



CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE



ISTITUTO GIANNINA GASLINI

0017336/20 - 15/06/2020
Protocollo Generale 005.002.217

DELIBERE 37



DELIBERAZIONE N. 37

L'anno **duemilaventi**, addì **quindici**, del mese di **giugno**, alle ore **14.30**, presso l'Istituto "Giannina Gaslini" – Via G. Gaslini, n. 5, si è riunito in modalità straordinaria di videoconferenza, a causa della situazione di emergenza epidemiologica da virus Covid-19, il Consiglio di Amministrazione dell'Istituto "Giannina Gaslini", previa convocazione fatta pervenire a ciascun componente nei modi e termini statuari.

Sono intervenuti i Signori:

- | | | |
|----------|-------------------------|-------------------|
| 1) dott. | Pietro Pongiglione | - Presidente |
| 2) prof. | Andrea Fusaro | - Vice Presidente |
| 3) prof. | Paolo Comanducci | - Membro |
| 4) dott. | Edoardo Garrone | - " |
| 5) comm. | Mario Maria Costantino | - " |
| 6) dott. | Mario Orlando | - " |
| 7) avv. | Piero Giuseppe Reinaudo | - " |
| 8) dr. | Paolo Pietro Repetto | - " |

E' assente giustificato l'Carlo Golda.

Partecipano alla seduta, con voto consultivo:

- Il Direttore Generale, dr. Paolo Petralia,
- Il Direttore Scientifico f.f., prof. Carlo Minetti,
- il Direttore Sanitario, dr. Raffaele Spiazzi.

E' presente il Direttore Amministrativo, dott.ssa Roberta Serena.

Svolge le funzioni di verbalizzante l'avv. Carlo Berri, Dirigente Amministrativo a ciò delegato dal Direttore Generale.

Il Presidente, riconosciuta la validità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta. Viene posto in discussione il punto dell'ordine del giorno avente il seguente oggetto:

Recepimento Accordo aziendale relativo alla distribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale per il personale del Comparto - Anno 2019.

Il Consiglio

Dato atto che in data 13 febbraio 2020 è stata sottoscritta l'ipotesi di Accordo tra la Delegazione Trattante dell'Amministrazione dell'Istituto "G. Gaslini", la R.S.U. Aziendale e le Organizzazioni Sindacali Territoriali, relativa alla distribuzione dei premi in argomento, attraverso l'individuazione di parametri idonei e concreti rispetto all'attività realmente svolta ed ai risultati raggiunti, sotto il profilo della valutazione organizzativa e individuale dei dipendenti del comparto;

Ricordato che le parti, in luogo della maggiorazione del premio individuale, prevista dall'art. 82 del CCNL del personale del comparto sanità sottoscritto il 21/05/2018, hanno convenuto di attribuire ai dipendenti collocati a fine fascia retributiva una somma una tantum;

Tenuto conto che la predetta ipotesi è stata trasmessa al Collegio Sindacale con nota protocollo n. 10734 dell'8 aprile 2020 e che in data 28 aprile 2020 è stata sottoscritta un'integrazione all'ipotesi precitata, in ottemperanza a quanto richiesto con verbale del 23 aprile 2020 dal Collegio Sindacale, che subordinava il proprio parere favorevole alla circostanza che venissero apportate delle integrazioni in cui si stabilissero criteri di selettività in ordine al riconoscimento della somma aggiuntiva da attribuirsi ai dipendenti collocati a fine fascia e si sottolineasse il carattere eccezionale di tale riconoscimento, con conseguente impegno da parte dell'Amministrazione ad implementare il sistema della performance individuale già dall'esercizio corrente;

Avuto presente che successivamente, con nota protocollo n. 14684 del 20 maggio 2020 veniva richiesto al Collegio Sindacale di sostituire la Relazione Tecnica Finanziaria allegata al presente accordo, in quanto a seguito di comunicazioni pervenute da Alisa, con note protocollo n. 13205 del 06/05/2020 e n. 14561 del 20/05/2020, acquisite agli atti dal Collegio Sindacale, si rendeva necessario rideterminare la consistenza del Fondo Contrattuali dell'anno 2019, operando una decurtazione per effetto di variazione di dotazione organica a seguito di Deliberazione della Giunta Regionale n. 279 del 04.04.2019, recante "Legge regionale n. 17/2016 - processo di accentramento di funzioni trasversali presso l'Azienda Ligure Sanitaria della Regione Liguria";

Avuto presente altresì che con verbale n. 9 del 27 maggio 2020 il Collegio Sindacale ha preso atto della corretta redazione della nuova Relazione Tecnico Finanziaria e ha ritenuto di poter confermare il proprio parere favorevole in ordine alla compatibilità finanziaria dell'ipotesi di accordo aziendale in parola già espresso nella seduta del 26 aprile u.s. (Cfr. punto 2 del verbale n. 6 del 23 aprile 2020);

