



CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE



DELIBERAZIONE N. 40

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 retribuzione di risultato e per il premio della qualità delle prestazioni individuali per il personale della Dirigenza PTA – Anno2019.

Il Consiglio

Avuto presente che nella riunione del 29 aprile 2020 si è svolta la trattativa sulla distribuzione delle quote della retribuzione di risultato per l'anno 2019 nelle quali la Delegazione Trattante dell'Amministrazione e i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali territoriali hanno raggiunto una ipotesi di Accordo relativo alla suddivisione delle quote in argomento, attraverso l'individuazione di parametri idonei e concreti rispetto all'attività realmente svolta ed ai risultati raggiunti, in aderenza alle linee guida per la contrattazione aziendale integrativa, di cui alla deliberazione n. 159 del 13 novembre 2017 del Consiglio di Amministrazione dell'Istituto "Giannina Gaslini", concernente il Piano Triennale della performance;

Considerato che in sede di definizione dell'ipotesi di Accordo Aziendale è stata approvata la consistenza dei Fondi di posizione e di risultato nonché i loro movimenti ed i relativi residui al 31.12.2019 che, come previsto dal C.C.N.L. vigente, confluiscono nel Fondo per la retribuzione di risultato, per un importo complessivo pari a € 44.702,70, come risulta nel dettaglio dalla relazione tecnico finanziaria allegata, quale parte integrante e sostanziale all'Accordo Aziendale di cui trattasi;

Ricordato che:

- in data 29 aprile 2020 è stato sottoscritto il Preaccordo tra la Delegazione Trattante dell'Amministrazione dell'Istituto G. Gaslini e le Organizzazioni Sindacali territoriali, Preaccordo trasmesso al Collegio Sindacale con nota protocollo n. 13926 del 13/05/2020;
- con verbale n. 9 del 27 maggio 2020 il Collegio Sindacale ha espresso favorevolmente il parere di competenza;

Avuto presente che l'Accordo Aziendale in discorso rispetta il dettato del C.C.N.L. della Dirigenza PTA in vigore, permettendo di attivare un sistema premiante sulla base delle risultanze degli indicatori concordati ed applicati nella valutazione dal Centro di Controllo Direzionale e Servizio Qualità;

Tenuto conto che per avviare l'iter della liquidazione dei relativi emolumenti economici individuali è necessario procedere al recepimento dell'Accordo in questione;

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 della retribuzione di risultato per la Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa – anno 2019, stante il parere favorevole del Collegio Sindacale espresso con

verbale n. 9 del 27 maggio 2020, l'ipotesi di accordo sottoscritta in data 29 aprile 2020, congiuntamente alla Relazione Tecnico – Finanziaria, come specificato nella parte descrittiva della presente deliberazione;

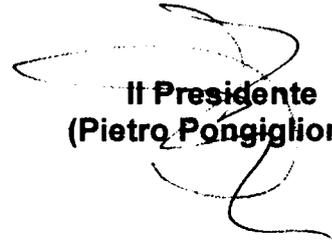
2. di dare atto che la spesa complessiva relativa alla retribuzione di risultato 2019, pari a € 44.702,70, trova capienza nel fondo contrattuale allo scopo previsto dal vigente C.C.N.L.;
3. di dare mandato all'U.O.C. Gestione Risorse Umane di dare applicazione a detto Accordo con le modalità nello stesso indicate e provvedere alla liquidazione delle competenze economiche da esso derivanti;
4. 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 RELATIVO
ALLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO
DELLA DIRIGENZA PROFESSIONALE
TECNICA AMMINISTRATIVA
ANNO 2019**

La delegazione trattante dell'Amministrazione dell'Istituto G. Gaslini e i Rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali di categoria stipulano il presente Preaccordo Aziendale per la retribuzione di risultato e per il premio della qualità delle prestazioni individuali per il personale della Dirigenza P.T.A. per l'anno 2019.

