



ACCORDO
SISTEMA INCENTIVANTE ANNO 2022
DIRIGENZA AREA SANITA'



ACCORDO SISTEMA INCENTIVANTE 2022

ASST FATEBENEFRAPELLI SACCO

Le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale sottoscrivono l'allegato accordo "Sistema incentivante 2022".

La delegazione di parte Aziendale:

IL DIRETTORE GENERALE
Dr. Alessandro Visconti

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
Dr. Domenico Versace

IL DIRETTORE SANITARIO
Dr.ssa Lucia Castellani

IL DIRETTORE SOCIOSANITARIO
Dr. Antonino Zagari

IL DIRETTORE SC GESTIONE E SVILUPPO RISORSE UMANE
Avv. Carmela Uliano

La delegazione di parte sindacale:

ANAAO ASSOMED

x CIMO

x AAROI EMAC

FP CGIL MEDICI

FVM



FASSID (AIPAC, SNR, AREA SIMET DIRIGENZA)

Ugo Paccin

FEDERAZIONE CISL MEDICI

FESMED s

Federico Pizzini

ANPO - ASCOTI - FIALS MEDICI

UIL FPL

UIL FPL

P



Sistema incentivante 2022

Criteri generali per la retribuzione di risultato

Dirigenza Area Sanità

PREMESSA

Le parti convengono che il sistema per la retribuzione di risultato aziendale preveda, in coerenza con il D.lgs. 150/2009, modificato dal D.lgs n. 74/2017, i criteri e modalità specifiche volte alla concreta verifica del raggiungimento degli obiettivi aziendali e alla valutazione dell'apporto dei dirigenti, individuale e in equipe.

1. DEFINIZIONE DELLE RISORSE PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Visto l'art. 23, comma 2 del D.lgs n. 75/2017 in base al quale, a decorrere dal 1° gennaio 2018, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2017.

Sono confermati altresì gli artt. 54 c. 6 e 55 CCNL/2005 in base ai quali eventuali risorse che annualmente a consuntivo risultino ancora disponibili nei rispettivi fondi devono essere temporaneamente utilizzate in quello per la retribuzione di risultato relativo al medesimo anno.

I fondi contrattuali aziendali 2022 dell'area Dirigenza Sanità sono stati approvati in via definitiva con delibera n. 450 del 22.3.2023.

Così come convenuto nell'accordo "*Sistema di premialità individuale*", sottoscritto tra la Delegazione di Parte Pubblica e le OO.SS della Dirigenza in data 27.11.2017 ed approvato con deliberazione del Direttore Generale n. 1361 del 22.12.2017, l'ASST destina al trattamento economico accessorio collegato alla **performance individuale** una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo, pari al 60%. La restante parte del fondo, invece, è finalizzata a premiare la **performance organizzativa** e di risultato delle singole SC, per una quota pari al 40% del fondo.

2. PERFORMANCE INDIVIDUALE.

In base alla disponibilità dei fondi contrattuali viene determinata l'entità complessiva delle risorse destinate alla performance individuale (60% del fondo).

L'ASST, pertanto, in base al punteggio ottenuto nelle schede di valutazione, adotta un sistema di livelli premiali aperti, stabilendo che a fronte di una valutazione compresa tra 0 e 40 punti, non verrà corrisposta alcuna retribuzione di risultato:



Risultato ottenuto nella scheda di valutazione	Livello premiale	% quota di risultato individuale
0-49	basso	0
50-80	intermedio	80
81-100	medio - alto	100

Il valutatore di prima istanza dovrà garantire la differenziazione delle valutazioni individuali dei dirigenti, nel rispetto di quanto previsto dal D.lgs n. 74/2017.

3. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Modalità di misurazione del grado di raggiungimento dei risultati attesi

Il sistema di valutazione degli obiettivi assegnati per l'anno 2022, orientato alla misurazione delle performance, del peso strategico e della complessità organizzativa aziendale, si articola in due fasi:

La prima fase consiste nell'istruttoria da parte degli uffici competenti (Comitato Budget: composto da Controllo di Gestione – Qualità – Direttore Medico di Presidio –) che formulano una proposta di punteggio tecnico.

La seconda fase prevede il coinvolgimento della Direzione Aziendale che, sulla base dell'istruttoria tecnica, attribuisce il punteggio finale.

La valutazione di ogni CdR corrisponde alla somma dei punteggi riportati per ciascun obiettivo quantitativo e qualitativo, calcolati proporzionalmente al grado di raggiungimento espresso in centesimi.