Considerato che in conseguenza di quanto sopra esposto è stata approvata la consistenza del Fondo art. 81, le cui risorse non utilizzate ammontano ad € 767.555,50.= e che le predette risorse sono regolate nella Contrattazione Integrativa riferita all'esercizio 2019, mentre le risorse non utilizzate del Fondo art. 80, pari ad € 560.769,45.=, saranno regolate nella Contrattazione Integrativa riferita all'esercizio 2020, come risulta nel dettaglio dal prospetto allegato, quale parte integrante e sostanziale all'Accordo Aziendale di cui trattasi;

Visto l'art. 2 del vigente Statuto dell'Istituto approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione 28 luglio 1995 n. 415, esecutiva ai sensi di legge;

Sentito il parere favorevole del Direttore Scientifico f.f., del Direttore Sanitario e del Direttore Generale;

Con voti unanimi,

delibera

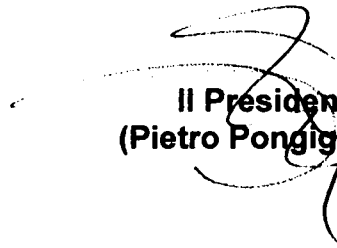
1. di recepire in Accordo Aziendale relativo alla distribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale per il Personale del Comparto – anno 2019, in presenza di parere favorevole da parte del Collegio Sindacale espresso in prima istanza con verbale n. 6 del 23 aprile 2020, l'ipotesi di accordo sottoscritta in data 13 febbraio 2020 e relativa Integrazione sottoscritta in data 28 aprile 2020, congiuntamente alla Relazione Tecnico – Finanziaria del 20 maggio 2020, come specificato nella parte descrittiva della presente deliberazione;
2. di dare atto che la spesa complessiva relativa ai premi dell'annualità 2019, trova capienza nel fondo contrattuale art. 81 "Fondo premialità e Fasce" del vigente C.C.N.L. del 21 maggio 2018 ed ammonta a complessivi € 767.555,50.=;
3. di dare atto che il presente provvedimento non è soggetto al controllo ai sensi della vigente normativa.

All.: n. 1

**Il Direttore Generale
(Paolo Petralia)**



**Il Presidente
(Pietro Pongiglione)**



Istituto Giannina Gaslini



**PREACCORDO AZIENDALE
PER LA DISTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE
ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE
PER IL PERSONALE DEL COMPARTO ANNO 2019**

La delegazione trattante dell'Amministrazione dell'Istituto G. Gaslini e la delegazione della R.S.U. aziendale e i Rappresentanti territoriali delle Organizzazioni Sindacali di categoria, stipulano la presente Ipotesi di Accordo Aziendale per la distribuzione della produttività per gli anno 2019, correlata alla performance organizzativa e individuale, per il personale del Comparto.

PREMESSO

- che con deliberazione del CdA n. 77 del 5/8/2019 è stato recepito l'accordo aziendale per la distribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale per il personale del comparto anni 2018-2019;
- che in relazione a quanto stabilito dall'art. 82 del CCNL comparto Sanità del triennio 2016 2018 del 21/5/2018 le parti rimandavano a successiva preintesa, la definizione della percentuale di maggiorazione da attribuire nella misura non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al restante personale valutato positivamente nonché una limitata quota massima di personale valutato cui attribuire la maggiorazione;
- che le parti concordavano che sarebbe stato necessario fissare, in sede di contrattazione integrativa, eventualmente anche mediante l'adozione di un atto regolamentare, criteri e requisiti ben definiti per la differenziazione dei premi individuali, previo riassetto organizzativo finalizzato all'individuazione degli incarichi di funzione di cui al citato CCNL 21/5/2018;
- che al momento sono in corso incontri tra la delegazione trattante per l'Istituto e le OO.SS. interessate e la RSU aziendale in merito alla regolamentazione dei criteri ai fini dell'individuazione, della graduazione e delle modalità di conferimento degli incarichi di funzione;

LE PARTI

Le parti, dopo ampia ed approfondita discussione, convengono che, in conseguenza di quanto sopra espresso, i dipendenti del Comparto dell'Istituto sono valutati sotto i seguenti profili:

V.V. 29, [signature], [signature], [signature], [signature], [signature]

[Handwritten signature]
88

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

- **Performance organizzativa;**
- **Performance individuale.**

e che la percentuale delle risorse da distribuirsi per l'anno 2019 sia la seguente:

Valutazione organizzativa	20%
Valutazione individuale	80%

Qualora a consuntivo l'ammontare dei Fondi 2019 da distribuirsi per l'annualità in parola comportasse la necessità di rideterminare le percentuali di cui sopra, le parti concordano che le stesse saranno oggetto di nuova rideterminazione.

In relazione a quanto stabilito dall'art. 82 del CCNL Sanità triennio 2016/2018, che al comma 1 recita testualmente: "ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Azienda o Ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81, comma 6, lett. B) (Fondo premialità e fasce) che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.", le parti convengono anche per l'anno 2019 di non procedere a differenziazione del premio individuale, tenuto conto che sono ancora in corso confronti in merito alla regolamentazione dei criteri ai fini dell'individuazione, della graduazione e delle modalità di conferimento degli incarichi di funzione.

