



Sistema Sanitario Regione Liguria

**VERBALE DI ACCORDO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA FRA  
L'ASL 1 E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI  
DELLA DIRIGENZA PROFESSIONALE-TECNICA-AMMINISTRATIVA**

***“Retribuzione di risultato anni 2017 – 2018: definizione percentuale  
del fondo contrattuale da destinare agli obiettivi aziendali e criteri  
generali del sistema incentivante”***

DEL 19 FEBBRAIO 2018

S.C. SVILUPPO RISORSE UMANE Ufficio Relazioni Sindacali

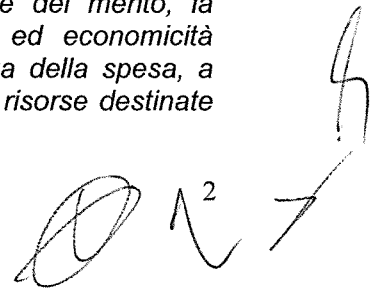
Addi 19 FEBBRAIO 2018, presso la Sede di Bussana ha avuto luogo l'incontro fra l'Amministrazione dell'Azienda Sanitaria Locale 1 Imperiese, e le Organizzazioni Sindacali dell'Area Dirigenza Medica-Veterinaria e dell'Area Dirigenza Sanitaria quali parti costituenti la delegazione trattante in sede di contrattazione decentrata integrativa.

Premesso che:

- α) 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;
- β) in data 22/06/2017 è entrato in vigore il D.Lgs. 29/05/2017 n. 75, attuativo della riforma del pubblico impiego c.d. "Riforma Madia", il cui art.23, comma 2, II°alinea ha abrogato (con decorrenza dal 1/1/2017) l'art. 1, comma 236, della L. n. 208/2015;
- χ) con deliberazione n. 187 del 17/03/2017 sono stati disposti rispettivamente:
  - l'accertamento rideterminato a consuntivo 2016 dell'ammontare dei tre fondi contrattuali dell'Area della Dirigenza delle Professioni Sanitarie, sulla base della riduzione dell'1,56% (percentuale derivante dall'applicazione delle istruzioni di cui alla circolare del M.E.F. n. 12/2011);
  - la consistenza provvisoria dei fondi di cui sopra per l'esercizio 2017, nell'importo provvisorio di € 20.049,30;
- δ) con deliberazione n. 188 del 17/03/2017 sono stati disposti rispettivamente:
  - l'accertamento rideterminato a consuntivo 2016 dell'ammontare dei tre fondi contrattuali dell'Area della Dirigenza Professionale-Tecnica-Amministrativa, sulla base della riduzione dell'1,56% (percentuale derivante dall'applicazione delle istruzioni di cui alla circolare del M.E.F. n. 12/2011);
  - la consistenza provvisoria dei fondi di cui sopra per l'esercizio 2017, nell'importo complessivo di € 428.477,86;

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 della 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 delle amministrazioni (...) la contrattazione collettiva nazionale, per ogni comparto o 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.23, 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'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016".*

Visti e richiamati:

- il CCDI del 31/05/2016 con il quale sono stati mantenuti (giusto principio di ultrattività), per gli anni 2015-2016 sia la definizione percentuale del fondo contrattuale da destinare agli obiettivi aziendali che i criteri generali del sistema incentivante;
- il principio generale di ultrattività dei contratti integrativi decentrati (art. 4 comma 6 CCNL del 17/10/2008), in forza del quale essi conservano la loro efficacia (anche in assenza di specifico richiamo) fino alla stipula di un successivo contratto nelle materie disciplinate, come anche acclarato dalla giurisprudenza giuslavoristica (sia di merito che di legittimità).

Preso, altresì, atto (in forza del già richiamato principio di ultrattività) della vigenza per l'esercizio 2017 dei criteri generali di ripartizione del fondo per la retribuzione di risultato e di regolamentazione del sistema incentivante risultante dal predetto CCDI, in quanto non formalmente abrogato né disapplicato da nuovi sopravvenuti specifici accordi integrativi si valuta opportuno definire il presente accordo in funzione esclusiva della conferma di detto impianto (in via previsionale) anche per l'esercizio 2018, nelle more della ridefinizione, da parte della contrattazione collettiva nazionale, dei nuovi standards giuridico-economici come delineati dal Legislatore con D.Lgs n. 75/2017 (Riforma Madia).

