



**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.**

Data: 17/02/2009

**L'Amministrazione dell'ARS rappresentata da:**

Laura Tramonti – Direttore

**Firmato**

**e le Organizzazioni Sindacali territoriali, nelle persone di:**

Sergio Bonanni            UIL FPL            **Firmato**

Massimo Rolle            FP CGIL            **Firmato**

Premesso che:

- l'istituzione di nuovi posti di qualifica dirigenziale è avvenuta solo nel corso dell'anno 2008 in seguito all'approvazione della dotazione organica del personale dipendente dell'Agenzia, sulla base delle indicazioni espresse dalla Giunta regionale con propria deliberazione n. 266 del 14/04/2008;
- tale dotazione organica prevede un totale di n. 5 posti di qualifica dirigenziale, oltre al Direttore dell'Agenzia, che di fatto, rispetto alla previgente dotazione organica dell'Ente, determinano un incremento dei posti di tale qualifica pari a n. 4 unità;
- due posti di qualifica dirigenziale, tra i suddetti n. 4 posti, sono da destinare ai Coordinatori degli osservatori ARS, ex articolo 82-*duodecies*, comma 3 legge 24 febbraio 2005, n. 40, laddove stabilisce che *"a ciascun osservatorio è preposto un coordinatore nominato dal consiglio di amministrazione su proposta del direttore tra persone di comprovata esperienza nella materia, in possesso del diploma di laurea; all'individuazione dei coordinatori degli osservatori si procede previo avviso pubblico"*;
- il rapporto di lavoro dei coordinatori di cui al comma precedente, è *regolato da contratto di diritto privato di durata non superiore a cinque anni e rinnovabile; ai medesimi coordinatori è corrisposto un trattamento economico nella misura determinata dal consiglio di amministrazione;*
- il trattamento economico dei Coordinatori degli osservatori, compreso il salario di risultato, sono da considerarsi a carico del bilancio dell'Ente, data la previsione legislativa sopra citata;

Considerato che:

- a) in data 1° febbraio 2008 si è provveduto a definire il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente relativamente all'anno 2007 e precisamente riferito al **solo posto** di qualifica dirigenziale presente in dotazione organica al momento della contrattazione;
- b) la definizione della nuova articolazione dirigenziale, conseguente alla nuova dotazione organica dell'Agenzia (aprile 2008) è avvenuta in data 1 dicembre 2008, con deliberazione C.d.A. n. 53, con la quale si è provveduto a stabilire l'articolazione delle competenze dirigenziali all'interno della struttura organizzativa dell'Ente, con l'istituzione di **tre** diversi settori: **il Settore Amministrazione, il Settore Epidemiologia dei Servizi Sociali Integrati ed il Settore Epidemiologia dei Servizi Sanitari e dei Percorsi Assistenziali** con decorrenza dal 1° gennaio 2009;
- c) tale nuova articolazione è parte del processo di riorganizzazione dell'Ente finalizzato all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti, al quale è correlato un ampliamento delle competenze con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza ed un incremento stabile della dotazione organica e che questo tipo di percorso, come previsto dal comma 3 art. 26 del CCNL 23/12/1999 prevede la possibilità di integrare il fondo con le opportune risorse nel rispetto dei vincoli di bilancio;
- d) per l'anno 2008, occorre definire il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato riferito ad una sola posizione dirigenziale;
- e) per l'anno 2009, occorre quantificare l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri derivanti dalla rimodulazione e nuova graduazione delle funzioni dirigenziali e conseguentemente adeguare le disponibilità del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato;

Rilevato infine che la delegazione trattante di parte pubblica ha convocato le rappresentanze sindacali in data **30 gennaio 2009**; nel corso della discussione è emersa la necessità di informazioni di dettaglio relative a specifiche tematiche e pertanto di comune accordo il confronto è stato aggiornato alla data odierna;

Il presente accordo è finalizzato alla quantificazione del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per **l'anno 2008 e 2009**, tenendo conto di quanto stabilito in materia dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro del 22 febbraio 2006 (quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003) e del 14 maggio 2007 (biennio economico 2004-2005).

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

## ACCORDO

**Determinazione del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente per l'anno 2008.**

### A) Quantificazione delle risorse anno 2008

Il fondo destinato al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti dell'ARS per l'anno 2008, sulla base di quanto disposto dal Consiglio di Amministrazione in sede di bilancio preventivo, risulta quantificato in € **35.268,40**.