Obj < 50%	Non si dà luogo ad attribuzione di punteggio (punti 0)
da 50 a 100%	punteggio proporzionale al grado di raggiungimento degli obiettivi

La retribuzione di risultato sarà rapportata al punteggio complessivo ottenuto dal CdR, considerate le parametrizzazioni di cui al punto 6 del presente regolamento.

4. VALIDAZIONE DA PARTE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI

Il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni valida il processo di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi e i criteri adottati per l'erogazione della retribuzione di risultato.

**ASST Fatebenefratelli Sacco**

In caso di rilievi sul grado di raggiungimento, il NVP valuterà le considerazioni che i responsabili di CdR faranno pervenire in forma scritta entro 15 giorni dalla consegna delle schede.

5. DESTINATARI DELL'ISTITUTO

La retribuzione di risultato compete ai dirigenti dell'Area Sanità, a tempo indeterminato e determinato, a rapporto esclusivo, che abbiano prestato almeno quattro mesi di servizio nel corso del 2022. Ai dirigenti a rapporto orario limitato le risorse incentivanti sono attribuite in proporzione alla percentuale oraria lavorativa.

Agli universitari che svolgono funzioni assistenziali sono attribuite, a valere sulle specifiche risorse a bilancio, quote incentivanti erogate con i medesimi criteri applicati al personale ospedaliero.

Tutti i Dirigenti assegnati alla Struttura, anche a rapporto non esclusivo, sono tenuti a collaborare per il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

6. EROGAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

In base alla disponibilità dei fondi contrattuali e alla media aziendale del grado di raggiungimento degli obiettivi viene determinata l'entità complessiva della retribuzione di risultato finalizzata agli obiettivi di budget (performance organizzativa – 40% del fondo).

Al fine di variare la quantificazione in valore monetario della quota dovuta al dirigente, le quote incentivanti acquisite in relazione ai risultati ottenuti dalla SC, saranno distribuite con la seguente parametrizzazione:

Tipologia di incarico	Parametrizzazione
Direttore SC e Direttore Dipartimento	1,4
Responsabile SSD	1,3
Responsabile di SS e Incarico di Altissima professionalità	1,2
Alta professionalità	1,1
Dirigente Professional e di base	1,0

Sono considerati presenze: ferie, riposi compensativi, aggiornamento obbligatorio, componente di commissioni esaminatrici, permessi sindacali, permessi obbligatori retribuiti di legge, permessi ex art. 33, c. 3 della Legge n. 104/1992 fruiti per se stessi e permessi per matrimonio nonché infortuni.



7. TEMPISTICHE

giugno 2023: erogazione intera quota del retribuzione di risultato anno 2022 (performance individuale ed organizzativa), ivi compresi i residui degli ulteriori fondi contrattuali.

Le risorse di cui alla Legge n. 145/2018, art. 1 cc. 526, 527 e 528 (quote INAIL), determinate da Regione Lombardia e confluite nell'art. 95 "*fondo retribuzione di risultato*" per l'anno 2022, verranno erogate agli aventi diritto in applicazione dell'accordo tra la delegazione di parte pubblica e le OO.SS. della Dirigenza Area Sanità del 19.12.2022, come recepito nel successivo art. 8

8. QUOTE INAIL

La Legge n. 145/2018, art. 1 cc 526, 527 e 528 (quote INAIL) prevede che per l'attività di compilazione e trasmissione per via telematica dei certificati medici di infortunio e malattia professionale da parte dei medici del SSN, l'INAIL, trasferisce annualmente al Fondo sanitario nazionale risorse cui una quota parte confluisce nei fondi contrattuali delle Aziende Sanitaria (retribuzione risultato).

All'ASST Fatebenefratelli Sacco sono state assegnate le seguenti risorse, proporzionalmente al numero delle certificazioni emesse:

anno 2021 (rif. Triennio 2019-2021): € 272.825

anno 2022: € 56.487

Si concorda l'erogazione di dette risorse, a favore del personale della dirigenza medica a rapporto esclusivo e a tempo pieno avente titolo, in proporzione e sulla base del numero di certificati medici effettivamente rilasciati presso i Pronto Soccorso nel periodo di riferimento. Allo stesso non viene richiesto alcun recupero orario in relazione ai tempi impiegati per l'effettuazione dell'attività in questione, atteso che le risorse non hanno natura tariffaria. Tra i beneficiari delle risorse vengono ricompresi anche i medici certificatori cessati dal servizio, nel periodo di riferimento..

Considerato che le risorse in argomento vengono remunerate unicamente al personale a rapporto di lavoro esclusivo e a tempo pieno, si dà atto che gli eventuali residui che dovessero generarsi verranno distribuiti a tutti i dirigenti area sanità dell'ASST secondo i criteri definiti per la retribuzione di risultato, di cui al presente accordo.