Servizio Sanitario Regionale Basilicata
Azienda Sanitaria Locale di Potenza

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE	
NUMERO 2022/00152	**DEL** 04/03/2022

☑ Collegio Sindacale il **04/03/2022**

OGGETTO

Dirigenza ATP. Accordi ex art. 66 del CCNL Area Funzioni Locali 2016/2018.

Struttura Proponente	Gestione del Personale - (PZ)

Documenti integranti il provvedimento:

Descrizione Allegato	Pagg.	Descrizione Allegato	Pagg.
Relazione illustrativa	10	Verbale di contrattazione integrativa	4

Uffici a cui notificare

Affari Generali	Segreteria Direzionale

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente è stata pubblicata ai sensi dell'Art.32 della L.69/2009 all'Albo Pretorio on-line in data 04/03/2022

La presente diviene eseguibile ai sensi dell'art.44 della L.R. n.39/2001 e ss.mm.ii

☑ Immediatamente ☐ Dopo 5 gg dalla pubblicazione all'Albo ☐ Ad avvenuta approvazione regionale

Il Direttore dell'U.O.C. Gestione e Sviluppo Risorse Umane, Dott. Antonio Pedota relaziona quanto segue:

Premesso che in data 14 luglio 2021 si è svolta una riunione di contrattazione integrativa con le con le OO.SS. della Dirigenza PTA, conclusasi con vari accordi che sono stati sottoscritti da tutte le componenti presenti, con esclusione della UIL che ha comunicato, pur nella condivisione degli stessi, di non sottoscrivere gli accordi raggiunti in ragione dell'opportunità che le nuove modalità distributive del risultato, sia pur sperimentali, dovevano trovare anche l'accordo nelle altre aree (comparto e dirigenza sanitaria);

Rappresentato che gli accordi raggiunti sono così di seguito declinati:

a) Spostamento, ex art. 91, comma 10, del CCNL di riferimento, del 30% di risorse dal Fondo di Risultato a quello di Posizione;
b) Criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato, al termine dei presupposti processi di valutazione e validazione delle performance organizzative e individuali, adempimenti questi di competenza dell'O.I.V.. Più in particolare si è convenuto che, in via sperimentale per l'anno 2020 (alla data dell'intesa raggiunta il processo di validazione della performance organizzativa e individuale era stato appena avviato), che i premi correlati alla performance sarebbero stati attribuiti come di seguito:
    - partizione della complessiva quota economica di risultato spettante al singolo Dirigente in due diverse parti e finalizzazioni. Più precisamente: il 30% della quota complessiva teorica spettante è riferito alla performance organizzativa e il 70% alla performance individuale;
    - la quota del 30% stabilita per la performance organizzativa è corrisposta in ragione dei risultati conseguiti dalla struttura, tenendo conto dei risultati raggiunti dalla stessa (valutazione scheda di budget validata dall'OIV), piuttosto che dell'apporto individuale in termini di effettiva presenza in servizio. Tale modifica esalta quindi la capacità del dirigente di stimolare il perseguimento degli obiettivi assegnati e di predisporre un assetto organizzativo funzionale all'attuazione degli stessi e consente a tutti i Dirigenti, pur non presenti con una certa continuità, di accedere ad una quota economica di retribuzione di risultato;
    - la residua quota del 70% rispondente alla performance individuale, è attribuita secondo quanto risultante dalla scheda individuale di valutazione e in relazione all'effettiva presenza in servizio. Al fine di rendere ancor meno impattante sulla quota effettivamente corrisposta l'assenza dal servizio, si è convenuto di intervenire sul fattore esponenziale del cd. "modificatore delle assenze" in modo tale che l'azzeramento della quota economica individuale di risultato coincida con un numero di giorni di assenza di circa 100 giornate nel corso dell'anno (si applicherà, pertanto, nel calcolo anno 2020, il fattore esponenziale 1,02 al posto del più severo 1,1. Tale intervento è finalizzato ad ulteriormente valorizzare la componente dirigenziale aziendale circa la capacità di orientamento ai risultati e agli obiettivi piuttosto che alla mera presenza in servizio;
c) introduzione di un meccanismo che sia effettivamente premiante e remunerativo delle responsabilità nonché dei maggiori carichi di lavoro conseguenti agli incarichi attribuiti ad interim. A tale scopo si è convenuto di attribuire all'incaricato ad interim, quale quota teorica iniziale di retribuzione di risultato per l'incarico aggiuntivo, il 50% dei residui del valore della retribuzione di posizione (al netto, quindi, dei residui della indennità di struttura complessa per il caso sia retta ad interim una U.O.C.) derivanti dalla cessazione dall'incarico del titolare (che,

naturaliter, confluiscono nel fondo di risultato); determinata in tale misura la quota economica teorica iniziale, all'incaricato ad interim spetterà, in concreto, la percentuale corrispondente alla valutazione della struttura retta ad interim validata dall'OIV e parametrata sugli effettivi mesi di reggenza nell'anno solare di riferimento. I residui ulteriori del fondo di posizione non utilizzati per remunerare l'incaricato ad interim, ovvero l'ulteriore 50%, saranno resi disponibili per il restante personale dirigenziale per l'applicazione dell'ordinario meccanismo di incremento della retribuzione di risultato e previa riconduzione dei residui stessi al Fondo di Risultato e altri trattamenti accessori ex co. 9 dell'art. 91 del vigente CCNL della Dirigenza PTA 2016/2018;

Dato atto che, in esito alle citate intese e in riferimento a quanto indicato nel precedente **punto a)**:
- con DDG n. 546 del 3 settembre 2021 si è provveduto alla determinazione dei Fondi della Dirigenza PTA, operando sugli stessi lo spostamento del 30% di cui al precedente punto a);
- alla citata DDG è stata allegata la prescritta relazione tecnico finanziaria che è stata favorevolmente esaminata dal Collegio Sindacale;
- del parere positivo espresso dal Collegio Sindacale, come da verbale n. 21 del 28/09/2021, si è preso atto con la DDG n. 647 del 13 ottobre 2021;

Richiamato l'art. 19 del D. Lgs. n. 150/2009, rubricato "*Criteri per la differenziazione delle valutazioni*" che, per contro, prevede "1. *Il contratto collettivo nazionale, nell'ambito delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance ai sensi dell'articolo 40, comma 3-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, stabilisce la quota delle risorse destinate a remunerare, rispettivamente, la performance organizzativa e quella individuale e fissa criteri idonei a garantire che alla significativa differenziazione dei giudizi di cui all'articolo 9, comma 1, lettera d), corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati. 2. Per i dirigenti, il criterio di attribuzione dei premi di cui al comma 1 è applicato con riferimento alla retribuzione di risultato*".