### RISORSE DEL FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO ANNO 2008

Descrizione CCNL	IMPORTI €
CCNL 23/12/1999 art.26 c.1 lett. a	
CCNL 23/12/1999 art.26 c.1 lett. b	
CCNL 23/12/1999 art.26 c.1 lett. c	
CCNL 23/12/1999 art.26 c.1 lett. d	
CCNL 23/12/1999 art.26 c.1 lett. e	
CCNL 23/12/1999 art.26 c.1 lett. f	
CCNL 23/12/1999 art.26 c.1 lett. g	
CCNL 23/12/1999 art.26 c.1 lett. i	
CCNL 23/12/1999 art.26 comma 2	
CCNL 23/12/1999 art.26 comma 3	32.105,00
CCNL 23/12/1999 art.26 comma 4	
CCNL 23/12/1999 art.26 comma 5	
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
<b>TOTALE FONDO</b>	<b>35.268,40</b>
Somme non utilizzate anni precedenti	219,82

### B) Utilizzi delle risorse anno 2008

#### Retribuzione di posizione

Le parti prendendo atto di quanto concordato nell'accordo del **1° febbraio 2008**, confermano il trattamento economico a titolo di retribuzione di posizione annua dei dirigenti a decorrere dal **1° gennaio 2008**, definito nel valore di € **29.700,00** annui (da suddividere in 13 mensilità).

#### Retribuzione di risultato

Ai sensi dell'art. 28, comma 1 del CCNL, le parti prendono atto della necessità del rispetto della percentuale minima del 15% per la misura del quota destinata alla retribuzione di risultato rispetto alle risorse complessive totali.

Tali risorse per l'anno 2004 sono state pari ad € **7.245,22** (23,20% delle risorse complessive per l'anno 2004). L'importo effettivamente erogato ammonta ad € **6.882,96**. Sono state rinviate all'anno 2005 € **362,26**.

Tali risorse per l'anno 2005 sono state pari ad € **7.607,23** (23,43% delle risorse complessive per l'anno 2005 compresi i residui anno 2004). L'importo effettivamente erogato ammonta ad € **7.417,05**. Sono state rinviate all'anno 2006 € **190,18**.

Tali risorse per l'anno 2006 sono state pari ad € **7.435,15** (22,79% delle risorse complessive per l'anno 2006 compresi i residui anno 2005). L'importo effettivamente erogato ammonta ad € **6.877,51**. Sono da rinviare all'anno 2007 € **557,64**.

Tali risorse per l'anno 2007 sono state pari € **8.792,80** (24,08% delle risorse complessive per l'anno 2007 compresi i residui anno 2006 e anni precedenti). L'importo effettivamente erogato ammonta ad € **8.572,99**. Sono da rinviare all'anno 2008 € **219,82**.

Tenuto conto delle risorse presenti nel fondo, come sopra individuato, le parti concordano di determinare la retribuzione di risultato per il responsabile di settore **per l'anno 2008**, nel valore di € **5.788,22** (16,31% delle risorse complessive per l'anno 2008 compresi i residui anni precedenti).

## **Determinazione del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente per l'anno 2009.**

### **A) Quantificazione delle risorse anno 2009**

Le parti prendono atto che, con riferimento a quanto riportato in premessa ed ai sensi del comma 6 art. 26 del CCNL Regioni-Autonomie Locali Area dirigenza 1998-2001 del 23.12.1999 (di seguito indicato come CCNL), sussistono le condizioni per l'applicazione del **comma 3 dell'art. 26** del CCNL.

Il fondo destinato al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti dell'ARS per l'anno 2009, sulla base di quanto disposto dal Consiglio di Amministrazione in sede di bilancio preventivo, risulta quantificato in € **114.805,20**.

Le parti concordano inoltre sull'opportunità di valutare la possibilità di reperire risorse integrative per la contrattazione (e da destinare alla retribuzione di risultato), ai sensi di quanto previsto dall'art. 26, comma 1, lett. b), del CCNL del 23.12.1999 "le somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997". L'importo di tale voce deriverà da criteri concertati con il tavolo sindacale.

