



Contratto collettivo decentrato integrativo del personale dirigente dell'ARS quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007.

Data: 23/07/2010

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**

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo (di seguito anche CCDI) del personale dirigente dell'Agenzia Regionale di Sanità quadriennio normativo 2006-2009 biennio economico 2006-2007.

Premessa

L'Agenzia è stata interessata negli ultimi anni da un processo di riordino normativo, con cambiamenti significativi in termini di funzioni ed attività, che ha reso necessario un intervento sull'assetto organizzativo, sia in termini quantitativi che qualitativi dell'organico. Indispensabile disporre significativi interventi sulla struttura organizzativa e sulla dotazione organica dell'ARS, per adeguare l'Agenzia alle funzioni da svolgere e nello stesso tempo consolidare gli attuali livelli qualitativi.

L'Ente si trova, agli inizi dell'anno 2009, con una situazione assolutamente "nuova" che la assimila, per alcuni aspetti, a quella di un ente di nuova istituzione: il numero delle unità di personale assunte a tempo indeterminato, conseguente all'espletamento di concorsi pubblici in applicazione della dotazione organica definita soltanto nell'aprile 2008 ed alla l.r. 64/2008, di fatto si traduce in un raddoppio delle risorse umane e comporta una conseguente e necessaria rivisitazione di tutto l'impianto organizzativo e degli strumenti di governo correlati.

La definizione della nuova articolazione dirigenziale, conseguente alla nuova dotazione organica ha avuto il suo consolidamento nel corso dell'anno 2009, determinando un significativo ampliamento delle competenze con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza. 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.

Art. 1

Ambito e validità del presente contratto

1. Il presente contratto decentrato integrativo dell'area del personale dirigente dell'ARS per il quadriennio 2006-2009 fa seguito alla sottoscrizione del CCNL del personale dirigente del comparto Regioni e Autonomie Locali per il quadriennio normativo 2006-2009 ed il biennio economico 2006-2007, avvenuta il 22 febbraio 2010. Esso applica i contenuti economici del predetto CCNL relativi agli incrementi delle risorse per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 16 del CCNL medesimo.
2. Il presente contratto decentrato regola inoltre la destinazione delle risorse per il finanziamento del fondo di retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti, sulla base degli indirizzi espressi dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 15 del 17 maggio 2010. Il presente accordo non si applica ai due posti di qualifica dirigenziale della vigente dotazione organica, da destinare, ex articolo 82-*duodecies*, comma 3 legge 24 febbraio 2005, n. 40 e ss.mm., ai Coordinatori degli osservatori ARS.
3. Gli effetti del presente contratto e le procedure in esso contenute decorrono dal giorno successivo alla data di stipula, salvo diversa prescrizione prevista dal contratto medesimo.

Art. 2

Dirigenti esonerati dagli scioperi

1. Le parti prendono atto che all'interno dell'Agenzia non vi sono strutture dirigenziali che forniscono servizi pubblici essenziali e di conseguenza dirigenti esonerati dagli scioperi.

Art. 3

Criteri generali per l'elaborazione dei programmi annuali relativi all'attività di formazione e aggiornamento dei dirigenti

1. L'attività di formazione riguardante i dirigenti, pur con proprie specificità, deve essere improntata sulla necessità di aggiornare i dirigenti in ordine alle mutate condizioni dell'ambiente operativo e normativo, di apprendere le migliori tecniche di gestione del personale e delle risorse finanziarie, di operare ai fini di migliorare la qualità dei servizi resi e la soddisfazione dell'utenza.
2. Le risorse stanziare per la formazione rivolta ai dirigenti saranno almeno pari all'1% delle spese per il personale dirigenziale. Annualmente sarà predisposto un consuntivo delle attività formative fruite dai dirigenti.

Art. 4

Pari opportunità

1. L'Amministrazione si impegna a sviluppare i temi delle pari opportunità e delle azioni positive come temi trasversali e caratterizzanti tutte le azioni riguardanti il personale, ivi compreso quello dirigenziale.
2. L'Ente si impegna ad indirizzare la propria azione, nei rapporti con la dirigenza, a:
 - a) eliminare la disparità di fatto fra uomini e donne nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera nonché nella formazione e aggiornamento professionale;
 - b) evitare, ed in alcuni casi superare, quelle modalità organizzative che si presentano pregiudizievoli nei confronti delle lavoratrici;
 - c) promuovere l'inserimento delle donne nell'attività e nei punti lavoro in cui non siano adeguatamente rappresentate;

- d) conciliare le esigenze familiari con quelle di lavoro, anche attraverso una migliore ripartizione di tali responsabilità fra i due sessi.

