



Accordo con le OO.SS. della Dirigenza Area Funzioni Locali in tema di fondo per la retribuzione di risultato, per l'anno 2022.

In data 12 gennaio 2023, a seguito di certificazione del Collegio Sindacale, le parti sottoscrivono l'accordo in tema di fondo per la retribuzione di risultato per il personale della Dirigenza Area Funzioni Locali per l'anno 2022.

Per la Delegazione Trattante dell'Azienda:

Il Direttore Generale – Matteo Stocco _____

Il Direttore Amministrativo – Daniela Bianchi _____

Il Direttore Sanitario – Nicola Orfeo _____

Il Direttore Socio Sanitario – Giorgio Luciano Cattaneo _____

Il Direttore del Dipartimento Amministrativo – Gaetano Genovese _____

Il Direttore Medico di Presidio – Sabrina Passarella _____

Il Direttore S.C. Distretto – Alessandra Pepe _____

Il Direttore S.C. Gestione e Sviluppo Risorse Umane – Vincenzo Centola _____

Per le OO.SS. della Dirigenza PTA

Dr.ssa Agata Mannino CGIL FP _____

Dr.ssa Elisabetta Guarneri CGIL FP _____

Ing. Antonio Amodeo - CISL FP _____

Dr. Francesco Giglio – UIL FPL _____ SOTTOSCRITTO ON LINE _____

Dr.ssa Donatella Peraldo - FEDIRETS _____ SOTTOSCRITTO ON LINE _____

Dr.ssa Paola Menni – FEDIRETS _____

Dr.ssa Mimma Sternativo – DIREL _____

Dr. Domenico Godano – DIREL _____



Premessa

Con deliberazione n°1050 del 28/04/2022 la ASST Santi Paolo e Carlo ha approvato il sistema di valutazione aziendale delle performance ai sensi del D.Lgs. n°150/2009 e delle disposizioni regionali in vigore. Tale regolamentazione ha la finalità di assicurare elevati standard qualitativi ed economici e di favorire il miglioramento continuo della qualità del servizio offerto tramite la valorizzazione del contributo che ciascuno, sia che si tratti di unità operativa o di singolo individuo, apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi dell'Azienda e alla soddisfazione dei bisogni per i quali la stessa è costituita.

Il sistema ha per oggetto la performance organizzativa ed individuale. La valutazione della performance individuale, in particolare, è finalizzata alla promozione e alla crescita delle competenze delle risorse umane impiegate. In questa accezione, lo scopo prioritario della misurazione e valutazione della performance individuale deve essere tesa a:

- supportare i singoli Dirigenti nel miglioramento continuo della propria professionalità;
- promuovere una corretta gestione delle risorse umane, attraverso il riconoscimento del merito;
- evidenziare l'importanza del contributo individuale rispetto agli obiettivi dell'Azienda nel suo insieme e della struttura organizzativa di appartenenza;
- contribuire a creare e mantenere un clima organizzativo favorevole volto alla realizzazione della mission aziendale.

1. Determinazione del fondo

Il fondo di riferimento è il "Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori" art. 91 del CCNL Area Funzioni Locali triennio 2016/2018. La quota destinata per tale istituto è stimata in €111.450,00, salvo eventuali modifiche derivanti da disposizioni normo-contrattuali.

Il fondo di riferimento complessivo, viene suddiviso in due parti, da destinare l'una alla remunerazione della performance organizzativa pari al 80% e l'altra alla remunerazione della performance individuale pari al restante 20%, in via sperimentale per l'anno 2022.

2. Utilizzo delle risorse disponibili

L'incentivazione economica legata alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi avverrà secondo la seguente modalità e in via sperimentale per l'anno 2022:

% di raggiungimento obiettivi (X)	Incentivazione Economica
$X \geq 85$	100%
$50 \leq X \leq 84$	In proporzione
$X \leq 49$	0%

(Si specifica che per % di raggiungimento dell'obiettivo s'intende la valutazione complessiva del Dirigente comprendente sia quella individuale che organizzativa).



e sarà diversificata, al fine di valorizzare i diversi gradi di responsabilità all'interno dell'organizzazione aziendale, in relazione alle rispettive categorie di appartenenza del personale, così come di seguito indicato:

Tipologia d incarico	Parametrazione
Direttore U.O.C. Fascia A	4
Direttore U.O.C. Fascia B	3
Responsabile U.O.S.D.	2.5
Responsabile U.O.S.	2
Dirigente con incarico professionale	1

Ritenuto di confermare gli obiettivi dell'anno 2022 con l'applicazione del criterio della valutazione della struttura nel periodo di afferenza prevalente, si applicherà la distinzione in fasce delle strutture complesse A e B, prevista nell'accordo sull'armonizzazione e graduazione della retribuzione di posizione e di risultato del personale della Dirigenza PTA, siglato in data 29/11/2018.