Considerato che:
- le diverse fasi in cui si articola il ciclo della performance, non di competenza della contrattazione integrativa, consistono essenzialmente e sinteticamente, nella definizione e nell'assegnazione degli obiettivi, nel collegamento tra gli obiettivi e le risorse, nel monitoraggio costante e nell'attivazione di eventuali interventi correttivi, nella misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- allo stato le procedure aziendali riferite al ciclo della performance trovano la loro disciplina nel "Manuale delle procedure operative della Pianificazione Programmazione e controllo strategico, direzionale e operativo", adottato con la DDG n. 775 del 27/12/2013; con tale Manuale sono state regolamentate le varie e concatenate fasi del processo di programmazione dell'azione aziendale, di budgeting e di controllo, verifica e valutazione;
- l'accordo raggiunto ed esplicitato sub lett. b) ha lasciato intonse, come dovevasi, le statuizioni aziendali circa il concatenarsi delle varie fasi del ciclo;

Evidenziato, in riferimento all'accordo relativo ai criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato, come meglio indicato *ante* **sub lett. b)**, che:

- la materia trattata e definita, sia pur sperimentalmente, tra le parti è materia rimessa esclusivamente alla contrattazione integrativa. Invero l'art. 66, comma 1, lett. b) del vigente CCNL prevede, tra le altre, che siano oggetto di contrattazione integrativa "*i criteri per la determinazione e attribuzione della retribuzione di risultato*";
- i criteri determinati in sede di accordo intervenuto il 14 luglio 2021, attenendo esclusivamente alle concrete modalità di calcolo delle quote di retribuzione di risultato, risultando ontologicamente diversi e avulsi da quelli sottesi alla definizione del ciclo della performance pertengono alla fase successiva rispetto alla definizione dell'iter prodromico e necessario (che si conclude con le validazioni da parte dell'OIV) per procedere al calcolo delle quote reali da erogare a ciascun dirigente;
- le modificazioni derivanti dall'intervenuto accordo rappresentano, pertanto, esclusivamente il portato applicativo specifico di una materia riservata alla contrattazione integrativa che, su impulso sindacale e nei limiti consentiti, ha valorizzato il contributo dirigenziale al perseguimento degli obiettivi (prevedendo un minore e pur limitato impatto delle assenze sulla retribuzione di risultato da attribuirsi) esaltando per tal guisa la capacità organizzativa del dirigente stesso, finalisticamente orientata al perseguimento degli obiettivi e, quindi, indipendentemente dalla sua continua presenza in servizio;

Evidenziato, in riferimento all'accordo relativo ai criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato, come meglio indicato *ante* **sub lett. c)**, che:

- l'art. 66 del vigente CCNL PTA 2016/2018, al comma 1 lett. i) indica tra le materie oggetto di contrattazione integrativa "*i criteri per l'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente in ragione dell'impegno richiesto nel caso di affidamento di un incarico di sostituzione o di un incarico ad interim*";
- che tale previsione della contrattazione integrativa è, peraltro, in linea con numerosi pronunciamenti della Corte dei Conti e con indicazioni A.Ra.N.;
- l'art. 91, comma 9 del CCNL di riferimento stabilisce che "*Alle risorse rese disponibili ai sensi del comma 8* (risorse riferite al Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori, n.d.r.) *sono altresì sommate eventuali risorse residue del presente Fondo, nonché del Fondo di cui all'art. 90* (Fondo retribuzione di posizione, n.d.r.)";
- nel caso specifico la contrattazione integrativa ha ritenuto di "agire" sui residui del Fondo di Posizione (divenuti ulteriori risorse da utilizzarsi nell'ambito del Fondo di risultato in attuazione del sopra richiamato art. 91, comma 9) derivati dalla cessazione dal servizio del dirigente già titolare dell'incarico, onde valorizzare adeguatamente le responsabilità nonché i maggiori carichi di lavoro riferiti agli incarichi attribuiti ad interim;
- che tale valorizzazione, in quanto relativa ai residui rivenienti dal Fondo di posizione dell'annualità precedente (anno 2020), è stata possibile solo a consuntivo, ossia al verificarsi della sussistenza di risorse non spese nell'anno precedente e, pertanto, da far confluire nel Fondo di risultato per la stessa annualità;

Dato atto che l'Organismo Indipendente di Valutazione con nota prot. n. 20140 del 16 febbraio 2022 ha trasmesso la "*Relazione sui dati di attività delle Strutture anno 2020*", con la quale ha validato il processo della performance e le sue varie fasi (Piano Triennale, Budget operativo, indicatori, report);

Dato atto altresì che l'Organismo Indipendente di Valutazione con nota prot. n. 20147 del 16 febbraio 2022 ha

trasmesso la "*Relazione di validazione sulla Valutazione della Performance Individuale – dirigenza e comparto – anno 2020*", dando atto delle intervenute valutazioni di prima istanza nonché dei dipendenti che per varie ragioni non accedono alla valutazione presupposta all'attribuzione della retribuzione di risultato ed attestando "*il rispetto della metodologia utilizzata e la correttezza dei processi di misurazione e valutazione seguiti*";

Ritenuto, in ragione di quanto sopra dedotto, di prendere atto dell'immutato quadro di riferimento in relazione alle modalità distributive, stabilite in pregressi accordi sindacali, della retribuzione di risultato da attribuirsi al personale dirigenziale dell'Area Sanità e al personale del Comparto, che consentono di procedere alle previste attribuzioni;

Richiamato l'art. 40 bis del D.Lgs. n. 165/2001, e in particolare il comma 1, ove è stabilito che "*Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal collegio dei revisori dei conti, dal collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti. Qualora dai contratti integrativi derivino costi non compatibili con i rispettivi vincoli di bilancio delle amministrazioni, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 40, comma 3-quinquies, sesto periodo*".

Richiamata la Circolare MEF n. 35 prot. n. 256418 del 13 dicembre 2018, con la quale è stato trasmesso il Vademecum per le attività di controllo e vigilanza del Collegio Sindacale negli Enti del Servizio Sanitario Nazionale, ove, tra i compiti dello stesso Collegio Sindacale è previsto quello di "*effettuare il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori*".

Evidenziato che nello stesso Vademecum, in linea con quanto stabilito dal citato art. 40 bis, è previsto che "*I fondi per la contrattazione integrativa sono sottoposti alla certificazione del Collegio dei Sindaci sotto un duplice aspetto: l'ammontare delle risorse spendibili di ciascun fondo (la "costituzione del fondo per la contrattazione integrativa") e le modalità con le quali viene regolato l'utilizzo di tali risorse in sede di accordo negoziale locale (il "contratto integrativo"). La costituzione del fondo costituisce atto datoriale del quale non è prevista ai sensi del CCNL alcuna negoziazione e discende dall'applicazione delle regole dettate dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nonché dalla legge. La contrattazione integrativa deve essere riferita esclusivamente alle materie individuate dal CCNL e, nell'ambito di queste e dal punto di vista economico, è deputata a definire specifici criteri di carattere generale nonché le modalità di riparto delle risorse fra i diversi istituti del compenso accessorio*."

