



**ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE FINALIZZATO ALL'ARMONIZZAZIONE DEGLI ISTITUTI
CONTRATTUALI RIFERITI AL PERSONALE DELL'AREA DELLA DIRIGENZA MEDICA
DELL'A.S.S.T. LARIANA, NONCHE' ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO
INTEGRATIVO AZIENDALE**

ESTRATTO

PARTE VI

SISTEMA DI VALUTAZIONE PERMANENTE

RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PREMIO DELLA QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE

Art. 26 – Sistema di valutazione permanente.

Le parti concordano sulla necessità di avviare un processo di revisione ed implementazione del sistema di valutazione permanente del personale dirigente, cui è ricollegata l'erogazione delle risorse economiche, in applicazione dei principi di trasparenza, premialità e sviluppo delle professionalità.

In particolare, si procederà ad una rielaborazione e differenziazione degli attuali strumenti di valutazione dell'attività professionale resa da tutti i dirigenti sia ai fini della retribuzione annuale di risultato, sia in relazione all'incarico dirigenziale conferito ai fini dell'eventuale rinnovo, nonché per l'applicazione degli ulteriori istituti contrattuali connessi alla valutazione (passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività, equiparazione).

L'esito del suddetto processo sarà oggetto di confronto e condivisione con le Rappresentanze Sindacali, entro il 30 giugno 2017.

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

Le parti danno atto che il vigente Accordo integrativo aziendale del 08.07.2010, successivamente integrato con l'Accordo del 26.02.2014, nel definire i criteri per l'attribuzione delle retribuzione di risultato (la cui erogazione è vincolata al raggiungimento della soglia minima del 60% dell'obiettivo di budget assegnato all'U.O.), nonché i criteri per la distribuzione dei residui fondi (valorizzando la performance individuale), rappresenta un ulteriore passaggio verso la valorizzazione della performance individuale e di equipe, in linea con le recenti disposizioni normative in materia di valutazione e attribuzione del trattamento economico accessorio.

Con il richiamato Accordo è stato definito che, delle 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 pro capite).

Art. 28 - Modalità di attribuzione della retribuzione di risultato - anno 2017.

Con particolare riguardo ai parametri individuati alle successive lettere A e C, le parti convengono sulla necessità di effettuare, entro il primo trimestre 2017, alcune simulazioni con diverse ipotesi di graduazione delle quote, al fine di condividere, entro il 30 giugno 2017, l'eventuale soluzione che maggiormente rispecchi criteri di equità e valorizzazione delle professionalità.

Nelle more di quanto sopra e, in ogni caso, qualora non si addivenga ad ipotesi alternative, vengono confermati per l'anno 2017 i parametri attualmente vigenti.

A. Costituzione del fondo di Unità Operativa

Il fondo da assegnare a ciascuna Struttura Complessa e a ciascuna Struttura Semplice a Valenza Dipartimentale per la retribuzione di risultato verrà costituito sulla base del numero medio dei dirigenti assegnati alla struttura (compreso il Direttore di struttura complessa), eventualmente rapportato a teste equivalenti.

Il parametro individuale preso a riferimento per la costituzione del fondo è determinato come segue:

| | |
|---|-----|
| Dirigente | 1 |
| Dirigente con incarico di responsabilità di struttura semplice e di struttura semplice dipartimentale | 1,2 |
| Dirigente con incarico di direzione di struttura complessa o f.f. | 1,4 |
| Quota aggiuntiva per incarico di direttore di dipartimento gestionale | 0,2 |

La quota di fondo assegnata cumulativamente ad ogni Struttura è uguale alla somma degli importi ottenuti con i parametri del punto precedente per ciascuna unità di personale dirigente assegnato.

B. Ripartizione del fondo di Unità Operativa

Il fondo assegnato a ciascuna Unità Operativa sarà ripartito in ragione proporzionale al risultato raggiunto negli indicatori di budget come segue:

- a. risultato inferiore al 60%: obiettivo non raggiunto, quota non liquidabile;
- b. risultato compreso tra il 60% e il 100%: obiettivo raggiunto, quota liquidabile in ragione proporzionale

La liquidazione complessiva è subordinata alla validazione del raggiungimento degli obiettivi da parte del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni dell'Azienda.

Eventuali quote del fondo generale non distribuite per effetto di quanto sopra sono destinate ad incrementare il fondo delle Unità Operative in modo proporzionale alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi di budget.