Preso atto che il Collegio Sindacale, nel verbale di seduta del 15/01/2018, non ha formulato rilievi negativi in merito alla compatibilità economico finanziaria dell'ipotesi di accordo del 18/12/2017, trasmessa allo stesso Collegio dal Direttore Amministrativo con nota prot. n. 53182 del 22/12/2017, 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 come appresso indicate;

#### SI CONVIENE E STIPULA QUANTO SEGUE

1. Di richiamare le premesse di cui sopra quale parte integrante e sostanziale del presente accordo.
2. Di prendere atto che, giuste deliberazioni nn. 188 e 187 del 17/03/2017, il fondo per la retribuzione di risultato esercizio **2017** è quantificato in :  
**€ 13.037,45** Dirigenza Professionale-Tecnica-Amministrativa;  
**€ 4.979,76** Dirigenza delle Professioni Sanitarie;  
al lordo dei residui da altri fondi, salvo ridefinizione della consistenza dei fondi medesimi in esito a processi di revisione contabile.
3. Di prendere atto che la quantificazione del fondo per la retribuzione di risultato a preventivo iniziale per l'esercizio **2018** si intende pari al consuntivo finale dell'esercizio 2017.
4. Di prendere atto, in forza del principio generale di ultrattività richiamato in premessa, della vigenza, per gli esercizi 2017 e 2018 del seguente sistema:

«. **SISTEMA ORDINARIO**, composto a sua volta da 2 livelli di valutazione:

S.C. SVILUPPO RISORSE UMANE Ufficio Relazioni Sindacali

- **Scheda di budget:** comprende obiettivi gestionali considerati vincolanti per la Struttura . Il risultato è espresso in riferimento al 100 %. Sotto la soglia dell'85 % il risultato conseguito dalla Struttura è considerato insufficiente. Dall'86 % al 100% si accede alla retribuzione di risultato, liquidata in percentuale al risultato ottenuto con arrotondamento per eccesso
  - **Obiettivi c.d. "sfidanti":** tale sezione comprende obiettivi (preferibilmente solo uno) rilevanti per la S.C. interessata e riferiti, sia a miglioramenti di obiettivi rispetto a standard condivisi, sia a rilevanti cambiamenti organizzativi. All'obiettivo ivi inserito è attribuito un peso di 20 punti
- b. **SISTEMA STRAORDINARIO**, consiste nell'assegnazione di obiettivi legati a necessità strutturali od obiettivi strategici identificati direttamente dalla Direzione Aziendale e concordati con i vertici aziendali.

5. Di prendere atto, in forza del principio generale di ultrattività richiamato in premessa, della vigenza, per gli esercizi 2017 e 2018 del seguente sistema di ripartizione del fondo:

a. Sistema ordinario	quota-parte fondo	<b>60%</b>
b. Sistema straordinario	quota-parte fondo	<b>40%</b>

Pesature sistema ordinario

a. Direttori di Struttura Complessa	<b>peso 2</b>
b. Dirigenti responsabili di S.S.D e di S.S.	<b>peso 1,5</b>
c. Dirigenti "Professional"	<b>peso 1</b>

6. Di prendere atto, in forza del principio generale di ultrattività richiamato in premessa, della vigenza, per gli esercizi 2017 e 2018 del seguente sistema di ripartizione della quota-parte del fondo afferente al sistema ordinario (scheda di budget - 60%):

- a. la base di calcolo è costituita da un valore potenziale di base pro-capite corrispondente al rapporto: quota 60% fondo / n. dirigenti in servizio;
- b. tale valore è rapportato al peso dell'incarico = valore potenziale pesato;
- c. la quota individuale finale è attribuita in misura proporzionale alla % di raggiungimento degli obiettivi, come attesta e certificata dal competente Organo di Valutazione;
- d. detta quota finale è quindi rapportata alle giornate di effettiva presenza in servizio, sulla base di quanto stabilito in materia dalla vigente normativa di legge e/o contratto collettivo;
- e. le economie derivanti dall'eventuale mancata e/o parziale erogazione della retribuzione di risultato per effetto della valutazione di cui al punto c) che abbia accertato il mancato e/o parziale raggiungimento degli obiettivi diventano economie di bilancio per l'anno di riferimento;
- f. soltanto le economie derivanti dal punto d) possono essere ridistribuite ai dirigenti con valutazione positiva, in misura, a sua volta, rapportata a: peso - % raggiungimento obiettivi – giornate presenza;
- g. la valutazione di cui al punto 4) è basata esclusivamente sui risultati raggiunti, e certificati dal competente Organo di Valutazione, dalla Struttura Complessa.
- h. le percentuali di raggiungimento degli obiettivi di risultato sono verificate ed attestate dai competenti Organi di Valutazione, secondo le modalità e le procedure di cui alle "Linee Guida aziendali per il budget 2017 e 2018"
- i. la retribuzione di risultato non può essere corrisposta al personale dirigente che si trovi in situazione di debito orario a consuntivo dell'anno di riferimento,

