



Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ASST Lariana

IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE IN MATERIA DI RETRIBUZIONE DI RISULTATO PER I DIRIGENTI DELL'AREA SANITA' DELL'A.S.S.T. LARIANA. ANNO 2021 E SEGUENTI

In data odierna, la Direzione dell'Azienda Socio Sanitaria Territoriale Lariana e le Organizzazioni Sindacali del personale dirigente dell'Area Sanità sottoscrivono la presente Ipotesi di Accordo Integrativo Aziendale in materia di retribuzione di risultato per l'anno 2021 e seguenti, a modifica di quanto disposto in merito dagli articoli 27 e seguenti del Contratto Integrativo Aziendale sottoscritto in data 23.12.2016 ai fini dell'armonizzazione degli istituti contrattuali riferiti al personale dirigente, a seguito della Legge Regionale n. 23/2015.

Richiamati

- l'Accordo integrativo aziendale in materia di retribuzione di risultato sottoscritto in data 06 agosto 2021 con cui sono stati modificati gli articoli da 27 a 34 del Contratto Integrativo Aziendale del 23.12.2016 per l'Area della Dirigenza Medica e Sanitaria, a valere per l'anno 2020 e con riserva di ridiscutere l'applicazione dell'istituto in argomento per l'anno 2021 e seguenti, alla luce delle nuove disposizioni contrattuali;
- l'art. 95 del C.C.N.L. dell'Area Sanità sottoscritto in data 19.12.2019, avente ad oggetto "Fondo per la retribuzione di risultato", che prevede che detto Fondo venga istituito dall'anno successivo a quello di sottoscrizione dell'Ipotesi di C.C.N.L. definendone le modalità di costituzione e di utilizzo;

Ritenuto

che si rende necessario definire, per l'anno 2021 e seguenti, i criteri e le modalità di attribuzione delle risorse del Fondo contrattuale per la retribuzione di risultato correlata principalmente all'incarico svolto, in ottemperanza ai principi di trasparenza e valorizzazione della performance organizzativa ed individuale;

Dato atto che

- la consistenza del Fondo retribuzione di risultato della Dirigenza dell'Area Sanità per l'anno 2021 è pari ad € 1.424.680,28=

Le Parti concordano

- di modificare come segue gli artt. 27 e seguenti del Contratto Integrativo Aziendale del 23.12.2016, a valere per l'anno 2021;
- di confermare l'applicazione dei criteri di cui al presente Accordo anche per gli anni successivi al 2021, previa quantificazione del Fondo per la retribuzione di risultato e degli eventuali residui Fondi per l'anno di riferimento e previo adeguamento dei riferimenti temporali ove previsti.

Art. 27 – Modalità di attribuzione della retribuzione di risultato e dei residui fondi.

La retribuzione di risultato è attribuita in modo differenziato sulla base dei livelli di raggiungimento dei risultati prestazionali e di gestione conseguiti in relazione agli obiettivi fissati nell'ambito del ciclo della performance.

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, di norma, entro il 31 marzo dell'anno successivo, fatte salve eventuali, diverse disposizioni di proroga del suddetto termine.

Atteso che la previsione di cui sopra opera, per i Direttori di Unità Operativa Complessa, Direttori f.f. e Responsabili Gestionali, a decorrere dal 2017 in virtù dei progressi Accordi integrativi in materia, qualora si rinvenissero eventuali residui ore riferite all'anno 2016 e antecedenti, a tutt'oggi non recuperati, gli stessi saranno azzerati.

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 percentuale 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:



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials in the center, and a signature on the right with a small number '2' below it.

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
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 afferenza	40% obiettivi della scheda di budget assegnati alla struttura di afferenza (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.

Fermo restando quanto previsto all'art. 28, la distribuzione ai singoli dirigenti del fondo aziendale di risultato 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

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 familiari 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 Accordo.

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 conferito ed alla presenza in servizio.