C. Quantificazione della quota individuale

La quota attribuibile ai singoli dirigenti verrà determinata come segue:

- n. 0,2 quote aggiuntive sono attribuite al Direttore di Dipartimento gestionale;
- n. 1,4 quote sono attribuite al Direttore di Struttura Complessa, al Direttore f.f. e al Responsabile Gestionale;
- n. 1,2 quote sono attribuite al dirigente responsabile di struttura semplice;
- n. 1 quota è attribuita ai dirigenti non titolari di incarico di struttura complessa o semplice.

Per i Direttori di Dipartimento Gestionale la quota aggiuntiva pari allo 0,2 viene corrisposta in misura proporzionale al raggiungimento degli obiettivi specifici assegnati al Direttore stesso.

Per i Direttori di Struttura Complessa, Direttori f.f. e Responsabili Gestionali, la quota viene assegnata per il 50% in proporzione al raggiungimento degli obiettivi di budget assegnati annualmente alla struttura complessa nella scheda di budget, per il restante 50% in proporzione al raggiungimento degli ulteriori, obiettivi specifici agli stessi assegnati.

La predetta modalità di assegnazione della quota individuale di retribuzione di risultato resterà in vigore sino all'adozione della scheda di valutazione individuale annuale anche per tali tipologie di incarico.

Ai suddetti Direttori di Struttura Complessa, Direttori f.f. e Responsabili Gestionali la quota individuale non sarà riconosciuta qualora si riscontrasse, nella struttura complessa 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.

Al singolo dirigente non titolare di struttura complessa verrà liquidato un importo determinato sulla base del punteggio conseguito nella scheda di valutazione individuale annuale.

Le quote non assegnate al singolo dirigente in relazione ad una valutazione individuale inferiore al massimo conseguibile (108 punti) vanno ad aumentare la retribuzione di risultato di tutti i dirigenti dell'Azienda che hanno raggiunto un punteggio pari a 108 punti nella scheda individuale.

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;

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

Il personale neoassunto – ivi compreso il personale assunto in mobilità – accede alla corresponsione del salario di produttività dopo 90 giorni di servizio effettivo, salvo che non intervenga il mancato superamento del periodo di prova.

Oltre ai casi previsti dalla vigenti disposizioni normative e contrattuali, il dirigente non ha diritto alla liquidazione della retribuzione di risultato nei seguenti casi:

- qualora non abbia conseguito la soglia della sufficienza nelle singole aree di valutazione della scheda individuale;
- 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.

D. Informazione partecipata.

I dirigenti di struttura complessa sono tenuti ad informare tutti i dirigenti afferenti alla struttura in merito ai contenuti degli obiettivi, ai tempi di realizzazione, agli indicatori di risultato ed al contributo individuale atteso ai fini del raggiungimento del risultato.

E. Funzioni temporanee di Direttore di Unità Operativa.

Al dirigente cui sono state formalmente assegnate le funzioni temporanee di Direttore di Struttura Complessa (ex art. 18 C.C.N.L. 08.06.2000), la retribuzione di risultato verrà corrisposta applicando i medesimi criteri previsti per i Direttori di Struttura Complessa.

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 Struttura Complessa, oltre al 50% dell'indennità di struttura complessa (quanto sopra, al netto dell'indennità ex art. 18 del C.C.N.L. 8/6/2000).

F. Procedura di valutazione.

La procedura di valutazione annuale è improntata al rispetto dei principi di trasparenza, informazione e partecipazione del valutato, anche attraverso la comunicazione e il contraddittorio sui contenuti del giudizio.

In occasione della valutazione annuale, nel caso in cui, a seguito del contraddittorio tra valutato e valutatore di prima istanza – che deve avvenire entro 10 giorni dalla consegna della scheda di valutazione individuale – permanga dissenso rispetto agli esiti della valutazione, è facoltà del valutato inoltrare – entro i 10 giorni successivi – le proprie osservazioni al Nucleo di Valutazione delle Prestazioni dell'Azienda e chiedere di essere sentito dal Nucleo stesso.

In sede di audizione, è facoltà del dirigente farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Art. 29 - Modalità di attribuzione della retribuzione di risultato - anno 2018 e seguenti

Ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato per l'anno 2018 e seguenti, si procederà con i medesimi criteri e le tempistiche di cui all'art. 28.

Art. 30 - Modalità di distribuzione di eventuali residui fondi contrattuali – anno 2017

Ai fini della distribuzione degli eventuali residui fondi dell'anno 2017, accertati a consuntivo, si procederà come segue.