Le parti infatti concordano che, per l'applicazione di quanto espressamente disposto dai commi 2 e 3 dell'art. 82 del CCNL 2016-2018, sia necessario fissare, in sede di contrattazione integrativa, eventualmente anche attraverso l'adozione di un atto di regolamento, criteri e requisiti ben definiti per la differenziazione dei premi individuali e ritengono che la trattazione della materia debba avvenire dopo un imprescindibile adeguamento del preesistente assetto organizzativo ai nuovi istituti contrattuali previsti (adeguamento attualmente in itinere, che deve concludersi "a regime" con l'attribuzione degli incarichi funzionali).

Contestualmente le parti concordano, in luogo della maggiorazione di cui sopra, di riconoscere una somma per l'anno 2019 ai dipendenti che alla data del 1° gennaio 2019 erano collocati in posizione di fine fascia nella categoria di appartenenza in considerazione della peculiare professionalità e delle competenze che il ruolo comporta come da importi dichiarati in allegato.

Sulla quota della valutazione individuale verrà effettuato il conguaglio degli acconti erogati.

Modalità di valutazione

La modalità di valutazione del personale del comparto dell'Istituto è costituita dalla sommatoria dei punteggi previsti e conseguiti sui due livelli di performance :

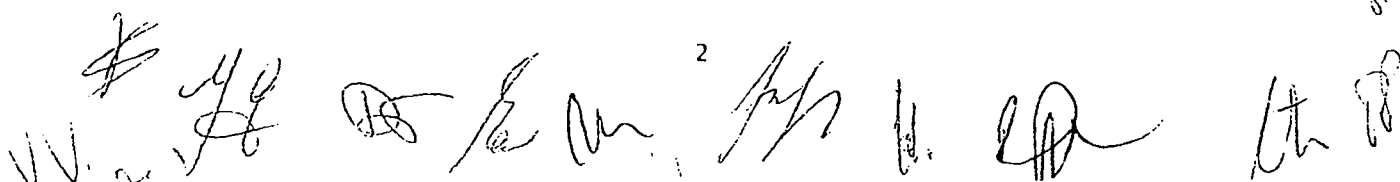
Performance organizzativa (A)	Performance individuale (B)
----------------------------------	--------------------------------

Per l'anno 2019, le Parti convengono quanto segue:

A. Performance organizzativa

La Performance organizzativa è quella di struttura e consiste negli obiettivi strategici ed obiettivi operativi di budget di struttura organizzativa.

Ai fini della valutazione della Performance organizzativa viene utilizzata la scheda di



budget di struttura organizzativa.

La valutazione viene modulata con valorizzazioni distinte su tre fasce, stabilendo che anche per la performance organizzativa di struttura lo score da 80 a 100 rappresenta il pieno raggiungimento degli obiettivi (100%), così come rappresentato nello specchio che segue:

Scala di valutazione Performance organizzativa

Fasce di struttura livello Performance organizzativa	Score di Performance organizzativa	Punti da attribuire
Parzialmente raggiunto	< =69	80
Sostanzialmente raggiunto	da 70 a 79	90
Pienamente raggiunto	da 80 a 100	100

sulla scorta della scheda inerente la performance organizzativa, redatta e trasmessa a cura dell'U.O.C. Centro di Controllo Direzionale, dove sono riportati i punteggi conseguiti dalle diverse articolazioni aziendali.

B. Performance individuale

Il sistema di valutazione della Performance individuale è finalizzato alla promozione ed alla crescita delle competenze delle risorse umane ed è pertanto incentrata sulle prestazioni individuali e sui comportamenti e le competenze del singolo dipendente.


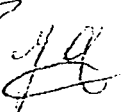

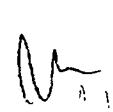
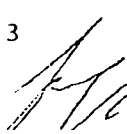




La quota per la remunerazione delle prestazioni individuali viene attribuita a fronte delle seguenti valutazioni:

- a) punti peso specifici per ciascuna categoria di dipendenti, per valorizzare la partecipazione del comparto al perseguimento degli obiettivi in ragione del profilo professionale nella struttura.

categorie	Punti peso
A	1,22
B	1,28
BS	1,34
C	1,40
D	1,50
DS	1,56

- b) in ragione delle schede di valutazione individuale adottate nel 2019 in Istituto, per aree di competenza (modalità di valutazione prevista dal già più volte citato piano performance adottato dal C.d.A.) le parti concordano l'attribuzione dei seguenti punti:

Scala di valutazione		
Fasce di struttura livello Performance individuale	Score di Performance individuale	Punti da attribuire
Giudizio derivante da scheda che presenti più di 6 voci "da migliorare"	PERFORMANCE MIGLIORABILE	4
Giudizio derivante da scheda che presenti 6 voci "da migliorare"	PERFORMANCE ADEGUATA	6
Giudizio derivante da scheda che presenti 5 voci "da migliorare"	PERFORMANCE SODDISFACENTE	8

V.V.     ³     

Giudizio intermedio tra le prime due sopraelencate valutazioni e la successiva	PERFORMANCE BUONA	9
Giudizio derivante da scheda con voci da un minimo di 6 "buono" a tutti "buono"	PERFORMANCE ECCELLENTE	10

La valutazione della scheda della Performance individuale è effettuata con la seguente procedura:

VALUTATO	VALUTATORE
Responsabile U.O.C. Area professionale tecnico-sanitaria e della riabilitazione Responsabile U.O.C. Area professionale infermieristica, ostetrica e personale di supporto Responsabili posizioni organizzative di staff	Direttore DiPS
Responsabile area dipartimentale Responsabile tecnico d'area	Responsabile Area Infermieristica ostetrica e personale di supporto Responsabile Area Professionale Tecnico Sanitaria e Riabilitazione
Responsabile infermieristico dipartimentale	Responsabile area dipartimentale
Coordinatore di UU.OO. /Servizio	Responsabile infermieristico dipartimentale
Inf. Ped. / Inf.prof / Ostetriche, Operatori di supporto	Coordinatore di UU.OO./Servizio per il personale con reparto designato ovvero Responsabile infermieristico dipartimentale
Coordinatore Tecnico	Responsabile tecnico d'area
Tecnici	Coordinatore tecnico
Personale ruolo amministrativo Personale ruolo tecnico (amm.vo)	Responsabile di posizione organizzativa di afferenza ovvero Direttore U.O.C. di afferenza
Personale ruolo amministrativo titolare di posizione organizzativa Personale ruolo tecnico (non sanitario) titolare di posizione organizzativa	Direttore U.O.C. di afferenza

Le parti si danno reciprocamente atto che resta ferma la disciplina inerente le procedure di conciliazione disposta dalla normativa vigente alla quale si rinvia.

Le Parti, evidenziando che principio guida della performance risiede nel premiare coloro che hanno dato il proprio concreto ed effettivo apporto ai risultati conseguiti nell'anno di riferimento, intendono applicare il criterio dell'effettiva presenza in servizio per la determinazione delle quote di produttività da corrispondere.

Le quote ottenute a seguito delle predette valutazioni sono ridotte corrispondentemente alle assenze effettuate.

Le assenze dal servizio che comportano una decurtazione delle quote individuali sono tutte fatta eccezione per:

- Ferie
- Malattia contratta in servizio
- Allontanamento per motivi di profilassi
- Infortuni

4

- Servizio esterno
- Permesso udienza tribunale e vari
- Permesso quali membri commissioni giudicatrici e/o esami
- Distacco funzionale
- Comando aggiornamento interno ai sensi dell'art. 172 Regolamento Istituto
- Riduzione orario tutela lavoratrici madri
- Festività L. 937/77
- Recupero festività/sabato
- Recupero ore
- Donazione sangue
- Permessi Art. 37
- Permessi sindacali e distacchi sindacali
- Diritto assemblea art. 26 DPR 384
- Riposo compensativo
- Permesso elettorale
- Attività didattica di docenza
- Missione
- Comando Art. 172 Regolamento (direzione scientifica)
- Permessi art. 36
- Recupero festività cadenti di sabato
- Permessi rischio radiologico
- Assemblea R.S.U.
- Interdizione anticipata gravidanza di ruolo e non di ruolo
- Astensione obbligatoria pre-post partum 100% di ruolo e non di ruolo
- Congedo permesso adozioni internazionali
- permesso lutto
- permessi di cui all'art. 33, comma 3 e comma 6, della L. 104/92
- Permessi art. 39

Al personale dell'Istituto distaccato presso altro Ente non vengono corrisposti gli incentivi in quanto erogati dall'Ente presso il quale il dipendente presta la propria attività. Al personale dipendente da altro Ente e distaccato presso l'Istituto vengono corrisposti gli incentivi da parte dell'Istituto.

La produttività compete anche al personale a tempo determinato che ha prestato attività rapportata al periodo di servizio.

Al personale con contratto di lavoro a tempo parziale, fermi i criteri di valutazione sopra indicati per il personale dipendente a tempo pieno, la corresponsione economica avviene in proporzione rispetto al tempo pieno.

Per quanto attiene la componente universitaria verrà trasmesso all'Università degli Studi di Genova (per i conseguenti adempimenti nell'ambito del rapporto convenzionale) l'accordo in questione con i relativi allegati affinché i competenti uffici universitari possano erogare le cifre individuali da corrispondere.

