

REGOLAMENTO
PER IL RICONOSCIMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO
AI DIRIGENTI DELL'AREA SANITA'

Art. 1 - PRINCIPI GENERALI

Ai sensi del CCNL 2016-2018

- art. 93 Area Sanità - nel rispetto dell'art.7, comma 5, lett c)

vengono disciplinati tra le parti i criteri per la determinazione e per l'erogazione della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa e individuale.

La retribuzione di risultato è, in via principale, correlata all'incarico svolto e alla preventiva definizione, da parte delle Aziende degli obiettivi e dei livelli di prestazione annuali da assegnare nell'ambito del ciclo della performance di cui all'art. 4 e all' art. 15 e seguenti del D.Lgs. n.150/2009, nel rispetto dei principi contenuti nel medesimo decreto nonché delle disposizioni regionali in materia.

Art. 2 - MODALITÀ E CRITERI DI DISTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Il premio di risultato è commisurato al:

- grado di raggiungimento degli obiettivi di budget ed organizzativi accertati a consuntivo (Performance Organizzativa)
- contributo dei singoli dirigenti (Performance Individuale).

Performance Organizzativa

La Performance Organizzativa viene valutata sulla base degli obiettivi raggiunti, in corso d'anno, da parte delle singole strutture/servizi coinvolti, rispetto a:

- obiettivi e vincoli istituzionali (contrattazione con ATS, regole di sistema, obiettivi fissati dalla Regione o concordati con ATS, ecc.);
- documenti di programmazione strategica dell'Azienda Socio Sanitaria Territoriale;
- obiettivi "trasversali" a più strutture/servizi dell'Azienda Socio Sanitaria Territoriale;
- obiettivi su volumi, qualità, output/outcome delle prestazioni e servizi erogati.

Attraverso il processo di budget, gli obiettivi annualmente negoziati, vengono definiti in una scheda di budget che ne descrive la tipologia, gli indicatori ed il peso relativo, se necessario esplicitandone i criteri di valutazione.

I contenuti della scheda di budget vengono definiti dal Comitato di Budget, la cui costituzione è approvata con atto del Direttore Generale. La scheda di budget, sottoscritta dal Responsabile di struttura/servizio e dalla Direzione, è conservata agli atti del controllo di gestione.

Vengono definite schede di budget per le seguenti articolazioni aziendali:

- Unità Operative Complesse
- Unità Operative Semplici Dipartimentali
- Unità Operative Semplici afferenti agli Staff di direzione
- Dipartimenti
- Funzioni dirigenziali che afferiscano alla Direzione Strategica, non ricomprese nelle voci precedenti.

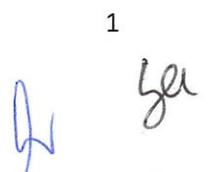
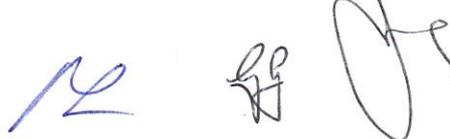
L'Azienda si riserva la facoltà di aggiornare la tipologia delle strutture coinvolte, in occasione di riassetto organizzativi.

Il controllo di gestione, in collaborazione con gli uffici che presiedono al monitoraggio dei singoli obiettivi (primi valutatori), effettua verifiche periodiche, provvedendo alla diffusione della reportistica utile al monitoraggio e supportando la definizione di azioni correttive e/o la rimodulazione degli obiettivi ove non più coerenti con la necessità/fattibilità.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi, accertato in via definitiva dal controllo di gestione, è sottoposto alla preventiva verifica da parte del Nucleo di Valutazione. I risultati validati determinano il riconoscimento del premio correlato.

Gli obiettivi collegati alla scheda di budget sono suddivisi, di norma, in obiettivi economici e gestionali.

Gli obiettivi economici si articolano in obiettivi di costo e ricavo.



Al fine della valutazione degli obiettivi di costo e ricavo, sarà calcolato lo scarto percentuale rispetto alle previsioni di budget negoziate e saranno applicate le seguente tabelle di calcolo del punteggio:

<u>RICAVI</u>	Punteggio osservato (%)	Punteggio attribuito
	≥ 98	100% valore obiettivo
	≥ 95 < 98	90% valore obiettivo
	≥ 85 < 95	80% valore obiettivo
	≥ 75 < 85	60% valore obiettivo
	< 75	0% valore obiettivo

<u>COSTI</u>	Punteggio osservato (%)	Punteggio attribuito
	≤ 100	100% valore obiettivo
	> 100 ≤ 102	90% valore obiettivo
	> 102 ≤ 105	80% valore obiettivo
	> 105 ≤ 110	60% valore obiettivo
	> 110	0% valore obiettivo

Gli obiettivi gestionali saranno valutati in base al raggiungimento totale o parziale, rispetto al valore specifico ad ognuno assegnato.

