



**IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE IN MATERIA DI RETRIBUZIONE DI RISULTATO
PER I DIRIGENTI DELL'AREA SANITA' E DELL'AREA PROFESSIONALE, TECNICA E AMMINISTRATIVA
DELL'A.S.S.T. LARIANA. ANNO 2020.**

In data odierna, la Direzione dell'Azienda Socio Sanitaria Territoriale Lariana e le Organizzazioni Sindacali del personale dirigente dell'Area Sanità e dell'Area Professionale, Tecnica e Amministrativa sottoscrivono la presente Ipotesi di Accordo Integrativo Aziendale in materia di retribuzione di risultato e premio della qualità della prestazione individuale per l'anno 2020, a modifica di quanto disposto in merito dagli articoli 26 e seguenti dei Contratti Integrativi Aziendali sottoscritti in data 23.12.2016 ai fini dell'armonizzazione degli istituti contrattuali riferiti al personale dirigente, a seguito della L.R. n. 23/2015.

Richiamati

- l'Accordo integrativo aziendale in materia di retribuzione di risultato sottoscritto in data 7 luglio 2020 con cui sono stati modificati gli articoli da 27 a 34 dei Contratti Integrativi Aziendali del 23.12.2016 per le Aree della Dirigenza, a valere per l'anno 2019 e con riserva di ridiscutere l'applicazione dell'istituto in argomento per l'anno 2020 e seguenti, alla luce delle nuove disposizioni contrattuali;
- l'Ipotesi di C.C.N.L. dell'Area Sanità sottoscritta in data 24.07.2019 per il triennio 2016/2018 e il successivo C.C.N.L. sottoscritto in data 19.12.2019 che, all'art. 95 avente ad oggetto "*Fondo per la retribuzione di risultato*", prevede che detto Fondo venga istituito dall'anno successivo a quello di sottoscrizione dell'Ipotesi, definendone le modalità di costituzione e i criteri di utilizzo;

Ritenuto

che si rende necessario per l'anno 2020 definire i criteri e le modalità di attribuzione delle risorse dei Fondi contrattuali della retribuzione di risultato e premio della qualità della prestazione individuale, in ottemperanza ai principi di trasparenza, valorizzazione della performance individuale e di equipe, sviluppo delle professionalità;

Dato atto che

- la consistenza dei predetti Fondi per l'anno 2020 è la seguente:
Fondo retribuzione di risultato Dirigenza medica: €. 1.130.871,12=
Fondo retribuzione di risultato Dirigenza sanitaria: €. 265.689,03=
Fondo retribuzione di risultato Dirigenza delle professioni sanitarie: €. 13.505,90;
Fondo retribuzione di risultato Dirigenza professionale, tecnica e amministrativa: €. 96.359,13=
- ai sensi dell'art. 95, comma 11, del C.C.N.L. 19.12.2019 dell'Area Sanità, dall'anno successivo a quello di sottoscrizione dell'Ipotesi di C.C.N.L. e fino all'anno di entrata in vigore del C.C.N.L. relativo al prossimo triennio contrattuale, la destinazione annuale delle risorse disponibili del fondo per la retribuzione di risultato tra le categorie di dirigenti di cui al comma 2, lett. a), b), c), destinatarie dei precedenti fondi, è effettuata in modo tale da garantire a ciascuna di esse quote di riparto proporzionalmente non inferiori a quelle risultanti dall'anno di sottoscrizione dell'Ipotesi di C.C.N.L.

AP

qu
fel
P.C.
m
29

Le Parti concordano

di modificare come segue gli artt. 27 e seguenti dei Contratti Integrativi Aziendali del 23.12.2016, a valere per l'anno 2020.

Art. 27 – Modalità di attribuzione della retribuzione di risultato, premio della qualità della prestazione individuale, residui fondi.

La partecipazione alla distribuzione della retribuzione di risultato è subordinata al raggiungimento, da parte dell'U.O.C. ovvero dell'U.O.S.D./U.O.S. con autonomia di budget di afferenza del dirigente, della soglia minima del 60% dell'obiettivo di budget assegnato per l'anno di riferimento, così come verificato e validato dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni dell'Azienda.