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.



4

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 specificato.

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/semplice 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.

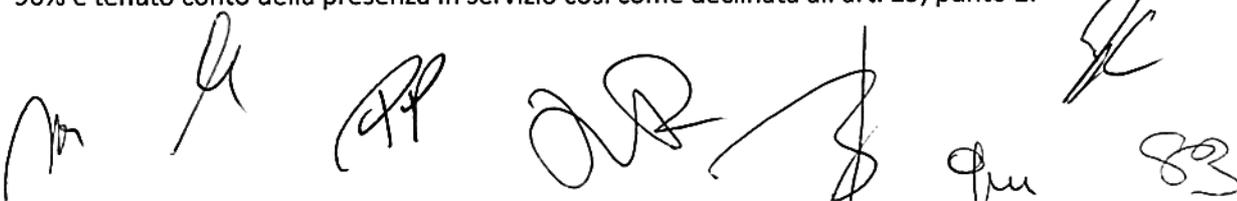
Art. 31 - Modalità di distribuzione di eventuali residui fondi contrattuali (fondo per la retribuzione degli incarichi e fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro).

Ai fini della distribuzione degli eventuali residui fondi dell'anno 2021, accertati a consuntivo, si procederà come segue.

A. Definizione della quota procapite teorica e assegnazione ai Direttori di U.O.C.

Il residuo fondo viene ripartito tra i tutti i dirigenti, ad esclusione dei dirigenti non di U.O.C./Facenti Funzioni/Responsabili Gestionali in negativo orario, definendo così la quota teorica procapite.

La quota teorica procapite dei Direttori di U.O.C./Direttori f.f./Responsabili Gestionali viene accantonata e distribuita ai predetti Direttori U.O.C./Direttori f.f./Responsabili Gestionali proporzionalmente alla percentuale di raggiungimento del budget dell'anno 2021 purchè tale percentuale sia pari o superiore al 90% e tenuto conto della presenza in servizio così come declinata all'art. 29, punto 2.



B. Criteri di quantificazione e distribuzione della quota spettante ai dirigenti non Direttori di U.O.C.

Al fine di riconoscere il particolare impegno profuso dai dirigenti – anche in termini orari – nel perseguire gli obiettivi strategici aziendali, il residuo fondo viene ripartito in quote procapite anche collocando ciascun dirigente nelle seguenti fasce, in base all'eccedenza oraria accertata al 31 dicembre 2021 (al netto dell'abbattimento di 26 ore annue finalizzate agli obiettivi di budget):

- Fascia A (da zero a 50 ore): n. 1 quota;
- Fascia B (da 51 a 100 ore): n. 1,5 quote;
- Fascia C (da 101 a 250 ore): n. 2 quote;
- Fascia D (oltre 251 ore): n. 3 quote.

La quota procapite teorica definita come sopra, viene quindi attribuita al singolo dirigente in proporzione:

- alla percentuale di raggiungimento del budget anno 2021 della struttura di afferenza;
- al punteggio conseguito nella scheda di valutazione individuale, purchè pari o superiore a 60;
- alla quota sopra indicata determinata dall'eccedenza oraria anno 2021.

Non accedono alla distribuzione del residuo fondo:

- i dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo;
- i dirigenti con valutazione individuale inferiore a 60 punti;
- i dirigenti con un debito orario accertato al 31 dicembre 2021, di qualsiasi entità ed a prescindere dall'eventuale, successivo recupero entro il primo trimestre 2022;
- i dirigenti neoassunti – ivi compreso il personale assunto in mobilità – in caso di servizio effettivo inferiore a 90 giorni nell'anno o in caso di mancato superamento del periodo di prova;
- i dirigenti che abbiano prestato un periodo di servizio effettivamente lavorato ed attestato da timbrature inferiore a 30 giorni.

Art. 32 - Fondo destinato alla valorizzazione di specifici progetti considerati strategici per l'Azienda .

