



ACCORDO

SISTEMA INCENTIVANTE ANNO 2017

DIRIGENZA MEDICA E S.P.T.A.

Finore

Am

S.M.

Woz

A



ACCORDO SISTEMA INCENTIVANTE 2017

ASST FATEBENEFRAPELLI SACCO

In data 23.04.2018, alle ore 15.00, si sono riunite presso la sede della ASST Fatebenefratelli Sacco - "Ospedale Luigi Sacco" le delegazioni trattanti incaricate della Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale ex art. 4 del C.C.N.L. 17.10.2008 del personale dell'Area della Dirigenza Medica e S.P.T.A.

Le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale, costituite ai sensi dell'art. 10, c. 2, CC.CC.NN.LL. 08.06.2000 Dirigenza Medica e SPTA, sottoscrivono l'allegato accordo "Sistema incentivante 2017"

La delegazione di parte Aziendale:

IL DIRETTORE GENERALE
Dr. Alessandro Visconti

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
Dr. Domenico Versace

IL DIRETTORE SANITARIO
Dr. Tommaso Saporito

IL DIRETTORE SOCIOSANITARIO
Dr.ssa Gemma Lacaita

IL DIRETTORE UOC RISORSE UMANE
Avv. Carmela Uliano



La delegazione di parte sindacale:

ANAAO ASSOMED _____

CIMO _____

AAROI EMAC _____

FP CGIL MEDICI _____

FVM _____

FASSID (AIPAC, SNR, AREA SIMET DIRIGENZA) _____

FEDERAZIONE CISL MEDICI _____

FESMED _____

ANPO – ASCOTI – FIALS MEDICI _____

FASSID (SINAFO, AUPI) _____

UIL FPL _____

ANAAO ASSOMED – SETTORE DIRIG. SANIT. SDS SNABI _____

FEDIR _____



Sistema incentivante 2017

Criteri generali per la retribuzione di risultato

Dirigenza Medica e S.P.T.A.

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

Viste le Regole di Sistema anno 2017, approvate con DGR X/5954 del 05.12.2016, e l'art. 23, comma 2 del D.lgs n. 75/2017 in base al quale, a decorrere dal 1° gennaio 2017, 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 2016.

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 2017 delle aree dirigenziali sono stati approvati con delibera n. 301/2017.

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).

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
50-60	medio basso	60
61-70	intermedio	70
71-80	medio alto	80
81-90	alto	90
91-100	eccellente	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, nelle more della prossima contrattazione collettiva nazionale che fisserà i criteri idonei a garantire che alla significativa differenziazione dei giudizi di cui all'art. 9, c. 1, lett. d) del D.lgs n. 150/2009, corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati.

3. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Modalità di misurazione del grado di raggiungimento dei risultati attesi

Il sistema di valutazione degli obiettivi assegnati per l'anno 2017, 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, a tempo indeterminato e determinato, a rapporto esclusivo, che abbiano prestato almeno quattro mesi di servizio nel corso del 2017. 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	1,0

L'utilizzo dei residui dei fondi contrattuali sarà oggetto di successivo incontro sindacale.

La performance organizzativa sarà erogata ad ogni singolo dirigente in base agli obiettivi aziendali raggiunti nonché ai giorni utili di presenza in servizio del dirigente, ai sensi del D.L. n.



ASST Fatebenefratelli Sacco

112/2008, convertito con modificazioni della Legge n. 133/2008. Sono considerate presenze in servizio le assenze per congedi di maternità e paternità, di cui al D.lgs n. 151/2001 e s.m.i.

7. TEMPISTICHE

- maggio 2018: acconto performance organizzativa (50% del fondo);
- saldo retribuzione di risultato successivamente alla comunicazione da parte della DG Welfare della valutazione degli obiettivi del Direttore Generale e contestuale liquidazione performance individuale