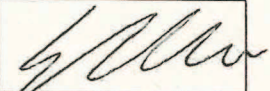
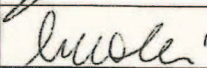
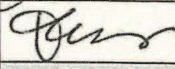
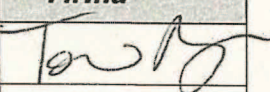
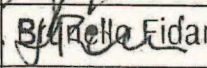


Area contrattuale: AREA FUNZIONI LOCALI DIRIGENZA PTA	Tipo documento: Accordo Integrativo Aziendale	Data: 13/01/2023
Descrizione: Contratto integrativo personale della DIRIGENZA AREA FUNZIONI LOCALI PTA USL Toscana Nord Ovest		

In data 13 gennaio 2023, presso la sede Aziendale di Via Cocchi, a seguito del parere positivo rilasciato dal collegio sindacale in data 9 gennaio 2023 (allegato al presente verbale) sulla ipotesi di accordo definito in data 19 dicembre 2022, le parti firmatarie della ipotesi di accordo, provvedono alla stipula definitiva attraverso la sottoscrizione del presente verbale e degli accordi allegati.

Per la Delegazione di parte pubblica	nome e cognome	Data	Firma
Su delega del Direttore Generale AUSLTNO	GABRIELE MOROTTI	11-1-2023	
	LUCA CEI	11/1/2023	
	FRANCESCA MIGNONI	11/1/2023	
Per la Delegazione di parte sindacale	nome e cognome	Data	Firma
FP CGIL	TOMMASO BELUCCI	11/1/2023	
CISL FP			
UIL FPL	FIDANZI BRUNELLO		Cord. UIL FPL.
FEDIR SANITA'	IVANA FAINI	11/1/2023	 Dott. Bruna Fidanzzi
DIREL			
DIRER			
UNSCP			

Pisa li 13 GENNAIO 2023

AZIENDA USL TOSCANA NORD OVEST
CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE
DIRIGENZA PTA

ART. 1 CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente accordo si applica a tutti i dirigenti dei ruoli amministrativo, tecnico e professionale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, dipendenti dell'Azienda.

ART. 2 DURATA, DECORRENZA e PROCEDURE DI APPLICAZIONE

1. Ai sensi dell'art. 8, comma 1, CCNL 2016 2018, il contratto collettivo integrativo ha durata triennale. La definizione dei criteri di riparto, tra le varie voci di utilizzo, delle risorse del Fondo di cui agli artt. 90 e 91 CCNL è negoziata con cadenza annuale. Ai sensi dell'art. 8, comma 7, CCNL, il contratto collettivo integrativo conserva efficacia fino alla stipulazione dei successivi.
2. Il presente contratto integrativo si attua a partire dal giorno successivo alla sottoscrizione, che avverrà previo controllo sulla compatibilità dei costi effettuato dal Collegio Sindacale. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversamente disposto.
3. In caso di controversie sull'interpretazione, le parti si incontrano tempestivamente per definire consensualmente l'interpretazione autentica della clausola controversa, secondo le modalità previste dall'art. 3, comma 6 del C.C.N.L. Per tutta la durata della controversia le parti si astengono dall'assumere iniziative al riguardo.

ART. 3 DETERMINAZIONE DEI FONDI AZIENDALI

1. Fondo per la retribuzione di posizione (art. 90) sostituisce quello di cui al CC.CC.NN.LL. precedente dell'Area SPTA del 17/10/2008, il cui ammontare è pari ad euro 1.664.394,23 a valere per l'anno 2021
2. Fondo della retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori (art. 91) sostituisce quello di cui al CC.CC.NN.LL. precedente dell'Area Medica e Veterinaria e della Dirigenza Sanitaria e Dirigenza delle Professioni sanitarie del 17/10/2008, il cui ammontare è pari ad euro 647.314,37a valere per l'anno 2021.
3. I Fondi sono determinati ogni anno dall'Azienda con delibera.

