



Accordo sulla determinazione e sull'utilizzo delle risorse del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dell'Area della dirigenza dell'Agenzia Regionale di Sanità per l'anno 2015.

Data:
14/12/2015

L'Amministrazione dell'ARS rappresentata da:

Francesco Cipriani - Direttore

e le Organizzazioni Sindacali territoriali, nelle persone di:

Massimo Rolle FP CGIL _____

Le parti riunite in data 14 dicembre 2015, concordano la sottoscrizione del seguente accordo:

PREMESSA

Visto e richiamato il vigente contratto collettivo decentrato integrativo (di seguito anche CCDI) del personale dirigente dell'Agenzia Regionale di Sanità quadriennio normativo 2006-2009, sottoscritto in data 23 luglio 2010;

Visto e richiamato il C.C.N.L. dell'Area della Dirigenza del comparto delle Regioni e delle Autonomie locali per il biennio economico 2008-2009 sottoscritto in data **3 agosto 2010**;

Tenuto conto che occorre procedere alla quantificazione del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2015 e rilevato che la trattativa si svolge nell'ambito delle risorse complessivamente storicizzate e già presenti sul fondo 2010;

Richiamato inoltre il sistema di valutazione di cui al decreto direttore ARS n. 35 del 19/07/2012, che disciplina le "modalità e criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale" e preso atto della necessità di ridefinire i criteri generali del sistema stesso con l'obiettivo di verificare e sperimentare modalità più adeguate alla realtà dell'Ente in modo da conseguire una maggiore corrispondenza tra percentuale di conseguimento degli obiettivi e incentivazione erogata;

La presente intesa è finalizzata alla quantificazione del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2015 e alla definizione delle regole di applicazione del sistema di valutazione per l'anno 2015, in attesa di una più ampia e completa rivisitazione dell'intero sistema stesso;

Tutto ciò premesso e considerato, **al termine dell'incontro le parti sottoscrivono il seguente accordo:**

ACCORDO

A - DETERMINAZIONE DEL FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DEL PERSONALE DIRIGENTE PER L'ANNO 2015.

1 - Risorse per la retribuzione di posizione e di risultato

1. Le parti prendono atto che il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti dell'ARS per l'anno 2015 è determinato come segue:

Descrizione CCNL	IMPORTI €
CCNL 23/12/1999 art.26 comma 3	119.141,80
CCNL 22/02/2006 art.23, comma 1	520,00
CCNL 22/02/2006 art.23, comma 3	976,08
CCNL 14/05/2007 art. 4 comma 1	1.144,00
CCNL 14/05/2007 art. 4 comma 4	523,32
CCNL 22/02/2010 art. 16 comma 1	1.435,20
CCNL 03/08/2010 art. 5 comma 1	1.833,00
CCNL 03/08/2010 art. 5 comma 4	1.259,75
TOTALE	126.833,15
Somme non utilizzate anni precedenti	2.615,84
TOTALE COMPLESSIVO	129.448,99 [¹]

¹ A cui aggiungere gli oneri riflessi per quanto dovuti e precisamente CPDEL 23,80%, INADEL/TFR 2,88%, contributo INAIL 0,505% ed IRAP nella misura dello 8,50%.

Le parti prendono atto che la trattativa si svolge nell'ambito delle risorse complessivamente storicizzate e già presenti sul fondo 2010, a cui si aggiungono gli importi a titolo di *somme non utilizzate nell'anno 2014* per € 2.615,84 a titolo di retribuzione di risultato e presenti in bilancio.

2 - Destinazione delle risorse decentrate

Retribuzione di posizione

1. Le parti concordano che, in riferimento a quanto indicato nei commi precedenti, nell'anno 2015 un importo pari ad € 103,833,00 è destinato al finanziamento della retribuzione di posizione dei dirigenti in servizio, nell'importo individuale annuo pari ad € 34.611,00 (da suddividere in 13 mensilità).

Retribuzione di risultato

1. Le parti concordano di destinare al finanziamento della retribuzione di risultato per l'anno 2015 un importo pari ad € 23.000,15 a cui si aggiungono € 2.615,84 di residui dell'anno precedente, per complessivi 25.615,99 corrispondente ad una quota del 19,8% del totale del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato; tale cifra comporta l'assegnazione di una retribuzione di risultato individuale a ciascun dirigente per l'anno 2015 nell'importo max. di € 8.538,66 a valutazione massima di raggiungimento dei risultati; si ricorda in proposito che poiché il numero dei dirigenti è inferiore a cinque non si applicano i principi previsti dal d.lgs. 150/2009 art. 19 come esplicitato al comma 6 dell'articolo citato.

Le parti rilevano in ultimo che il presente accordo non costituisce alcun aumento di spesa per l'Amministrazione ma solo una modalità di utilizzazione delle risorse decentrate del personale dirigente per l'anno 2015 e tenuto conto delle *somme non utilizzate nell'anno 2014 per la retribuzione di risultato* presenti in bilancio.

B - SISTEMA DI VALUTAZIONE PER IL PERSONALE DIRIGENTE: REGOLE DI APPLICAZIONE PER L'ANNO 2015

L'attribuzione delle somme connesse al sistema di valutazione delle prestazioni, come definito con decreto direttore n. 35 del 19/07/2012, con particolare riferimento ai 3 fattori di valutazione previsti (Fattore 1: Prestazione organizzativa; Fattori 2 e 3: Prestazione Individuale) viene determinata secondo le seguenti modalità:

- CONTRIBUTO AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELL'ENTE (PRESTAZIONE ORGANIZZATIVA – Fattore di valutazione 1)

Alla prestazione organizzativa è destinato il 20% delle risorse.

