


# Accordo Collettivo Integrativo di Area Vasta

Criteria generali per l'erogazione della retribuzione di risultato  
Area della Dirigenza Medica e Veterinaria  
PARTE NORMATIVA 2015-2017  
PARTE ECONOMICA 2015-2017







  
Roberto Baccaro

F.V.M.

FPCGIL medici

23 LUG. 2017

  
Roberto Baccaro (C1070)

Il Giorno 3 LUG. 2017. presso la sede dell'Area Vasta n. 2, tra:

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

E

LA DELEGAZIONE SINDACALE, rappresentativa dell'Area della Dirigenza Medica-Veterinaria

si stipula

**la seguente ipotesi di Contratto Integrativo di Area Vasta 2 per l'erogazione della retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale per i Dirigenti Medici e Veterinari – parte normativa 2015-2017 – parte economica 2015-2017.**

**PREMESSO che:**

La presente intesa riguarda l'applicazione della Retribuzione di Risultato per gli anni 2015-2017. L'istituto contrattuale è destinato a costituire una componente retributiva correlata ai risultati raggiunti rispetto agli obiettivi di budget assegnati nonché alle specifiche progettualità da considerarsi strategiche nell'ambito della programmazione delle attività.

La retribuzione di risultato si configura inoltre quale strumento per migliorare le prestazioni erogate dai dirigenti da un punto di vista quali-quantitativo e per promuovere un più efficiente utilizzo delle risorse.

La consistenza del Fondo è determinata annualmente a consuntivo ed incrementata delle voci previste dalla vigente normativa contrattuale.

La definizione degli obiettivi di budget è conseguente alla contrattazione tra la Direzione e i Dirigenti responsabili di C.D.R. mentre la fase di controllo dei risultati ai fini dell'incentivazione è a capo del Nucleo di Valutazione .

Attraverso i dati forniti dal Controllo di Gestione il Nucleo di Valutazione provvederà a monitorare il raggiungimento degli obiettivi prefissati, vincolo alla liquidazione di risultato.

Il sistema di controllo come sopra formalizzato è strutturato in modo tale da consentire la valutazione dei risultati raggiunti sugli obiettivi di budget alla stregua di tre parametri di valutazione: A-B-C, esplicitati nel proseguo dell'accordo.

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several initials on the right.]*

- Vista la L.R. n. 13/2003 e ss.mm.ii.;
- Visto il D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii.;
- Visto il D. Lgs. 150/2009 e ss.mm.ii.;
- Visti i vigenti CC.CC.NN.LL. della Dirigenza Medica Veterinaria;
- Richiamata la Determina del Direttore Generale n. 737 del 31/10/2014 ad oggetto "Determine n. 536/ASURDG del 23/10/2014 e n. 535 del 23/10/2014 – Provvedimenti conseguenti";
- Vista la Determina del Direttore Generale ASUR n. 262 del 07/04/2015 "Piano della Performance 2015-2017. Adozione";
- Vista la Determina del Direttore Generale ASUR n. 175 del 16/03/2016 ""Piano della Performance 2016-2018. Adozione";
- Vista la Determina del Direttore Generale ASUR n. 95 del 27/02/2017 ""Piano della Performance 2017-2019. Adozione".

### Art. 1

#### Determinazione del Fondo di risultato e modalità di ripartizione

Il fondo per la retribuzione di risultato della Dirigenza Medica e Veterinaria:

- per l'anno 2015 è stato definitivamente quantificato con determina n. 1301 del 07/10/2016 in € **1.718.929,11**;
- per l'anno 2016 è stato provvisoriamente quantificato con determina n. 1301 del 07/10/2016 in € **1.718.929,11**;
- per l'anno 2017 è in corso di quantificazione provvisoria.

Per l'anno 2015, il fondo di Risultato, viene suddiviso nelle seguenti componenti:

- A) quota per la valutazione della performance delle UU.OO. legata al grado di partecipazione nel conseguimento di obiettivi di budget, corrispondente al 87% del Fondo;
- B) quota riservata alla Direzione di Area Vasta per la valutazione circa il raggiungimento di risultati particolarmente significativi in relazione a progetti, corrispondente al 8% del Fondo;
- C) quota per la valutazione collegata alla performance individuale di cui al D.Lgs 150/2009 corrispondente al 5% del Fondo.

