

Accordo Collettivo

Integrativo di Area Vasta

Criteri generali per l'erogazione della retribuzione di risultato

Area della Dirigenza SPTA

PARTE NORMATIVA 2015-2017

PARTE ECONOMICA 2015-2016

Il Giorno 09 Agosto 2017, presso la sede dell'Area Vasta n. 2 tra:

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

E

LA DELEGAZIONE SINDACALE rappresentativa dell'Area dirigenza SPTA

si stipula

il seguente Contratto Integrativo di Area Vasta 2 per l'erogazione della retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale per l'area della dirigenza SPTA – parte normativa 2015-2017 – parte economica 2015-2016.

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.

- 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 SPTA;
- 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 Sanitaria della Dirigenza delle Professioni Sanitarie e della Dirigenza PTA è stato quantificato dalla direzione dell'Area Vasta 2 come segue:

- per l'anno 2015 è stato definitivamente quantificato con determina n. 1301 del 07/10/2016:

- Dirigenza Sanitaria € 284.706,18
- Dirigenza delle Professioni Sanitarie € 8.753,17
- Dirigenza PTA € 130.872,59 (al netto dei dipendenti che prestano servizio all'ASUR)

- per l'anno 2016 è stato provvisoriamente quantificato con determina n. 1301 del 07/10/2016:

- Dirigenza Sanitaria € 284.706,18
- Dirigenza delle Professioni Sanitarie € 8.753,17
- Dirigenza PTA € 130.872,59 (al netto dei dipendenti che prestano servizio all'ASUR)

- per l'anno 2017 è in corso di quantificazione provvisoria.

Per il biennio 2015/2016, 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 80% 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 10% del Fondo;
- C) quota per la valutazione collegata alla performance individuale di cui al D.Lgs 150/2009 corrispondente al 10% del Fondo.

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

Alle

[Signature]

[Signature]

- 
- 
- 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.

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

I Residui del Fondo Posizione e del Fondo Disagio accertati a consuntivo in sede di chiusura di bilancio disponibili per la finalità del presente accordo incrementano la quota A) del Fondo dell'area della dirigenza SPTA.

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:


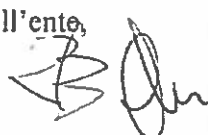
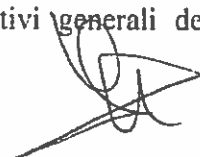
- Dirigente con incarico di Direzione di struttura complessa = Valore 1,4
- Dirigente con incarico di struttura semplice a valenza dipartimentale = Valore 1,3
- Dirigente con incarico di struttura semplice = Valore 1,2
- Dirigente con incarico di alta specializzazione/Equiparato = Valore 1,1
- Dirigente con altri incarichi = Valore 1,0

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 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'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.

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- 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

Art. 5

Valutazione dei risultati progetti

In merito alla valutazione dei progetti a cui è legata la quota B) del Fondo - la stessa verrà effettuata come segue:



- acquisizione, da parte del Controllo di Gestione, della relazione del Responsabile del Progetto che dovrà contenere in dettaglio cognome e nome dei dirigenti partecipanti nonché, qualora progetto con orario aggiuntivo, delle ore dedicate (con precisa indicazione se timbrate con apposita causale ovvero se risultanti nel saldo orario dell'anno di competenza); qualora la progettualità non preveda l'espletamento di orario aggiuntivo, dovrà essere indicato l'importo individuale da riconoscere al singolo dirigente;
- verifica della effettiva presenza dell'assolvimento del debito orario annuale tramite cedolino rilevazione presenze al 31 dicembre dell'anno di riferimento;
- verifica dell'orario aggiuntivo effettivamente svolto al 31 dicembre dell'anno di riferimento;
- verifica del mantenimento delle ore aggiuntive destinate alla/e progettualità (qualora non timbrate con apposita causale) nei due mesi precedenti la liquidazione (divieto di generare debito orario al dirigente)

Art. 6

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 Semplice o Struttura Semplice Dipartimentale per i Dirigenti a lui 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 fornito da ciascun Dirigente secondo la scheda individuale allegata al presente accordo.

Art.7

Verifica e liquidazione

La liquidazione dei compensi legati alla retribuzione di risultato nelle componenti quota A), B), e C) avverrà entro due mesi successivi alla conclusione del percorso di valutazione da parte del Nucleo di Valutazione.

