

# **Ipotesi di Accordo Collettivo Integrativo di Area Vasta**

Criteria generali per l'erogazione della retribuzione di risultato  
Area della Dirigenza SPTA  
ANNO 2012-2013

*all. Papi*  
*M. Castellani*

*Rita Fatti*  
*Palmeri*

*A.*

Il Giorno **7 Novembre 2014**, presso la sede dell'Area Vasta n. 2 tra:

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

E

LA DELEGAZIONE SINDACALE rappresentativa dell'Area SPTA

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 Area SPTA - anno 2012 e 2013**

**PREMESSO che:**

La presente intesa riguarda l'applicazione della Retribuzione di Risultato per gli anni 2012 e 2013. 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 secondo lo schema predisposto dall'ASUR "Area Dipartimentale Gestione Risorse Economiche del personale e Relazioni Sindacali".

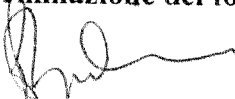
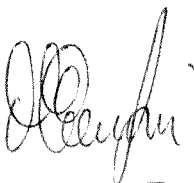
La definizione degli obiettivi di budget è conseguente alla contrattazione tra la Direzione e i Dirigenti responsabili di C.D.R. mentre la fase di controllo dei risultati ai fini dell'incentivazione è a capo del Nucleo di Valutazione .

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 sulla base di tre parametri di valutazione: A-B-C, esplicitati nel prosieguo dell'accordo.

**Art. 1**

**Determinazione del fondo e modalità di ripartizione**



Il fondo per la retribuzione di risultato della Dirigenza Sanitaria, della Dirigenza delle Professioni Sanitarie, della Dirigenza PTA per l'anno 2012 e 2013, fermo quanto previsto dalla Legge 122/2010, art.9 comma 2bis, ammonta complessivamente ad euro:

**ANNO 2012**

<b>DIRIGENZA SANITARIA</b>	<b>€ 272.110,28</b>	
<b>DIRIGENZA DELLE PROFESSIONI SANITARIE</b>	<b>€ 8.753,17</b>	
<b>DIRIGENZA PTA</b>	<b>€ 188.601,11</b>	(Al netto dei dipendenti che prestano servizio all'ASUR)

**ANNO 2013 – come da determina n.700/2014**

<b>DIRIGENZA SANITARIA</b>	<b>€ 252.925,01</b>	
<b>DIRIGENZA DELLE PROFESSIONI SANITARIE</b>	<b>€ 8.753,17</b>	
<b>DIRIGENZA PTA</b>	<b>€ 115.239,51</b>	(Al netto dei dipendenti che prestano servizio all'ASUR)

Viene richiamata la D.G.R.M. n. 768 del 28.05.2012 e D.G.R.M. n.1156 del 29/07/2013 in riferimento alla modalità di ripartizione del suddetto fondo.

Il fondo, viene suddiviso per l'anno 2012 nelle seguenti 3 componenti:

- A) quota per la valutazione della performance delle UU.OO. legata al grado di partecipazione nel conseguimento di obiettivi di budget, corrispondente al 75% 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 20% del Fondo;
- C) quota per la valutazione collegata alla performance individuale di cui al D.Lgs 150/2009 corrispondente al 5% del Fondo.

Il fondo, viene suddiviso per l'anno 2013 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 75% 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 20% 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 ai punti B e C implementano la quota A.

Ai sensi dell'art.50 CCNL SPTA:

*[Handwritten signatures and initials]*

3

il Fondo Anno 2012 viene incrementato dai residui come segue:

<b>DIRIGENZA SANITARIA</b>	€	223.927,83
<b>DIRIGENZA PTA</b>	€	391.704,77

Per il raggiungimento della progettualità finalizzata alla riorganizzazione in Area Vasta

il Fondo Anno 2013 viene incrementato dai residui come segue:

<b>DIRIGENZA SANITARIA</b>	€	248.974,65
<b>DIRIGENZA DELLE PROFESSIONI SANITARIE</b>	€	4.187,19
<b>DIRIGENZA PTA</b>	€	470.787,87

Per il raggiungimento della progettualità finalizzata alla riorganizzazione in Area Vasta

## **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:

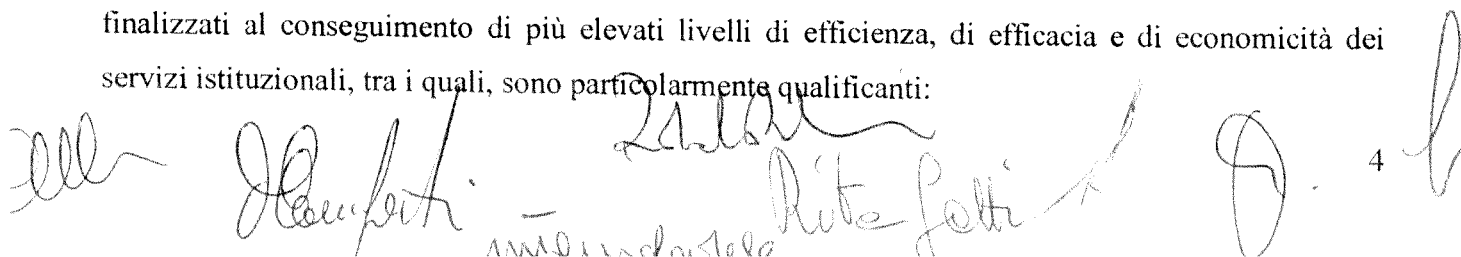
- Dirigente con incarico di Direzione di struttura complessa = Valore 1,4
- Dirigente con incarico di struttura semplice a valenza dipartimentale = Valore 1,3
- Dirigente con incarico di struttura semplice = Valore 1,1
- Dirigente con altri incarichi = Valore 1,0