- Allegate schede fondi anno 2021 - 2022

ART. 4 CRITERI PER LA DETERMINAZIONE E ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO e DIFFERENZIAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO (art. 66 CCNL 2016/2018 comma 1 lett. b))

1. La retribuzione di risultato è, in via principale, correlata all'incarico svolto e alla preventiva definizione, da parte delle Aziende ed Enti degli obiettivi e dei livelli di prestazione annuali da assegnare nell'ambito del ciclo della performance di cui all'art. 4 e all' art. 15 e seguenti del D.Lgs. n.150/2009, nel rispetto dei principi contenuti nel medesimo decreto nonché delle disposizioni regionali in materia.
2. In particolare il presente accordo integrativo recepisce le Linee Guida regionali di cui alla delibera R.T. 308/2013 relative all'implementazione del sistema di valutazione del personale.
3. Presupposto indispensabile del sistema di valutazione aziendale consiste nella partecipazione degli obiettivi della struttura e degli obiettivi individuali a tutto il personale dirigente in ragione dell'incarico attribuito secondo i livelli di responsabilità individuati con la graduazione delle funzioni dirigenziali.
4. Pertanto gli obiettivi e i livelli di prestazione, preventivamente illustrati dal dirigente responsabile dell'articolazione aziendale a tutti i dirigenti dell'unità operativa, sono assegnati formalmente come obiettivi individuali a ciascuno di essi, anche secondo la tipologia degli incarichi agli stessi conferiti.
5. A tal fine, dovranno essere effettuate dal Direttore di ogni struttura con il personale di riferimento almeno una riunione preventiva ad inizio anno per la condivisione degli obiettivi, riunioni trimestrali sugli stati di avanzamento del raggiungimento degli obiettivi e una riunione a fine anno, a consuntivo, per illustrare e motivare la percentuale di raggiungimento degli obiettivi.
6. L'attribuzione di obiettivi individuali, collegati funzionalmente agli obiettivi di struttura/ Dipartimento, deve realizzarsi entro il primo quadrimestre tramite la compilazione per ogni dirigente della struttura presente in servizio della scheda assegnazione obiettivi.
7. Per i Direttori/ responsabili di budget, l'assegnazione degli obiettivi individuali coincide con l'assegnazione degli obiettivi di performances organizzativa della "scheda di budget" della struttura di cui sono titolari.
8. La retribuzione di risultato è attribuita a consuntivo, sulla base delle risorse complessivamente accertate a disposizione per il finanziamento dell' istituto nell'anno in questione, in modo differenziato sulla base dei livelli di raggiungimento dei risultati prestazionali e di gestione conseguiti in coerenza dei suddetti obiettivi, secondo le risultanze positive dei sistemi di valutazione adottati in conformità a quanto previsto dal CCNL

At

2

2

B

2

2

2

9. Pertanto la corresponsione della retribuzione di risultato è strettamente correlata alla verifica della realizzazione degli obiettivi annuali di performance organizzativa ed alla valutazione delle prestazioni del singolo dirigente ed ai relativi sistemi aziendali di controllo e valutazione già oggetto di regolamentazione condivisa.
10. La retribuzione di risultato annuale è assegnata provvisoriamente all'inizio dell'anno alle singole Strutture in via presuntiva di stima, come importo individuale da riconoscere al personale assegnato alla struttura.
11. Nel rispetto del limite fissato del 70% (art 91 c. 11 CCNL), la quota delle risorse del "fondo retribuzione di risultato ed altri trattamenti accessori" destinate a remunerare la performance organizzativa e quella individuale è data dalla intera risorsa disponibile a consuntivo per l'istituto (fondo annuale + residui altri fondi) al netto delle quote riservate di cui ai punti successivi (vedi artt. 7, 8 e 9).
12. La quota delle risorse del "fondo per la retribuzione di risultato" destinate a remunerare la performance organizzativa e quella individuale (fondo annuale + residui altri fondi) al netto delle quote riservate di cui ai precedenti punti in applicazione delle indicazioni regionali è destinato per il 60% per premiare i risultati derivanti dalla valutazione e misurazione della performance collettiva, e per il 40% per valorizzare la performance individuale. Restando comunque fermo l'obbligo dell'integrale destinazione delle risorse nell'anno contabile di competenza, le quote non distribuite causa assenze e/o risultati parziali valutazioni individuali e di budget sono destinate ad incremento proporzionale delle quote di risultato attribuite nell'anno di riferimento.
13. Nel rispetto della pregressa normativa CCNL che prevede che possono essere riconosciuti acconti in corso d'anno per stati di avanzamento, limitatamente al 50% del Fondo complessivamente inteso, nel corso dell'anno sono erogate in via di anticipazione in acconto, importi standard a corrispondere nel mese di giugno e nel mese di novembre, in corrispondenza ed in correlazione alle verifiche provvisorie sullo stato di avanzamento del raggiungimento obiettivi, così come individuati e comunicati dal controllo di gestione.
14. Le quote in acconto, in via cautelare, non sono erogate al personale con cessazione programmata (a TD / mobilità / pensionamento) nell'anno in corso. La misura piena della quota individuale in acconto è erogabile in presenza di risultati % \geq 50%; diversamente sono percentualmente ridotte in proporzione al risultato accertato. Il calcolo della retribuzione di risultato complessiva individuale annuale spettante, viene effettuato a consuntivo dell'anno di riferimento, con le modalità di cui ai successivi commi, utilizzando la complessiva disponibilità del fondo assegnata alle *performances* organizzative ed individuali, inclusi i residui di gestione altri fondi e le eventuali risorse inutilizzate dei sub fondi di cui ai precedenti in rapporto al personale in servizio nell'anno di riferimento.