### **RISORSE DEL FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO ANNO 2009**

Descrizione CCNL	IMPORTI €
CCNL 23/12/1999 art.26 c.1 lett. a	
CCNL 23/12/1999 art.26 c.1 lett. b	
CCNL 23/12/1999 art.26 c.1 lett. c	
CCNL 23/12/1999 art.26 c.1 lett. d	
CCNL 23/12/1999 art.26 c.1 lett. e	
CCNL 23/12/1999 art.26 c.1 lett. f	
CCNL 23/12/1999 art.26 c.1 lett. g	
CCNL 23/12/1999 art.26 c.1 lett. i	
CCNL 23/12/1999 art.26 comma 2	
CCNL 23/12/1999 art.26 comma 3	111.641,80
CCNL 23/12/1999 art.26 comma 4	
CCNL 23/12/1999 art.26 comma 5	
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
<b>TOTALE FONDO</b>	<b>114.805,20</b>
Somme non utilizzate anni precedenti	<i>Importo da definire a consuntivo</i>
Somme integrative ex art. 43 legge 449/1997 (per memoria)	<i>Importo da definire a consuntivo</i>

### **B) Utilizzi delle risorse anno 2009**

#### **Retribuzione di posizione**

Le parti tenuto conto che:

- ai sensi dell'art. 27, c. 1 del CCNL, gli Enti determinano i valori economici della retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali previste dai rispettivi ordinamenti tenendo conto di parametri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa e alle responsabilità gestionali interne ed esterne;
- i valori economici della retribuzione di posizione, sono stabiliti dall'art. 27 - comma 2 - del CCNL del 23.12.1999 (come modificato dall'art. 23 comma 1 del CCNL del 22/02/06 e dall'art. 4 comma 3 del CCNL 14/05/07) nella quantificazione minima (€ 10.443,77) e massima (€ 44.013,47);

Le parti rilevano che:

- a) la nuova articolazione delle strutture dirigenziali, avvenuta nel dicembre 2008 con decorrenza dal 1° gennaio 2009, conseguente al processo di revisione organizzativa e di ampliamento di dotazione organica, determina un ampliamento delle competenze con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza;
- b) tale articolazione, in termini di responsabilità e capacità gestionale, contempla posizioni da ritenersi paritarie tra i diversi settori, pur in presenza di specifiche competenze e risorse umane e finanziarie, correlate all'adempimento di funzioni attribuite alle diverse strutture operative;

La Direzione, sulla base degli indirizzi appositamente forniti dal C.d.A. nella seduta del 2 febbraio u.s. ha provveduto ad effettuare una ricognizione sui valori economici attribuiti alle posizioni dirigenziali negli altri enti dipendenti nonché presso la stessa Regione Toscana, che costituisce per l'Ente un punto di riferimento interessante pur nella evidente

diversità organizzativa e numerica. Da tale ricognizione è emersa l'opportunità di adeguare il trattamento economico a titolo di retribuzione di posizione per i dirigenti ARS, privilegiando meccanismi di incentivazione orientati ai risultati e avendo come obiettivo finale complessivo il contenimento delle dinamiche della spesa per il personale.

Le parti pertanto concordano, nel rispetto dei limiti e della quantificazione minima e massima di cui all'art. 27 - comma 2 - del CCNL del 23.12.1999 nonché in riferimento a quanto indicato nei commi precedenti, di individuare la retribuzione di posizione per il responsabile di settore nell'Agenzia nel valore di € **31.500,00** annui (da suddividere in 13 mensilità), a decorrere dal **1° gennaio 2009**.

#### **Retribuzione di risultato**

Ai sensi dell'art. 28, comma 1 del CCNL, le parti prendono atto della necessità del rispetto della percentuale minima del 15% per la misura della quota destinata alla retribuzione di risultato rispetto alle risorse complessive totali. Si prende atto che l'importo complessivo delle risorse previste nel fondo 2009 sopra indicato (detratta la quota destinata a finanziare la retribuzione di posizione), già ora garantisce il rispetto della richiamata norma contrattuale.

Le parti concordano pertanto di rinviare la definizione dell'importo effettivo per la retribuzione di risultato per il personale dirigente dell'Agenzia per l'anno 2009 a consuntivo.

#### **C) Art. 9 del CCDI del 03/01/2005 "Criteri di valutazione dei dirigenti" commi da 10 a 16.**

La nuova articolazione delle strutture dirigenziali, come sopra sottolineato, determina un incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza ma necessita conseguentemente anche un adeguamento di tutto l'impianto organizzativo e degli strumenti di governo correlato.

La nuova organizzazione del lavoro dovrà comportare un ampliamento dei servizi offerti dalla diverse strutture in termini di quantità e qualità e richiederà a tutto il personale un impegno aggiuntivo per il perseguimento di obiettivi sempre più competitivi e sfidanti, nell'ambito del definitivo consolidamento dell'Agenzia.

