Allegato alla det. n. 63/AV3
del 26 GEN. 2016

ASUR MARCHE - AREA VASTA 3

****

AREA NEGOZIALE DELLA DIRIGENZA MEDICA E VETERIANARIA

CONTRATTO INTEGRATIVO ANNO 2015:

- DISPOSIZIONI REGOLAMENTARI PER LA DISTRIBUZIONE DELLE QUOTE DI RISULTATO PARTE NORMATIVA TRIENNIO 2015-2017 E PARTE ECONOMICA ANNO 2015
- UTILIZZO ECONOMIE DEI FONDI CONTRATTUALI ANNO 2014

****

Macerata, 15.01.2016

Allegato alla det. n. 63/AV3
del 26 GEN. 2016

Visto l'art. 5 del CCNL 3.11.2005;
vista la L. n. 133 del 6.8.2008 di conversione in Legge del D.L. n. 112 del 25.6.2008
visto il D.Lgs. n. 165/2001;
visto il D.Lgs n. 150/2009;
visti gli artt. 9, 10, 11 del CCNL 6.5.2010;
vista la Legge n. 122 del 30.7.2010 di conversione in Legge del D.L. n. 78 del 31.5.2010;
vista la DGRM n. 1156 del 29.7.2013;
vista la DG Asur n. 262 del 07.04.2015;
vista la L.R. n. 13/2003 e s.m.i..

Vista l'Ipotesi di CCI sottoscritta dalla delegazione trattante dell'area negoziale della Dirigenza Medica e Veterinaria dell'Area Vasta 3 in data 23.11.2015 rispetto alla quale il Collegio Sindacale Asur ha espresso parere favorevole nella seduta del 27.11.2015;

in data 15.01.2016 la delegazione trattante dell'area negoziale della Dirigenza Medica e Veterinaria dell'AV3 sottoscrive il presente Contratto Collettivo Integrativo

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Direttore di Area Vasta 3 _____

Direttore Gestione Risorse Umane _____

Direttore Medico del Presidio Ospedaliero _____

Direttore del Distretto _____

Direttore del Dipartimento Prevenzione _____

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

ANAAO-ASSOMED: _____

AAROI EMAC: _____

ANPO – ASCOTI – Fials Medici: _____

CIMO ASMD: _____

CISL Medici: _____

F.V.M. (SIVEMP – SMI): _____

FESMED: _____

UIL- FPL: _____

FASSID: _____

CGIL MEDICI: _____

Allegato alla det. n. 031 AV3
del 26 GEN 2016

SEZIONE A)

DISPOSIZIONI REGOLAMENTARI PER L'APPLICAZIONE DELL'ISTITUTO DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

PARTE NORMATIVA TRIENNIO 2015-2017 E PARTE ECONOMICA ANNO 2015

Premessa

L'istituto contrattuale della retribuzione di risultato è finalizzato alla valorizzazione dei risultati e quindi della performance organizzativa e individuale in un'ottica di continuo miglioramento dello standard quali-quantitativo delle prestazioni erogate.

Il processo di budget è lo strumento gestionale attraverso il quale la Direzione di Area Vasta individua gli obiettivi e la programmazione delle attività, coerentemente con gli indirizzi definiti dalla Direzione Generale Asur.

Il sistema di valutazione, coerentemente con la Determina ASURDG n. 262 del 07.04.2015, è ispirato ai seguenti principi:

- miglioramento della qualità dei servizi;
- crescita delle competenze professionali;
- trasparenza dell'azione amministrativa.

La presente intesa si applica a tutto il personale AV3 dell'area della dirigenza medica e veterinaria, con contratto di lavoro dipendente e a rapporto esclusivo; ha durata triennale per la parte normativa, mentre la parte relativa alla consistenza del fondo e le percentuali di ripartizione dello stesso restano soggette a contrattazione annuale.

ART. 1
Ripartizione del fondo di risultato

Il fondo per la retribuzione di risultato ex art. 11 CCNL 06.05.2010 dell'area della dirigenza medica e veterinaria AV3 è utilizzabile per :

A) quota legata al conseguimento degli obiettivi di attività;
B) quota per la valutazione della performance individuale;
C) quota per il finanziamento di progettualità strategiche.