Ritenuto altresì:

- ai dirigenti nominati facenti funzioni di Direttore di Struttura Complessa o Direttore di Struttura Semplice Dipartimentale, spetta la retribuzione di risultato relativo alla S.C o S.S.D., rapportata ai mesi di effettivo servizio prestato.
La retribuzione di risultato assorbe anche la retribuzione di risultato dell'incarico dirigenziale originario per i mesi di effettiva sostituzione, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 73 comma 7 del C.C.N.L. 2016-2018 dell'Area Funzioni Locali.
 - In caso di attribuzione di incarico ad interim, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo di valore pari al 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale sulla quale è affidato l'incarico.
 - La retribuzione di risultato è destinata ai dirigenti a tempo indeterminato e determinato, che abbiano prestato almeno tre mesi di servizio nel corso dell'anno cui si riferiscono gli obiettivi. La retribuzione di risultato verrà riconosciuta sulla base dei mesi di effettivo servizio prestato.
- Nel caso in cui non venga raggiunta una percentuale di raggiungimento dell'obiettivo superiore al 50%, non si procederà all'erogazione della retribuzione di risultato.
- si concorda inoltre di
 - riconoscere al Responsabile per la prevenzione e la corruzione della trasparenza aziendale una quota di incentivazione aggiuntiva pari ad € 3.000, in conformità alle previsioni del CCNL vigente, oltre alla quota prevista dalla relativa graduazione delle funzioni per l'incarico di cui è titolare.



3. Differenziazione del premio individuale (art. 30 CCNL 17/12/2020)

All'interno della somma stanziata per la performance individuale (20% delle risorse disponibili), trova il suo finanziamento la quota aggiuntiva del premio individuale dovuta ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate pari o superiore al 95%.

Il budget per il finanziamento di suddetta quota viene fissato in € 3.459. Tale importo è stato calcolato prevedendo l'attribuzione della maggiorazione a n. 3 dipendenti (pari al 10% della dotazione organica), per un importo pro-capite di € 1.153,00 (pari a circa il 30% del valore medio pro-capite calcolato sul fondo contrattuale).

Ove il numero di aventi diritto sia inferiore al limite % predetto, la maggiorazione verrà corrisposta solo agli stessi.

Nell'ipotesi invece in cui il numero degli aventi titolo ecceda tale percentuale o in caso di ex aequo, l'ordine di priorità verrà dato ai Dirigenti con incarico di SS, SSD o con incarico professionale. In caso di ulteriore ex aequo la quota verrà divisa in parti uguali tra gli aventi diritto.

La maggiorazione del premio individuale verrà erogata a conclusione del processo di valutazione.

4. Modalità e tempistica di liquidazione della retribuzione di risultato

La retribuzione di risultato è erogata a consuntivo al termine del processo di valutazione individuale e del ciclo di budget, di norma entro il mese di luglio di ogni annualità.

Residui

Eventuali residui derivanti dagli altri fondi contrattuali definiti in sede di Bilancio Consuntivo 2022, andranno ad incrementare il "Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori" art. 91 del CCNL Area Funzioni Locali triennio 2016/2018.

L'eventuale quota residuale derivante dal raggiungimento parziale degli obiettivi assegnati, sarà redistribuita con le medesime modalità del presente accordo, pertanto l'applicazione del presente accordo non darà luogo a residui.

5. Norma finale

Il presente accordo si applica a tutto il personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato della Dirigenza Area Funzioni Locali della ASST Santi Paolo e Carlo.

Il presente accordo aggiorna, integra e modifica le pattuizioni di cui ai precedenti contratti integrativi, specificatamente per le materie trattate con il presente accordo e verrà applicato per l'anno 2022.