Ai: 3

B di

JR

h/v

ES

15. Le quote di retribuzione di risultato complessiva individuale annuale spettanti ai responsabili di struttura e responsabile di budget sono maggiorate come segue: 1.2 responsabili di strutture semplici e complesse titolari di scheda budget, 1.1 responsabili di strutture semplici e complesse non titolari di scheda di budget.

A) Performance collettiva

Il 60% della retribuzione di risultato complessiva individuale annuale spettante è attribuito sulla base della percentuale di raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, in esito alla verifica complessiva e definitiva certificata dall'Organismo indipendente di valutazione ed applicando la percentuale corrispondente al raggiungimento dei relativi obiettivi. In presenza di percentuali inferiori al 30% la quota corrispondente alla performance collettiva (60%) non verrà liquidata. In presenza di percentuali superiori al 90% sarà riconosciuto il 100% della quota.

B) Performance individuale

B1) Il 40% della retribuzione di risultato complessiva individuale annuale spettante è attribuito sulla base della valutazione sulla performance individuale sulla base delle risultanze della scheda di valutazione individuale trasmessa dal responsabile di struttura secondo procedura certificata dall'Organismo indipendente di valutazione.

B2) La valutazione individuale viene effettuata ogni anno dal responsabile gerarchico superiore attraverso la compilazione delle relative schede. La valutazione individuale si compone di due dimensioni: misurazione degli obiettivi individuali e valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi.

B3) La quota relativa alla performance individuale è riconosciuta sulla base delle seguenti percentuali:

	Peso misurazione obiettivi individuali	Peso valutazione competenze comportamenti organizzativi
Direttore di struttura complessa e responsabile di struttura semplice	50%	50%
Dirigente	60%	40%

B4) La valutazione individuale inferiore al 50% è da intendersi quale valutazione negativa ai sensi CCNL 2016 2018.

B5) Il risultato complessivo della performance individuale determina la quota individuale.

B6) In mancanza della valutazione individuale, il conguaglio può essere calcolato ed erogato solo per la quota legata al risultato di performance organizzativa (60%).

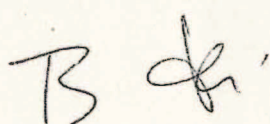
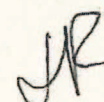
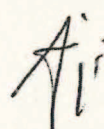
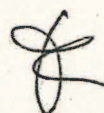
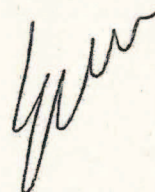
ART. 5 DIPOSIZIONI PARTICOLARI