*Antonio Bucci (ARO)*

*AL*

*fr*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

Per l'anno 2016, il fondo di Risultato, viene suddiviso nelle seguenti componenti:

- A) quota per la valutazione della performance delle UU.OO. legata al grado di partecipazione nel conseguimento di obiettivi di budget, corrispondente al 90% del Fondo;
- B) quota riservata alla Direzione di Area Vasta per la valutazione circa il raggiungimento di risultati particolarmente significativi in relazione a progetti, corrispondente al 5% del Fondo;
- C) quota per la valutazione collegata alla performance individuale di cui al D.Lgs 150/2009 corrispondente al 5% del Fondo.

Per l'anno 2017, il Fondo di Risultato, viene suddiviso nelle seguenti componenti:

- A) quota per la valutazione della performance delle UU.OO. legata al grado di partecipazione nel conseguimento di obiettivi di budget, corrispondente al 92% del Fondo;
- B) quota riservata alla Direzione di Area Vasta per la valutazione circa il raggiungimento di risultati particolarmente significativi in relazione a progetti, corrispondente al 3% del Fondo;
- C) quota per la valutazione collegata alla performance individuale di cui al D.Lgs 150/2009 corrispondente al 5% del Fondo.

Le quote non spese relative al punto B) e C) incrementano la quota A).

I Residui del Fondo Posizione, accertati a consuntivo per gli anni di competenza e disponibili per la finalità del presente accordo, incrementano la quota A) del Fondo di Risultato e vengono distribuiti in quota capitaria.

## Art. 2

### Determinazione delle quote

Il valore delle quote capitarie annue, di cui alla quota parte fondo "A", è determinato in base ai seguenti indici di pesatura:

- Dirigente con incarico di Direzione di struttura complessa (art 27 lett. A) = Valore 1,4
- Dirigente con incarico di struttura semplice a valenza dipartimentale = Valore 1,3
- Dirigente con incarico di struttura semplice (art 27 lett. B) = Valore 1,2
- Dirigente con incarico ex art 27 lett. C) = Valore 1,1
- Dirigente con altri incarichi = Valore 1,0

*Aut*  
*Stefano Zucca (CERO)*

*Al*

### Art. 3

#### **Individuazione obiettivi di budget soggetti alla valorizzazione**

Per l'individuazione degli obiettivi di budget soggetti alla valorizzazione le parti fanno rinvio all'art. 52 del CCNL dell'Area della Dirigenza Medica e Veterinaria (anni 1998/2001) secondo cui le risorse finanziarie per la retribuzione di risultato "sono annualmente destinate e costituiscono una componente retributiva correlata ai risultati raggiunti e finalizzata anche a costituire un premio per il conseguimento di livelli di particolare qualità della prestazione dei dirigenti".

Si precisa che il fondo è, pertanto, destinato a promuovere il miglioramento organizzativo e l'erogazione dei servizi per la realizzazione degli obiettivi generali dell'azienda o dell'ente, finalizzati al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, di efficacia e di economicità dei servizi istituzionali, tra i quali, sono particolarmente qualificanti:

- L'implementazione delle attività specialistiche finalizzate alla riduzione dei tempi di attesa;
- il miglioramento degli indici di rendimento legati alla degenza;
- l'ottimizzazione delle condizioni di fruibilità delle prestazioni sanitarie ed ospedaliere con il pieno utilizzo e valorizzazione dei servizi sanitari pubblici anche attraverso l'ampliamento degli orari di apertura al pubblico e un maggiore orientamento all'utenza;
- la razionalizzazione della spesa per consumi sanitari e farmaceutici anche attraverso l'adozione di adeguati protocolli clinici, diagnostici e terapeutici;
- il miglioramento dei livelli qualitativi di intervento di sanità collettiva negli ambienti di vita e di lavoro;
- la razionalizzazione, la personalizzazione ed umanizzazione della funzione ospedaliera anche attraverso l'individuazione di forme alternative, quali la spediizzazione o l'assistenza a domicilio, nonché l'incentivazione delle prestazioni e dei trattamenti deospedalizzanti e delle attività di ospedale diurno;
- la realizzazione di modelli organizzativi innovativi per le attività delle articolazioni aziendali;
- l'avvio di tecniche per il controllo di gestione.