Relativamente all'anno 2015, si prende atto che il fondo di risultato, provvisoriamente quantificato con determina del Direttore di Area Vasta n. 530/AV3 del 14.5.2015, è pari ad Euro 1.724.703,08 riconducibili per:

- Euro 104.445,22 alla dirigenza veterinaria
- Euro 1.620.257,86 alla dirigenza medica.

In relazione all'esistenza di specifici e separati fondi tra i dirigenti Medici e i dirigenti Veterinari, tutte le procedure del presente accordo sono svolte evitando qualsiasi possibile trasferimento di fondi tra Medici e Veterinari.

Allegato alla det. n. 63/AV3
del 26 GEN. 2016

Ai fini della presente intesa, l'effettiva consistenza del suddetto fondo, per la variabilità delle sue componenti, potrà essere determinata solamente a consuntivo.

L'ammontare del fondo di produttività 2015 viene ripartito percentualmente come segue:

A) quota legata al conseguimento degli obiettivi di attività	70% del fondo
B) quota per la valutazione della performance individuale	10% del fondo
C) quota per il finanziamento di progettualità strategiche	20% del fondo

ART. 2
Quota legata al conseguimento degli obiettivi di attività (SUB A)

❒ **Definizione spettanze teoriche**. L'ammontare di cui alla lett. a) dell'art. 1, destinata alla valorizzazione degli obiettivi di attività, viene attribuita a ciascun Responsabile di C.d.R., mediante lo strumento negoziale del budget e da questi negoziati all'interno delle varie strutture, in ottica di continuo miglioramento dello standard qualitativo ed economico delle prestazioni erogate e di crescita delle competenze professionali.
L'assegnazione delle spettanze teoriche avviene in funzione del personale assegnato al 1° Gennaio di ogni anno, eventualmente integrato in ragione del piano occupazionale relativo all'esercizio di competenza e sulla base dei parametri di seguito indicati:

- Dirigenti con incarico di base e professionale	parametro 100
- Dirigenti con incarico di alta specializzazione	parametro 110
- Dirigenti con incarico di struttura semplice	parametro 116
- Dirigenti con incarico di struttura semplice a valenza dipartimentale	parametro 124
- Dirigenti con incarico di struttura complessa	parametro 140

Per il personale in servizio con rapporto ad orario ridotto, le spettanze annue vengono rapportate percentualmente all'impegno orario garantito. Ai dirigenti sindacali in distacco si applicano le disposizioni di cui al CCNQ del 7.8.1998 e s.m.i..

❒ **Modalità di valutazione.** Lo strumento di valutazione del grado di partecipazione individuale al raggiungimento degli obiettivi di attività è rappresentato dall'apposita scheda di valutazione di cui all'art. 4 sezione "Area dei Risultati".

❒ **Modalità di pagamento**. Il pagamento delle competenze di cui al presente articolo avviene con le seguenti modalità:

- un importo pari al 50% delle quote teoriche annue viene corrisposto con gli stipendi del primo mese utile, successivo alla certificazione, da parte del Nucleo di Valutazione, dello stato di avanzamento degli obiettivi al 1° semestre di attività;
- il saldo delle spettanze viene corrisposto a consuntivo entro il primo mese successivo alla chiusura del bilancio di esercizio ed in ogni caso previa valutazione, da parte del competente Nucleo, del grado di realizzazione degli obiettivi di C.d.R..

