



ACCORDO CIRCA I CRITERI PER L'EROGAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DIRIGENZA PROFESSIONALE, TECNICA E AMMINISTRATIVA

- ANNO 2020 -

PREMESSO CHE l'art. 4 CCNL 3.11.2000 prevede che la retribuzione di risultato:
"è strettamente correlata alla realizzazione degli obiettivi assegnati e viene, quindi, corrisposta a consuntivo dei risultati totali o parziali raggiunti ovvero per stati di avanzamento, in ogni caso dopo la necessaria verifica almeno trimestrale, secondo le modalità previste dall'art. 25 e segg. del CCNL 3.11.2005 (Verifica e valutazione dei dirigenti). Nella determinazione della retribuzione di risultato si tiene conto degli effetti di ricaduta dei sistemi di valutazione dell'attività dei dirigenti; (...) "4) le modalità di attribuzione ai dirigenti, cui è conferito uno degli incarichi previsti dall'art. 27 del CCNL 8.6.2000 I biennio economico comma 1, lettere b), c) e d) (Tipologie di incarico), della retribuzione collegata ai risultati ed agli obiettivi e programmi assegnati secondo gli incarichi conferiti";

VISTO il vigente contratto integrativo aziendale

CONSIDERATO CHE con DGR X/6298/2017 è stato approvato il nuovo Piano Organizzativo Aziendale Strategico (POAS) che ha variato sostanzialmente l'assetto organizzativo delle strutture anche della dirigenza PTA e che è evidenziata la necessità di provvedere ad una nuova pesatura degli incarichi in relazione alle funzioni assegnate a ciascuna struttura, con particolare riferimento alle competenze che, nel previgente POAS, erano in capo alla disciolta direzione amministrativa del presidio;

PRESO ATTO che, come previsto dalle linee guida regionali per l'attuazione della riforma ex legge regionale 23/2015, dovranno essere revisionati i contratti integrativi aziendali;

VERIFICATO CHE il Governo ha autorizzato il rinnovo dei contratti nazionali del comparto sanità e che sono in corso, presso l'ARAN, le trattative sindacali;

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 delle quote relative all'anno 2020.

Le parti concordano quanto segue:

Criteri generali

1. I dirigenti ad impegno ridotto parteciperanno al risultato in proporzione al rapporto di lavoro stesso;
2. Prima di procedere al saldo l'Azienda provvederà ad eseguire puntuale ricognizione dei fondi;
3. Ricordato che il vigente contratto integrativo aziendale prevede l'attribuzione di pesi differenziati alle strutture in relazione agli incarichi previsti nel Piano di Organizzazione e ai dirigenti presenti, per l'annualità 2020 si concorda di riconoscere i seguenti pesi:

-Direttore di UOC

1,5

-Dirigente di UOS

1,3

- Dirigente professional con responsabilità di struttura organizzativa (FF) 1,0
- Dirigente professional 0,7

Come già per le annualità precedenti, è previsto un punteggio aggiuntivo, da riproporzionarsi in ragione della durata dell'incarico, di 0,2 per il dirigente titolare dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e 0,6 per gli incarichi di responsabilità ex art.18 CCNL di ulteriori articolazioni organizzative;

Le parti concordano che l'accesso alla retribuzione di risultato 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 (per raggiungimento obiettivi al 30.6.2020)

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, eventualmente riproporzionate ai criteri su esposti.

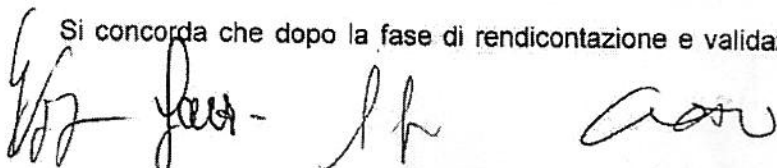
Ai Dirigenti a tempo indeterminato, cessati in corso d'anno e a quelli che sono risultati assenti per una delle causali non escluse e che risultano dunque non valutabili, non verrà erogato l'anticipo della retribuzione di risultato, ma parteciperanno alla ripartizione della quota spettante solo in fase 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)
 3. Pesatura differenziata degli obiettivi (nel caso di attribuzione da parte del Direttore con atto scritto comunicato all'interessato ed al CdG).

Residui Fondo di Posizione

Con riferimento al riparto dei residui di posizione, le parti danno atto preliminarmente che è necessario provvedere alla pesatura delle strutture a seguito del POAS.

In attesa, le parti ritengono di ripartire i residui del fondo di posizione per il 50% con i medesimi criteri del risultato e per il restante 50% attribuendolo, ai dirigenti PTA, secondo i criteri di seguito dettagliati:

- per il 15% del residuo complessivo, proporzionalmente per i dirigenti in servizio in ragione del surplus orario maturato rispetto al dovuto contrattuale, nell'esercizio 2020, e rilevabile a cartellino alla data del 31.12.2020, sempre rapportando tale quota alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- per il 15% del residuo complessivo a favore dei dirigenti non titolari di struttura complessa, considerate le funzioni e le responsabilità, nel particolare contesto di limitate dimensioni di questa ASST, su di essi gravanti, a supporto delle funzioni della Direzione strategica, sempre rapportando al periodo prestato e alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- per il 20% del residuo complessivo per specifici progetti di rilevanza aziendale definiti da Direttore Generale. Detti progetti dovranno essere conclusi entro il 31.12.2020.

Eventuali ulteriori residui andranno ad incrementare le somme del 15% residuo complessivo, proporzionalmente distribuito ai dirigenti in servizio in ragione del surplus orario maturato rispetto al dovuto contrattuale, nell'esercizio 2020, e rilevabile a cartellino alla data del 31.12.2020, sempre rapportando tale quota alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

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

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


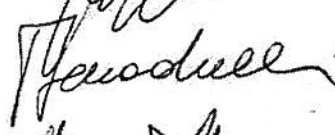

Il presente accordo è soggetto al controllo di compatibilità dei costi da parte del Collegio sindacale, ai sensi dell'art. 40 bis del D.lgs. 165/2001 secondo le disposizioni di cui alla circolare n.25/2012 della Presidenza del Consiglio – Dipartimento della funzione Pubblica e pertanto l'efficacia dello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

Esine, 13 ott 2020

Le Organizzazioni Sindacali:

Jandogni R. UILFPL
Roberto M. CISFP
Cesare Cattigiano FPCALC
Samuele Ferrero FEDIR

La Delegazione di Parte Pubblica:

 DIRETTORE AMMINISTRATIVO
 DIRETTORE AGSU
 FUNZIONARIO VERBALIZZANTE

Nota ~~44444~~ Relativa a "CRITERI DI ESCLUSIONE"
(Punto n° 2 mancata maturazione al 31/12/20 di un
orovio aggiuntivo di 12 ore riproporzionato.....")
Si prende atto che nel testo ci sia ancora
il criterio di ESCLUSIONE, tenuto conto che,
dopo verifica, nessuno sarà escluso, e non potendo
modificare le schede di valutazione orovio
giunti a fine anno, le parti concordano di
modificare tale criterio nel 2021, ~~modificando~~
~~le schede di valutazione - trasformando~~
Valutando le trasformazioni
dell'ESCLUSIONE in CRITERIO DI VALUTAZIONE -
Le OOSS.

Jandogni R. UILFPL
Roberto M. CISFP
Cesare Cattigiano FPCALC