Ravvisata la doverosità, in riferimento agli accordi intervenuti in sede di contrattazione integrativa per la Dirigenza PTA e, in particolare a quelli indicati sub b) e c) nella parte iniziale della presente provvedimento, di richiedere al Collegio Sindacale il controllo ex art. 40 bis del D.Lgs. n. 165/2001, onde procedere successivamente e all'esito del parere del Collegio Sindacale alle conseguenti attribuzioni;

Evidenziato che l'accordo sui criteri di attribuzione della retribuzione di risultato non prevede l'attribuzione di risorse ulteriori e diverse rispetto a quelle derivanti dal Fondo di Risultato per l'annualità 2020 (per come definitivamente individuato con la DDG n. 546/2021) oltre, come stabilito dall'art. 91, comma 9 del CCNL 2016/2018, le ulteriori risorse residue per l'anno di riferimento derivati dal Fondo di Posizione;

Visti:

- il verbale di contrattazione integrativa del 14 luglio 2021;
- l'apposita e allegata Relazione illustrativa del Direttore dell'U.O.C. Gestione e Sviluppo Risorse Umane, nella quale sono specificamente commentati gli accordi di contrattazione integrativa raggiunti con le rappresentanze sindacali della Dirigenza APT;

allegati al presente provvedimento;

Ritenuto pertanto di prendere atto degli Accordi e de quibus e di trasmettere la presente deliberazione, unitamente ai suoi allegati, al Collegio Sindacale per il prescritto parere ex art. 40bis del D.Lgs. n. 165/2001;

Dato atto che la formulazione della proposta di un atto deliberativo impegna la responsabilità del soggetto proponente in ordine alla regolarità amministrativa e legittimità del contenuto della stessa;

PROPONE AL DIRETTORE GENERALE

Di prendere atto degli Accordi di contrattazione integrativa intervenuti con le rappresentanze sindacali della Dirigenza APT in data 14 luglio 2021 e di tramettere la presente deliberazione, unitamente ai suoi allegati, al Collegio Sindacale per il prescritto parere ex art. 40bis del D.Lgs. n. 165/2001

IL DIRETTORE GENERALE

In virtù dei poteri conferitigli con Decreto di nomina dal Presidente della Giunta Regionale di Basilicata n. 4 del 13.01.2022;

Letta e valutata la proposta deliberativa riportata in narrativa;

Acquisiti i pareri favorevoli del Direttore amministrativo, del Direttore sanitario, resi per quanto di rispettiva competenza;

DELIBERA

di adottare la proposta di deliberazione sopra riportata, nei termini indicati e per l'effetto:

Di prendere atto degli accordi di contrattazione integrativa intervenuti con le rappresentanze sindacali della Dirigenza APT in data 14 luglio 2021, come da verbale allegato al presente provvedimento;

Di prendere atto della Relazione Illustrativa dei citati Accordi, predisposta dal Direttore dell'U.O.C. Gestione e Sviluppo Risorse Umane;

Di trasmettere il presente atto, unitamente ai suoi allegati, al Collegio Sindacale per l'acquisizione del parere ex art. 40bis del D.Lgs. n. 165/2001;

Di demandare all'U.O.C. Gestione e Sviluppo Risorse Umane la trasmissione stabilita e di autorizzare l'U.O.S.D. Valutazione e Trattamento Giuridico del Personale a dare attuazione agli Accordi all'esito dell'acquisizione del parere favorevole del Collegio Sindacale.

L'Istruttore

Il Responsabile Unico del Procedimento

Antonio Pedota

Il Dirigente Responsabile dell'Unità Operativa

Il presente provvedimento è notificato ai destinatari a cura dell'istruttore.

Luigi D'Angola	*Giampaolo Stopazzolo*	*Giacomo Chiarelli*
Il Direttore Sanitario Luigi D'Angola	Il Direttore Generale Giampaolo Stopazzolo	Il Direttore Amministrativo Giacomo Chiarelli

Tutti gli atti ai quali è fatto riferimento nella premessa e nel dispositivo della deliberazione sono depositati presso la struttura proponente, che ne curerà la conservazione nei termini di legge.

ACCORDI DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DELLA DIRIGENZA PTA

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Atto di costituzione		Deliberazione del Direttore Generale
Periodo temporale di riferimento		Anno 2020 e ss
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Direttore Generale, Direttore Amministrativo f.f., Direttore U.O.C. Gestione e Sviluppo Risorse Umane, P.O. Relazioni Sindacali Parte Sindacale: OO.SS. Firmatarie del CCNL ovvero RSA Dirigenza
Soggetti destinatari		Personale dell'Area della Dirigenza PTA
Materie trattate dall'Accordo		Criteri per la determinazione e attribuzione della retribuzione di risultato (art. 66, co. 1, lett. b) del CCNL FF.LL. 206/2018). Criteri per l'integrazione della retribuzione di risultato nei casi di affidamento di incarichi ad interim (art. 66, co. 1, lett. i) del CCNL FF.LL. 206/2018) mediante utilizzazione dei residui del Fondo di Posizione
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della certificazione dell'organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Il presente documento è allegato alla deliberazione di presa d'atto degli accordi di contrattazione integrativa e, in uno alla stessa, è trasmesso al Collegio Sindacale
		Per la certificazione si farà riferimento al relativo Verbale del Collegio Sindacale
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione accessoria	E' stato adottato il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009? Sì DDG n. 38/2020 e DDG n. 245/2020 (piano triennale 2020-2022) DDG n. 64/2021 e n. 447/2021 (piano triennale 2021-2023)
		E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del D.Lgs. n. 33/2013? Sì DDG 36/2020 (piano triennale 2020-2022 DDG 247/2021 e 265/2021 (piano triennale 2021-2023)
		E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. n. 150/2011? L'art. 11 è stato abrogato dall'art. 43, comma 1, lett. i) D.Lgs. 33/2013
		La relazione sulla performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del D.Lgs. n. 150/2009? Validati performance organizzativa e individuale con note prot. n. 20140 e 20147 del 16 febbraio 2022
Eventuali osservazioni: =======		

Illustrazione degli accordi di cui al verbale di contrattazione integrativa del 14 luglio 2021

Il CCNL 17 dicembre 2020 dell'Area delle Funzioni Locali 2016-2018, nell'ambito del quale è confluito il personale della dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa del S.S.N., all'art. 66 individua le materie oggetto di contrattazione integrativa.