Per le strutture che, nell'anno, abbiano assegnati obiettivi non riferibili a costi e ricavi, si utilizzerà la medesima metodologia di valutazione utilizzata per gli obiettivi gestionali.

Il punteggio finale della scheda di budget sarà quindi determinato dalla somma del punteggio:

- degli obiettivi economici, secondo gli schemi tabellari sopra riportati
- degli obiettivi gestionali.

Qualora la somma totale del punteggio conseguito sia inferiore a 60/100, non sarà corrisposto il premio di risultato.

Per punteggi complessivi uguali o maggiori di 60/100, sarà erogata una quota di premio di risultato, in proporzione al livello di punteggio conseguito.

Performance Individuale

La Performance Individuale è collegata alla valutazione annuale del Dirigente, attuata mediante utilizzo di apposita scheda, come più sotto specificato.

Art. 3 - FONDO CONTRATTUALE RETRIBUZIONE DI RISULTATO

La quota delle risorse del "fondo per la retribuzione di risultato" destinate a remunerare la performance organizzativa e quella individuale è determinata ai sensi dell'art. 95 comma 10 del CCNL vigente, per l'area sanità.

Per l'anno 2020, il fondo per la retribuzione di risultato è stato determinato in € 1.229.642 (deliberazione n. 169 del 18.12.2020).

Per l'anno 2021, a seguito dell'integrazione delle quote riferite al personale confluito nella neo costituita ASST Brianza, il fondo è aggiornato in € 1.795.488.

Le risorse economiche del fondo saranno automaticamente adeguate in relazione alle eventuali specifiche disposizioni previste da futuri CCNL vigenti nel tempo e/o da nuove e diverse disposizioni normative.

Art. 4 - RIPARTIZIONE DEL FONDO

Il fondo per la retribuzione di risultato è destinato alla remunerazione delle seguenti categorie di obiettivi:

Quota A: 90% Performance organizzativa e individuale, come sotto declinata;

Quota B: 10% Quota riservata alla Direzione Generale per riconoscere risultati particolarmente significativi.

QUOTA A

La quota del 90% è finalizzata alla remunerazione del raggiungimento degli obiettivi di performance, di tipo gestionale, direzionale e professionale che coinvolgono tutto il personale dirigente della stessa

struttura/servizio. E' assegnata, in ragione dell'effettiva presenza in servizio del Dirigente che abbia prestato servizio per almeno 4 mesi nell'anno solare.

La quota del 90% è così suddivisa:

- **50 %** quale remunerazione della performance organizzativa correlata al grado di raggiungimento degli obiettivi di budget, in ragione della posizione funzionale rivestita da ciascun dirigente, come di seguito specificato.

Tale quota è assegnata alle strutture/servizi in proporzione al numero dei dirigenti secondo i seguenti coefficienti:

Incarico	Coefficiente
Dirigente Struttura Complessa	1,90
Dirigente FF Struttura Complessa	1,90
Dirigente Struttura Semplice Dipartimentale/Distrettuale	1,70
Dirigente Struttura Semplice	1,60
Dirigente FF Struttura Semplice	1,60
Dirigente Altissima professionalità	1,60
Dirigente con Incarico professionale di alta specializzazione	1,50
Dirigenti con Incarichi di Consulenza/Studio/Ricerca	1,20
Dirigenti con Incarichi di Base/senza incarico	1,00
Direttore di Dipartimento	0,10

La performance organizzativa è liquidata in base ai giorni di presenza, tenendo conto che sono considerate presenze ai fini del periodo utile le seguenti casistiche:

- Assenze per malattia sino a 30 gg;
- Assenze per infortunio;
- Astensione obbligatoria di maternità;
- Ferie e riposi compensativi;
- Permessi per donazione di sangue e midollo;
- Permessi retribuiti L.104/92;
- Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita;
- Permessi Sindacali;
- Permessi retribuiti;
- Permessi per assistenza a figlio minore, fino a 30 giorni, anche non continuativi, annui;
- Smart working (se ed in quanto applicabile).