Con riferimento al tasso di conseguimento medio degli obiettivi organizzativi dell'ente e della struttura dirigenziale di livello superiore il valore soglia è fissato, per l'anno 2015, uguale o superiore al 55%.

- PRESTAZIONE INDIVIDUALE (Fattori di valutazione 2 e 3)

Alla prestazione individuale è destinato l'80% delle risorse (di cui il 50% per il fattore 2 obiettivi individuali ed il 30 % comportamenti organizzativi)

- Con l'obiettivo di assicurare la corretta distribuzione delle quote senza alcuna pregiudiziale, il fondo complessivo relativo alla valutazione della performance verrà ripartito solo a conclusione delle procedure di valutazione di tutti i dipendenti, sulla base dei seguenti fattori:

Le parti, in attesa di una più ampia e completa rivisitazione del vigente sistema di valutazione, concordano in via sperimentale per l'anno 2015, quanto segue:

- fattore di valutazione 2 (*Raggiungimento degli obiettivi individuali e/o di gruppo assegnati*): valutazione espressa in % e quindi in base 100, che rappresenta il livello di raggiungimento degli obiettivi (ponderato per il peso di ciascun obiettivo). Pertanto non si applica il meccanismo di conversione sulla scala da 0 a 3 e la valutazione risulterà espressa in un punteggio da 0 a 100. Il punteggio attribuito rappresenta la valutazione espressa sia sotto il profilo quantitativo che sotto il profilo qualitativo di appropriatezza di raggiungimento dell'obiettivo. In caso di un livello di raggiungimento degli obiettivi inferiori al 100% il valutatore dovrà indicare sinteticamente le motivazioni che hanno portato a tale punteggio;

- fattore di valutazione 3 (*Competenze e comportamenti professionali ed organizzativi tenuti nello svolgimento delle proprie mansioni*): si stabilisce che il giudizio di valutazione riferito al presente fattore venga espresso su una scala da 0 a 10 con la possibilità di attribuire anche metà punto (ad es. 5.5, 7.5, 9.5 ma non 5.8, non 9.4 etc.). Si ribadisce che per questo fattore si intende la valutazione del comportamento complessivo dell'anno messo in atto dal dipendente. Essendo il fattore 3 con votazione in base 10, ponderato per il peso di ciascun obiettivo, sarà riproporzionato in base 100, in modo da renderlo omogeneo alla stessa scala applicata al fattore 2;

- conseguentemente la sintesi valutativa dei risultati legati ai fattori 2 (obiettivi individuali e/o di gruppo) e 3 (comportamenti) sarà data dalla somma ponderale di quanto riportato nei fattori 2 e 3; tale punteggio in base 100 corrisponde alla quota percentuale di produttività, arrotondata per difetto all'unità di euro.

La sintesi valutativa dei punteggi (su una scala da 0 a 100) ottenuti nei fattori di valutazione 2 (obiettivi individuali) e 3 (competenze e comportamenti), determina una classificazione dei valutati su 5 fasce di merito secondo la seguente tabella:

PUNTEGGIO	FASCE
Da ≥ 98 a 100	I FASCIA
Da ≥ 90 a < 98	II FASCIA
Da ≥ 75 a < 90	III FASCIA
Da ≥ 60 a < 75	IV FASCIA
Da 0 a < 60	V FASCIA

Si ribadisce che l'applicazione della metodologia sopra esposta, a partire dal ciclo di valutazione dell'anno corrente, ha l'obiettivo di verificare e sperimentare modalità più adeguate alla realtà dell'Ente in modo da conseguire una maggiore corrispondenza tra percentuale di conseguimento degli obiettivi e incentivazione erogata.

L'ufficio competente di ARS in materia di valutazione acquisirà le osservazioni dei soggetti coinvolti nel processo, delle organizzazioni sindacali e ogni altra informazione e dato utile all'analisi dell'andamento del sistema, all'individuazione delle criticità ed alla formulazione dei correttivi necessari per addivenire alla revisione del vigente sistema di valutazione.

Le parti stabiliscono che il presente articolo, insieme a quanto definito con il sistema di valutazione di cui al decreto direttore ARS n. 35 del 19/07/2012, costituisce l'unico riferimento per la disciplina delle *"modalità e criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale"*.

Le parti si danno reciprocamente atto che, poiché il numero dei dirigenti contrattualizzati è inferiore a cinque non si applicano i principi previsti dal d.lgs. 150/2009 art. 19 come esplicitato al comma 6 dell'articolo citato

Le parti prendono altresì atto che:

- eventuali dati/valori esposti nel sistema di valutazione di cui al citato decreto direttore si intendono riproporzionati ai valori contenuti nel presente accordo;

- quanto stabilito al presente articolo non costituisce aumento di spesa per l'Amministrazione ma solo la necessaria definizione di nuove modalità operative di applicazione del sistema di valutazione dell'Agenzia, così come definito con decreto direttore n. 35/2012.

Firenze, 14 dicembre 2015

Massimo Rolle FP CGIL _____

Francesco Cipriani ARS _____