Art. 5

Norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro (D.Lgs. n.81/2008)

1. L'Amministrazione garantisce adeguata tutela in relazione agli adempimenti previsti dal D.Lgs. 81/2008, per la responsabilità in materia di sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro.
2. I dirigenti concorrono alla definizione dei piani di intervento in materia di sicurezza, proponendo all'Amministrazione, una pianificazione degli interventi necessari per garantire il massimo controllo possibile della salute dei lavoratori, sia sotto il profilo igienico-sanitario che dal punto di vista delle norme di sicurezza vigenti.

Art. 6

Risorse per la retribuzione di posizione e di risultato

1. Il presente contratto decentrato trova finanziamento nell'ambito delle risorse presenti sul fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 26 del CCNL del 23.12.1999, comprese le disponibilità derivanti dall'applicazione dell'art. 16, comma 1, 2 e 4 del CCNL del 22.2.2010.
2. Le parti prendono atto che ARS ha applicato in via automatica l'incremento del valore economico della retribuzione di tutte le posizioni dirigenziali nell'importo stabilito dall'art. 16, comma 1, del CCNL del 22.2.2010. A seguito di ciò, il valore della retribuzione delle posizioni dirigenziali come stabilito dall'accordo sottoscritto il 17.2.2009 in materia di aggiornamento al 2009 del CCDI del personale dirigente dell'ARS, è incrementato di un importo annuo lordo, comprensivo della tredicesima mensilità, pari ad € 478,40. Conseguentemente le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti dell'ARS sono incrementate, a decorrere dal 1.1.2007 di € 478,40 e a decorrere dal 2009 di ulteriori € 956,80.
3. Le parti prendono pertanto atto che la retribuzione di posizione dei dirigenti di settore a decorrere dal 1.1.2007 è di € 31.978,40.
4. Ai sensi di quanto stabilito all'art. 16, comma 4 del CCNL 22.2.2010, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti dell'ARS sono incrementate negli importi ed alle scadenze di seguito indicate:
 - con decorrenza dal 1.1.2007, di € 951,96, corrispondente all'1,39% del monte salari relativo alla dirigenza per l'anno 2005, pari ad € 68.486,06;
 - con decorrenza dal 31.12.2007, di € 1.219,05, corrispondente all'1,78% del monte salari relativo alla dirigenza per l'anno 2005 che comprende ed assorbe il precedente incremento;
5. Le risorse di cui al comma precedente sono destinate secondo quanto previsto all'art. 16, comma 5 del CCNL del 22.2.2010, al finanziamento della retribuzione di risultato dei dirigenti per gli anni 2007 e 2008 e sono corrisposte con le modalità previste dalla norma sopra richiamata.
6. Le parti prendono atto di quanto previsto all'art. 18 del CCNL del 22.2.2010 ed in particolare di quanto stabilito al comma 4 riguardo la competenza delle Regioni nell'individuazione dei criteri che trovano applicazione per i propri enti strumentali per l'ulteriore incremento delle risorse decentrate, e rinviando ad un successivo accordo, conseguente agli atti emanati da Regione Toscana, l'eventuale applicazione di quanto previsto dalla norma in questione.
7. Le parti danno atto che le modalità di riparto delle risorse tengono conto della normativa di cui all'art. 71 del decreto legislativo 112/2008 convertito con modificazioni dalla legge 133/2008, anche sulla base delle disposizioni in materia fornite dalla Regione Toscana.