Si riporta di seguito il testo integrale del citato articolo:

1. *Sono oggetto di contrattazione integrativa:*

   a) la definizione di un diverso criterio di riparto, tra le varie voci di utilizzo, delle risorse del Fondo di cui all'art. 90 e di quelle di cui all'art. 91;

   *b) **i criteri per la determinazione e attribuzione della retribuzione di risultato; in tale ambito sono altresì definite le misure percentuali di cui all'art. 30;***

   c) i criteri di attribuzione dei trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge, nell'ambito delle risorse da queste stabilite, nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato;

   d) i criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art. 32;

   e) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti all'organizzazione dei servizi;

   f) l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge n. 146/1990 e successive modifiche ed integrazioni, secondo quanto previsto dalle specifiche disposizioni dell'Accordo dell'Area della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa del Servizio Sanitario Nazionale del 25.9.2001 in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali, anche per quanto concerne i soggetti sindacali legittimati a tale contrattazione integrativa.

   g) i criteri e le risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31, al fine di definire quanto demandato alla contrattazione integrativa da tale articolo.

   h) i criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati, nel rispetto delle modalità e delle misure previste dall'art. 9 del D. L. n. 90/2014 come convertito in legge con modificazioni, dall'art 1, comma 1, della L. 114/2014 e delle disposizioni contrattuali previste in materia dai precedenti CCNL della pre-esistente Area III che, pertanto, sono confermate.

   *i) **i criteri per l'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente in ragione dell'impegno richiesto, nel caso di affidamento di un incarico di sostituzione o di un incarico ad interim per il periodo di affidamento dell'incarico, ai sensi dell'art. 73, commi 7 e 8; eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza**;*

   j) i criteri generali per l'attribuzione dei proventi dell'attività di supporto alla libera professionale intramuraria dei dirigenti sanitari, in coerenza con quanto definito dall'Azienda;

k) l'eventuale elevazione della misura prevista dall'art. 92, comma 6, primo periodo per remunerare la pronta disponibilità, con relativo onere a carico del Fondo di cui all'art. 91.

2. *Le materie a cui si applica l'art. 8 comma 4, sono quelle di cui al comma 1, lettera e) ed f).*
3. *Le materie a cui si applica l'art. 8 comma 5, sono quelle di cui al comma 1, lettere a), b), c), d, g), h), i), j), k).*

Nello specifico hanno formato oggetto dell'Accordo le materie indicate al comma 1, lett. b) e allo stesso comma alla lett. i).

Si rappresenta che gli accordi raggiunti nella seduta del 14 luglio 2021 rappresentano la definizione di un confronto avviato già in un precedente incontro in data 5 luglio 2021, in cui era stata avviata la discussione su entrambe le tematiche definite.

L'ACCORDO RELATIVO AI CRITERI PER
LA DETERMINAZIONE E ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO (art. 66, co. 1, lett. b)

Il primo degli Accordi intervenuti attiene alla materia, oggetto di contrattazione decentrata, relativa alla individuazione dei "*i criteri per la determinazione e attribuzione della retribuzione di risultato*", con la quale si è provveduto a una modifica, solo parziale e in via sperimentale, di quanto stabilito in un precedente Accordo di contrattazione integrativa riferito al "*Regolamento nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance individuale delle aree dirigenziali*" oggetto di approvazione ed adozione con la Deliberazione n. 53/2018, trasmessa per l'attuazione al Controllo di Gestione, al Responsabile per la trasparenza e alle Relazioni Sindacali.

In particolare l'Accordo costituisce l'avvio di un percorso volto ad una nuova, definitiva e diversa modulazione delle modalità attributive della retribuzione di risultato rispetto a quanto precedentemente concordato. Sulle precedenti modalità distributive erano state invero sollevate sia dalle OO.SS. che da dirigenti dell'Azienda (anche con ricorsi avanti al Giudice del Lavoro) perplessità applicative; a fronte di tali istanze e necessità l'Azienda, accogliendo le istanze di rivisitazione delle modalità di attribuzione della retribuzione di risultato, ha proposto alle OO.SS. le seguenti modifiche al vigente "*Regolamento per la valutazione dei dirigenti*" approvato con la Deliberazione n. 53/2018:

- modifica al meccanismo dell'abbattimento dell'UU (unità uomo) ovvero il rapporto tra mesi lavorati e valore qualifica individuale, in quanto si è constatato dall'applicazione dell'attuale regolamentazione che, fatta a monte del calcolo, e non a valle, non consente l'attribuzione di una quota effettivamente proporzionata al periodo lavorato dal Dirigente. Pertanto il calcolo sui mesi effettivamente lavorati viene effettuato sul fattore "D" e non più sul fattore "C";
- introduzione della figura del Direttore del Dipartimento nella formulazione dell'attuale art. 18 del Regolamento, rubricato "Parametro individuale di accesso al fondo (Indicatore C)". Tale introduzione consente di poter applicare un diverso parametro per le ipotesi di Dipartimenti Aziendali che sono tali in ragione di fonte normativa (es. il DEU per legge regionale) pur non avendo al loro interno più sub articolazioni di U.O.C.;

- modifica dei tempi della valutazione individuale tenendo in debito conto la tempistica necessaria all'UOC Controllo di Gestione per la chiusura del processo di valutazione delle Strutture;
- (…..);
- la retribuzione di risultato viene assegnata secondo due distinte modalità:
  - Una quota pari al 20% della quota teorica, rispondente alla performance organizzativa, verrà distribuita tenuto conto esclusivamente dei risultati raggiunti dalla macro struttura di riferimento (valutazione scheda di budget validata dall'OIV), quindi prescindendo dall'apporto individuale nell'anno di riferimento (es. assenze, permessi, ecc…). Fa eccezione l'assenza del dipendente per aspettativa non retribuita che non dà mai titolo alla corresponsione della quota premiale nell'annualità di assenza.
  - Una quota pari al 80% della quota teorica, rispondente alla performance individuale, correlata all'effettivo apporto individuale e determinato secondo le modalità di cui all'art. 21 e ss.).

A seguito di ampia ed articolata discussione, nell'ambito della quale tutte le OO.SS. presenti hanno convenuto sul rilievo che occorre "*attenuare il peso delle assenze in ragione del fatto* che *per la Dirigenza PTA il lavoro viene espletato in ragione degli obiettivi assegnati e che l'assenza del Dirigente PTA, a differenza di quello che accade per la dirigenza sanitaria, non è idonea a spostare su altri dirigenti incombenze e carichi di lavoro in caso di assenza dal servizio*" e sull'opportunità, allo stato, di non prevedere la pesatura specifica del Direttore di Dipartimento, atteso che nell'attuale organizzazione aziendale non è attiva la figura del Direttore del Dipartimento amministrativo.