Si conferma quanto 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 con l'Accordo Integrativo Aziendale del 06.08.2021 è stata definita l'attribuzione della suddetta quota per l'anno 2021, valorizzando in particolare l'attività profusa dai dirigenti maggiormente coinvolti nella gestione della pandemia.

Per quanto concerne l'annualità 2022, l'Azienda si impegna a comunicare alle Organizzazioni Sindacali, entro il 30 settembre 2022, le progettualità ritenute strategiche, in corso di realizzazione per la condivisione con le OO.SS..

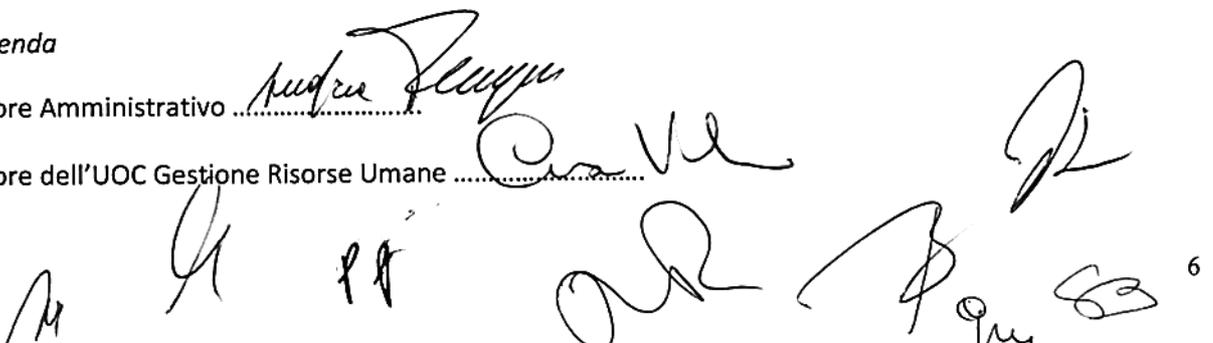
Per le annualità successive, le aree/progettualità strategiche individuate dalla Direzione saranno oggetto di informativa preventiva e condivisione, entro il 30 aprile.

Per quanto riguarda i criteri di distribuzione del fondo in argomento, ai fini della quantificazione della quota spettante ai partecipanti individuati dal coordinatore di ciascun progetto, si terrà conto dell'apporto del singolo, graduandolo su tre livelli (alto – medio – basso); la quota erogabile procapite non potrà comunque essere superiore alla quota media teorica della quota di produttività spettante per l'anno di riferimento e sarà rapportata all'effettiva presenza in servizio.

Per l'Azienda

Il Direttore Amministrativo

Il Direttore dell'UOC Gestione Risorse Umane



I Dirigenti dell'UOC Gestione Risorse Umane

Stefano Gatti
Alessio Lupat

Per le Organizzazioni Sindacali

CIMO FESMED *[Signature]*

AAROI EMAC

FED. CISL Medici *[Signature]*

ANAAO ASSOMED

FASSID - A.I.Pa.C.

FASSID - AUPI *[Signature]*

FASSID - SINAFO *[Signature]*

ANPO - ASCOTI - FIALS Medici *FIRMATO DIGITALMENTE IN DATA 01/07/2022 DAL*
DR. JOSEPH NEGREANU

UIL FPL Medici *[Signature]*

FP CGIL Medici *[Signature]*

San Fermo della Battaglia, 01/07/2022

I Dirigenti dell'UOC Gestione Risorse Umane

.....

Per le Organizzazioni Sindacali

CIMO FESMED

AAROI EMAC

FED. CISL Medici

ANAAO ASSOMED

FASSID - A.I.Pa.C.

FASSID - AUPI

FASSID - SINAFO

ANPO - ASCOTI - FIALS Medici

UIL FPL Medici

FP CGIL Medici

San Fermo della Battaglia, 01/07/2022