Agli obiettivi sopra citati si aggiunge la valutazione dei risultati ottenibili in aree particolarmente critiche e strategiche che interessano Dirigenti di C.d.R. o trasversali a più C.d. R..

*[Handwritten signature]*  
Alessandro Bucc. (Carro)

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

#### Art. 4

##### Valutazione dei risultati di struttura

Si conviene che l'erogazione degli emolumenti riconosciuti per il raggiungimento degli obiettivi assegnati e siglati in calce alla scheda di budget di ciascuna U. O., avvenga per la quota parte FONDO A - come segue:

La misurazione dei risultati effettivamente raggiunti da ogni C.d.R. avviene alla stregua di 4 parametri di valutazione A -B -C -D.

Grado di raggiungimento dell'obiettivo	Quota assegnata al C.d.R.
(A) Risultati raggiunti con percentuale uguale o superiore all'80%	100% della quota capitaria
(B) Risultati raggiunti con percentuale dal 65% a 79%	80% della quota capitaria
(C) Risultati raggiunti con percentuale dal 50% al 64%	65% della quota capitaria
(D) Risultati raggiunti con percentuale inferiore a 50%	Nessuna attribuzione delle quota capitaria

Le quota non attribuite alle UU.OO. che raggiungono risultati pari o inferiori al 65% saranno riconosciute ai Dirigenti delle UU.OO. che hanno raggiunto una valutazione pari almeno all'80%.

#### Art. 5

##### Valutazione dei risultati individuali

In merito alla valutazione gestionale dei dirigenti - a cui è legata la quota C del Fondo - la stessa verrà effettuata come segue:

- dal Direttore di Dipartimento per i Dirigenti di Struttura Complessa e Struttura semplice dipartimentale
- dal Direttore di Struttura complessa per i Dirigenti con incarico di Struttura semplice/Alta Specializzazione/Professionale/di Base;
- Dal Dirigente con incarico di Struttura Dipartimentale per i Dirigenti assegnati;
- dal Direttore di Area Vasta in assenza di Direttore di Dipartimento.

La valutazione, su base 100, terrà conto dell'apporto individuale fornito da ciascun Dirigente secondo la scheda individuale allegata al presente accordo.

*(Firma)*  
*Giuseppe Bucci (C.O.O.)*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

## Art.6

### Verifica e liquidazione

La liquidazione dei compensi legati alla retribuzione di risultato avverrà entro due mesi successivi alla conclusione del percorso di valutazione da parte del Nucleo di Valutazione.

## Art. 7

### Criteri e modalità di ripartizione

In merito ai criteri generali per l'assegnazione e la ripartizione della retribuzione di risultato, le parti, convengono quanto segue:

- il saldo avverrà secondo la parametrizzazione di cui al precedente art.4, 5 e 6 ed in proporzione all'effettiva presenza ed alla percentuale di orario per i Dirigenti ad impegno ridotto. Del saldo verrà data informativa alle OO.SS.

Le assenze verranno così considerate:

- Assenze senza diritto alla retribuzione, a qualsiasi titolo: nessuna corresponsione di quote di retribuzione di risultato.
- Assenze per malattia : nessuna corresponsione di quote per periodi superiori a 30 gg.
- Assenze per congedi parentali con retribuzione al 30%: nessuna corresponsione di quote per i relativi periodi.

I residui determinati dalle assenze di cui sopra debbono essere distribuiti ai presenti nella medesima U.O./Servizio.

I Dirigenti nominati sostituiti, con diritto alla relativa indennità, avranno titolo alla quota spettante al sostituito.

Nel caso in cui ad un Direttore, in via temporanea e nelle more di diversi provvedimenti, venga formalmente attribuita, una volta esperiti i procedimenti di cui all'art. 18, comma 4, del CCNL8/6/2000, la responsabilità "ad interim" di una diversa U.O.C. priva di titolare, ai sensi dell'art. 18, comma 8, del citato CCNL, al medesimo viene, comunque, riconosciuta una sola quota di salario di risultato, incrementata in ragione dell'ulteriore aggravio di responsabilità assunte.