1. La retribuzione di risultato complessiva individuale annuale spettante (60%+40%) viene parametrata sulla base della presenza in servizio del personale; non si considerano i primi 30 giorni di assenza anche non continuativa, e sono escluse dal computo le assenze relative all'astensione obbligatoria, all'infortunio sul lavoro, alla L. 104/92 ed alle gravi patologie certificate dall'organo competente. In tali casi gli obiettivi individuali saranno rimodulati dal dirigente responsabile in ragione della presenza in servizio del dirigente.
2. In caso di tempo ridotto (part time) la retribuzione di risultato individuale annua spettante complessivo viene parametrato sulla base della presenza in servizio.
3. Il conguaglio della quota complessiva individuale spettante annua, come definita e calcolata ai sensi degli articoli precedenti, viene effettuato a novembre dell'anno successivo, comunque entro e non oltre il 31.12 dell'anno successivo ed è calcolato sottraendo alla quota teorica quanto già percepito in corso d'anno per stato di avanzamento previsto.
4. In caso di presenza in servizio inferiore a 30 gg nell'anno, non potrà darsi luogo alla corresponsione della retribuzione di risultato.
5. Il termine massimo per la chiusura della gestione del fondo e dell'istituto della retribuzione di risultato è il 30 giugno del secondo anno successivo a quello di competenza; oltre tale scadenza non sono più erogabili quote di competenza.

ART. 6 CRITERI PER INTEGRAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO (art. 66 comma 1 lett. i)

Le parti concordano di destinare una quota del fondo pari al 5% per la realizzazione di progetti aziendali e per la valorizzazione individuale.

Il sub fondo di che trattasi viene utilizzato dalla Direzione Aziendale anche per la valorizzazione della prestazione individuali (garantendo un criterio di rotazione individuale e di servizi) anche all'interno di progetti speciali. Viene poi



riconosciuto un premio individuale massimo di € 6.000,00 annuali per i dirigenti incaricati responsabili della prevenzione e della corruzione e della trasparenza e per il responsabile aziendale privacy.

Di tale utilizzazione viene data ogni anno apposita informativa preventiva e consuntiva alle OO.SS. Il sub fondo può essere utilizzato dalla Direzione aziendale nel caso di incarichi di struttura attribuiti ad interim per un periodo temporaneo quale retribuzione di risultato che comunque non può superare quanto viene riconosciuto per il medesimo titolo per la struttura complessa di cui è titolare come definiti dall'art 9, comma 1.

Tale retribuzione di risultato non viene riconosciuta ai Direttore di area o di Dipartimento qualora ricoprano i medesimi incarichi ad interim di Area/UOC/UOS afferenti alla struttura dipartimentale sovra ordinata.

Eventuali residui di utilizzo dei sub fondi di cui ai punti precedenti sono riassegnati al Fondo generale per la distribuzione secondo le regole successivamente definite.

ART. 7 DIFFERENZIAZIONE E VARIABILITA' DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO (art. 30 CCNL 2016/2019)

Le parti, in applicazione comma 2 art. 30 CCNL 2016 2018, concordano che ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Azienda o Ente, è attribuita una maggiorazione della retribuzione di risultato che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al dirigente valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi, nella misura del + 30% della quota dividendo fondo disponibile al netto risorse riservate e destinate. Le parti concordano altresì che la quota massima dei beneficiari, a cui la maggiorazione di cui sopra può essere attribuita, è fissata nella percentuale del 5% e definita nel numero di beneficiari.

Il 10% del premio complessivo spettante ad ogni singolo dirigente è correlato direttamente al grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi riferito all'ente nel suo complesso. Al fine di individuare il grado di raggiungimento complessivo è preso in considerazione il dato medio complessivo di raggiungimento degli obiettivi riferiti ai dipartimenti di produzione (dipartimenti ospedalieri, zone distretto e delle professioni) o in alternativa se disponibile il dato di sintesi aziendale di raggiungimento della performance del Mes.

A partire dall'anno 2023, l'applicazione di tale previsione sarà inserita nelle schede di budget delle singole strutture.

ART. 8 CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI COMPENSI PROFESSIONALI DEGLI AVVOCATI (Art. 66, lett. h CCNL) RINVIO A REGOLAMENTO AZIENDALE

ART. 9 INTEGRAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO (art. 66, comma 1 lett. i)).