Le ore eccedenti rese dai dirigenti non Responsabili di struttura complessa risultanti al 31 dicembre dell'anno di riferimento, fino ad un massimo di n. 26 ore pro capite programmabili oltre il debito orario minimo si intendono rese per il raggiungimento degli obiettivi di budget assegnati (la detrazione per i dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo è pari ad un massimo di 13 ore procapite).

Per tutti i dirigenti (compresi i Direttori di Unità Operativa Complessa, Direttori f.f. e Responsabili Gestionali), l'assegnazione dei fondi di cui al presente Accordo assorbe ogni eccedenza oraria relativa all'anno di riferimento, qualora non completamente recuperata entro il 31 ~~luglio~~ ^{dicembre} 2021.

Art. 28 – Incidenza della performance d'equipe e della performance individuale ai fini della retribuzione di risultato.

Per i dirigenti che ricoprono ruoli di responsabilità gestionale (direttori di dipartimento gestionale, direttori di unità operativa complessa, unità operativa semplice a valenza dipartimentale e unità operativa semplice) si procede ad una misurazione:

- a- del contributo del dirigente sugli obiettivi direttamente assegnati alla struttura che dirige; per favorire le collaborazioni tra le diverse UU.OO. e tra i vari Dipartimenti, la valutazione della performance viene correlata anche al risultato complessivo del Dipartimento di afferenza e/o della Direzione di afferenza.
- b- ad una misurazione delle competenze di tipo gestionale e comportamentali espresse nell'arco temporale di osservazione oggetto della valutazione.

Contribuiscono, pertanto, alla valutazione del dirigente gestionale la sua performance relativa:

- al raggiungimento degli obiettivi assegnati con la scheda di budget;
- al possesso delle competenze trasversali di tipo gestionale/innovativo/relazionale.

Il peso di queste due aree di misurazione della performance varia a seconda dell'incarico ricoperto, e anche le competenze di tipo gestionale/relazionale inserite nelle schede variano nell'importanza del peso percentile a seconda del ruolo e delle responsabilità assegnate al dirigente.

Per i dirigenti con incarico di natura professionale (c.d. "professional") viene privilegiata la misurazione di competenze professionali e un set di competenze trasversali di tipo gestionale/relazionale/innovativo orientate a misurare il contributo al miglioramento dei servizi verso l'utenza e all'innovazione.

Il meccanismo di ripartizione dei pesi percentili delle due aree nella determinazione finale del punteggio di valutazione del dirigente, in base alla tipologia di incarico rivestito, sono riportati nelle seguenti tabelle:

Direttore di Dipartimento	
Risultati attesi	Peso percentuale dei risultati attesi
Raggiungimento degli obiettivi assegnati nelle schede di budget	60% media di raggiungimento degli obiettivi delle schede di budget assegnate (Dipartimento, UOC)
	10% media del raggiungimento degli obiettivi della Direzione Aziendale cui il Dipartimento afferisce

[Handwritten signatures and initials are present below the table, including "AP", "HP", "M. B...", "L...", "M...", "2", and others.]

Valutazione delle competenze gestionali/relazionali (scheda di valutazione individuale)	30%
Totale	100%

Direttori di Unità Operativa Complessa, Dirigenti Responsabili di Unità Operativa Semplice Dipartimentale e Unità Operativa Semplice	
Risultati attesi	Peso percentuale dei risultati attesi
Raggiungimento degli obiettivi assegnati nella scheda di budget	60% di cui il 5% legato alla media del raggiungimento degli obiettivi del Dipartimento di appartenenza, ove previsto (per le UU.OO. in Staff alla Direzione Strategica il 60% è interamente legato al risultato di budget)
Valutazione delle competenze gestionali/relazionali (scheda di valutazione individuale)	40%
Totale	100%

Dirigenti con incarichi professionali (alta/altissima specializzazione e professional)	
Risultati attesi	Peso percentuale dei risultati attesi
Contributo al raggiungimento degli obiettivi di budget dell'UO di appartenenza	40% obiettivi della scheda di budget assegnati alla struttura di appartenenza (U.O.C., U.O.S.D., U.O.S.)
Valutazione delle competenze gestionali/relazionali (scheda di valutazione individuale)	60%
Totale	100%

Art. 29 - Distribuzione del fondo aziendale di risultato, riferito a ciascuna Area contrattuale.

Fermo restando quanto previsto all'art. 28, la distribuzione ai singoli dirigenti del fondo aziendale di risultato riferito all'Area contrattuale di appartenenza (Dirigenza Medica, Dirigenza Sanitaria, Dirigenza delle Professioni Sanitarie e Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa), avviene proporzionalmente alle variabili di seguito elencate.