Genova, 13/02/2020

per la R.S.U. Aziendale

per le OO.SS. Territoriali

per l'Amministrazione

Valerio V. Anelli VIC FRL
Ivo Giannini VIC FRL
Francesco VIC FRL

1 *MATARESE MONICA N.U.*
EUCA NAVEMIA USB PE
 5

[Signature]

420 1/1/1 C152FP

Lt: I C152 FP

Seeds Flora

Muth

Ball

- ✓ che l'Amministrazione si impegna, già a partire dal corrente esercizio, ad implementare il sistema di valutazione delle performance individuali, onde consentire di dare attuazione al dettato di cui all'art. 82 , comma 1, del CCNL 2016-18 personale comparto sanità.

Genova, 28/04/2020

per la R.S.U. Aziendale

per le OO.SS. Territoriali

per l'Amministrazione

PIRELLA GIORGIO
F.A.U.

Lu Ci

FPCCIL Luca Bonini

FPCCIL

FPCCIL

Chiara Mancini CISLEP

UIL FPL

UIL FPL

UIL FPL

Voluntario V. Anelli UIL FPL

[Signature]

[Signature]

Scelsi Dario

[Signature]

RELAZIONE TECNICO - FINANZIARIA - AREA COMPARTO CONSUNTIVO 2019			
Con deliberazione n. 70 del 5 AGOSTO 2019 sono stati approvati in via preventiva i fondi contrattuali per l'anno 2019 per il Personale dell'Area del Comparto.			
FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI ART. 80 DEL CCNL DEL PERSONALE DEL COMPARTO SANITA' SOTTOSCRITTO IN DATA 21 MAGGIO 2018			
Modulo I Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità:			
Risorse storiche consolidate al 31/12/2017 - art. 80 comma 2 lettere a) e b):			
Risorse del precedente Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno, nei valori consolidati nel 2017, così come certificati dal Collegio dei revisori.		€	2.726.089,46
Risorse del precedente Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica, al netto delle risorse destinate al finanziamento delle fasce retributive, nei valori consolidati nel 2017, così come certificati dal Collegio dei revisori.		€	2.130.769,92
Totale Risorse storiche nei valori consolidati nell'anno 2017 - art. 80 comma 2 lettere a) e b) - come certificati dal Collegio Sindacale:		€	4.856.859,38
Incrementi esplicitamente quantificati in sede di ccnl 2016 - 2018:			
Importo, su base annua, pari a € 91,00 per le unità di personale destinate del presente ccnl in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno 2019 (ART. 80, COMMA 3, LETTERA a) CCNL 21/05/2018)		€	132.769,00
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità:			
Incremento per variazione dotazione organica, a seguito di trasferimento, previsto dall'art. 31 del Decreto Legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii., per cessione d'attività ramo d'azienda della S.C. Laboratorio di Genetica Umana dell'E.O. Ospedali Galliera di Genova all'Ircs G. Gaslini di Genova, in conformità a quanto deliberato, con DGR n. 745 del 12/09/2018, dalla Giunta Regionale della Regione Liguria. (ART. 80, COMMA 3, LETTERA b) CCNL 21/05/2018)		€	5.900,00
RIA importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità che non saranno più corrisposte al personale cessato dal servizio a partire dal 2018; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione del servizio in misura intera in ragione d'anno. RIA personale cessato 2018 il cui importo confluisce stabilmente nel Fondo del 2019. (ART. 80, COMMA 3, LETTERA c) CCNL 21/05/2018)		€	26.709,96
Minori oneri derivanti da riduzioni stabili della Dotazione Organica		€	
Decurtazione per variazione dotazione organica a seguito di Deliberazione della Giunta Regionale n. 279 del 04.04.2019, recante "Legge regionale n. 17/2016 - processo di accentrimento di funzioni trasversali presso l'Azienda Ligure Sanitaria della Regione Liguria". QUOTA 2019		€	630,50
Modulo I Sezione II - Risorse variabili:			
Modulo I Sezione III - Decurtazioni del fondo:			
Decurtazioni del fondo al sensi dell'art. 23 comma 2, D.L. n. 75/2017:			
Decurtazione Incremento per variazioni dotazione organica		€	
Decurtazione Minori oneri derivanti da riduzioni stabili della Dotazione Organica		€	26.709,96
Decurtazione RIA personale cessato 2018		€	
Modulo I Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione:			
a) Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione		€	5.021.607,84
b) Totale risorse variabili sottoposte a certificazione		€	26.709,96
c) Totale fondo sottoposto a certificazione		€	4.994.897,88
Modulo I Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo:			
Non risultano risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo		€	

12 ASF RO
 Bin M

Handwritten initials and marks at the top right of the page.

