



Dipartimento Giuridico, Legale, Sviluppo Risorse Umane
S.C. Sviluppo Risorse Umane
Ufficio Relazioni Sindacali

**Verbale di accordo di contrattazione decentrata integrativa
fra Azienda e le Organizzazioni Sindacali
Area Dirigenza Professionale Tecnica Amministrativa**

Retribuzione di risultato anni 2011 - 2012
**Definizione percentuale del fondo contrattuale da destinare agli obiettivi
aziendali e criteri generali del sistema incentivante**

Bussana di Sanremo 31 LUG. 2012

Dipartimento Giuridico, Legale, Sviluppo Risorse Umane
S.C. Sviluppo Risorse Umane
Ufficio Relazioni Sindacali

Addi 31 LUG. 2012, 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 Professionale Tecnica Amministrativa quali parti costituenti la delegazione trattante in sede di contrattazione decentrata integrativa.

Visto e richiamato 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; vista l'ipotesi di accordo sottoscritta in data 23/05/2012 e trasmessa al Collegio Sindacale con la relazione illustrativa e tecnico-finanziaria n. prot. 0019797 del 04/06/2012; preso atto che il Collegio Sindacale, nella seduta del 27/06/2012, ha formalizzato parere favorevole in ordine alla certificazione di compatibilità economico-finanziaria, ai sensi dell'art. 40 bis D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., come da estratto-verbale del 27/06/2012, agli atti.

Al termine del presente incontro, fra le Parti di seguito nominate

SI CONVIENE E STIPULA QUANTO SEGUE

1. Il fondo per la retribuzione di risultato, relativo all'anno 2011, è quantificato in **€ 116.332,89**, **in via previsionale** e, **al netto dell'eventuale conseguimento degli incrementi di risorse regionali e di eventuali residui da altri fondi, nonché salvo eventuale ridefinizione della consistenza dei fondi medesimi in esito ai processi di revisione contabile in atto, tenuto conto delle previsioni di cui alla L. n. 122/2010**
2. Le Parti si danno reciprocamente atto che il sistema si basa su un duplice livello e precisamente:
 - a. **SISTEMA ORDINARIO**, composto a sua volta da 2 livelli di valutazione:
 - **Anno 2011 - 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 al 2° livello di valutazione per la quantificazione della retribuzione di risultato.
 - **Anno 2011 - Obiettivi c.d. "sfidanti":** consistono nell'assegnazione ad ogni Struttura 3-4 obiettivi "sfidanti" e di miglioramento. La somma dei pesi degli obiettivi è 100 e la retribuzione di risultato sarà proporzionale alla percentuale raggiunta indipendentemente dal suo valore.
 - **Anno 2012 - 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

Dipartimento Giuridico, Legale, Sviluppo Risorse Umane
S.C. Sviluppo Risorse Umane
Ufficio Relazioni Sindacali

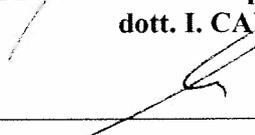
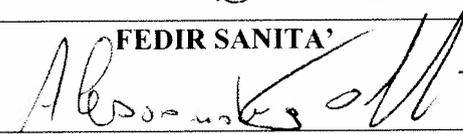
- *Anno 2012 - Obiettivi c.d. “sfidanti”*: tale sezione comprende obiettivi (preferibilmente solo uno) rilevanti per la S.C. interessata e riferiti, sia a miglioramenti di obiettivi rispetto a standard condivisi, sia a rilevanti cambiamenti organizzativi. All’obiettivo ivi inserito è attribuito un peso di 20 punti
- b. **SISTEMA STRAORDINARIO**, consiste nell’assegnazione di obiettivi legati a necessità strutturali od obiettivi identificati direttamente dalla Direzione Aziendale e concordati con i vertici aziendali.
3. Il fondo è ripartito secondo le seguenti percentuali :
- | | |
|--------------------------|-----|
| a. Sistema ordinario | 60% |
| b. Sistema straordinario | 40% |
- Pesature
- | | |
|--|---------------|
| Direttori di Struttura Complessa | <i>peso 2</i> |
| Dirigenti responsabili Struttura Semplice e professional | <i>peso 1</i> |
4. La ripartizione della quota-parte del fondo afferente al sistema ordinario (scheda di budget - 60%) , avviene secondo i criteri seguenti:
- la base di calcolo è costituita da un valore potenziale di base pro-capite corrispondente al rapporto: quota 60% fondo / n. dirigenti in servizio;
 - tale valore è rapportato al peso dell’incarico = valore potenziale pesato;
 - la quota individuale finale è attribuita in misura proporzionale alla % di raggiungimento degli obiettivi, come attestata e certificata dal competente Organo di Valutazione;
 - 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;
 - le economie derivanti da quanto sopra sono ridistribuite ai dirigenti con valutazione positiva, in misura, a sua volta, rapportata a: peso - % raggiungimento obiettivi – giornate presenza.
5. La valutazione di cui al punto 4) è basata esclusivamente sui risultati raggiunti, e certificati dal competente Organo di Valutazione, dalla Struttura Complessa.
6. 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 2011 e 2012”.
7. La retribuzione di risultato non può essere corrisposta al personale dirigente che si trovi in situazione di carenza oraria.
8. Per i dirigenti che partecipano alla ripartizione dei compensi incentivanti ex art. 92 comma 5 del D.lgs. n. 163/2006 e s.m.i. secondo le modalità stabilite dalla vigente normativa di legge e/o

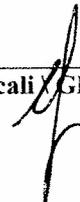


Dipartimento Giuridico, Legale, Sviluppo Risorse Umane
S.C. Sviluppo Risorse Umane
Ufficio Relazioni Sindacali

contratto collettivo nazionale e/o decentrato, la quota individuale di budget è pari alla differenza fra il valore della quota stessa, calcolato come da punto 4) e l'importo del compenso ex art. 92 comma 5. Le economie conseguenti sono ridistribuite in misura rapportata a: peso - % raggiungimento obiettivi - giornate presenza.

9. 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.
10. le Parti si danno reciprocamente atto che l'entrata in vigore della Legge Regionale 27/12/2011 n. 37 (legge finanziaria 2012), 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.;
11. Le Parti prendono atto che i percorsi di discussione della scheda di budget e degli obiettivi di miglioramento sono regolati dalle "Linee guida aziendali del budget 2011 e 2012".
12. Le Parti si danno reciprocamente atto che 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 2011-2013, ai sensi del Titolo 2° Capo 2° del D.Lgs. n. 150/2009.

PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE
Il Direttore Amministrativo dott. C. BALBI 	Dirigenza PTA CGIL FP 
Il Direttore SC Sviluppo Risorse Umane dott. I. CAVIGLIA 	CISL FP 
	UIL FRL 
	FEDIR SANITA' 

Ufficio Relazioni Sindacali  GMS