Detto incremento è calcolato in misura pari al 30% della Retribuzione di Posizione annua prevista e non corrisposta al titolare dell'U.O.C. priva dello stesso.

A norma, infatti, dell'art. 50, comma 5, del citato CCNL, le somme che a consuntivo risultano disponibili nel fondo di posizione sono, temporaneamente, utilizzate nel fondo di risultato relativo al medesimo anno, per poi essere riassegnate al fondo di posizione a decorrere dall'esercizio finanziario dell'anno successivo.

Stessano B. (C1020)

Il compenso è, quindi, opportunamente rapportato al periodo di effettiva reggenza e spetta al Direttore sostituto sin dal primo giorno di effettivo svolgimento dell'incarico di sostituzione. Per tutto quanto concerne le modalità di liquidazione, rendicontazione e valutazione, trovano applicazione le disposizioni già previste per la retribuzione di risultato relativa alla quota Fondo A. I benefici economici, quantificati ai sensi del comma 6 del presente articolo, vengono attribuiti, per una singola quota del 30% e nella misura più favorevole, a prescindere dal numero degli incarichi "ad interim" eventualmente conferiti.

Letto, approvato e sottoscritto

Per la Area Vasta n. 2 – Parte Pubblica

.....Il Direttore Area Vasta 2

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]* ←  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

Per Le OO.SS.

AFIZI EPAC *[Handwritten signature]*  
CIHO *[Handwritten signature]*  
FPCAIL *[Handwritten signature]*  
FVM *[Handwritten signature]*

3 LUG. 2017



**SCHEDA DI VALUTAZIONE  
DIRIGENZA**

**Dirigenti di Struttura Complessa/ Struttura Semplice Dipartimentale/e Struttura Semplice  
Anno 2016**

**Struttura Organizzativa:** \_\_\_\_\_

**Dati Anagrafici del Valutato**

<b>Cognome e Nome:</b>		
<b>Matricola:</b>		
<b>Posizione Professionale:</b>		

<b>Area dei Risultati</b>	<b>Punteggio</b>	<b>MAX</b>
<i>Livello di partecipazione ai risultati della struttura di appartenenza</i>		20
<i>Livello di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati</i>		20

<b>Area dei comportamenti organizzativi</b>	<b>Punteggio</b>	<b>MAX</b>
Integrazione interna/esterna		20
Organizzazione		20
Risoluzione dei conflitti		20

<b>VALUTAZIONE COMPLESSIVA (=somma dei punteggi)</b>		<b>100</b>
--	--	------------

**Punti di forza e Aspetti da migliorare**

.....

.....

.....

**Osservazioni del valutato**

.....

.....

Data \_\_\_\_\_

**Firma del valutatore**

**Firma del valutato**

*Stefano Bucci (anno) SR D - P. N. 146 78*

**SCHEDA DI VALUTAZIONE  
DIRIGENZA**

Dirigenti con incarico di Alta Specializzazione (IPAS) e di Base

Anno 2016

Struttura Organizzativa: \_\_\_\_\_

**Dati Anagrafici del Valutato**

<b>Cognome e Nome:</b>	
<b>Matricola:</b>	
<b>Posizione Professionale:</b>	

<b>Area dei Risultati</b>	<b>Punteggio</b>	<b>MAX</b>
<i>Livello di partecipazione ai risultati della struttura di appartenenza</i>		35
<i>Livello di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati</i>		35
<b>Area dei comportamenti organizzativi</b>	<b>Punteggio</b>	<b>MAX</b>
Integrazione interna/esterna		10
Organizzazione		10
Risoluzione dei conflitti		10
<b>VALUTAZIONE COMPLESSIVA (=somma dei punteggi)</b>		100

**Punti di forza e Aspetti da migliorare**

.....

.....

.....

**Osservazioni del valutato**

.....

.....

Data \_\_\_\_\_

**Firma del valutatore**

**Firma del valutato**

*Handwritten notes and signatures at the bottom of the page.*