Art. 7

Incremento delle risorse decentrate

1. Le parti prendono atto che:
 - a) la nuova articolazione dirigenziale all'interno della struttura organizzativa dell'Ente (conseguente alla nuova dotazione organica dell'Agenzia), avvenuta con decorrenza 1° gennaio 2009, ha determinato 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;
 - b) tale nuova articolazione, 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, ha potuto contare, come previsto dal comma 3 art. 26 del CCNL 23/12/1999 sull'integrazione del fondo con le opportune risorse nel rispetto dei vincoli di bilancio;

- c) per quanto attiene al personale dei livelli, la copertura della nuova dotazione organica è avvenuta solo alla fine del 2008, per il personale dirigente il consolidamento delle strutture si è realizzato solo nel mese di marzo 2009;
- d) da ciò deriva che l'anno 2009 è stato il primo che ha visto la traduzione operativa di un complesso rapporto fra strutture dirigenziali e risorse strumentali, finanziarie e umane assegnate (con l'intermediazione delle posizioni organizzative, attivate dall'agosto 2009). Se da una parte è stato possibile apprezzare un ottimo risultato, come evidenziato dalla valutazione espressa nei confronti dei Dirigenti, dall'altra occorre tenere presente una oggettiva difficoltà nella valutazione non dell'attività dei singoli, bensì nella "comparazione" delle funzioni svolte, trattandosi di realtà non omogenee. In ARS coesistono infatti attività cosiddette tradizionali ed altre tipiche della ricerca. In questa fase ancora di sviluppo ma tendente ad una riorganizzazione finale, che comporti anche indicazioni di questo ordine, al fine di valorizzare le attività delle strutture e di operare in maniera coerente con il dettato del d.lgs.150/2009, la scelta è finalizzata ad un incremento delle risorse decentrate di cui all'art. 26 del CCNL del 23.12.1999 per completare il processo di rivisitazione dell'organizzazione delle strutture dirigenziali dell'Agenzia.
2. Tutto ciò premesso e considerato, la parti individuano il suddetto incremento nell'importo di € 7.500,00.
3. Le parti prendono atto che il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti dell'ARS per l'anno 2010 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
TOTALE FONDO	123.740,40
Somme non utilizzate anni precedenti (<i>Importo finale da definire a consuntivo</i>)	1.511,31
Somme integrative ex art. 43 legge 449/1997 (<i>per memoria</i>)	<i>Importo da definire a consuntivo</i>

Art. 8

Destinazione delle risorse decentrate

- Le parti concordano che, in riferimento a quanto indicato nei commi precedenti, nell'anno 2010 un importo pari ad € 95.935,20, è destinato al finanziamento della retribuzione di posizione dei dirigenti in servizio, nell'importo individuale annuo pari ad € 31.978,40 (da suddividere in 13 mensilità).
- Stante il disposto normativo di cui all'art. 45 del D.Lgs. 150/2009, il quale prevede una progressiva valorizzazione della componente retributiva accessoria collegata ai risultati e gli indirizzi espressi dal Consiglio di Amministrazione con proprio atto n. 15 del 17/05/2010, le parti concordano di destinare un importo pari ad € 29.316,51, corrispondente ad una quota del 23,41% (compresi i residui anni precedenti) del totale del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, al finanziamento della retribuzione di risultato per l'anno 2010.
- Sulla base della rivisitazione della configurazione della retribuzione di risultato, le parti, preso atto degli indirizzi espressi dal C.d.A, determinano che una quota della predetta entità totale, per un importo pari ad € 2.500,00 per ciascun dirigente in servizio, per l'anno 2010, sarà finalizzata all'erogazione del cosiddetto "premio di eccellenza", da attribuirsi ai dirigenti che abbiano raggiunto obiettivi straordinari ulteriori rispetto a quelli individuali assegnati a inizio anno oppure a coloro che abbiano raggiunto risultati di particolare rilievo offrendo un contributo eminente nell'esecuzione della prestazione individuale.

Art. 9

Integrazione delle risorse per la contrattazione

- Le parti nel rispetto delle disposizioni del contratto nazionale di lavoro, confermano la facoltà di determinare, in sede di accordo annuale, risorse integrative per la contrattazione specificatamente correlate allo sviluppo dei servizi resi dall'ARS nei confronti dei committenti di studi e ricerche, ai sensi di quanto previsto all'art. 26, comma 1, lett. b) del CCNL del 23/12/1999, sulla base degli indirizzi espressi dagli organi di governo dell'Ente, con modalità da concertare con le OO.SS..