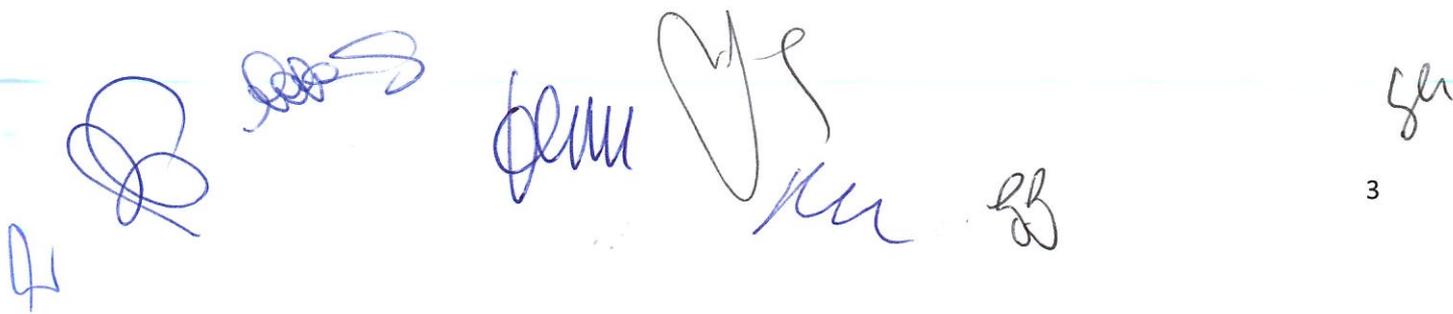
Le assenze del dirigente, differenti dall'elenco sopra riportato, che hanno determinato una "minore" distribuzione, rimangono nella disponibilità dell'unità operativa cui il dirigente afferisce; la quota corrispondente verrà redistribuita all'équipe, secondo le regole predefinite.

In caso di presenza nell'unità operativa/servizio di un solo Dirigente, la quota non distribuita riconfluisce nella disponibilità complessiva del fondo.

Il premio sarà erogato secondo il seguente schema:

Risultato ottenuto	Frazione di quota corrisposta
Dal 50% al 100%	In proporzione all'effettiva % di risultato ottenuto
Da 0 a 49%	Nessuna corresponsione

- **40 %** quale remunerazione della performance individuale, sulla base del giudizio conseguito nella scheda di valutazione individuale, secondo i parametri di seguito specificati:



PUNTEGGIO COMPLESSIVO	PERFORMANCE INDIVIDUALE	PREMIO ATTRIBUITO
> 95	OTTIMA	100%
> 90 ≤ 95	DISTINTA	90%
> 80 ≤ 90	BUONA	80%
> 70 ≤ 80	DISCRETA	70%
> 50 ≤ 70	SUFFICIENTE	50%
≤ 50	NEGATIVA	0%

E' assegnata, in ragione dell'effettiva presenza in servizio del Dirigente che abbia prestato servizio per almeno 4 mesi nell'anno solare.

Se il personale dirigente è stato presente in servizio per un periodo inferiore a 4 mesi nell'anno preso in esame a seguito di maternità, non sarà redatta la scheda di valutazione; in tal caso, il dirigente avrà diritto all'erogazione di una quota pari al 70%. Il 70% è calcolato prendendo in esame la maternità anticipata/obbligatoria ed il periodo di servizio.

QUOTA B

La quota del 10% è riservata alla Direzione Generale ed è destinata a coloro che abbiano conseguito – a livello singolo o di équipe – risultati particolarmente significativi quali ad esempio:

- conseguimento di risultati di particolare prestigio o di importanti riconoscimenti professionali;
- realizzazione di progetti innovativi;
- impegno dimostrato nel raggiungimento degli obiettivi, carichi di lavoro particolarmente gravosi;
- gestione di situazioni di particolare criticità.

Sulla base dei criteri sopra esposti, all'inizio dell'anno (di norma entro marzo) vengono predeterminati specifici progetti ferma restando la possibilità in corso d'anno di individuare ulteriori Strutture/Dirigenti beneficiari, qualora si verificano oggettive nuove condizioni non previste o non prevedibili. In tale ultimo caso, l'individuazione di ulteriori obiettivi/progetto è temporalmente collegata alle tempistiche di assegnazione – da parte della Regione Lombardia – degli obiettivi al Direttore Generale. La Direzione individuerà i beneficiari che accederanno al premio, mediante relazione da produrre all'UOC Risorse Umane, che attesti le motivazioni e le relative quote di riparto.

Dell'utilizzo della quota di fondo sarà data informativa alle Organizzazioni sindacali.