Le parti prendono atto dell'opportunità, al fine di una corretta applicazione della procedura di valutazione, legare l'attribuzione della retribuzione di risultato al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e pertanto concordano sulla necessità di introdurre una nuova metodologia di valutazione delle prestazioni e dei risultati del personale dirigente.

Le parti concordano nel modificare la metodologia di valutazione delle prestazioni e dei risultati del personale dirigente dell'Ente, secondo quanto indicato nel documento **allegato A** che assume carattere sperimentale nell'anno 2009.

#### **Disposizioni finali**

Le parti prendono altresì atto che nella seduta del 2 febbraio u.s. il Consiglio di Amministrazione dell'Agenzia ha deliberato l'istituzione del Nucleo di Valutazione.

Nell'ambito della disciplina attribuita al nucleo è previsto che lo stesso possa "*svolgere funzioni di organismo di 2<sup>a</sup> istanza nella valutazione dei dirigenti da parte dei coordinatori e del direttore*". E' inoltre specificatamente previsto che tali funzioni "**sono definite secondo le modalità concordate con le parti sindacali interessate e definite in contrattazione decentrata, come previsto dalla vigente normativa**". A tal proposito prima della valutazione riferita all'anno 2009 si provvederà ad attivare uno specifico incontro negoziale.

Le parti concordano che per quanto non previsto dal presente accordo e dal C.C.D.I. vigente, in relazione agli istituti dagli stessi disciplinati, valgono le disposizioni normative contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

Firenze, 17 febbraio 2009

**SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI E DEI RISULTATI DEL PERSONALE DIRIGENTE  
DELL'AGENZIA REGIONALE DI SANITÀ**

Il sistema di valutazione per l'attribuzione della retribuzione di risultato è orientato a valutare due aree di valutazione:

1. i risultati ottenuti rispetto agli obiettivi assegnati;
2. i comportamenti organizzativi posti in essere.

La valutazione del personale è effettuata dai responsabili delle strutture operative (Direttore e Coordinatori) con cadenza annuale, in collegamento con la programmazione dell'attività di lavoro dell'ARS. In sede di Staff dovrà essere garantita la corretta e uniforme applicazione della metodologia valutativa.

I soggetti valutatori attiveranno nell'anno di riferimento appositi confronti con il personale dirigente, al fine di verificare ex ante, in itinere ed ex post, l'andamento del processo di valutazione. L'attività di valutazione deve essere un processo dinamico che coinvolge sia il "valutatore" che il "valutato" durante l'intero svolgersi del percorso, dalla definizione degli obiettivi fino alla definizione dei risultati attesi e viene condotta in modo da garantire la partecipazione ed il confronto con il dirigente interessato in tutte le singole fasi.

Nel processo di valutazione si tiene conto sia delle risorse umane, finanziarie e strumentali a disposizione del singolo dirigente per il raggiungimento dei risultati attesi sia degli eventuali scostamenti dall'obiettivo assegnato a causa di fattori non riconducibili alla responsabilità del dirigente interessato.

La valutazione finale è effettuata nel corso di un colloquio individuale che si terrà entro la fine del mese di gennaio dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione e tramite la consegna di un'apposita scheda firmata dalle parti. Nel processo di valutazione dovrà essere, in ogni caso, consentita la più ampia partecipazione possibile del dirigente interessato al procedimento, il quale può indicare eventuali osservazioni nella scheda di valutazione.

### **OBIETTIVI DI RISULTATO**

All'inizio del periodo di valutazione i soggetti valutatori provvederanno ad individuare, gli obiettivi assegnati a ciascun dirigente della propria struttura. Tali obiettivi dovranno essere in un numero minimo di 2 e massimo di 5 e dovranno essere formalizzati nella scheda **allegato 1**<sup>1</sup>.

I criteri sulla base dei quali dovranno essere individuati gli obiettivi sono i seguenti:

- coerenza con le aree di azione e con gli obiettivi programmatici dell'Agenzia;
- misurabilità;
- significatività;
- raggiungibilità;

Gli obiettivi saranno quantificati e formalizzati nella scheda allegato 1 secondo appositi indicatori. Ad ogni obiettivo viene attribuito un peso percentuale che ne definisce l'importanza relativa. Un obiettivo può essere modificato o comunque ridefinito nel corso dell'anno in caso di mutamenti relativi alle strategie generali dell'Ente o di cambiamenti organizzativi rilevanti che influenzino il risultato atteso.