Art. 10

Sistema di valutazione

- Le parti prendono atto di quanto stabilito dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in tema di misurazione e valutazione della performance e di incentivazione del merito individuale e il conseguente adattamento ai

criteri ed ai principi ivi definiti nel termine stabilito del 31/12/2010, subordinatamente alla sottoscrizione dell'intesa tra la Conferenza delle Regioni e delle Province autonome, l'ANCI, l'UPI e la Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13, c. 2 del citato decreto.

2. Pur in presenza del quadro evolutivo sopra richiamato, le parti confermano per l'anno 2010 il vigente sistema di valutazione, già definito in sede di accordo annuale in data 17/02/2009, di cui all'allegato A e con le integrazioni ivi riportate, considerando conclusa la fase sperimentale.
3. Le parti concordano di rinviare la definizione del nuovo sistema di valutazione dei risultati e dei rendimenti dei dirigenti alla prossima sessione di contrattazione da tenersi entro il prossimo 31 dicembre, rilevando che lo stesso si fonda su principi di oggettività, e misurabilità delle prestazioni oggetto di valutazione, trasparenza delle procedure, partecipazione ed informazione del soggetto valutato.

Art. 11

Onnicomprensività del trattamento economico

1. Ai sensi di quanto stabilito all'art. 20 del CCNL del 22/02/2010, le parti concordano che le somme risultanti dall'applicazione del principio di onnicomprensività del trattamento economico dei dirigenti, riferite anche a compensi per incarichi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita, integrano le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato e sono utilizzate per incrementare la retribuzione di risultato dei dirigenti, prevedendo una quota dell'80% in favore dei dirigenti che hanno svolto i singoli incarichi.
2. Resta inteso che la riconducibilità dell'incarico e del relativo compenso al regime dell'onniconcomprensività, come regolato dall'art. 20 del CCNL del 22/02/2010 e dal presente articolo, è specificata nell'atto di conferimento dell'incarico, nel rispetto di quanto stabilito dagli atti organizzativi dell'Agenzia.

Art. 12

Buono pasto

1. Le parti prendono atto che, ai sensi dell'art. 34 del CCNL del 23.12.1999, il dirigente ha diritto ad un buono pasto sostitutivo del servizio mensa del valore di € 5,29 per ogni giornata in cui presta servizio anche nelle ore pomeridiane.

Art. 13

Norme finali e di rinvio

1. Il presente CCDI resta in vigore fino alla stipula del successivo contratto e fatte salve le norme e le clausole che deriveranno dalla sottoscrizione dei futuri Contratti Collettivi Nazionali del comparto Regioni – Autonomie Locali Area della Dirigenza.
2. Le parti si riservano, in caso di innovazione negli accordi nazionali, di incontrarsi in merito agli aspetti inerenti il presente contratto.

Firenze, 23 luglio 2010

**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**¹.

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

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

2. fattore risultato

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

risultato da 70 a 60 – comportamento 30 a 40

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

Gli importi dovranno essere comunque riproporzionati agli effettivi mesi di servizio: la frazione di mese viene conteggiata solo se superiore al 50%. Saranno comunque oggetto di valutazione i dirigenti in servizio per oltre 90 giorni nell'anno solare di riferimento.

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:

$$\text{(Coefficiente di peso in \%)} \times \text{valutazione ottenuta}$$

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:

PUNTEGGIO	VALUTAZIONE	CONTENUTI DELLE PRESTAZIONI
da 91 a 100	ECCELLENTE	La prestazione ha superato significativamente le attese del ruolo assegnato al soggetto, ed è caratterizzata da comportamenti molto positivi.
da 81 a 90	BUONO	La prestazione ha ampiamente corrisposto alle attese del ruolo assegnato, ed è stata anche caratterizzata da comportamenti costruttivi.
da 51 a 80	SUFFICIENTE	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.
da 21 a 50	INSODDISFACENTE	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.
da 0 a 20	NEGATIVO	La prestazione non ha raggiunto le attese del ruolo assegnato.

Dichiarazione a verbale di parte sindacale

Le OO.SS. firmatarie del presente contratto ritengono grave che il Consiglio di Amministrazione dell'Agenzia non abbia tenuto conto dei rilievi espressi più volte nel corso della trattativa circa il fatto che l'indennità di posizione sia rimasta immutata da molti anni e lo sarà poi presumibilmente anche per il triennio 2011-2013 in applicazione del decreto n. 78/2010.