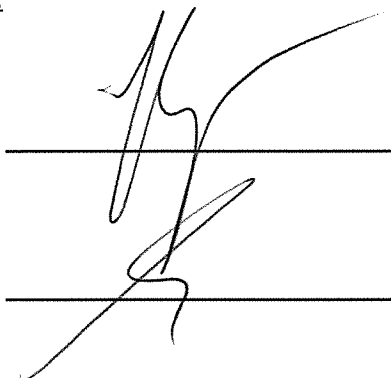
come rilevato e stabilizzato al mese di marzo dell'anno in cui si procede alla liquidazione.

- j.* i Direttori di Struttura Complessa si impegnano a condividere la scheda di budget e gli obiettivi di miglioramento con il personale (dirigenza e comparto) rispettivamente facente capo, attraverso apposito modulo di condivisione;
  - k.* l'entrata in vigore della Legge Regionale 27/12/2011 n. 37, con particolare riferimento all'art. 33, determina l'automatica disapplicazione di tutte le disposizioni contrattuali integrative che prevedano forme di remunerazione degli incarichi per funzioni dirigenziali aggiuntive, oltre il trattamento stabilito dall'art. 24 del D.lgs. n. 165/2011 e s.m.i.;
  - l.* i percorsi di discussione della scheda di budget e degli obiettivi di miglioramento sono regolati dalle "Linee guida aziendali del budget 2017 e 2018".
  - m.* i criteri di ripartizione del fondo contrattuale di cui al presente accordo concorreranno, quale elemento costitutivo sostanziale, alla definizione del sistema generale di misurazione e valutazione previsto nell'ambito del Piano della Performance, ai sensi del Titolo 2° Capo 2° del D.Lgs. n. 150/2009.
7. Il presente accordo entra in vigore dal giorno successivo alla data della sua sottoscrizione in via definitiva e si intende vigente ed efficace fino alla stipula di un nuovo accordo in materia. Le Parti si riservano di confermare, con successivo accordo di contrattazione decentrata, la ripartizione del fondo di risultato ed i criteri generali del sistema incentivante di cui sopra anche per gli esercizi successivi, salvo diverse disposizioni che dovessero derivare dalla contrattazione collettiva nazionale e/o linee di indirizzo regionali. Per tutto quanto non previsto dal presente accordo, trovano applicazione le vigenti disposizioni di legge e/o CCNL.

**DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA**

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO  
dott.ssa S. Cagliani

IL DIRETTORE S.C. SVILUPPO  
RISORSE UMANE  
dott. I. Caviglia



Two handwritten signatures are present, each written over a horizontal line. The top signature is more fluid and cursive, while the bottom signature is more structured and blocky.

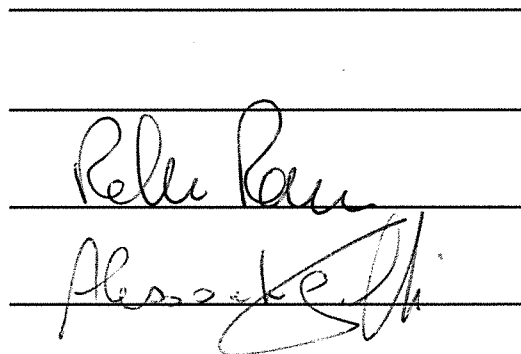
**DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE**

FP CGIL

CISL FP

UIL FPL

FEDIRETS (ex FEDIR SANITA')



Four horizontal lines are provided for syndicate signatures. The second and third lines from the top contain handwritten signatures. The signature on the second line is 'Roberto Ranieri' and the signature on the third line is 'Alessandro...'.