Attese le difficoltà e complessità applicative proprie del procedimento di determinazione del quantum da corrispondere ai singoli Dirigenti all'esito del processo di valutazione in cui culmina il ciclo della performance, si è, quindi, concordato con le OO.SS. dell'Area contrattuale PTA di applicare sperimentalmente per l'anno 2020 l'Accordo sottoscritto in data 14/07/2021; si sottolinea che tale accordo è solo parzialmente e marginalmente modificativo del vigente regolamento aziendale approvato con DDG n. 53/2018 e ritenuto, dalle parti in confronto, meno penalizzante per i singoli dipendenti e maggiormente in linea con lo svolgimento delle funzioni dirigenziali (ancorate più al risultato finale dell'azione da esso svolta che, piuttosto, alla maggiore continuità di presenza): all'uopo, va senz'altro evidenziato che il contenzioso sulla tematica de qua, che pure ha visto l'Azienda, nel tempo, vittoriosa in giudizio, ha riguardato esclusivamente il meccanismo automatico di decurtazione economica delle quote in ragione delle assenze del dipendente nell'anno di riferimento. Pur nella consapevolezza della piena legittimità del Sistema di Valutazione in uso in Azienda, acclarata finanche dalle pronunce confermative dell'Autorità Giudiziaria Ordinaria, intervenute medio tempore sull'argomento, l'Azienda al fine di migliorare il clima organizzativo interno e favorire il benessere, il dialogo e la collaborazione di persone e ruoli attraverso processi condivisi e negoziati, ha ritenuto di proporre delle modifiche all'attuale sistema di misurazione e valutazione della performance individuale, relativamente alla sola parte quarta del regolamento (modalità di calcolo) in modo da minimizzare quanto più possibile (e comunque in limiti congrui) l'impatto delle assenze sulla quota di risultato effettivamente erogata al Dirigente a chiusura della valutazione.

Tale applicazione sperimentale consente alle parti, Azienda e OO.SS., di poter testare e verificare, *in concreto,* l'adeguatezza dei nuovi criteri adottati per la determinazione e attribuzione della retribuzione di risultato, prima di procedere ad una definitiva modifica del Sistema di Valutazione della Dirigenza ASP, approvato con DDG n. 53/2015, ancora vigente e derogato, si ribadisce, solo con riferimento all'anno 2020 e solo per la Dirigenza PTA.

Più in particolare si è stabilito per l'anno 2020 di:

- rimodulare la partizione per la complessiva quota di retribuzione di risultato in 30% per la performance organizzativa e 70% per la performance individuale (in luogo dell'originaria proposta di 20% e 80%). Tale modifica consente a tutti i Dirigenti di accedere ad una quota fissa di retribuzione di risultato (fino al 30%) per la performance organizzativa ed è corrisposta in ragione dei risultati conseguiti dalla struttura, tenendo conto dei risultati raggiunti dalla stessa (valutazione scheda di budget validata dall'OIV), piuttosto che dell'apporto individuale in termini di effettiva presenza in servizio. L'Accordo raggiunto, quindi, pone in risalto la capacità del dirigente di stimolare il perseguimento degli obiettivi assegnati e di predisporre un assetto organizzativo funzionale all'attuazione degli stessi, consentendo a tutti i Dirigenti, pur non presenti con una certa continuità, di accedere ad una quota economica di retribuzione di risultato;
- modificare l'allegato G del regolamento, "modificatore assenze", in modo tale che l'azzeramento della quota economica individuale di risultato si azzeri con circa n. 100 giorni di assenza dal servizio intervenendo sul fattore esponenziale (utilizzando 1,02 e non 1,1 di cui all'art. 21 n. 2) del vigente Regolamento aziendale).

E' opportuno rappresentare che il ciclo della performance aziendale trova la propria disciplina nella Deliberazione n. 775 del 27/12/2013, con la quale è stato adottato il Manuale delle procedure operative della Pianificazione Programmazione e controllo strategico, direzionale e operativo; con tale Manuale sono state regolamentate le varie e concatenate fasi del processo di programmazione dell'azione aziendale, di budgeting e di controllo, verifica e valutazione.

L'accordo de quo ha lasciato intonse, come dovevasi, le statuizioni aziendali circa il concatenarsi delle varie fasi del ciclo.

L'Accordo conclusosi, peraltro, è intervenuto a valle della fase di programmazione (per l'anno 2020 tale fase di programmazione è stata debitamente assolta con la DDG n. 38 del 31/01/2020, avente ad oggetto "Adozione Adozione del Piano Triennale della Performance 2020-2022 e del Documento di Direttive anno 2020" e con la DDG n. 244 del 14/5/2020, avente ad oggetto "*DGR n.129/2020 e budget operativo aziendale 2020: Provvedimenti*") ma prima della fase di controllo, verifica e valutazione degli obiettivi raggiunti (avviatasi sostanzialmente nei mesi di giugno/luglio 2021 e conclusasi, da parte dell'OIV, con le validazioni intervenute con le note prot. n. 20140 e 20147 del 16 febbraio 2022 con le quali si è attestato il rispetto della metodologia utilizzata e la correttezza dei processi di misurazione e valutazione seguiti).

L'ACCORDO RELATIVO ALLA

DISTRIBUZIONE DEI RESIDUI ANNO 2020 DEL FONDO DI POSIZIONE E AI

CRITERI PER L'EROGAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

NEL CASO DI AFFIDAMENTO DI UN INCARICO AD INTERIM 66, co. 1, lett. b e i)

Il secondo degli accordi intervenuti è relativo alle modalità di distribuzione dei residui del Fondo di Posizione che, in attuazione dell'art. 91, comma 9 del CCNL, si sommano al Fondo di risultato.

Per la quota tali residui (verificata a chiusura dei pagamenti di competenza 2020 e, più precisamente dopo la corresponsione delle competenze del mese di giugno 2021) derivanti da intervenute vacanze di incarichi dirigenziali, l'Accordo ha ritenuto di utilizzare la quota del 50% delle retribuzione di posizione del dirigente cessato per introdurre "*un meccanismo che sia realmente premiante e remunerativo delle responsabilità nonché dei maggiori carichi di lavoro che determinano l'attribuzione di un incarico ad interim: si è pensato di attribuire per l'incarico retto ad interim, quale quota teorica iniziale di retribuzione di risultato, la percentuale che del 50% del residuo dell'incarico non conferito ad altro titolare rimasto inutilizzato sul fondo di posizione (che va poi a confluire naturaliter sul fondo di risultato). L'ipotesi proposta nel recente passato ha trovato l'avallo della magistratura, ordinaria e contabile e della stessa Agenzia per la Rappresentanza Negoziale delle Pubbliche Amministrazioni*"

Gli ulteriori residui determinatisi a seguito della vacanza dell'incarico (50% del valore della retribuzione di posizione, indennità di struttura complessa) trovano la loro disciplina distributiva nell'ambito dei criteri stabiliti dall'Accordo di cui al precedente punto per tutti i dirigenti coinvolti.

L'Accordo costituisce una precisa attuazione di quanto stabilito dall'art. 66, comma 1, lett. i) che indica, tra le materie oggetto di contrattazione integrativa, "*i criteri per l'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente in ragione dell'impegno richiesto, nel caso di affidamento di un incarico di sostituzione o di un incarico ad interim per il periodo di affidamento dell'incarico, ai sensi dell'art. 73, commi 7 e 8*".