Tutti i residui derivanti da mancato completo raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa ed individuale (quota A del fondo), nonché del fondo a disposizione della Direzione (quota B) saranno redistribuiti ai dirigenti appartenenti ad Unità Operative che hanno comunque conseguito una percentuale di raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa maggiore del 90%.

Rimane escluso dalla redistribuzione il personale dirigente con valutazione individuale uguale o inferiore a 50/100.

Art. 5 – QUOTA DI ECCELLENZA (art. 93 CCNL)

Ai dirigenti che conseguono, a livello di performance complessiva, valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione della retribuzione di risultato che si aggiunge alla quota di premio attribuita secondo la metodologia sopra rappresentata.

Tale quota di eccellenza è inerente alla ripartizione ad un numero limitato di dirigenti di un premio definito pari al 30% del valore medio pro-capite del premio di risultato.

In particolare:

La media pro capite si ottiene dal rapporto tra fondo assegnato e numero dei dipendenti; su tale importo medio pro capite viene calcolato il 30% destinato alla differenziazione del premio individuale.

La quota di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è definita nel 10% del personale, arrotondato all'unità superiore, a tempo indeterminato e determinato presente alla data del 31 dicembre dell'anno di riferimento.

4



Le valutazioni superiori al 95% (media tra performance organizzativa e performance individuale) danno potenzialmente titolo all'accesso al premio di eccellenza, nel limite del 10% sopra definito.

Sono esclusi dalla maggiorazione del premio i direttori Direttore di Dipartimento in quanto già potenzialmente ricompresi quali direttori di struttura complessa.

Nel caso in cui il numero di dirigenti con valutazione più elevata fosse superiore al 10%:

- A parità di punteggio prevarrà chi ha avuto valutazione individuale più elevata.
- L'Azienda corrisponderà il premio maggiorato adottando di regola criteri di rotazione nel caso di dirigenti che abbiano già beneficiato della maggiorazione, sulla base di specifica valutazione da parte della Direzione Strategica.

Nel caso in cui, dall'applicazione dei criteri suesposti, si determinassero eventuali condizioni di pari merito per un numero di dirigenti superiore alla quota del 10%, le parti concordano di riconvocarsi per definire ulteriori modalità di scelta.

Art. 6 – DISPOSIZIONI FINALI

Per il personale con rapporto di lavoro a tempo ridotto, il compenso sarà attribuito in misura proporzionale alla prestazione lavorativa.

E' escluso dalla retribuzione di risultato il personale dirigente che:

- nell'anno di riferimento, si trovi in regime di non esclusività;
- non abbia una effettiva presenza in servizio di almeno 4 mesi, ad esclusione delle assenze per maternità previste per la performance individuale;
- abbia conseguito una valutazione individuale corrispondente a giudizio negativo o non sufficiente.
- il personale in posizione di comando in uscita.

Ai Direttori cui è stato attribuito un incarico ad Interim di un'altra Struttura Complessa, sarà corrisposta una quota in più di retribuzione di risultato rispetto a quella dovuta per l'ordinario raggiungimento degli obiettivi assegnati, pari al 40%. La quota sarà proporzionata al numero di mesi per i quali è stata svolta la funzione di *interim*, fermo restando che la quota sarà proporzionata rispetto al livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura "vicariata".

Per il dirigente che, alla data del 31 dicembre dell'anno di riferimento, presenti un impegno orario inferiore a quello contrattualmente dovuto (con l'eccezione dei Direttori di Struttura Complessa), si opererà la proporzionale decurtazione della retribuzione e del trattamento economico accessorio.

Con la sottoscrizione del presente regolamento, cessano di aver efficacia precedenti accordi decentrati.

L'accordo si applicherà a decorrere dall'esercizio in corso, previo parere favorevole del Nucleo di Valutazione e validazione da parte del Collegio Sindacale.

Per tutto quanto non previsto dall'accordo, si applicano le disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro vigenti nel tempo.

Letto, confermato e sottoscritto, Vimercate - 10 Jul 2021

Per l'Azienda

Il Direttore Generale

Il Direttore Sanitario

Il Direttore Socio Sanitario

Il Direttore Amministrativo

Il Direttore UOC Risorse Umane

Per le OO.SS.

ANPO ASCOTI FIALS

AAROI

ANAAO

FESMED

CIMO

UIL

CGIL

FEDERAZIONE CISL MEDICI

FVM

FASSID (COAS-SIMET- SNR-AIPAC- SINAFO – AUIPI)