PREMESSO

- che in oggi il C.C.N.L. della Dirigenza P.T.A. non è ancora stato sottoscritto;
- che valgono i coefficienti di calcolo relativi alle strutture secondo le carature previste dall'accordo aziendale della dirigenza PTA relativo alla graduazione delle funzioni e degli incarichi dirigenziali di cui all'accordo sottoscritto il 31 luglio 2017, recepito con deliberazione n. 124 del 3 agosto 2017 del C.d.A.;
- che il coefficiente per un eventuale 2° incarico conferito a "scavalco" sia rapportato al periodo svolto con coefficiente ridotto del 50%;
- che l'Amministrazione ha individuato specifici obiettivi di rilevanza comune a tutte le componenti aziendali siano essere della dirigenza piuttosto che del comparto quali la flessibilità organizzativa, la promozione della qualità, il miglioramento dell'accessibilità e dell'accoglienza;

LE PARTI

con il presente Preaccordo concordano che, per l'anno 2019, i criteri e le modalità di distribuzione del fondo per la retribuzione di risultato e per il premio della qualità delle prestazioni individuali per il personale della Dirigenza P.T.A. ha per oggetto la performance organizzativa e quella individuale da distribuirsi proporzionalmente come segue:

- valutazione di struttura organizzativa di appartenenza del dipendente fino al 60%
- valutazione individuale fino al 40%.

Ambiti e dimensioni della valutazione

Il sistema della performance si articola nelle aree di seguito descritte:

Performance aziendale-organizzativa

La Performance aziendale – organizzativa costituisce il denominatore comune del sistema in quanto al di sotto di una certa soglia dello Score di performance aziendale non si determinano gli effetti incentivanti derivanti dalla valutazione della performance individuale, secondo una scala di incisività effettiva differente per tipologia di lavoratori.

Performance organizzativa di struttura

La performance organizzativa di struttura consiste nel grado di raggiungimento degli obiettivi di budget assegnati alla struttura di riferimento, risultante a consuntivo dal budget negoziato tra Direzione Generale e singola struttura. Detta tipologia di performance viene rilevata e misurata con apposita scheda.

Comportamenti, competenze e capacità di valorizzare l'ambiente e i collaboratori

La misurazione dei comportamenti, competenze e le capacità di relazione interpersonali sono quelle proprie della scheda di valutazione individuale della Performance. Detta tipologia di performance viene rilevata e misurata con apposite schede individuali di valutazione.

Sistema di valutazione della performance

Le parti nel concordare che il sistema di valutazione della performance ha periodicità annuale ed è rivolta a tutti i dipendenti con contratto a tempo indeterminato e determinato danno atto di ben conoscere che il sistema di valutazione si realizza per la valutazione di prima istanza con sistema gerarchico come descritto nella tabella “Ambiti di valutazione” riportata nel documento “Il sistema di misurazione e valutazione della performance dell’Istituto Giannina Gaslini” approvato con deliberazione n. 159 del 13/11/2017.

Le parti danno, altresì, atto, degli indicatori di performance aziendale-organizzativa anch’essi riportati nel sopra richiamato documento approvato dal C.d.A. composto di tre voci:

- sistema degli indicatori
- valore atteso
- soglia di tolleranza

in base al quale per ogni indicatore si determina a consuntivo il superamento o meno del target.

Il grado di raggiungimento della performance aziendale-organizzativa è “*condicio sine qua non*” al riconoscimento della percentuale individuale da attribuire ai fini del trattamento accessorio individuale, secondo quanto stabilito nella seguente tabella, contenuta nel piano performance adottato dal CDA con deliberazione n. 159/2017.

Fasce di struttura livello Performance Aziendale Organizzativa	Score di Performance Aziendale Organizzativa	percentuale trattamento accessorio individuale potenziale legato alla performance organizzativa
Non raggiunto	< 50%	0%
Parzialmente raggiunto	Tra 50 e 60%	60%
	>60 e fino a 70%	70%
	>70 e fino a 80%	80%
Sostanzialmente raggiunto	>80%	100%
Pienamente raggiunto	100%	

Valutazione della 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 dirigente.