1) Parametro individuale correlato all'incarico dirigenziale come di seguito indicato:

DIRIGENTI MEDICI, SANITARI E DELLE PROFESSIONI SANITARIE

Dirigente	1
Dirigente con incarico di alta/altissima professionalità	1,1
Dirigente con incarico di responsabilità di unità operativa semplice e di unità operativa semplice dipartimentale	1,15
Dirigente con incarico di direzione di unità operativa complessa o di facente funzione	1,2
Dirigente con incarico di direzione di dipartimento gestionale	1,4

[Handwritten signatures and initials]

DIRIGENTI PROFESSIONALI, TECNICI E AMMINISTRATIVI

Dirigente	1
Dirigente con incarico di alta professionalità	1,1
Dirigente con incarico di responsabilità di unità operativa semplice e di unità operativa semplice dipartimentale	1,15
Dirigente con incarico di direzione di unità operativa complessa o facente funzione	1,2
Dirigente con incarico di direzione di dipartimento gestionale	1,4

2) Presenza in servizio.

L'erogazione della retribuzione di risultato è proporzionata al rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo ridotto nonché ai giorni di effettiva presenza in servizio, intesa quale:

- effettiva attività lavorativa
- ferie
- infortunio sul lavoro
- riposo settimanale
- riposo compensativo
- aggiornamento obbligatorio
- astensione obbligatoria per maternità
- permessi per concorsi o esami, aggiornamento facoltativo, lutto, motivi famigliari o personali, matrimonio, malattia del figlio di età inferiore ai tre anni fino ad un massimo di 30 giorni l'anno;
- permessi sindacali retribuiti
- malattia fino a giorni 30 nell'arco dell'anno solare;
- permessi per donazioni AVIS e per servizi di protezione civile;
- permessi di cui alla Legge n. 104/92;

Sono fatte salve eventuali norme di legge o di contrattazione nazionale che dovessero disciplinare diversamente la materia all'epoca dell'applicazione del presente Contratto.

3) Valutazione individuale.

La quota di risultato legata alla valutazione individuale, è direttamente proporzionale al punteggio conseguito nella scheda di valutazione individuale dell'anno di riferimento.

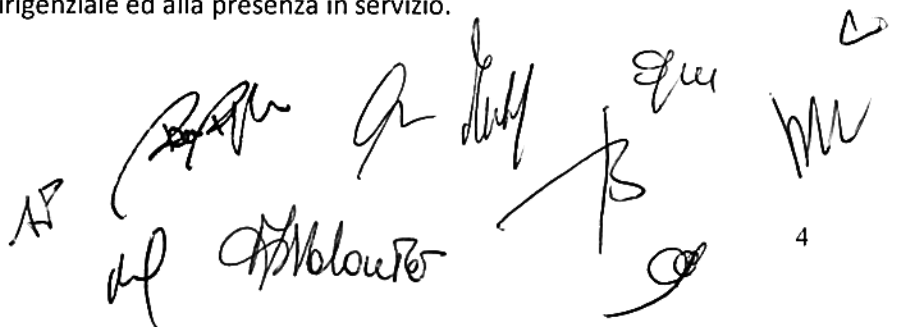
Il punteggio minimo per l'attribuzione della retribuzione di risultato deve essere pari o superiore a 60/100.

Le eventuali quote non assegnate al singolo dirigente in relazione ad una valutazione individuale inferiore al massimo conseguibile (100), vanno ad incrementare la retribuzione di risultato di tutti i dirigenti dell'Area contrattuale di appartenenza, che abbiano raggiunto un punteggio pari o superiore a 80, in maniera proporzionale al punteggio conseguito nella scheda di valutazione individuale.

4) Lunghe assenze

Come previsto dal vigente Regolamento aziendale del Sistema di Valutazione, il personale temporaneamente assente per periodi di lunga durata determinati da maternità, malattia, aspettative ed altre analoghe casistiche, è soggetto a valutazione esclusivamente nei casi in cui abbia prestato almeno tre mesi di servizio effettivo e continuativo nell'arco dell'anno di riferimento.

Pertanto, in assenza di valutazione individuale, verrà erogata la quota legata alla performance organizzativa, parametrata all'incarico dirigenziale ed alla presenza in servizio.



Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left and center.

5) Esclusioni e limiti.

Il personale neoassunto – ivi compreso il personale assunto in mobilità – non accede alla corresponsione della quota di premialità in caso di servizio effettivo inferiore a 90 giorni nell'anno o in caso di mancato superamento del periodo di prova.

Il dirigente non accede alla retribuzione di risultato nei seguenti casi:

- qualora abbia prestato un periodo di servizio effettivamente lavorato ed attestato da timbrature inferiore a 30 giorni;
- qualora abbia accumulato alla data del 31 dicembre dell'anno di riferimento un debito orario superiore a 38 ore, qualora non recuperato completamente entro il 31 marzo dell'anno successivo; in tal caso, si procederà contestualmente ad azzerare il debito orario con una corrispondente trattenuta economica.

Ai Direttori di Unità Operativa Complessa, Direttori f.f. e Responsabili Gestionali, qualora si riscontrasse, nella U.O.C. diretta, la presenza di dirigenti con un debito orario superiore alle 38 ore rilevate al 31 dicembre dell'anno di riferimento e non completamente recuperato al 31 marzo dell'anno successivo mediante idonea programmazione a cura del Direttore di U.O.C., la retribuzione di risultato sarà riconosciuta nella misura del 50% dell'indicatore nella Scheda di valutazione individuale relativo alla gestione del personale.

Il mancato riconoscimento della predetta quota individuale di spettanza del Direttore di Unità Operativa dovrà essere proporzionato al numero di dirigenti afferenti alla struttura che non abbiano provveduto al predetto recupero del debito orario nel termine sopra indicato.

6) **Funzioni temporanee di Direttore di Unità Operativa Complessa o Unità Operativa Semplice Dipartimentale.**

Al dirigente cui sono state formalmente assegnate le funzioni temporanee di Direttore di Unità Operativa complessa o di Unità Operativa Semplice Dipartimentale (ex art. 22 C.C.N.L. 19.12.2019), la retribuzione di risultato verrà corrisposta applicando i medesimi criteri previsti per i Direttori di U.O.C. – U.O.S.D.

Inoltre, in presenza di accertate disponibilità residue sul fondo per la retribuzione di posizione, al Direttore f.f. sarà corrisposto un importo aggiuntivo stabilito nella misura del 50% della differenza tra il trattamento di posizione, l'indennità di esclusività in godimento e quello riconosciuto in caso di affidamento della titolarità dell'incarico di Direttore di Unità Operativa Complessa/Unità Operativa Semplice Dipartimentale, oltre al 50% dell'indennità di struttura complessa/semplificata dipartimentale (quanto sopra, al netto dell'indennità ex art. 22 del C.C.N.L. 19.12.2019).

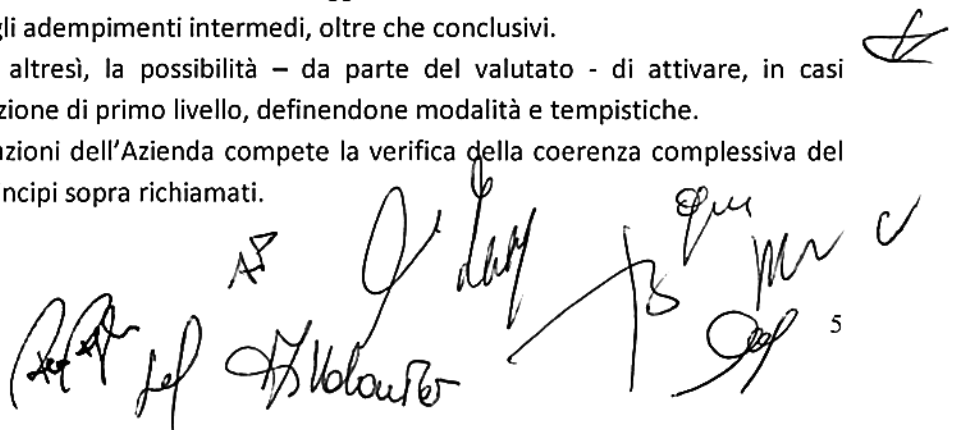
Art. 30 – Procedura di valutazione.