Allegato alla det. n. 63/AV3
del 26/01/2016

❒ **Definizione a consuntivo del salario di risultato.** La definizione delle spettanze individuali a consuntivo avviene quindi sulla base della valutazione dei risultati raggiunti dall'équipe ed in ragione dell'effettivo apporto del dirigente alla realizzazione degli obiettivi assegnati, esplicitato nella citata scheda – Sezione "Area dei Risultati".
La riduzione conseguente alla valutazione individuale inferiore a 100 va ad assommarsi a quella eventualmente già determinata per il parziale raggiungimento degli obiettivi da parte del CdR
Non sussistono automatismi nel calcolo del salario di risultato sulla base della mera presenza in servizio, per cui nel caso di assenze intercorse nel periodo di riferimento, viene valutata la rilevanza o meno delle stesse rispetto all'apporto individuale nella realizzazione degli obiettivi di budget. Solo in fase di liquidazione intermedia, prudenzialmente, si tiene conto di eventuali periodi di assenza intervenuti nell'anno superiori a 30 giorni complessivi.

❒ **Clausola di salvaguardia.** L'erogazione degli emolumenti riconosciuti per il raggiungimento degli obiettivi assegnati e siglati in calce nella scheda di budget di ciascuna U.O. avviene come segue:

- per intero se il grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi di C.d.R. è ≥ al 90%
- per il 90% se il grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi di C.d.R. è tra 80% e 89%
- per l'80% se il grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi di C.d.R. è tra 70% e 79%
- per il 70% se il grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi di C.d.R. è tra 60% e 69%
- per il 60% se il grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi di C.d.R. è tra 50% e 59%
- nessuna liquidazione se l'obiettivo ha raggiunto una valutazione < al 50%.

❒ **Economie.** Gli importi non erogati derivanti da valutazioni individuali inferiori a 100 saranno ridistribuiti a fine esercizio, secondo gli ordinari criteri, all'interno dello stesso C.d.R. e tra tutti i dirigenti dell'U.O. con valutazioni individuali pari a 100. Le economie derivanti dalla mancata/parziale realizzazione degli obiettivi di C.d.R. saranno ridistribuite, a fine esercizio, tra tutti i C.d.R. che hanno raggiunto gli obiettivi al 100%, proporzionalmente alla quota annuale di risultato assegnata.

ART. 3
Quota per la valutazione della performance individuale (SUB B)

❒ **Definizione spettanze teoriche.** L'ammontare di cui alla lett. B) dell'art. 1, attribuito a ciascun C.d.R. con le medesime modalità di cui al comma 1 dell'art. 2, viene utilizzata per valorizzare in modo differenziato e con giudizio motivato, il diverso impegno produttivo, attitudine, disponibilità e in sintesi il comportamento dei dirigenti assegnati, in un ottica di miglioramento continuo dello standard qualitativo ed economico delle prestazioni erogate.

❒ **Modalità di pagamento.** Il pagamento delle competenze di cui al presente articolo avviene in un'unica soluzione, unitamente al saldo delle quote di risultato SUB A).

❒ **Modalità di valutazione.** Lo strumento di misurazione è rappresentato dall'apposita "Scheda di valutazione individuale" di cui all'art. 4 – "Area dei comportamenti organizzativi".

❒ **Economie.** Gli importi non erogati derivanti da valutazione di performance individuali inferiori al 100%, saranno ridistribuite tra i dirigenti del medesimo C.d.R., che hanno avuto valutazioni pienamente positive.

Allegato alla det. n. 63/AV3
del 26 GEN. 2016

ART. 4
Scheda di valutazione individuale

Lo strumento di misurazione per l'erogazione delle quote sub A) e sub B) del salario di risultato è rappresentato dalla Scheda di Valutazione individuale (Allegato 1), strutturata nelle seguenti sezioni, per ciascuna delle quali sono espressamente previsti gli items di valutazione, il peso e il *range* di punteggio disponibile:

- Area dei risultati: la sezione valuta il raggiungimento degli obiettivi assegnati con riferimento anche alla partecipazione individuale dimostrata dal dipendente. Il punteggio massimo previsto è pari a 70 corrispondente alla valutazione del 100%; per punteggi inferiori sarà proporzionalmente calcolata la percentuale di raggiungimento dei risultati di cui alla quota sub a);
- Area dei comportamenti organizzativi: la sezione valuta i comportamenti individuali; il punteggio massimo previsto è pari a 30 corrispondente alla valutazione del 100%; per punteggi inferiori sarà proporzionalmente calcolata la percentuale di realizzazione del risultato, utile per l'attribuzione della quota sub b).