1. 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. in base alla percentuale di raggiungimento del budget dell'anno 2017 ed al numero medio dei dirigenti assegnati alla struttura (compreso il Direttore di struttura complessa), eventualmente rapportato a teste equivalenti;
- l'ulteriore 20% viene attribuito alle Unità Operative che hanno conseguito un risultato di budget nell'anno 2017 superiore o uguale al 95%, in misura direttamente proporzionale.

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

Il fondo di U.O. viene distribuito a tutti i dirigenti afferenti all'U.O. (ivi compreso il Direttore di Struttura Complessa), ad eccezione dei dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo, con le seguenti modalità:

- a) il 50% del fondo di Unità Operativa viene assegnato su valutazione del Direttore di Struttura Complessa/Direttori f.f./Responsabili Gestionali tra i dirigenti afferenti tenendo conto, nella quantificazione della quota spettante a ciascuno, in via prioritaria del particolare impegno orario utilmente profuso in rapporto ai volumi di attività realizzati dalla U.O., della funzione espletata e della professionalità espressa da ciascun collaboratore; l'assegnazione della quota al singolo dirigente avverrà tramite apposita scheda compilata dal Responsabile unitamente alla scheda di valutazione annuale per la retribuzione di risultato (punto 5 della scheda, che prevede tre fasce cui corrispondono altrettante quote del fondo);
- b) il 50% viene assegnato a tutti i dirigenti della U.O. in misura proporzionale rispetto ai risultati conseguiti negli indicatori 1 (prestazione di lavoro) e 4 (integrazione professionale nel gruppo di lavoro) della scheda individuale di valutazione;
- c) la quota spettante al Direttore di Struttura Complessa/Direttore f.f./Responsabile Gestionale sarà determinata in relazione alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi di budget dell'anno 2017 (nelle more dell'adozione della scheda di valutazione annuale individuale);
- d) l'importo individuale spettante sarà comunque rapportato alla presenza in servizio come definita ai fini della retribuzione di risultato, ed all'eventuale rapporto di lavoro a tempo ridotto;
- e) eventuali residui del fondo di U.O., derivanti da una valutazione individuale o di budget (per i Direttori) inferiore al massimo conseguibile, confluiranno in un unico fondo aziendale che verrà ridistribuito ai soli dirigenti dell'Azienda che hanno conseguito una valutazione massima nella scheda individuale (sempre riferita ai punti 1 e 4) o di budget (per i Direttori);
- f) i dirigenti a rapporto di lavoro esclusivo che risultassero in debito orario alla data del 31 dicembre 2017 (superiore a 38 ore), non accederanno alla ripartizione del fondo assegnato all'U.O.; per tutti i dirigenti – ad eccezione dei Direttori di Struttura Complessa, Direttori f.f. e Responsabili Gestionali - con debito orario al 31 dicembre 2017 (verificato al 31 marzo 2018) verrà effettuato il recupero del corrispettivo economico;
- g) ai Direttori di Struttura Complessa, Direttori f.f. e Responsabili Gestionali la quota individuale non sarà riconosciuta qualora si riscontrasse, nella struttura complessa diretta, la presenza di dirigenti con un debito orario superiore alle 38 ore rilevate al 31 dicembre 2017 e non completamente recuperato al 31 marzo 2018;

h) per tutti i dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo (compresi i Direttori di Struttura Complessa, Direttori f.f. e Responsabili Gestionali), l'assegnazione dei fondi di cui al presente accordo assorbe ogni eccedenza oraria relativa all'anno 2017.

Art. 31 - Modalità di distribuzione di eventuali residui fondi contrattuali – anno 2018 e seguenti.

Ai fini della distribuzione dei residui fondi per l'anno 2018 e seguenti, si procederà con i medesimi criteri e le tempistiche di cui all'art. 30.

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

Si conferma quanto previsto Accordo integrativo aziendale 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, prioritariamente legati alla necessità di sostenere processi di riorganizzazione nella fase di avvio.

I progetti sono selezionati annualmente dalla Direzione Strategica a seguito di bando e comunicati alle Organizzazioni Sindacali, con l'indicazione del personale e dei settori coinvolti e degli indicatori di raggiungimento degli obiettivi.

Per quanto riguarda i criteri di distribuzione delle risorse, 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.

Art. 33 - Risorse aggiuntive regionali

Le Risorse Aggiuntive Regionali sono erogate a seguito di specifici Accordi integrativi aziendali, sottoscritti annualmente sulla scorta delle Preintese regionali, nei quali vengono definiti i progetti aziendali e concordati i criteri di erogazione delle Risorse.