Le singole quote individuali vengono a determinarsi in relazione a valutazioni oggettive di attività e sono calcolate in ragione dei punti attribuiti secondo i risultati raggiunti risultanti dalle schede di valutazione individuale. Le suddette valutazioni vengono a determinare i coefficienti come segue:

Scala di valutazione		
Fasce di struttura livello Performance individuale	Score di Performance individuale	Punti da attribuire
Giudizio derivante da scheda che presenti un punteggio < 12	PERFORMANCE INADEGUATA	0
Giudizio derivante da scheda che presenti un punteggio tra 12 e 13	PERFORMANCE ADEGUATA	6
Giudizio derivante da scheda che presenti un punteggio tra 14 e 15	PERFORMANCE SODDISFACENTE	7
Giudizio derivante da scheda che presenti un punteggio tra 16 e 17	PERFORMANCE BUONA	8
Giudizio derivante da scheda che presenti un punteggio pari a 18	PERFORMANCE ECCELLENTE	10

Le Parti concordano che la singola quota verrà ridotta in relazione alle assenze dal servizio per i seguenti motivi:

- aspettativa senza assegni
- congedo straordinario retribuito di cui al D. Lgs. 151/2001
- assistenza materna senza assegni
- congedi parentali di cui al D.Lgs 151/2001 senza retribuzione oppure astensione facoltativa per maternità.

Inoltre le assenze, comunque denominate comporteranno la non corresponsione della retribuzione di risultato se, cumulativamente, avranno comportato un'assenza superiore a m. 8 (ritenendo un periodo superiore compromettente l'effettivo apporto al raggiungimento degli obiettivi di budget assegnati all'U.O. di appartenenza).

Le quote saranno suddivise tra il personale a tempo indeterminato e a tempo determinato; nell'ipotesi di prestazione di servizio in diverse Unità Operative la quota da corrispondersi sarà riferita al periodo di maggiore permanenza.

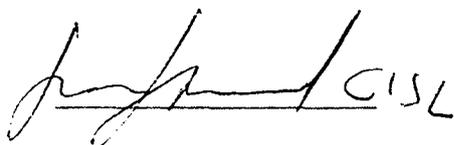
I resti derivanti dalla non erogazione della retribuzione di risultato per effetto di punteggio di struttura non pienamente raggiunto, della valutazione individuale anch'essa non pienamente raggiunta ovvero per effetto di assenze dal servizio sono distribuiti a tutti i dirigenti PTA e quindi i fondi vengono spesi interamente.



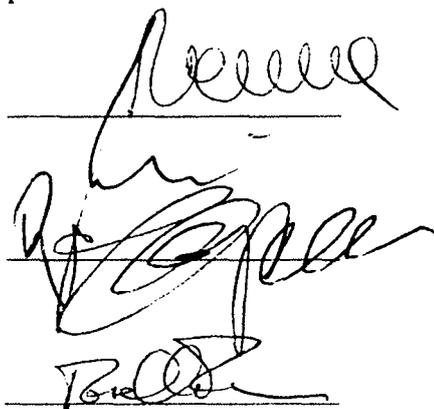
Infine le parti concordano di procedere alla implementazione del sistema di valutazione della performance individuale, a partire dalla revisione delle schede di valutazione da utilizzare per l'anno 2020 che tendenzialmente dovranno essere approntate con criteri oggettivi e misurabili attivando strumenti utili a garantire omogeneità dell'attività valutativa delle singole professionalità.

