



Sistema Socio Sanitario



Regione  
Lombardia

ASST Lariana

**IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE IN MATERIA DI RETRIBUZIONE DI RISULTATO  
PER I DIRIGENTI DELL'AREA DELLE FUNZIONI LOCALI - SEZ. DIRIGENZA PROFESSIONALE, TECNICA  
E AMMINISTRATIVA - 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 delle Funzioni Locali, sezione Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa, 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 L.R. 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 Professionale, Tecnica ed Amministrativa, 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. 91 del C.C.N.L. del personale dell'Area Funzioni Locali sottoscritto in data 17.12.2020 – sezione dirigenti amministrativi, tecnici e professionali - avente ad oggetto *"Fondo per la retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori"*, 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 per l'anno 2021 del Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori per la Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa è pari ad €. 113.371,63=

**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.

*[Handwritten signatures and initials]*

**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.

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.

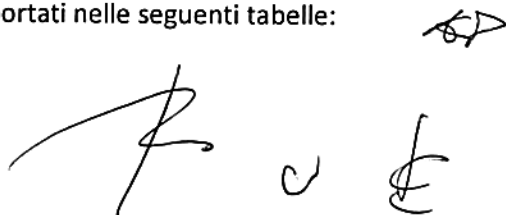
Contribuiscono, pertanto, alla valutazione del dirigente gestionale la sua performance relativa:

- 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:



<b>Direttore di Dipartimento</b>	
<b>Risultati attesi</b>	<b>Peso percentuale dei risultati attesi</b>
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%
<b>Totale</b>	<b>100%</b>

<b>Direttori di Unità Operativa Complessa, Dirigenti Responsabili di Unità Operativa Semplice Dipartimentale e Unità Operativa Semplice</b>	
<b>Risultati attesi</b>	<b>Peso percentuale dei risultati attesi</b>
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%
<b>Totale</b>	<b>100%</b>

<b>Dirigenti con incarichi professionali (alta/altissima specializzazione e professional)</b>	
<b>Risultati attesi</b>	<b>Peso percentuale dei risultati attesi</b>
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%
<b>Totale</b>	<b>100%</b>

#### **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 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 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 qualora abbia prestato un periodo di servizio effettivamente lavorato ed attestato da timbrature inferiore a 30 giorni.

## **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. 73 C.C.N.L. 17.12.2020), la retribuzione di risultato verrà corrisposta applicando i medesimi criteri previsti per i Direttori di U.O.C. – U.O.S.D.



U

4



Tale quota assorbe quella prevista per l'incarico dirigenziale inferiore di cui lo stesso dirigente è eventualmente titolare.

Al dirigente responsabile di struttura complessa cui viene temporaneamente attribuita la responsabilità gestionale di un'altra struttura complessa viene riconosciuta anche la quota di risultato spettante per la stessa, in aggiunta riconosciuta per la struttura complessa di cui lo stesso è titolare.

#### **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 del fondo contrattuale per la retribuzione di posizione.**

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:

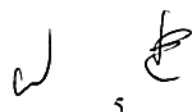
- con l'80% viene costituito un fondo di U.O.C. – U.O.S. con autonomia di budget, in base alla percentuale di raggiungimento del budget dell'anno di riferimento ed al numero medio dei dirigenti assegnati alla struttura verificato a consuntivo (compreso il Direttore/Dirigente Responsabile della struttura), 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 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 l'Azienda

Il Direttore Amministrativo .....

Il Direttore dell'UOC Gestione Risorse Umane .....

I Dirigenti dell'UOC Gestione Risorse Umane .....

\*\*\*\*\*

Per le Organizzazioni Sindacali

FEDIRETS - Sezione FEDIR .....

FEDIRETS - Sezione FIRETS .....

UIL FPL Dirigenza .....

San Fermo della Battaglia,

16 LUG, 2022