Relazione tecnico-finanziaria

I Fondi per la contrattazione integrativa

I Fondi del Comparto e delle due Aree della Dirigenza sono stati determinati definitivamente per l'anno 2020 e provvisoriamente per l'anno 2021 con le Deliberazioni n. 547 del 03/09/2021 (per il personale del Comparto) e n. 546 del 03/09/2021 per le due Aree della Dirigenza; tali determinazioni sono state oggetto di verifica positiva da parte del Collegio Sindacale con il Verbale n. 21 del 28/09/2021, di cui si è preso atto con la DDG n. 647 del 13 ottobre 2021.

Nello specifico la consistenza definitiva dei Fondi riferiti all'annualità 2020, è stata così determinata:

FONDI DIRIGENZA APT	2020
Fondo Posizione - art. 90	692.895,31
Fondo Risultato e trattamento accessorio - art. 91	65.658,87
TOTALE VALORE FONDI ANNO 2020	758.554,18

La situazione relativa allo speso sui citati Fondi di competenza anno 2020 (a tutto giugno 2021, dato poi confermato e traslato nel Bilancio di Esercizio 2020) è evidenziata nella seguente tabella:

FONDI DIRIGENZA APT	Disponibilità 2020	Costo 2020	Residui 2020
Fondo Posizione - art. 90	692.895,31	612.311,50	80.583,81
Fondo Risultato e trattamento accessorio - art. 91	65.658,87	0,00	65.658,87
TOTALI	758.554,18	612.311,50	146.242,68

Nel Bilancio di esercizio 2020, di cui alle DDG n. 726/2021 e n. 52/2022 risultano correttamente accantonate le somme necessarie per la corresponsione di quanto dovuto al personale dirigenziale per l'annualità 2020 a titolo di retribuzione di risultato.

Nella nota integrativa allegata alla DDG n. 52/2022, Tabella n. 42 (pag. 49) è indicata la consistenza delle movimentazioni dei debiti.

Tale Tabella, al Codice Mod. SP PDA360 indica come di seguito il valore iniziale, le movimentazioni – in incremento e in decremento – e il valore finale della relativa Voce:

Codice Mod SP	Debiti	Movimenti		Valore Finale
		Incrementi	Decrementi	
PDA360	13.824.576	63.246.487	63.849.640	13.221.424

Il valore complessivo finale ricomprende sia i debiti vs il personale del Comparto che quelli vs la Dirigenza.

Dalla Tabella seguente, riportante l'estratto dello Stato Patrimoniale allegato al Bilancio di esercizio 2020 (DDG n. 52/2022) si evidenzia il quantum del valore finale ascrivibile ai debiti vs dipendenti, distinti per Dirigenza (retribuzione di risultato) e Comparto (Indennità di produttività), rispettivamente alle voci PDA 360, sottovoci D.XI.2.a.9) Debiti per retribuzione di risultato e D.XI.2.a.10) Debiti per indennità di produttività.

STATO PATRIMONIALE - Estratto dal bilancio di esercizio 2020						
CONTO	**MOD. CE**	**NOME**	**SALDO A. P.**	**DARE**	**AVERE**	**SALDO**
PA.DEBIT.DEALT.02.	**PDA360**	**D.XI.2) Debiti v/dipendenti**	**-13.824.576,37**			**-13.221.423,62**
PA.DEBIT.DEALT.02.01.	**PDA360**	**D.XI.2.a) Debiti v/dipendenti e assimilati**	**-13.824.576,37**			**-13.221.423,62**
PA.DEBIT.DEALT.02.01.002	PDA360	D.XI.2.a.2) Debiti v/alpi incentivazione comparto	-7.737,19	11.293,57	4.763,13	-1.206,75
PA.DEBIT.DEALT.02.01.004	PDA360	D.XI.2.a.4) Debiti v/alpi fondo perequazione vecchio regolamento	-263.720,26	0,00	8.563,54	-272.283,80
PA.DEBIT.DEALT.02.01.005	PDA360	D.XI.2.a.5) Altri Debiti v/alpi	-140.799,42	40.509,11	0,00	-100.290,31
PA.DEBIT.DEALT.02.01.007.	**PDA360**	**D.XI.2.a.7) Debiti compensi anni precedenti**	**-6.707.852,12**			**-5.201.503,53**
PA.DEBIT.DEALT.02.01.007.001	PDA360	D.XI.2.a.7.1) Debiti compensi periodi precedenti ruolo sanitario	-6.308.954,14	6.353.752,13	5.154.549,37	-5.109.751,38
PA.DEBIT.DEALT.02.01.007.002	PDA360	D.XI.2.a.7.2) Debiti compensi periodi precedenti ruolo professionale	-2.993,35	16.142,59	13.149,24	0,00
PA.DEBIT.DEALT.02.01.007.003	PDA360	D.XI.2.a.7.3) Debiti compensi periodi precedenti ruolo tecnico	-278.408,39	292.087,41	13.679,02	0,00
PA.DEBIT.DEALT.02.01.007.004	PDA360	D.XI.2.a.7.4) Debiti compensi periodi precedenti ruolo amministrativo	-68.586,63	69.088,39	25.289,62	-24.787,86
PA.DEBIT.DEALT.02.01.007.005	PDA360	D.XI.2.a.7.5) Debiti compensi periodi precedenti fornitore	481,55	1.538,46	1.538,46	481,55
PA.DEBIT.DEALT.02.01.007.006	PDA360	D.XI.2.a.7.6) Debiti V/Borsisti	-2.500,00	2.500,00	1.356,25	-1.356,25
PA.DEBIT.DEALT.02.01.007.007	PDA360	D.XI.2.a.7.7) Debiti V/fornitore Borsisti	0,00	2.887,50	2.887,50	0,00
PA.DEBIT.DEALT.02.01.007.008	PDA360	D.XI.2.a.7.8) Debiti V/CO.CO.CO	-46.891,16	46.891,16	66.089,59	-66.089,59
PA.DEBIT.DEALT.02.01.007.009	PDA360	D.XI.2.a.7.9) Debiti V/Fornitore CO.CO.CO	0,00	165.681,25	165.681,25	0,00

PA.DEBIT.DEALT.02.01.009	**PDA360**	**D.XI.2.a.9) Debiti per retribuzione di risultato**	**-3.979.489,40**	**3.853.495,53**	**4.960.606,22**	**-5.086.600,09**
PA.DEBIT.DEALT.02.01.010	PDA360	D.XI.2.a.10) Debiti per indennit… di produttivit…	-2.724.977,42	1.700.713,84	1.535.275,56	-2.559.539,14
PA.DEBIT.DEALT.02.01.011	PDA360	D.XI.2.a.11) Debiti v/ personale dipendente	-0,56	51.293.058,87	51.293.058,31	0,00

La voce "dare" della retribuzione di risultato (**D.XI.2.a.9) Debiti per retribuzione di risultato)** è esattamente corrispondente ai residui dei vari Fondi della Dirigenza 2020, cui si aggiunge il "recuperato anno 2020", riversati sui rispettivi Fondi di risultato delle due Aree della Dirigenza.

