

ACCORDO CIRCA I CRITERI PER L'EROGAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DIRIGENZA MEDICA E SANITARIA NON MEDICA

- ANNO 2020 -

PRESO ATTO che l'Azienda e le OO.SS. hanno avviato l'iter per addivenire alla stipula del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale per il personale della Dirigenza Medica e Sanitaria non Medica attraverso il quale, tra gli altri aspetti, verranno compiutamente disciplinate, in prospettiva pluriennale, *"i criteri generali per le modalità di attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa e individuale tenendo presente quanto previsto all'art.93 (Retribuzione di risultato e relativa differenziazione) e i criteri di cui all'art.93, commi 8 e 9, (Retribuzione di risultato e relativa differenziazione) nonché l'art.95, comma 10, (Fondo per la retribuzione di risultato)"* secondo quanto previsto dall'art.7, comma 5, lett. b) del nuovo CCNL dell'area sanità triennio 2016-2018 sottoscritto in data 19.12.2020;

RITENUTO pertanto che in attesa dell'esito della contrattazione integrativa debbano trovare applicazione i criteri già adottati negli accordi degli anni precedenti, come di seguito aggiornati;

VISTO il Decreto del Direttore Generale n.301 del 30.4.2020 che ha provveduto a costituire definitivamente i fondi contrattuali del personale delle varie Aree Dirigenziali anno 2019 e provvisoriamente quelli anno 2020;

Le parti riunite in data odierna hanno deciso di concordare i criteri per l'erogazione del fondo di risultato relativo all'anno 2020.

Criteri generali

1. I dirigenti ad impegno ridotto parteciperanno al risultato in proporzione al rapporto di lavoro stesso.
2. I dirigenti che non hanno optato per il regime esclusivo non accedono al riparto del fondo risultato.
3. Il budget per unità operativa viene costituito, ai sensi degli accordi aziendali vigenti, attribuendo ad ogni struttura un peso in relazione agli incarichi previsti nel POAS e viene distribuito a saldo sui singoli dirigenti in relazione agli incarichi affidati, sulla scorta della valutazione del Direttore di Dipartimento/Struttura complessa competente e della presenza in servizio.
4. La quota portata al budget di unità operativa dal Direttore/Responsabile della struttura resta separata dalle altre quote e destinata alla retribuzione di risultato del Direttore/Responsabile stesso, in base al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e all'esito della valutazione individuale. L'eventuale quota non erogata resta all'interno dell'unità operativa.
5. Prima di procedere al saldo l'Azienda provvederà ad eseguire puntuale ricognizione dei fondi.
6. Si concorda di riservare il 10% del fondo di risultato a progetti di rilevanza strategica


Digna qui il testo

individuati dall'Azienda e comunicati alle OOSS entro il 31 ottobre 2020. In assenza di comunicazione tali risorse verranno ripartite nel saldo del fondo di risultato. Gli obiettivi saranno esplicitati al personale interessato attraverso apposite riunioni di reparto.

7. Eventuali residui dei fondi incarichi e condizioni di lavoro (art. 94-96), una volta accertati, confluiranno nel fondo per la retribuzione di risultato (art. 95) e verranno distribuiti secondo le modalità relative a tale fondo non consentendone la storicizzazione.
8. Le parti concordano che l'accesso alla retribuzione di risultato, anche in ragione del significativo riconoscimento di prestazioni ulteriori di cui all'art. 55 CCNL 8.6.2000, sia subordinata alla maturazione di orario aggiuntivo, considerato necessario ai fini degli obiettivi medesimi ai sensi dell'art.55 CCNL 8.6.2000, quantificato in complessive n.48 ore annue. In ragione della data di stipulazione del presente accordo, per l'anno 2020 l'accesso alla retribuzione di risultato è subordinata alla maturazione di un orario aggiuntivo di 12 ore, rilevato a cartellino al 31.12.2020

Primo step di raggiungimento

Si concorda che dopo la fase di rendicontazione e validazione Obiettivi (verbale NVP e allegati) relativamente al primo semestre 2020 si provvederà alla liquidazione di una quota, presumibilmente nei mesi di novembre / dicembre, della retribuzione di risultato nella misura massima del 50% del budget attribuito all'UO in riferimento al solo fondo di risultato.

Tale quota sarà erogata previa verifica del raggiungimento degli obiettivi da parte del CdR, nella percentuale effettiva di raggiungimento degli obiettivi stessi e comunque nella misura massima del 50% della quota provvisoria assegnata alla equipe. La predetta verifica rispetto ad ogni singolo obiettivo contrattato verrà effettuata dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni, Organo preposto alla certificazione, sulla scorta del monitoraggio intermedio sul primo semestre di attività fornito dal Controllo di Gestione Aziendale.

Al fine di tale quota verranno effettuate le seguenti valutazioni:

- Verifica assenze nel semestre (non incidono le assenze dovute a ferie, riposi anche compensativi, permessi a qualsiasi titolo retribuiti, infortunio professionale e assenze per malattia fino a 30 giorni)
- Criteri di esclusione:
 1. criticità di giudizio da parte del Direttore/ Responsabile, da formalizzarsi a cura del Direttore/Responsabile medesimo;
 2. orario a debito, relativo all'anno 2020, all'1.8.2020;
 3. pesatura differenziata degli obiettivi (nel caso di attribuzione da parte del Direttore con atto scritto comunicato all'interessato ed al CdG).