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa.		
Modulo II Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa e comunque non regolate specificamente dal C.I. sottoposto a certificazione		
Spesa 2019 indennità di coordinamento	€ 159.221,39	
Spesa 2019 indennità professionale specifica	€ 376.683,51	
Spesa 2019 spesa valore comune nd. qualifica professionale	€ 1.054.473,05	
Spesa 2019 indennità di funzione posizione organizzativa	€ 157.701,07	
Spesa 2019 RIA assunti da 2002	€ 4.933,86	
Spesa 2019 straordinario diurno, notturno o festivo, notturno e festivo	€ 683.897,02	
Spesa 2019 indennità turno, festiva, notturno, reperibilità ecc.	€ 1.997.218,53	
Totale Spesa 2019	€ 4.434.128,43	
Modulo II Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal C.I. e trasferite nell'annualità successiva [2020] a quella di costituzione del presente Fondo (2019) - in applicazione di quanto disposto dall'art. 81, comma 7, del CCNL del 21.05.2018 -		
Risorse non utilizzate 2019 - fondo ART - 80 CCNL 21/05/2018 - che verranno a sommarsi alle risorse del fondo ART - 81 CCNL 21/05/2018 dell'annualità successiva - anno 2020 - per essere regolate in contrattazione integrativa aziendale		€ 560.769,45
Modulo II Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare		
destinazioni specificamente regolate da C.I. e che saranno regolate in C.I. nell'annualità 2020 ai sensi dell'art. 81, comma 7, del CCNL 21/05/2018		€ 560.769,45
Modulo II Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo della contrattazione integrativa sottoposto a certificazione		
a) Totale destinazioni non disponibili alla C.I. o comunque non regolate esplicitamente dal C.I., determinato nelle Sezione II	€ 4.434.128,43	
b) Totale destinazioni specificamente regolate dal C.I. nel 2019	€ -	
c) Totale delle eventuali destinazioni specificamente regolate da C.I. e ancora da regolare, come esposte nella Sezione II.III	€ 560.769,45	
d) Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione	€ 4.994.897,88	
Modulo II Sezione V - Destinazioni temporanee allocate all'esterno del Fondo		
Nessuna destinazione allocata all'esterno del fondo		€ -
FONDO PREMIALITA' E FASCE		
ART. 81 DEL CCNL DEL PERSONALE DEL COMPARTO SANITA' SOTTOSCRITTO IN DATA 21 MAGGIO 2018		
Modulo I Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità:		
Risorse storiche consolidate al 31/12/2017 - art. 81 comma 2 lettere a) e b):		
Risorse destinate al finanziamento delle fasce retributive del precedente Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica, nei valori consolidati nel 2017, così come certificati dal Collegio dei revisori.		€ 4.826.332,11
Risorse stabili del precedente Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali, nei valori consolidati nel 2017, così come certificati dal Collegio dei revisori.		€ 1.264.891,53
Totale Risorse storiche nei valori consolidati nell'anno 2017 - art. 81 comma 2 lettere a) e b) - come certificati dal Collegio Sindacale:		€ 6.091.223,64
Incrementi esplicitamente quantificati in sede di ccnl 2016 - 2018:		
Rivalutazione per incremento fasce ccnl 21/05/2018 art. 81, c.3 a):		€ 21.334,63
per anno 2016		€ 41.162,72
per anno 2017		€ 128.516,13
Totale Rivalutazione per incremento fasce ccnl 21/05/2018 art. 81, c.3 a)		€ 191.013,48

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten notes and signatures]
 ~ 12 *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*
 Lt: R *[Signature]*