Detta scheda deve essere compilata obbligatoriamente per tutti i dirigenti a cura del Responsabile a fine esercizio e trasmessa all'U.O.C. Gestione Risorse Umane entro il mese di Febbraio di ogni anno.
In difetto della compilazione della predetta scheda di valutazione non si procederà alla corresponsione delle somme dovute a saldo per l'istituto del risultato sub A) e sub B) ferme restando eventuali responsabilità che potranno essere riconosciute dal Direttore di Area Vasta in capo al preposto alla valutazione.

Ove al 1° semestre, la partecipazione agli obiettivi di attività da parte del singolo dirigente risulti non compatibile con la liquidazione del 50% dei compensi della quota sub A), oggetto di valutazione intermedia, il Responsabile è tenuto a trasmettere all'U.O.C. Gestione Risorse Umane la scheda allegato 1, compilata nella sezione dedicata all' "Area dei Risultati".
Quanto sopra previa comunicazione da parte del Responsabile al dirigente interessato, al fine di consentire allo stesso il dovuto riallineamento nel semestre successivo agli obiettivi della propria U.O..

La valutazione individuale, nelle due componenti "Area dei risultati" e "Area dei comportamenti organizzativi", concorre alla valutazione professionale ex art. 28 CCNL 8.6.2000 e s.m.i.; a tal fine la valutazione individuale deve intendersi negativa ove il punteggio complessivo della scheda di cui al presente articolo è ≤ 60.

ART. 5
Quota per il finanziamento di progettualità strategiche (SUB C)

L'ammontare di cui alla lett. C) dell'art. 1, ove previsto in sede di contrattazione annuale, viene utilizzata dalla Direzione di Area Vasta per la corresponsione di premi di risultato ai Dirigenti medici e veterinari finalizzate alla realizzazione di obiettivi strategici.
La partecipazione alle attività oggetto del presente articolo è su base volontaria; il pagamento delle competenze di cui al presente articolo avviene in un'unica soluzione, entro il primo trimestre

Allegato alla det. n. 63/AV3
del 26 GEN. 2016

dell'anno successivo a quello di riferimento e comunque previa certificazione da parte del Nucleo di Valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi previsti da ciascuna progettualità.
Per la realizzazione delle progettualità strategiche, in ragione del loro carattere quali-quantitativo, può essere richiesto un orario aggiuntivo.
Le progettualità strategiche hanno carattere annuale e con tale cadenza vengono definite dalla Direzione di Area Vasta con atto formale, previa informazione alle OO.SS., distintamente in base al loro carattere quali-quantitativo.
Le economie derivanti dal mancato/parziale utilizzo delle singole attività progettuali vengono impiegate per le finalità e con le modalità previste per la quota di risultato sub A).

ART. 6
Conferenza di organizzazione

Il sistema di valutazione è ispirato ai principi della trasparenza dell'azione amministrativa e a tal fine trova impiego lo strumento della Conferenza di Organizzazione, quale momento di incontro e confronto tra valutatore e valutato e di responsabilizzazione dei dirigenti circa le attività da svolgere. Ciascun Direttore di U.O. è tenuto a dare tempestiva informazione a tutti i dirigenti appartenenti all'équipe da lui diretta:

- ✓ degli obiettivi assegnati in sede di negoziazione del budget, delle modalità di realizzazione e partecipazione alle attività, degli obiettivi e delle quote individuali nonché degli elementi di valutazione utilizzati a consuntivo per la formulazione del giudizio sugli obiettivi e sulla performance;
- ✓ delle eventuali progettualità strategiche assegnate al C.d.R., dei relativi contenuti, modalità di esecuzione, indicatori di verifica e di rendicontazione nonché ad acquisire le adesioni volontarie da parte dei dirigenti afferenti l'équipe.