		Bilancio apertura 2020	**Speso anno 2020**	**Recuperato anno 2020**	**iscrizione fondi residui anno 2020**	**Totale a Bilancio Cons.2020**
PDA360	D.XI.2.a.9) Debiti per retribuzione di risultato	- 3.979.489,40	3.853.495,53	**49.234,01**	**4.911.372,21**	- 5.086.600,09

Più esattamente, la correttezza del dato di bilancio è evidenziata dalla seguente tabella:

D I R I G E N Z A DDG N. 546/2021 FONDI ANNO 2020	
FONDI DIRIGENZA SANITARIA	
Fondo Incarichi - art. 94	8.115.239,43
Fondo Retribuzione risultato art. 95	287.174,85
Fondo Condizioni di Lavoro art. 96	1.878.689,43
TOTALE VALORE FONDI ANNO 2020	10.281.103,71
COSTI SOSTENUTI DI COMPETENZA ANNO 2020	6.820.816,62
RESIDUI ANNO 2020	3.460.287,09
OO.RR. E IRAP SU RESIDUI ANNO 2020 (36,18%)	1.251.931,87
TOTALE ACCANTONAMENTO NECESSARIO	**4.712.218,96**

FONDI DIRIGENZA APT	
Fondo Posizione - art. 90	692.895,31
Fondo Risultato e trattamento accessorio - art. 91	65.658,87
TOTALE VALORE FONDI ANNO 2020	758.554,18
COSTI SOSTENUTI DI COMPETENZA ANNO 2020	612.311,50
RESIDUI ANNO 2020	146.242,68
OO.RR. E IRAP SU RESIDUI ANNO 2020 (36,18%)	52.910,60
TOTALE ACCANTONAMENTO NECESSARIO	**199.153,28**

RIEPILOGO DIRIGENZA	
TOTALE VALORE FONDI ANNO 2020	11.039.657,89
TOTALE COSTI SOSTENUTI COMPETENZA ANNO 2020	7.433.128,12
TOTALE RESIDUI ANNO 2020	3.606.529,77
OO.RR. E IRAP SU RESIDUI ANNO 2020 (36,18%)	1.304.842,47
TOTALE ACCANTONAMENTO NECESSARIO	4.911.372,24

ACCANTONAMENTO IN BILANCIO CONSUNTIVO 2020 Voce PDA360 - D.XI.2.a.9 (cui si aggiunge il valore del recuperato anno 2020)	**4.911.372,24**

Con le specifiche risorse all'uopo oggetto della rilevazione contabile ante riportata si procederà, nei limiti di disponibilità riferite alla Dirigenza PTA, risultanti dalla somma del valore del Fondo di Risultato e dei residui sul Fondo di Posizione, alle attribuzioni conseguenti agli Accordi di contrattazione integrativa illustrati

Il Direttore dell'U.O.C.
Gestione e Sviluppo Risorse Umane
Antonio Pedota

DIRIGENZA PTA

VERBALE DI RIUNIONE SINDACALE

L'anno **2021** il giorno **14** del mese di **luglio** alle ore **11,15** nei locali della sede legale ASP sita in Potenza, alla Via Torraca n. 2 si è tenuto l'incontro sindacale convocato per le vie brevi:

- Consistenza dei fondi contrattuali PTA;
- Incarichi professionali al personale PTA in applicazione dell'art. 70 comma 2 CCNL dell'Area Funzioni Locali 2016/2018;
- Varie ed eventuali.

Intervengono all'incontro:

- la delegazione trattante di parte pubblica così composta: Dott. Antonio Pedota nella sua qualità di Direttore Amministrativo p.t.;
- i rappresentanti delle OO.SS. Dott. Beccasio, Dott.ssa Petrone, Dott. Di Gennaro, Dott.ssa Bellitti, Ing. Laguardia;
- Assiste la delegazione trattante di parte pubblica la Dott.ssa Nobile in qualità di Segretario verbalizzante.

Apre la riunione il Direttore Amministrativo il quale presa visione dell'o.d.g., illustra l'attuale consistenza nonché lo stato di utilizzo del fondo di posizione della dirigenza area PTA.

In particolare evidenzia che:

Il fondo ex art. 91 CCNL vigente (Fondo retribuzione di risultato ed altri trattamenti accessori) derivante dalla confluenza nello stesso dei precedenti fondi di risultato (€ 51.220) e particolari condizioni di lavoro (€ 14.438) si incrementa, rispetto al valore iniziale di € 65.650, di circa 30.500 €, portandone, quindi, il valore complessivo ad € 96.100 circa. Il precedente fondo di posizione, pari ad € 693.000 circa, si incrementa di circa 11.800 €, portandone il valore complessivo a 704/705 mila €.

La Dott.ssa Elisa Petrone, FEDIR, prende la parola per rappresentare le istanze sindacali portate avanti a livello nazionale finalizzate alla eliminazione del tetto cd. Madia che ha ricadute immediate sulla consistenza dei fondi contrattuali; suggerisce, sul tema dei Fondi, di leggere con attenzione l'art. 89 comma 5 del CCNL 2016/2018, che stabilisce un preciso ordine di priorità per il finanziamento dei nuovi valori contrattuali di posizione fissa in combinato disposto con l'art. 91 comma 10. Ritiene, quindi, che con l'applicazione delle citate disposizioni, il fondo di posizione PTA possa essere incrementato in modo sufficiente da soddisfare le attuali esigenze organizzative aziendali rispetto al personale non ancora titolare di incarico. Su quest'ultimo punto, *ergo* il conferimento degli incarichi ai Dirigenti neoassunti, o comunque attualmente senza incarico, propone, ove non risultassero sufficienti le risorse economiche anche in seguito all'incremento del fondo di posizione in applicazione dell'art. 91, comma 10 (trasferimento del 30%), di procedere con ulteriori incrementi dello stesso in applicazione del citato art. 89 comma 5 lett. c).

La Dott.ssa Petrone sottolinea anche la possibilità di un accordo sindacale di anno in anno per

stabilire di volta in volta quali siano i valori di pesatura degli incarichi dirigenziali, per evitare che residuino eccessive risorse non utilizzate sul fondo di posizione.