<p><u>Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità.</u> Incremento per variazione dotazione organica, a seguito di trasferimento, previsto dall'art. 31 del Decreto Legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii., per cessione d'attività ramo d'azienda della S.C. Laboratorio di Genetica Umana dell'E.O. Ospedali Galliera di Genova all'ICS G. Gaslini di Genova, in conformità a quanto deliberato, con DGR n. 745 del 12/09/2018, dalla Giunta Regionale della Regione Liguria (ART. 81, COMMA 3, LETTERA b) CCNL 21/05/2018)</p>	<p>Minori oneri derivanti da riduzioni stabili della Dotazione Organica Decurtazione per variazione dotazione organica a seguito di Deliberazione della Giunta Regionale n. 279 del 04.04.2019, recante "Legge regionale n. 17/2016 - processo di accantonamento di funzioni trasversali presso l'Azienda Ligure Sanitaria della Regione Liguria" - QUOTA 2019</p>	<p>€ 52.840,86</p>
<p><u>Modulo I Sezione II - Risorse variabili:</u> ratei di Ria del personale cessato dal servizio nel corso anno precedente calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione computandos' a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni, personale cessato nel 2019, ratei competenza 2019 - (ART. 81, COMMA 4, LETTERA e) CCNL 21/05/2018).</p>	<p>Risorse residue relative al 2018 del Fondo art. 80 "Fondo Condizioni di Lavoro e Incarichi": stanziato a bilancio e certificate dagli organi di controllo, che non sono state utilizzate integralmente nel 2018 (art. 81, comma 7, conl 21/05/2018).</p>	<p>€ 8.800,50</p>
<p><u>Modulo I Sezione III - Decurtazioni del fondo:</u> Decurtazioni del fondo ai sensi dell'art.23, comma 2, D.L.vo 75/2017:</p>	<p>ratei di Ria del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno 2019</p>	<p>-€ 8.800,50</p>
<p><u>Modulo I Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione:</u></p>	<p>a) Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione</p>	<p>€ 6.334.618,28</p>
<p>b) Totale risorse variabili sottoposte a certificazione</p>	<p>c) Totale fondo sottoposto a certificazione</p>	<p>€ 337.553,47 € 6.672.171,75</p>
<p><u>Modulo I Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo:</u> Non risultano risorse temporanee allocate all'esterno del fondo</p>	<p>Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa</p>	<p>€</p>
<p><u>Modulo II Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa e comunque non regolate specificamente dal C.I. sottoposto a certificazione</u></p>	<p>Spesa 2019 fascia retributiva</p>	<p>€ 5.064.900,83</p>
<p>accantonamento produttività obiettivo generale 2019</p>	<p>Totale spesa 2019</p>	<p>€ 839.715,42 € 5.904.616,25</p>
<p><u>Modulo II Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal C.I. 2019</u> Risorse residue del fondo ART. 81 CCNL 21/05/2018</p>	<p><u>Modulo II Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare</u></p>	<p>€ 767.555,50</p>
<p><u>Modulo II Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo della contrattazione integrativa sottoposto a certificazione</u></p>	<p>a) Totale destinazioni non disponibili alla C.I. o comunque non regolate esplicitamente dal C.I., determinato nelle Sezioni II e III</p>	<p>€ 5.904.616,25</p>
<p>b) Totale destinazioni specificamente regolate dal C.I., dichiarato nella Sezione II</p>	<p>c) Totale delle eventuali destinazioni specificamente regolate da C.I. e ancora da regolare, come esposte nella Sezione II</p>	<p>€ 767.555,50</p>
<p>d) Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione</p>	<p><u>Modulo II Sezione V - Destinazioni temporanee allocate all'esterno del Fondo</u> Nessuna destinazione allocata all'esterno del fondo.</p>	<p>€</p>
<p><u>Modulo II Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale</u></p>	<p>a) si attesta che è stata rispettata la copertura delle destinazioni di utilizzo del fondo delle risorse con carattere di natura certa e continuativa b) si attesta che il rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici trova fondamento nella valorizzazione dell'apporto partecipativo di ciascun dipendente in ragione del raggiungimento degli obiettivi organizzativi, della collocazione nella categoria/profilo professionale nell'organizzazione e della valutazione individuale tramite scheda di valutazione</p>	<p>€</p>