Art. 8

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 quanto stabilito agli artt. 2,4,5 e 6 ed in proporzione dell'effettiva presenza.

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 eccedenti i 30 gg..

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

I Dirigenti nominati sostituti, 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.

Il compenso è, quindi, opportunamente rapportato al periodo di effettiva reggenza e spetta al Direttore sostituito 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.



Art. 9

Obblighi del Responsabile di Struttura

Le parti precisano che i Responsabili di Struttura che firmano le schede di Budget dovranno informare, entro 20 giorni dalla sottoscrizione, tutti i Dirigenti appartenenti alle UU.OO. di afferenza sul contenuto delle schede e sulle modalità di realizzazione e partecipazione dei singoli.

Di tale informazione dovrà essere redatto apposito verbale, che, con relativa sottoscrizione dei presenti, dovrà essere inviato al Nucleo di Valutazione entro i successivi 60 gg.. In caso di mancata informazione, al dirigente inadempiente, verrà decurtata la quota individuale del 50%. In ogni caso nessuna decurtazione dovrà essere operata agli altri dirigenti.

Norma finale


A partire dall'anno 2017, la Direzione non potrà disporre di quote , Fondo B), se non verrà attivato il seguente iter:

1. Individuazione progettualità sulla base degli Obiettivi Strategici di Area Vasta, con relativa comunicazione formale ai Direttori di Dipartimento, di Distretto, di Presidio, dell'area ATL e dell'area delle Professioni Sanitarie;
2. Ricezione osservazioni e richieste di integrazione e/o modifiche da parte degli organi di cui sopra entro 30 giorni dalla relativa comunicazione;
3. Presentazione delle scelte effettuate dalla Direzione di Area Vasta agli organismi di cui al punto 1) e alle OO.SS. entro 30 giorni successivi.

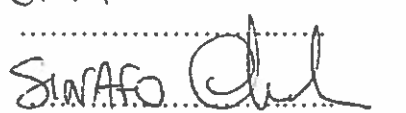
Per l'Area Vasta n. 2 – Parte Pubblica

Per le OO.SS.

 Direttore Generale dell'ASUR


ULPL Roberto De
FERR

 Direttore Area Vasta 2


SINAFO

 DA ASUR


AUP

.....


CGIL

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**SCHEDA DI VALUTAZIONE
DIRIGENZA**

Dirigenti di Struttura Complessa/ Struttura Semplice Dipartimentale/e Struttura Semplice

Anno _____

Struttura Organizzativa: _____

Dati Anagrafici del Valutato

Cognome e Nome: _____

Matricola: _____

Posizione Professionale: _____

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

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

VALUTAZIONE COMPLESSIVA (=somma dei punteggi)	0	100
--	---	-----

Punti di forza e Aspetti da migliorare

.....

.....

.....

Osservazioni del valutato

.....

.....

Data _____

Firma del valutatore _____

Firma del valutato _____

**SCHEDA DI VALUTAZIONE
DIRIGENZA**

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

Anno _____

Struttura Organizzativa: _____

Dati Anagrafici del Valutato

Cognome e Nome: _____

Matricola: _____

Posizione Professionale: _____

Area dei Risultati	Punteggio	MAX
<i>Livello di partecipazione ai risultati della struttura di appartenenza</i>		35
<i>Livello di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati</i>		35
Area dei comportamenti organizzativi		
	Punteggio	MAX
Integrazione interna/esterna		10
Organizzazione		10
Risoluzione dei conflitti		10
VALUTAZIONE COMPLESSIVA (=somma dei punteggi)	0	100

Punti di forza e Aspetti da migliorare

.....

.....

.....

Osservazioni del valutato

.....

.....

Data _____

Firma del valutatore _____

Firma del valutato _____

Dichiarazione a verbale accordo retribuzione di risultato Dirigenza SPTA del 09/08/2017

Le sotto elencate OO.SS. sottoscrivono il presente Accordo, salvo la quantificazione dei fondi di cui all'art.1, in quanto è in corso da anni vertenza legale sulla corretta determinazione dei fondi di risultato (ex art. 61).

AUPI U. H. P.

ANAAO ASSOMEDI Dirigenza Sanitaria _____

SINAFO A. H.