### **COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI**

I comportamenti organizzativi oggetto di valutazione corrispondono alle modalità con le quali la persona oggetto di valutazione interpreta il proprio ruolo nell'organizzazione sulla base di una serie di fattori predefiniti ma appositamente selezionati a cura del valutatore. Tali requisiti vengono selezionati all'inizio del periodo di riferimento in un numero minimo di 3 e massimo di 5.

Tali fattori vengono resi noti in un colloquio individuale, durante il quale il valutatore concorda con il valutato i risultati attesi e li inserisce in un'apposita scheda (**allegato 2**) che viene firmata da entrambe le parti.

### **CRITERI PER ATTRIBUZIONE PUNTEGGI E MODALITÀ DI CALCOLO**

La valutazione viene effettuata tramite la predisposizione di un'apposita scheda articolata sui due fattori sopra descritti:

1. fattore comportamento organizzativo
2. fattore risultato

L'attribuzione dei pesi per i 2 fattori è la seguente:

---

<sup>1</sup> Eventuali modifiche alla scheda potranno essere apportate, nel rispetto degli elementi contenuti in tale scheda.

### risultato da 65 a 55 – comportamento 35 a 45

Ciascun fattore concorrerà alla valutazione della prestazione in relazione al peso attribuitogli.

La distribuzione delle varie percentuali di peso da attribuire ai singoli fattori di valutazione è costruita in modo che il totale delle percentuali sia pari al 100%; il totale del punteggio si ottiene dividendo la percentuale di peso per il massimo punteggio conseguibile in ogni criterio di valutazione (cioè 100) e moltiplicando il risultato ottenuto per la valutazione ottenuta nel fattore di valutazione.

Pertanto la formula risulta essere la seguente:

$$\frac{\text{(Coefficiente di peso in \%)} \times \text{valutazione ottenuta}}{\text{Punteggio max. conseguibile}}$$

Il totale del complessivo punteggio conseguito, derivante dalla somma dei valori ottenuti in tutti i criteri di valutazione, individua la percentuale, da calcolare sulla quota massima prevista a titolo di retribuzione di risultato, da erogare al dirigente a tale titolo.

Alla fine del periodo di riferimento il valutatore esprime un giudizio per ogni fattore di valutazione basato sulla seguente scala di valori:

<b>PUNTEGGIO</b>	<b>VALUTAZIONE</b>	<b>CONTENUTI DELLE PRESTAZIONI</b>
<b>100</b>	<b>ECCELLENTE</b>	La prestazione ha superato significativamente le attese del ruolo assegnato al soggetto, ed è caratterizzata da comportamenti molto positivi.
<b>75</b>	<b>BUONO</b>	La prestazione ha ampiamente corrisposto alle attese del ruolo assegnato, ed è stata anche caratterizzata da comportamenti costruttivi.
<b>50</b>	<b>SUFFICIENTE</b>	La prestazione ha raggiunto a fatica le attese del ruolo assegnato ed i comportamenti positivi (che pure vi sono stati) sono stati manifestati con discontinuità.
<b>25</b>	<b>INSODDISFACENTE</b>	La prestazione ha raggiunto solo parzialmente le attese del ruolo assegnato, ed i comportamenti sono stati improntati prevalentemente a critica non sempre motivata nei confronti dell'Ente e dei colleghi.
<b>0</b>	<b>NEGATIVO</b>	La prestazione non ha raggiunto le attese del ruolo assegnato.

Settore \_\_\_\_\_

Dirigente valutato \_\_\_\_\_

Anno \_\_\_\_\_

<b>Obiettivi</b>		
<b>Descrizione</b>	<b>Indicatori</b>	<b>Peso</b>
1)		
2)		
3)		
4)		
5)		

<b>NOTE E OSSERVAZIONI</b>

Il valutatore

Il valutato

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Settore \_\_\_\_\_

Dirigente valutato \_\_\_\_\_

Anno \_\_\_\_\_

<b>Comportamento organizzativo</b>		
<b>Descrizione</b>	<b>Indicatori</b>	<b>Peso</b>
1)		
2)		
3)		
4)		
5)		

<b>NOTE E OSSERVAZIONI</b>

Il valutatore

Il valutato

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Dichiarazione a verbale di parte sindacale**

Le OO.SS. firmatarie del presente accordo, pur apprezzando lo sforzo dell'Amministrazione nel cercare di reperire nuove risorse per il fondo (introiti da progetti) rimarcano la permanenza della distanza dal sistema retributivo della Regione Toscana, da sempre considerato Ente di riferimento.