Nel caso di conferimento di incarico di sostituzione ai sensi dell'art. 73, commi del CCNL si dà luogo al riconoscimento delle indennità di cui al comma 7 del medesimo articolo, nonché ad una quota aggiuntiva di risultato pari a quella già prevista per l'incarico rivestito dal sostituito o rimasto vacante. Nel caso di conferimento di interim ai sensi del comma 8 si dà luogo al riconoscimento della quota di risultato che va da un minimo di € 1.500,00 ad una massimo di € 3.000,00 euro annuali.

ART. 10 DESTINAZIONE RISORSE FONDI CONTRATTUALI (art. 66 comma 1 lett.a))

Per l'anno 2021 gli importi dei Fondi di cui all'allegato B del presente contratto sono così complessivamente indicati:

IMPORTO ANNO 2021 FONDO ART. 90 € 1.664.394,23
 IMPORTO ANNO 2021 FONDO ART. 91 € 98.912,19 + € 548.402,18=647.314,37

Le parti danno atto che alla data del 17/10/2022 ci sono 9 dirigenti direttori di struttura complessa in posizione di aspettativa con diritto alla conservazione del posto che comportano il congelamento delle quote relative alla retribuzione di posizione e all'indennità di struttura complessa pari ad euro 266.562,00.

Le parti reputano opportuno mantenere il 35% delle risorse sovra indicate congelate e quindi assegnate al Fondo ma non disponibili, per un importo pari ad euro 93.296,7.

Ai fini della nuova graduazione delle funzioni le parti concordano in applicazione dell'art. 90 del CCNL, la seguente graduazione :

NUOVA GRADUAZIONE INCARICHI FUNZIONI LOCALI TPA	
DIRIGENTE INCARICO UOC	
LIVELLO 1	18.000,00
LIVELLO 2	18.500,00
LIVELLO 3	19.400,00

LIVELLO 4	20.100,00
LIVELLO 5	22.700,00

DIRIGENTI INCARICHI UOS/UOSD

LIVELLO 1	11.500,00
LIVELLO 2	12.850,00
LIVELLO 3	15.500,00

DIRIGENTE CON INCARICO PROFESSIONALE

professional JUNIOR	5.500
professional JUNIOR A	5.800
professional JUNIOR B	6.800
Professional Senior A	7.670,00
professional SENIOR B	8.670
professional SENIOR C	11.000
professional SENIOR D	11.500
professional	12.850

di riferimento
UOC

professional
di riferimento
dipartimento

15.500

La graduazione ha effetto dal 01/01/2023 per gli incarichi di struttura complessa e di struttura semplice e dal 01/01/2022 per gli incarichi professionali fermo restando l'eventuale retribuzione di posizione più favorevole già goduta dal dirigente.

Art. 11 DEFINIZIONE DEL CRITERIO DI RIPARTO TRA LE VOCI DI UTILIZZO DELLE RISORSE Dei FONDI ART. 90 E ART 91.

Ai fini della destinazione delle risorse anno 2022 e anno 2023, fatti salvi gli effetti dei prossimi CCNL, le parti nel rispetto di quanto previsto dall'art. 66 comma 1 lett. a) e dall'art. 91 comma 10, definiscono quanto segue:

RISORSE A DISPOSIZIONE		
	€	
ART 90 2021	1.664.394,23	
ART. 91 2021	€ 647.314,37	
ANNO 2022		
SPESA	€1.299.690,00	COMPLESSE
	€177.900,00	SEMPLICI
	€163.914,91	IP
	€1.641.504,91	
CONGELAMENTI 35%	€ 93.296,70	
	€	
SPESA CON CONGELAMENTO	1.734.801,61	
ANNO 2023		
SPESA	€1.384.608,00	COMPLESSE
	€189.150,00	SEMPLICI
	€163.914,91	IP
	€1.737.454,91	
CONGELAMENTI 35%	€ 93.296,70	
	€	
SPESA CON CONGELAMENTO	1.830.969,61	
SPOSTAMENTI dal fondo art. 91 al fondo art 90	2022	2023
COSTO PESATURE E PORTAFOGLI	€ 70.407,38	€166.575,38

	€	
FONDO ART 90	1.734.801,61	€1.830.969,61
FONDO ART 91	€ 576.906,99	€480.738,99

ART. 11 CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA ECONOMICA (art. 66 comma 1 lett. g)).

