



ACCORDO

SISTEMA INCENTIVANTE ANNO 2021

DIRIGENZA AREA SANITA'



ACCORDO SISTEMA INCENTIVANTE 2021

ASST FATEBENEFRAELLI SACCO

Le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale sottoscrivono l'allegato accordo "Sistema incentivante 2021".

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 UOC RISORSE UMANE

Avv. Carmela Uliano

La delegazione di parte sindacale:

ANAAO ASSOMED SOTTOSCRITTO CON E-MAIL DEL 14.04.2022

CIMO sottoscritto con e-mail del 14.04.2022

AAROI EMAC _____

FP CGIL MEDICI SOTTOSCRITTO CON E-MAIL DEL 30.03.2022

FVM SOTTOSCRITTO CON E-MAIL DEL 30.03.2022

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ASST Fatebenefratelli Sacco

FASSID (AIPAC, SNR, AREA SIMET DIRIGENZA) SOTTOSCRITTO CON E-MAIL DEL 30.03.2022

FEDERAZIONE CISL MEDICI SOTTOSCRITTO CON E-MAIL DEL 30.03.2022

FESMED SOTTOSCRITTO CON E-MAIL DEL 06.04.2022

ANPO – ASCOTI – FIALS MEDICI SOTTOSCRITTO CON E-MAIL DEL 14.04.2022

UIL FPL _____



Sistema incentivante 2021

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 équipe.

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 2021 dell'area Dirigenza Sanità sono stati approvati con delibera n. 1804 del 17.12.2021. Si dà atto che gli eventuali ulteriori residui dell'anno 2021, generati dall'integrazione dei fondi a seguito dell'art. 11 del D.L. n. 35/2019 c.d. "*Decreto Calabria*", qualora dovuti, verranno distribuiti entro la fine dell'anno 2022, secondo gli accordi sindacali che verranno raggiunti.

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 UOC, 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).



ASST Fatebenefratelli Sacco

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 49 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 2021, 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 – Direttore SITRA per l'area del comparto) 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. 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 2021. 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 all'Unità Operativa, 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 dall'UOC, saranno distribuite con la seguente parametrizzazione:

Tipologia di incarico	Parametrizzazione
Direttore UOC e Direttore Dipartimento	1,4
Responsabile UOSD	1,2
Responsabile di UOS	1,1
Dirigente Professionale 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 e quarantena con sorveglianza attiva e le assenze per malattia confermate da sierologici positivi, qualora tale informazione sia riscontrabile dall'amministrazione, oltre che i giorni resi in lavoro agile.



7. TEMPISTICHE

- **Risultato anno 2021:**

maggio 2022: erogazione quota del 50% della retribuzione di risultato anno 2021 (performance individuale ed organizzativa).

giugno 2022: saldo retribuzione di risultato anno 2021, ivi compresi i residui degli ulteriori fondi contrattuali.