Genova, 29.04.2020

per le OO.SS. Dirigenza PTA



per l'Amministrazione



RELAZIONE TECNICO - FINANZIARIA - AREA DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE, TECNICO E AMMINISTRATIVO	
CONSUNTIVO 2019	
Con deliberazione n. 72 del 5 AGOSTO 2019 sono stati approvati i fondi contrattuali per l'anno 2019 per la Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa .	
FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE, EQUIPARAZIONE, SPECIFICO TRATTAMENTO E PER INDENNITA' DI DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA CCNL 3/11/2005 ART. 49 - CCNL 5/7/2006 ART. 9 - CCNL 17/10/2008 ART. 25 - ART. 8 CCNL 6/5/2010 2008/2009.	
Modulo I Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità. Risorse storiche consolidate al 31/12/2010	€ 204.528,64
Incrementi esplicitamente quantificati in sede di conti	€
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità	€ 302,52
RIA Dirigenti Ruolo PTA cessati nell'anno 2011 riportata ad anno	€ 510,92
RIA Dirigenti Ruolo PTA cessati nell'anno 2016 rateo 2016	€ 1.021,91
RIA Dirigenti Ruolo PTA cessati nell'anno 2017	€ 445,88
RIA Dirigenti Ruolo PTA cessati nell'anno 2018 rateo 2018	€ 445,92
RIA Dirigenti Ruolo PTA cessati nell'anno 2019 rateo 2019	€ 199,73
Incremento per variazioni dotazione organica	€
Minori oneri derivanti da riduzioni stabili della Dotazione Organica	€
Modulo I Sezione II - Risorse variabili: Trattamento di risorse dal fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro della Dirigenza Sanitaria, al sensi dell'art. 51, comma 2, secondo periodo, del CCNL 6.06.2000, al Fondo di Posizione della Dirigenza Professionale, Tecnico e Amministrativa, a seguito di applicazione accordo aziendale, sottoscritto tra le parti trattanti in data 22 dicembre 2016 e recepito da questo Istituto con ordinanza n. 17 del 23 dicembre 2016.	
Trasferimento dal Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro della Dirigenza Sanitaria al Fondo di posizione della Dirigenza PTA in base all'orientamento applicativo Aran III 269, per il quale i fondi contrattuali riferiti all'area contrattuale della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnico e Amministrativa del SSN possono essere unitariamente impegnati per il finanziamento del trattamento accessorio	€ 25.200,00
Modulo I Sezione III - Decurtazioni del fondo: Decurtazioni del fondo al sensi dell'art. 9, comma 2-bis, D.L. 78/2010 convertito con L. 122/2010 - art. 1, comma 455, L. 147/13.	€ 302,52
Decurtazione RIA Dirigenti Ruolo PTA cessati nell'anno 2011 rapportata ad anno accantonato per effetto del blocco previsto dall'art. 9 c. 2 bis L. 122/2010	€
Decurtazioni dal fondo ai sensi dell'art. 1, comma 236, D.L. 208/2015:	€ 510,92
Decurtazione RIA Dirigenti Ruolo PTA cessati nell'anno 2016 rateo 2016	€ 10.226,43
Decurtazione in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio ai sensi dell'art. 1, c. 236, L. 208/2015	€
Decurtazioni del fondo ai sensi dell'art. 23, comma 2, D.L. 74/2017:	€ 1.021,91
Decurtazione RIA Dirigenti Ruolo PTA cessati nell'anno 2016 rateo 2017	€ 445,88
Decurtazione RIA Dirigenti Ruolo PTA cessati nell'anno 2018 rateo 2018	€ 445,92
Decurtazione RIA Dirigenti Ruolo PTA cessati nell'anno 2019 rateo 2019	€ 199,73
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 b) Totale risorse variabili sottoposte a certificazione c) Totale fondo sottoposto a certificazione	€ 207.455,52 € 12.046,69 € 219.502,21
Modulo I Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo: Non risultano risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo	€
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 retribuzione posizione aziendale	€ 65.520,00
Spesa 2019 incremento retribuzione posizione minima contrattuale	€ 51.723,16
Spesa 2019 indennità incarico struttura complessa	€ 42.780,92
Totale spesa 2019	€ 45.725,16
€ 205.749,24	
Modulo II Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal C.I.	
Residuo fondo retribuzione di posizione 2019 trasferito nel fondo di risultato per la corresponsione della retribuzione di risultato 2019	€ 13.752,97
Modulo II Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare Nessuna destinazione ancora da regolare	€

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

Handwritten signature at the bottom right of the page.

RESIDUI FONDI 2019 DIRIGENZA PROFESSIONALE TECNICA AMMINISTRATIVA.

Residuo fondo di posizione	€	13.752,97
Fondo di risultato e premio della qualità delle prestazioni individuali	€	30.949,73
Totale residui	€	44.702,70