

ACCORDO DIRIGENZA MEDICA

RISULTATO ANNO 2019

CRITERI PER L'EROGAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

PREMESSO CHE l'art. 4 CCNL 8.6.2000 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 comma 1, lettere b), c) e d), della retribuzione collegata ai risultati ed agli obiettivi e programmi assegnati secondo gli incarichi conferiti";

VISTO IL VIGENTE CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

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

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;

Ritenuto pertanto di sostanzialmente confermare, in attesa di tale contrattazione, gli accordi pregressi in tema di emolumenti accessori.

Visto che l'ASST della Valcamonica, con Decreto del Direttore Generale n.353 del 28.3.2019 ha provveduto a costituire definitivamente i fondi 2018 e provvisoriamente quelli 2019;

Le parti riunite in data 10.09.2019 hanno deciso di concordare i criteri per l'erogazione di una quota del fondo di risultato relativo all'anno 2019.

Criteri generali

- I dirigenti ad impegno ridotto parteciperanno al risultato in proporzione al rapporto di lavoro stesso.
- I dirigenti che non hanno optato per il regime esclusivo non accedono al riparto del fondo risultato.
- 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.
- Prima di procedere al saldo l'Azienda provvederà ad eseguire puntuale ricognizione dei fondi.

MP



- Si concorda di riservare il 10% del fondo di risultato a progetti di rilevanza strategica individuati dall'Azienda e comunicati alle OOSS entro il 31 ottobre 2019. 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. - Eventuali residui dei fondi disagio e posizione (art. 50-51), una volta accertati, confluiranno nel fondo risultato e verranno distribuiti secondo le modalità relative a tale fondo non consentendone la storicizzazione.
- 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 2019 l'accesso alla retribuzione di risultato è subordinata alla maturazione di un orario aggiuntivo di **12 ore**, rilevato a cartellino al 31.12.2019.

Primo step di raggiungimento (per raggiungimento obiettivi al 30.6.2019)

Si concorda che dopo la fase di rendicontazione e validazione Obiettivi (verbale NVP e allegati) relativamente al primo semestre 2019 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.

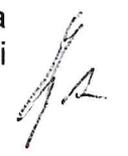
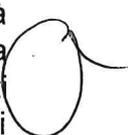
Al fine di tale quota verranno effettuate le seguenti valutazioni:

- 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 2019, all'1.8.2019;
 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 sei (6) mesi nel corso dell'anno.

Saldo retribuzione di risultato – step finale (per raggiungimento obiettivi al 31.12.2019)

Si concorda che dopo la fase di rendicontazione e validazione Obiettivi (verbale NVP e allegati) relativamente all'annualità 2019 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 31.12.2019, di un orario aggiuntivo di almeno 12 ore, riproporzionato per coloro che sono stati assunti a tempo indeterminato dall'1.10.2019 (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).

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.

Le Organizzazioni Sindacali:

UNIFPL
GGC MEDICI
Ano
CIS

[Handwritten signatures of the trade unions]

La Delegazione di Parte Pubblica:

[Handwritten signatures of the Public Party Delegation]