La Conferenza di Organizzazione rappresenta altresì uno strumento per analizzare la reportistica prodotta dal Controllo di Gestione, per valutare eventuali correttivi necessari in relazione all'andamento delle attività, oltre che per evidenziare la situazione degli apporti individuali. Anche in tali circostanze, va redatto apposito verbale da inoltrare all'U.O.C. Gestione Risorse Umane.

Le suddette Conferenze vanno convocate entro 30 giorni dalla negoziazione del budget con invito formale da inoltrarsi a tutti i dirigenti afferenti l'U.O.; delle stesse debbono essere redatti appositi verbali dai quali espressamente risulti la partecipazione effettiva dei dirigenti tramite firma, unitamente a tutti gli elementi sopra indicati. Detti verbali vanno portati a conoscenza di tutti i dirigenti dell'U.O. con acquisizione della sottoscrizione per presa visione anche degli assenti, nonché inoltrati all'U.O.C. Gestione Risorse Umane e sugli stessi può essere richiesto l'accesso da parte delle OO.SS..
La conferenza di cui al presente articolo è presupposto indispensabile per la compilazione delle schede di valutazione individuale; in difetto saranno opportunamente valutati i comportamenti in deroga in capo al dirigente responsabile cui compete l'indizione della stessa, con una penalizzazione del 50% della quota di risultato sub A) e sub B).

ART. 7
Partecipazione al giudizio

La scheda di valutazione (Allegato 1), debitamente compilata a cura del valutatore di I^ istanza viene dallo stesso notificata ai dirigenti interessati al fine di acquisirne la firma per condivisione o

Allegato alla det. n. 63/AV3
del 26 GEN. 2016

meno. In presenza della mancata condivisione del giudizio, il dirigente può esercitare azione per l'avvio del contraddittorio, contrassegnando l'apposita opzione riportata in calce alla scheda di valutazione. In tale circostanza l'U.O.C. Gestione Risorse Umane inoltrerà detta scheda alla Direzione di Area Vasta nei 15 giorni successivi al ricevimento della stessa per la conseguente apertura del giudizio avanti al valutatore di II^ istanza (Nucleo di Valutazione).
Il valutato può essere ascoltato in contraddittorio, assistito da un consulente di fiducia o rappresentante sindacale cui conferisce mandato.

ART. 8
Norme finali

Nel caso in cui ad un dirigente venga attribuita in via temporanea, ex art. 18 CCNL 08.06.2000 e s.m.i., la responsabilità dell'U.O. di appartenenza rimasta priva di titolare, lo stesso avrà diritto a percepire la quota di fondo di risultato del titolare mancante collegata alla suddetta struttura.
Nel caso in cui ad un dirigente venga attribuita, ad interim ai sensi dell'art. 18 comma 8, la responsabilità di una diversa U.O. priva di titolare, per mancanza di personale in possesso dei requisiti previsti dal medesimo art. 18 per il ruolo di sostituto, lo stesso avrà diritto a percepire la quota di risultato spettante al Direttore assente, oltre a quella di propria pertinenza.

****

Allegato alla det. n. 631 AV3
del 26 GEN. 2016

SEZIONE B)
UTILIZZO ECONOMIE DEI FONDI CONTRATUALI ANNO 2014

Premessa

Fermo restando il principio generale di utilizzo dei fondi contrattuali per le loro specifiche finalità,

- ai sensi del comma 4 dell'art. 50 del CCNL 08.06.2000 tutt'ora vigente, le economie del fondo di posizione "*sono temporaneamente assegnate al fondo di risultato, per poi essere riassegnate al fondo di provenienza a decorrere dall'esercizio finanziario successivo*";
- ai sensi dell'art. 52 comma 4 lett. c) CCNL 8.6.2000 tutt'ora vigente, è confermata la possibilità di utilizzazione temporanea nel fondo di risultato, di eventuali risparmi accertati a consuntivo nella gestione dei fondi di posizione e del disagio;
- ai sensi della DGRM n. 1156 del 29.07.2013, previa applicazione dell'art. 9 comma 2 bis del D.L. n. 78/2010, a decorrere dal 2013, i residui dei fondi possono essere utilizzati "*sulla base di nuove progettualità e/o nell'ambito delle progettualità specifiche afferenti allo stesso anno, secondo le dinamiche di negoziazione condotte da ciascuna azienda*".

