con il verbale n. 44 del 18 settembre 2018 nell'esaminare la deliberazione n. 590 del 13 luglio 2018 "Modifica delibera n. 364 del 24/05/2018 per adeguamento al CCNL Comparto Sanità triennio 2016-2018: rideterminazione dei fondi contrattuali Area negoziale Comparto sanità anni 2016, 2017 previsione 2018" si è espresso favorevolmente per quanto riguarda la costituzione dei fondi relativi agli anni 2016 e 2017 mentre per l'anno 2018 si è riservato di acquisire ulteriori chiarimenti in merito all'apparente contrasto tra la vigente normativa e l'incremento del fondo dovuto all'aumento contrattuale;
- la Corte dei Conti, Sezione delle Autonomie, nella Adunanza del 9 ottobre 2018 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 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 dei 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'accordo intervenuto in data 10/01/2017 fra l'Azienda, la RSU e le OO.SS. del Comparto, così come successivamente modificato/integrato da ultimo l'accordo siglato in data 03/04/2018, con il quale le Parti hanno approvato i criteri generali ai fini della valutazione individuale del personale dipendente del Comparto;

preso reciprocamente atto della certificazione di conformità normativa e compatibilità finanziaria formalizzata dal Collegio Sindacale nel verbale di seduta del 18/12/2018 sull'ipotesi di accordo del 6/12/2018, trasmessa allo stesso Collegio con nota n. prot. 248/DG del 18/12/2018, 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 come appresso indicate;



SI CONVIENE E SI 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 produttività collettiva del personale del Comparto, di cui all'art. 81 CCNL 21/05/2018 ammonta per l'esercizio 2018 a € 791.627,93 (importo pari a quello della chiusura del 2016 e del 2017), così come evidenziato nella delibera n. 590 del 13/07/2018 con cui sono stati rideterminati in via presuntiva, tra l'altro, i due Fondi contrattuali del Comparto;
2. per l'esercizio 2018 per il personale del Comparto, il Fondo di produttività è diviso in:
 - a. Fondo produttività collettiva e individuale: 94,7%;
 - b. Fondo Progetti speciali: 5,3%;

una quota pari al 70% del Fondo di cui al punto a) viene utilizzata per la corresponsione degli incentivi legati alle performances organizzativa, 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 del 10/01/2017, così come successivamente modificato/integrato da ultimo con l'accordo siglato in data 03/04/2018;

le Parti stabiliscono che al 5% dei dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione del premio individuale che si aggiunge alla quota di detto premio; tale maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente;

3. si intende confermato per l'esercizio 2018 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 e che qui vengono di seguito riepilogate:

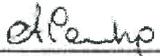
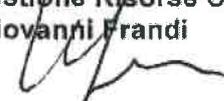
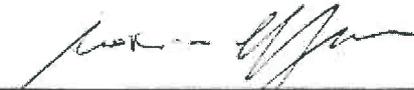
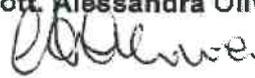
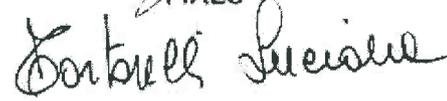
la quota spettante a ogni dipendente è determinata in percentuale al raggiungimento degli obiettivi, al peso assegnato all'inquadramento individuale, decurtata per eventuali assenze oltre la franchigia di 30 gg, rapportata alla percentuale di impegno orario (% part time). Ai fini del calcolo della quota effettiva da liquidare non sono conteggiate le assenze derivanti da: ferie, permessi sindacali, diritto allo studio.

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

COORDINATORI E POSIZIONI ORGANIZZATIVE 3

4. In relazione al Fondo per i Progetti speciali, viene elencato qui di seguito l'unico progetto:
 - a. Disagio (€ 12.480,00) delibera n. 358 del 2 maggio 2018;
5. Il presente accordo ha decorrenza, ai fini giuridici ed economici, dal giorno della sua sottoscrizione in via definitiva ed ha valenza per l'esercizio 2018.

PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE
Il Direttore Amministrativo Dott. Riccardo Zanella 	RSU 
Il Direttore Sanitario Dott. Maria Antonietta Bancho 	C.G.I.L. - F.P. 
Il Direttore Sociosanitario Dott. Maria Alessandra Massi 	C.I.S.L. - F.P. 
Il Direttore SC Gestione Risorse Umane Dottor Giovanni Frandi 	U.I.L. - F.P.L. 
Ufficio Relazioni sindacali Dott. Alessandra Olivieri 	FIALS 
	F.S.I.
	NURSING UP