La quota pari a 1 spetta a tutti i dirigenti in relazione al grado di raggiungimento dell'obiettivo di cui all'art. 4; il differenziale di 0,4, - 0,3 - 0,1 spetterà ai dirigenti di struttura sulla base di una valutazione gestionale che terrà conto di obiettivi specifici quali: fattiva e documentata partecipazione al processo di budgeting, documentata adesione e partecipazione a conferenza di servizi, sottoscrizione schede di obiettivi, ovvero tutto quanto relativo a funzioni di tipo gestionale.

## **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 SPTA (anni 1998/2001) secondo cui le risorse finanziarie per la retribuzione di risultato "sono annualmente destinate e costituire una componente retributiva correlata ai risultati raggiunti dai dirigenti 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:

 4

l'ottimizzazione delle condizioni di fruibilità delle prestazioni sanitarie, e non, 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;  
 la razionalizzazione, la personalizzazione ed umanizzazione delle prestazioni sanitarie;  
 semplificazione e razionalizzazione procedimenti amministrativi;  
 la realizzazione di modelli organizzativi innovativi per le attività delle articolazioni aziendali;  
 utilizzo 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..

**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 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.

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

**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.

*[Handwritten signatures and initials]*

5

- Dal Dirigente con incarico di Struttura Semplice o Semplice Dipartimentale per i Dirigenti assegnati con incarico di Alta Specializzazione/Professionale/di Base;
- dal Direttore di Area Vasta in assenza di Direttore di Dipartimento.

La valutazione, su base 100, terrà conto dell'apporto individuale – Max 70 - e del grado di partecipazione – Max 30 - fornito da ciascun Dirigente anche in relazione ai periodi di assenza.

#### **Art.6 Verifica e liquidazione**

La liquidazione dei compensi legati alla retribuzione di risultato – nelle componenti quota A – B – C -avverrà come segue:

- entro i due mesi successivi alla conclusione del percorso di valutazione da parte del Nucleo di Valutazione;

Ai fini delle verifiche da parte del Nucleo di Valutazione e delle relative liquidazioni del fondo di cui ai punti A, B e C a saldo delle competenze spettanti, il valutatore di prima istanza dovrà presentare alla Direzione, una relazione consuntiva sulla realizzazione dello stesso, con allegate le schede di valutazione individuale dei dirigenti che vi hanno partecipato .

#### **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:

in sede di erogazione del saldo la liquidazione avverrà secondo la parametrizzazione di cui al precedente art.4 ed in proporzione all'effettiva presenza

Le assenze verranno così considerate:

Assenze senza diritto alla retribuzione, a qualsiasi titolo: nessuna corresponsione di quote di retribuzione di risultato.

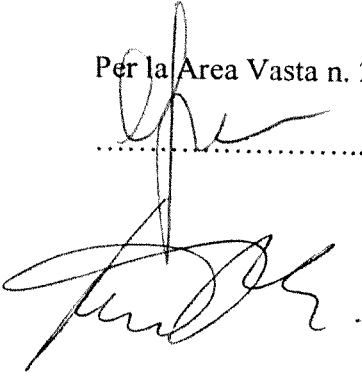
Con riferimento all'incidenza delle assenze dal servizio ai fini della attribuzione della quota incentivante, tenuto conto delle indicazioni fornite dalla Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 8 del 19/07/2010, il Dirigente Responsabile della U.O. attesterà il grado di partecipazione, alla realizzazione dell'obiettivo, fornito da ciascun Dirigente in relazione ai periodi di eventuale assenza.

I Dirigenti aventi diritto alla indennità di sostituzione hanno titolo alla quota spettante al sostituito.

I Direttori di Struttura Complessa, con incarico ad interim, hanno diritto anche alla quota di risultato relativa alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi della struttura di cui è responsabile. Tale retribuzione costituisce, per il relativo periodo, l'unico riconoscimento delle responsabilità aggiuntive assegnate.

Per la Area Vasta n. 2 – Parte Pubblica

..... Direttore Area Vasta 2



Per Le OO.SS.

*Rita Zandini* UIL FPL

*Luca* FP CGIL

*Rita Felti* AUPPI

*Daniela Caputo* FEDIR SANITA'

*Olivero* FP CGIL

*Milena* AUPPI

AUPI dichiara che la sottoscrizione  
dell'accordo non riguarda la proutifica-  
zione del fondo relativo alle dirigenze  
sanitarie - poiché ha un ricorso in  
atto relativo ai fondi di risultato.

07/11/2014