La parola passa, quindi, alla Dott.ssa Nobile che illustra alla platea brevemente le modifiche apportate dalla bozza di Sistema Unico di Misurazione e Valutazione della Performance al vigente regolamento di valutazione della dirigenza approvato con DDG 53/2018. Le modifiche sono così riassunte:

- modifica al meccanismo dell'abbattimento dell'UU (unità uomo) ovvero il rapporto tra mesi lavorati e valore qualifica individuale, in quanto si è constatato dall'applicazione dell'attuale regolamentazione che, fatta a monte del calcolo, e non a valle, non consente l'attribuzione di una quota effettivamente proporzionata al periodo lavorato dal Dirigente. Pertanto il calcolo sui mesi effettivamente lavorati viene effettuato sul fattore "D" e non più sul fattore "C;"

- introduzione della figura del Direttore del Dipartimento nella formulazione dell'attuale art. 18 del Regolamento, rubricato "Parametro individuale di accesso al fondo (Indicatore C)". Tale introduzione consente di poter applicare un diverso parametro per le ipotesi di Dipartimenti Aziendali che sono tali in ragione di fonte normativa (es. il DEU per legge regionale) pur non avendo al loro interno più sub articolazioni di U.O.C.;

- modifica dei tempi della valutazione individuale tenendo in debito conto la tempistica necessaria all'UOC Controllo di Gestione per la chiusura del processo di valutazione delle Strutture;

- introduzione di un meccanismo che sia realmente premiante e remunerativo delle responsabilità nonché dei maggiori carichi di lavoro che determinano l'attribuzione di un incarico *ad interim*: si è pensato di attribuire per l'incarico retto ad interim, quale quota teorica iniziale di retribuzione di risultato, la percentuale che del 50% del residuo dell'incarico non conferito ad altro titolare rimasto inutilizzato sul fondo di posizione (che va poi a confluire *naturaliter* sul fondo di risultato). L'ipotesi proposta nel recente passato ha trovato l'avallo della magistratura, ordinaria e contabile e della stessa Agenzia per la Rappresentanza Negoziale delle Pubbliche Amministrazioni;

- la retribuzione di risultato viene assegnata secondo due distinte modalità:
  - Una quota pari al 20% della quota teorica, rispondente alla performance organizzativa, verrà distribuita tenuto conto esclusivamente dei risultati raggiunti dalla macro struttura di riferimento (valutazione scheda di budget validata dall'OIV), quindi prescindendo dall'apporto individuale nell'anno di riferimento (es. assenze, permessi, ecc…). Fa eccezione l'assenza del dipendente per aspettativa non retribuita che non dà mai titolo alla corresponsione della quota premiale nell'annualità di assenza.

  - Una quota pari al 80% della quota teorica, rispondente alla performance individuale, correlata all'effettivo apporto individuale e determinato secondo le modalità di cui all'art. 21 e ss.).

Quindi, conclude il proprio intervento proponendo, in via sperimentale, un'applicazione delle modifiche apportate alla sola modalità di calcolo delle quote di retribuzione di risultato per

l'annualità 2020 atteso che le schede già in uso per l'Area della Dirigenza PTA sono le stesse della nuova bozza di sistema di misurazione e che le modifiche proposte si atteggiano come nettamente migliorative, per le modalità di calcolo e la penalizzazione dell'assenza dal servizio, rispetto all'attuale sistema in uso.

Prende la parola nuovamente la Dott.ssa Petrone la quale propone:

- di eliminare la pesatura specifica del Direttore del Dipartimento, atteso che il Dipartimento Amministrativo non contempla nell'attuale organizzazione aziendale tale figura.
- di attenuare il peso delle assenze in ragione del fatto che per la Dirigenza PTA il lavoro viene espletato in ragione degli obiettivi assegnati e che l'assenza del dirigente PTA, a differenza di quello che accade per la dirigenza sanitaria, non è idonea a spostare su altri dirigenti incombenze e carico di lavoro in caso di assenza dal servizio.

Prende, quindi, la parola la Dott.ssa Nobile la quale, cogliendo gli specifici suggerimenti della Dott.ssa Petrone, tenuto conto anche delle osservazioni formulate nel corso della riunione del 05/07/2021 dall'ing. Laguardia, propone di adottare i seguenti correttivi alla proposta di regolamento già inoltrata:

- ❖ rimodulare la partizione per la complessiva quota di retribuzione di risultato in 30% per la performance organizzativa e 70% per la performance individuale (in luogo dell'originaria proposta di 20% e 80%);
- ❖ modificare l'allegato G del regolamento, "modificatore assenze", in modo tale che l'azzeramento della quota economica individuale di risultato si azzeri con circa n. 100 giorni di assenza dal servizio intervenendo sul fattore esponenziale;
- ❖ apportare le altre piccole e non sostanziali modifiche richieste dall'Ing. Laguardia nel corso della riunione del 05/07/2021;

Le OO.SS. della Dirigenza PTA, all'unanimità, esprimono soddisfazione per la ulteriore proposta di modifica alla bozza di sistema unico di misurazione e valutazione della performance (trasmessa in data 29/06/2021) e concordano sull'opportunità di applicare sperimentalmente il nuovo sistema di calcolo per l'annualità 2020.

Le parti continuano la discussione intorno al Fondo di Posizione alla sua capienza per l'attribuzione di incarichi al personale neoassunto e/o da assumersi e, quindi, in riferimento agli incarichi da conferirsi al superamento del periodo di prova o da conferirsi a personale già in servizio ma non attributario di incarichi.

Si da atto che fino al numero di 31 dirigenti PTA in servizio non possano esservi incrementi del Fondo e che solo al superamento di tale numero, come stabilito dalla Conferenza delle Regioni, il fondo potrà essere incrementato.

Si conviene che la spesa complessiva all'esito delle assunzioni previste e utili a riportare a n. 31 il numero della Dirigenza PTA sia pari a circa 732.000/733.000 €, come da allegata tabella, e che, pertanto occorre necessariamente procedere allo spostamento di risorse dal Fondo Risultato a

quello di Posizione, nella misura del 30% così come stabilito dall'art. 91, comma 10 del CCNL.

Tanto fermo restando che, ove occorra e in attuazione di quanto previsto dall'art. 89, comma 5, lett c), le parti potranno concordare eventuali ulteriori incrementi del Fondo di Posizione.

Si prende quindi atto delle due allegate tabelle di determinazione dei Fondi anno 2021, riportanti anche lo spostamento di risorse previsto dal citato comma 10 dell'art. 91.

Il Direttore Pedota, nella sua qualità di Direttore Amministrativo p.t., dà quindi atto che nei termini sopra riferiti si intende raggiunto l'accordo tra le parti sia per le modifiche da apportare alla bozza di sistema unico di misurazione e valutazione della performance - Dirigenza PTA, sia per l'applicazione sperimentale delle nuove modalità di calcolo per l'annualità 2020 sia, infine, per la quantificazione dei nuovi Fondi con il previsto spostamento del 30% dal Fondo di risultato e altri trattamenti accessori verso il Fondo di Posizione.

Inoltre, comunica al tavolo che, in uno al verbale della seduta, verranno inviati alle OO.SS. a mezzo email il nuovo e concordato Sistema unico di misurazione e valutazione della performance Dirigenza PTA, che dovrà essere restituito con firma digitale o anche autografa.

Infine, informa i presenti che l'Azienda si riserva di effettuare una puntuale verifica in ordine all'applicabilità dell'art. 22 del sistema unico di misurazione e valutazione della performance Dirigenza PTA, rubricato "Premialità del 30%" per l'annualità 2020.

La riunione termina alle ore 12,30

Letto, confermato e sottoscritto.