ART. 9

Si prende atto che l'ammontare complessivo del fondo ex art. 11 CCNL 6.5.2010 relativo all'anno 2014, risulta interamente finalizzato come da specifico CCI sottoscritto in data 17.12.2014.

Si prende atto altresì dell'ammontare delle economie dei fondi contrattuali dell'Area Vasta 3 ex art. 9 e 10 CCNL 6.5.2010 relative all'anno 2014, determinate al netto delle poste che, per previsione normativa (art. 71 L. 133/2009 - art. 9 comma 2-bis Legge 122/2010), non possono essere utilizzate nell'ambito della contrattazione integrativa:

Descrizione fondo	Disponibilità residue 2014 rilevate alla data di sottoscrizione dell'intesa
Fondo art. 9 CCNL 06/05/2010	1.893.855,13
Fondo art. 10 CCNL 06/05/2010	292.365,53
Totale Euro	**2.186.220,66**

Le suddette disponibilità residue confluiscono nel fondo ex art. 11 CCNL 6.5.2010 dell'anno 2014 e vengono attribuite secondo i criteri già definiti per la quota sub A) con il CCI sottoscritto in data 17.12.2014 - sezione A). Anche per le disponibilità residue dei fondi contrattuali non sussistono automatismi nell'erogazione dei compensi i quali sono correlati agli obiettivi di attività e alla performance individuale, così come rilevati all'esito dei percorsi valutativi espletati per il 2014.

ART. 10

La liquidazione dei compensi individuali relativi alla sezione B) della presente intesa, avverrà entro non oltre il secondo mese successivo all'acquisizione del parere favorevole del Collegio Sindacale.
Le economie dei fondi contrattuali di cui al precedente art. 9, per le quali si dispone, potranno subire variazioni in relazione ad eventuali liquidazioni afferenti ad istituti finanziati dai fondi contrattuali non ancora completate o che comunque dovessero intervenire successivamente alla stipula della presente intesa.
Ai sensi dell'art. 65 del CCNL 5.12.1996, non disapplicato dalla normativa contrattuale successiva, la retribuzione di risultato corrisposta ai dirigenti medici e veterinari per effetto delle disposizioni di cui alla presente sezione, compensa anche l'eventuale superamento dell'orario di lavoro di cui agli art. 17 e 18 del citato CCNL per il raggiungimento dell'obiettivo assegnato.

Allegato alla det. n. 63/AV3
del 26 GEN. 2016

ALLEGATO 1)

SCHEDA DI VALUTAZIONE
utile per l'attribuzione della quota di risultato SUB A) e SUB)

Anno_____

Struttura Organizzativa_____

Nominativo del valutato_____matr._____

Incarico dirigenziale_____

AREA DEI RISULTATI (QUOTA SUB A)		PUNTEGGIO MAX 70
Livello di partecipazione ai risultati della struttura di appartenenza	punti da 0 a 35	
Livello di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati (come da scheda obiettivi allegata)	punti da 0 a 35	

AREA DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (QUOTA SUB B)		PUNTEGGIO MAX 30
Integrazione interna/esterna	punti da 0 a 5	
Organizzazione	punti da 0 a 10	
Risoluzione dei conflitti	punti da 0 a 15	

VALUTAZIONE COMPLESSIVA (=tot. punteggi)	100

Motivazione del giudizio – punti di forza e aspetti da migliorare_____

Osservazioni del valutato_____

Data_____

Firma del valutatore _____

Firma del valutato _____

A cura del valutatore

☐ La quota di risultato sub a) va ridotta solo per le assenze > di gg. 30
☐ La quota di risultato va ridotta anche per le assenze < di gg. 30
☐ La quota di risultato va corrisposta interamente

A cura del valutato

☐ giudizio condiviso
☐ giudizio non condiviso
☐ giudizio non condiviso con richiesta di contraddittorio