Ai fini della applicazione del comma 5 art. 31 del CCNL 2016/2018 con riferimento ai criteri per la determinazione della percentuale di riduzione le parti concordano che nel caso di conferimento di incarico con retribuzione di posizione inferiore (ad eccezione degli incarichi di area dipartimentale e di Dipartimento) il dirigente mantiene la retribuzione di posizione percepita fino alla originaria scadenza del precedente incarico e l'integrazione viene corrisposta prelevando l'importo corrispondente dal Fondo della retribuzione di risultato.

ART. 12 CONTINGENTI DI PERSONALE - SERVIZI MINIMI ESSENZIALI IN OCCASIONE DI SCIOPERO (Art. 66, lett. f CCNL)

Ai sensi degli articoli 1 e 2 della L. 146-1990 e dell'art. 3 CCNL 25-09-2001 ex AREA III, sono individuati i seguenti contingenti di Dirigenti PTA esonerati dallo sciopero per garantire la continuità delle relative prestazioni indispensabili:

- igiene e sanità pubblica: referti, denunce, certificazioni ed attività connesse all'emanazione di provvedimenti contingibili e urgenti; controllo per la prevenzione dei rischi ambientali: n. 1 Dirigente;
- distribuzione di energia, gestione e manutenzione di impianti tecnologici: attività connesse alla funzionalità delle centrali termoidrauliche e degli impianti tecnologici necessari per l'espletamento delle prestazioni istituzionali e per la vigilanza su sicurezza e salute nei luoghi di lavoro: n. 1 Dirigente UOC DIPARTIMENTO TECNICO E DEL PATRIMONIO, n. 1 Dirigente Servizio prevenzione e protezione;
- attività connesse alla fornitura di servizi essenziali di supporto per la gestione ed erogazione dei servizi quali portierato, interventi di pulizia e sanificazione (anche extra orario contrattuale dovuti a ragioni di urgenza), trasporto tamponi e prelievi, nonché gestione degli stessi servizi sanitari resi da terzi quali ad esempio: n. 1 dirigente Dipartimento economico;
- erogazione di assegni e di indennità con funzioni di sostentamento: attività dei servizi coinvolti nei procedimenti di erogazione degli emolumenti retributivi e dei versamenti previdenziali, erariali e conto terzi: n. 1 Dirigente Dipartimento Risorse Umane, n. 1 Dirigente Dipartimento economico
- servizi gestionali generali afferenti ed a supporto del funzionamento della Direzione aziendale: n. 1 Dirigente Dipartimento Servizi generali

I Dirigenti PTA individuati nel comma precedente assicurano la propria operatività, anche in modalità remota, in base al normale espletamento dell'orario di lavoro, assicurando le attività gestionali o professionali competenza delle strutture di afferenza in ragione dell'incarico ricoperto. A prescindere dal caso di sciopero, i contingenti di cui al presente articolo devono ritenersi riferiti anche alle attività svolte nei giorni festivi.

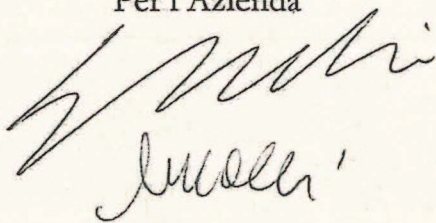
ART. 13 DISPOSIZIONI CONCLUSIVE

Con il presente contratto integrativo si intendono superate le precedenti disposizioni contrattuali integrative .

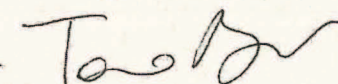
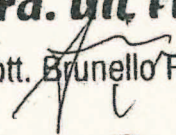
Per quanto non espressamente previsto si rinvia alle disposizioni del CCNL 2016/2018.

Data 19/12/2022

Per l'Azienda


Muller
Gliguani

Per le OO.SS Dirigenza Funzioni Locali

FPCGIL 
Cord. Uil FPL
Avg. Dott. Brunello Fidanzi

Maurizio
PER