A

N.V.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
R. B. G. L. F. L. E. M.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente	DESCRIZIONE FONDI CONTRATTUALI IN CONSEGUENZA DELL'APPLICAZIONE DEL NUOVO CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE - TRIENNIO 2016 E 2018 - SOTTOSCRITTO IN DATA 21 MAGGIO 2018 - PER IL 2017 PREVISTI TRE FONDI E DAL 2018 PREVISTI DUE FONDI. Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, della parte comune della ex indennità di qualificazione professionale e della indennità professionale specifica	anno 2019	anno 2018	Differenza anno 2019 - anno 2018	anno 2016 certificato al netto degli incrementi contrattuali e considerato come limite per la costituzione dei fondi 2017 e 2018 ai sensi del D.Lgs. 75/2017 (per memoria)
	Fondo per la corresponsione del trattamento accessorio, straordinario, condizioni di disagio, pericolo e danno. Fondo della produttività collettiva e individuale	€	€	€	€
	FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI art. 80 CCNL 21/05/2018	€ 4.994.897,88	€ 4.856.859,38		
	FONDO PREMIALITA' E FASCE art. 81 CCNL 21/05/2018	€ 6.672.171,75	€ 6.282.237,12		
	TOTALE FONDI	€ 11.667.069,63	€ 11.139.096,50	€ 527.973,13	€ 10.948.083,02
	Differenza anno 2019 - anno 2018	€ 527.973,13	€ 718.986,61		
	La differenza in aumento tra il totale fondi per l'anno 2019 e il 2018, è dovuta per € 132.769,00 agli incrementi previsti all'art. 80, comma 3, lettera a) del CCNL 21/05/2018, pari all'importo di € 91,00 per le unità di personale (1.459) destinate del vigente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015; per € 59.740,66 all'incremento per variazione dotazione organica, a seguito di trasferimento, previsto dall'art. 31 del Decreto Legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii., per cessione d'attività ramo d'azienda della S.C. Laboratorio di Genetica Umana dell'E.O. Ospedali Galliera di Genova all'Ircs G. Gaslini di Genova, in conformità a quanto deliberato, con DGR n. 745 del 12/09/2018, dalla Giunta Regionale della Regione Liguria e per - € 1.090 al decremento di cessione n. 1 unità di dipendente del ruolo amministrativo dal 1/1/2019 dall'Istituto Gaslini ad Alisa, in conformità a quanto deliberato con Deliberazione della Giunta Regionale n. 279 del 4/4/2019 recante "Legge Regionale n. 17/2016 - processo di accentramento di funzioni trasversali presso l'Azienda Sanitaria Ligure Sanitaria della Regione Liguria"; (ART. 80 e 81, COMMA 3, LETTERA b) CCNL 21/05/2018); per € 337.553,47 all'applicazione dell'art. 81, comma 7). Si dà atto che i predetti incrementi derivano dall'applicazione di quanto stabilito in sede di Contrattazione collettiva nazionale e non di Contrattazione integrativa aziendale, e conseguentemente sono da considerarsi "extra tetto", rispetto a quanto previsto per la costituzione dei Fondi (art. 80 e 81 del CCNL 21/05/2018), la cui quantificazione delle risorse deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 (Art. 80 e art. 81 c. 5 del CCNL 21/05/2018). Pertanto le risorse del Totale Fondi 2019 devono essere pari a quelle del 2016, al netto dei precitati incrementi (pari complessivamente a € 527.973,13) e al netto dei rinnovi contrattuali (pari a € 191.013,48), per un importo complessivo pari a € 10.948.083,02; importo stabilito e certificato come limite soglia, ai sensi di quanto disposto dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017.				
	Modulo III - Sezione I - Schema generale riassuntivo dei residui fondi da regolare in sede di contrattazione integrativa 2019				
	DESCRIZIONE FONDI CONTRATTUALI IN CONSEGUENZA DELL'APPLICAZIONE DEL NUOVO CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE - TRIENNIO 2016 E 2018 - SOTTOSCRITTO IN DATA 21 MAGGIO 2018 - PER IL 2017 PREVISTI TRE FONDI E PER IL 2018 PREVISTI DUE FONDI.	€	€	€	€
	Residuo fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, della parte comune della ex indennità di qualificazione professionale e della indennità professionale specifica	€	€	€	€
	Residuo fondo per la corresponsione del trattamento accessorio, straordinario, condizioni di disagio, pericolo e danno	€	€	€	€
	Residuo fondo della produttività collettiva e individuale	€	€	€	€
	RISORSE NON UTILIZZATE FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI art. 80 CCNL 21/05/2018 NON SONO PORTATE IN C.I. NELL'ANNUALITA' DI RIFERIMENTO	€	€	€	€
	RESIDUO FONDO PREMIALITA' E FASCE art. 81 CCNL 21/05/2018 REGOLATO IN C.I. NELL'ANNUALITA' DI RIFERIMENTO	€ 767.555,50	€ 642.904,84		
	Totale risorse non utilizzate da regolare in contrattazione integrativa NELL'ANNUALITA' DI RIFERIMENTO	€ 767.555,50	€ 642.904,84	€ 124.650,66	€ 772.757,69

A

V.V.

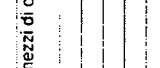
[Handwritten signature]

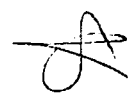
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

XB

LT: ECF

<p><u>Modulo IV - Compatibilità economica-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio</u></p>			
<p><u>Modulo IV Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione</u> Il sistema contabile in essere presso l'istituto consente la corretta imputazione a bilancio dei valori di competenza dell'esercizio mediante il ribaltamento automatico dei dati forniti dall'U.O.C. GESTIONE RISORSE UMANE sul sistema gestionale di contabilità. Inoltre sulla base delle indicazioni fornite sempre dall'U.O.C. Gestione Risorse Umane vengono effettuate le eventuali scritture di rettifica/assestamento.</p>			
<p><u>Modulo IV Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato</u> Si attesta che il Fondo Contrattuale previsto dal Nuovo CCNL del personale del comparto sanità triennio 2016-2018 sottoscritto in data 21/05/2018 (art. 81 - Fondo Premialità e Fasce) risulta incrementato degli aumenti contrattuali di fascia retributiva previsti dal già citato CCNL 21/05/2018. Si precisa che per l'adeguamento dei fondi contrattuali destinati al trattamento economico accessorio del personale non opera il limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 25 maggio 2017 n. 75 in forza di quanto disposto dall'art. 11 del D.L. 14 dicembre 2018 n. 135, convertito con L. 11 febbraio 2019 n. 12, ad oggetto: "Disposizioni urgenti in materia di sostegno e semplificazione per le imprese e per la pubblica amministrazione".</p>	<p>anno 2020</p> <p>risorse non utilizzate nel 2019 del Fondo art. 80 del ccnl 21/05/2018 che vanno ad incrementare il Fondo art. 81 del ccnl 21/05/2018 nel 2020</p> <p>€ 560.769,45</p>		
<p>La struttura del Bilancio dell'Amministrazione consente la verifica dei mezzi di copertura del Fondo riferito alla corresponsione degli emolumenti a titolo di produttività relativi all'anno di riferimento.</p>	<p>Il Responsabile dell'U.O.C. Gestione Risorse Umane (Dott.ssa Rosalba Picco)</p> 		





V.V.

XB Q Lt. I