I Direttori di Unità Operativa Complessa/Semplice Dipartimentale sono tenuti ad informare tutti i dirigenti afferenti alla struttura in merito ai contenuti degli obiettivi assegnati - sia di budget che individuali - ai tempi di realizzazione, agli indicatori di risultato ed al contributo individuale atteso ai fini del raggiungimento del risultato atteso.

La procedura di valutazione annuale è improntata al rispetto dei principi di trasparenza, informazione e partecipazione del valutato, ed è puntualmente disciplinata dal Regolamento aziendale adottato con deliberazione n. 1096 del 28.11.2018 e successivamente aggiornato con deliberazione n. 124 del 06.02.2020, anche con riferimento agli adempimenti intermedi, oltre che conclusivi.

Il predetto Regolamento disciplina, altresì, la possibilità – da parte del valutato - di attivare, in casi particolari, una revisione della valutazione di primo livello, definendone modalità e tempistiche.

Al Nucleo di Valutazione delle Prestazioni dell'Azienda compete la verifica della coerenza complessiva del processo di valutazione rispetto ai principi sopra richiamati.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left and center.

Art. 31 - Modalità di distribuzione di eventuali residui fondi contrattuali (fondo per la retribuzione degli incarichi e fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro) di ciascuna Area contrattuale

Ai fini della distribuzione degli eventuali residui fondi dell'anno di riferimento, accertati a consuntivo, si procederà come segue.

A. Costituzione del fondo per Unità Operativa

Il fondo viene così ripartito tra le Unità Operative:

- con l'80% viene costituito un fondo di U.O.C. – U.O.S. con autonomia di budget, in base alla percentuale di raggiungimento del budget dell'anno di riferimento ed al numero medio dei dirigenti assegnati alla struttura verificato a consuntivo (compreso il Direttore/Dirigente Responsabile della struttura), eventualmente rapportato a teste equivalenti;
- l'ulteriore 20% viene attribuito alle U.O.C. – U.O.S. con autonomia di budget che hanno conseguito un risultato di budget nell'anno di riferimento uguale o superiore al 95%, in misura direttamente proporzionale.

B. Criteri di distribuzione individuale del fondo assegnato all'Unità Operativa.


Il fondo di U.O.C. – U.O.S. con autonomia di budget viene distribuito a tutti i dirigenti afferenti alla struttura (ivi compreso il Direttore/Dirigente Responsabile della struttura), ad eccezione dei dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo, proporzionalmente al punteggio conseguito da ciascuno nella scheda di valutazione individuale, purché pari o superiore a 60/100.

Art. 32 - Istituzione di un Fondo del Direttore Generale.

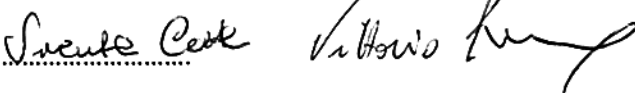
Si conferma previsto dagli Accordi integrativi aziendali del 08.07.2010 rispetto alla destinazione – già effettuata a decorrere dall'anno 2010 - di una quota del fondo di risultato nella misura del 10% dello stesso, alla remunerazione dei dirigenti impegnati nella realizzazione di specifici progetti considerati strategici per l'Azienda.

Le Parti danno atto che per l'anno 2020 non è stata attivata la suddetta procedura e si impegnano, entro il 15 luglio 2021, a definire i criteri di erogazione per l'anno 2021, concordando di destinare tale quota alla valorizzazione dell'attività profusa dai dirigenti coinvolti nella gestione della pandemia con particolare riferimento alle professionalità che non possano accedere ad altri istituti economici di carattere aggiuntivo.

Per l'Azienda

Il Direttore Amministrativo 

Il Direttore dell'UOC Gestione Risorse Umane 

Il Dirigente dell'UOC Gestione Risorse Umane 

Per le Organizzazioni Sindacali

CIMO ASMD 

AAROI EMAC 

FED. CISL Medici

ANAAO ASSOMED

FASSID - A.I.Pa.C.

FASSID - AUI *Ge. M. M. M.*

FASSID - SINAFO *Co. Co. Co. Co.*

ANPO - ASCOTI - FIALS Medici

UIL FPL Medici *F. M. M.*

FP CGIL Medici *F. M. M.*

FEDIRETS - Sezione FEDIR *F. M. M.*

FEDIRETS - Sezione FIRETS

UIL FPL Dirigenza *F. M. M.*

San Fermo della Battaglia, 17/06/2021