La quota corrisposta quale primo step, nella misura massima del 50% della consistenza del fondo, verrà erogata, inizialmente, ai Dirigenti a tempo indeterminato presenti in servizio, con quote individuali pro – capite uguali riproporzionate ai criteri su esposti.

Ai Dirigenti a tempo indeterminato, cessati in corso d'anno e a quelli che sono risultati assenti per una delle causali non escluse e che risultano dunque non valutabili, non verrà erogato l'anticipo della retribuzione di risultato, ma parteciperanno alla ripartizione della quota spettante solo in fase di conguaglio del saldo finale con i medesimi criteri adottati per i Dirigenti a tempo indeterminato presenti in servizio, ciò al fine di evitare conguagli con cedolini stipendiali negativi.

I Dirigenti a tempo determinato parteciperanno alla ripartizione della quota spettante alla retribuzione di risultato in fase di conguaglio del saldo finale con i medesimi criteri dei





Dirigenti a tempo indeterminato, a condizione di aver svolto la propria attività in Azienda per almeno tre (3) mesi nel corso dell'anno.

Saldo retribuzione di risultato – step finale (per raggiungimento obiettivi al 31.12.2020)

Si concorda che dopo la fase di rendicontazione e validazione Obiettivi (verbale NVP e allegati) relativamente all'annualità 2020 si provvederà alla liquidazione del saldo della retribuzione di risultato, presumibilmente nei mesi di maggio / giugno dell'anno successivo, dopo la costituzione definitiva dei fondi ritualmente validata dal Collegio Sindacale. Tale quota sarà erogata previa verifica del raggiungimento degli obiettivi da parte del CdR, nella percentuale effettiva di raggiungimento degli obiettivi stessi. La predetta verifica rispetto ad ogni singolo obiettivo contrattato verrà effettuata dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni, Organo preposto alla certificazione, sulla scorta del monitoraggio intermedio sul primo semestre di attività fornito dal Controllo di Gestione Aziendale.

Al fine di tale quota verranno effettuate le seguenti valutazioni:

- Verifica assenze nell'anno (non incidono le assenze dovute a ferie, riposi anche compensativi, permessi a qualsiasi titolo retribuiti, infortunio professionale e assenze per malattia fino a 30 giorni)
- Criteri di esclusione:
 1. criticità di giudizio da parte del Direttore (giudizio non sufficiente tramite la scheda B)
 2. mancata maturazione, al 31.12.2020, di un orario aggiuntivo di almeno 12 ore, riproporzionato per coloro che sono stati assunti a tempo indeterminato successivamente al 1.1.2020 (4 ore per ogni mese di assunzione). Eventuali situazioni non rispondenti al requisito saranno valutati da una apposita commissione bilaterale.
 3. Pesatura differenziata degli obiettivi (nel caso di attribuzione da parte del Direttore con atto scritto comunicato all'interessato ed al CdG).

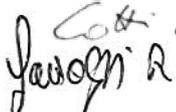
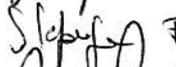
Per quanto non disposto dal presente accordo restano confermate le disposizioni degli accordi decentrati vigenti.

L'Azienda si impegna ad una puntuale informativa di eventuali criticità che si dovessero verificare circa il raggiungimento degli obiettivi.

Il presente accordo è soggetto al controllo di compatibilità dei costi da parte del Collegio sindacale, ai sensi dell'art. 40 bis del D.lgs. 165/2001 secondo le disposizioni di cui alla circolare n.25/2012 della Presidenza del Consiglio – Dipartimento della funzione Pubblica e pertanto l'efficacia dello stesso è subordinata al positivo riscontro del Collegio.

Esine, 30/10/2020

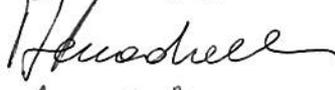
Le Organizzazioni Sindacali:


 Giovanni R. UIL-FPL

 Stefano FIU.

 CIRA FP

 ANAA

La Delegazione di Parte Pubblica:


 Direttore Amministrativo

 Direttore AGRU

 Funzionario Verbalizzante

DICHIARAZIONI A VERBALE:

Relativamente dei "CRITERI di ESCLUSIONE"
(Punto 2, manovra maturazione al 31/12/20 di un orario
aggiuntivo di 12 ore riproporzionato...)
si prende atto che nel Testo ci era ancora
il criterio di ESCLUSIONE, non potendo modificare
la scheda di valutazione ormai giunta a fine
anno, le Parti concordano di modificare
tale criterio nel 2021, valutando la trasformazione
dell'ESCLUSIONE in CRITERIO di VALUTAZIONE.

LE COSS

Parogni R. - UIL-FPL

Luigi - FI

Colletti - CISL-FP

Armano

Cotti Cornetti Giorgio - FP-CGIL