



ACCORDO
RELATIVO ALLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO
AREA DELLA DIRIGENZA SANITARIA PROFESSIONALE TECNICA E AMMINISTRATIVA

In data 30.05.2018 , presso la sede di Azienda Zero, in Passaggio Gaudenzio _____ a Padova, si è riunita la delegazione trattante per la definizione dei criteri di distribuzione e modalità di attribuzione della retribuzione collegata ai risultati di cui al fondo degli art. 51 "Fondo per il finanziamento della retribuzione di risultato" del CCNL 3 novembre 2005, come integrati dall'art. 11 del CCNL 5 luglio 2006, dall'art. 27 del CCNL 17 ottobre 2008 e dall'art. 10 del CCNL 6 maggio 2010.

Premesso che:

- L'art. 4, comma 2, del CCNL 3 novembre 2005, area della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa individua le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa;
- I successivi contratti del 5 luglio 2006, del 17 ottobre 2008 e del 6 maggio 2010 non sono intervenuti sulle predette materie;
- Il comma 2, lett. B) punto 1 dell'art. 4 del CCNL 3 novembre 2005 stabilisce che tra suddette le materie vi siano i criteri generali *"per la definizione della percentuale di risorse di cui al fondo dell'art. 51 da destinare alla realizzazione degli obiettivi aziendali generali affidati alle articolazioni interne individuate dal D.lgs. 502 del 1992, dalle leggi regionali di organizzazione e dagli atti aziendali, ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato ai dirigenti"*;
- Il comma 2, lett. B) punto 4 dell'art. 4 del CCNL 3 novembre 2005 individua, tra le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa, *"le modalità di attribuzione ai dirigenti, cui è conferito uno degli incarichi previsti dall'art. 27 comma 1, lettere b), c) e d) del CCNL 8 giugno 2000, della retribuzione collegata ai risultati ed agli obiettivi e programmi assegnati secondo gli incarichi conferiti"*;
- L'art. 51 del CCNL 3 novembre 2005 *"Fondo per il finanziamento della retribuzione di risultato"* è stato integrato dall'art. 11 del CCNL 5 luglio 2006, dall'art. 27 del CCNL 17 ottobre 2008 e dall'art. 10 del CCNL 6 maggio 2010;
- L'art. 40, comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal decreto legislativo n. 75 del 2017, stabilisce che *"Nelle materie relative ..., alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, ... , la contrattazione collettiva è consentita nei limiti previsti dalle norme di legge"*;

Le parti concordano quanto segue:

1. Principi e obiettivi

Il sistema premiante connesso alla retribuzione di risultato si fonda sui seguenti principi:

- Equità distributiva, nel senso che la retribuzione di risultato deve essere uno strumento di riconoscimento al professionista del proprio contributo individuale alla realizzazione degli obiettivi aziendali
- Coerenza del premio con gli obiettivi aziendali e con l'assetto organizzativo
- Chiarezza del rapporto fra premio atteso e risultati da conseguire
- Motivazione al cambiamento organizzativo e professionale
- Valorizzazione del lavoro di equipe a cui è collegata la parte prevalente della retribuzione di risultato, da intendere quale riconoscimento della reale partecipazione dei professionisti al raggiungimento degli obiettivi aziendali
- Valutazione dei risultati come elemento di trasparenza e di rendicontazione dell'efficacia del sistema e delle risorse ad esso dedicate.

Gli obiettivi che si intendono perseguire attraverso la strutturazione del sistema premiante connesso alla retribuzione di risultato sono:

- Accrescere la qualità e sicurezza delle prestazioni
- Promuovere e consolidare comportamenti organizzativi finalizzati al raggiungimento degli obiettivi aziendali
- Motivare i professionisti verso comportamenti di integrazione organizzativa e professionale
- Accrescere la soddisfazione professionale

2. Progettualità e retribuzione di risultato.

L'ammontare delle risorse da destinare annualmente alla realizzazione degli obiettivi aziendali, ai quali sarà correlata la retribuzione di risultato, per l'anno 2018, è pari al 95% della disponibilità del fondo; il restante 5% è destinato a specifici progetti. A partire dall'anno 2019, ogni anno le percentuali sopra indicate saranno oggetto di contrattazione.

3. Determinazione delle risorse da destinare alla realizzazione degli obiettivi aziendali delle singole strutture.

L'ammontare delle risorse da destinare annualmente a risultato viene determinato secondo i seguenti criteri:

Quota annua base = $\frac{\text{Percentuale del fondo concordata annualmente}}{\text{dotazione organica Dirigenti}}$

Risorse attribuite alle UOC = quota annua base x d. o. pesata della struttura

Dotazione organica pesata = **coefficiente** diversificato in relazione alla tipologia di incarico
 incarico di lett. a) art 27 CCNL 8 giugno 2000: **1,20**
 incarico di lett. b) e c) art 27 CCNL 8 giugno 2000: **1,00**
 incarico di lett. d) art 27 CCNL 8 giugno 2000: **0,80**

La somma dei punteggi degli incarichi riferita alla dotazione organica di ciascuna struttura determina il

2

budget teorico di retribuzione di risultato di ogni struttura.

4. Quote individuali teoriche.

Le quote di retribuzione individuali teoriche spettanti a ciascun dirigente sono quelle derivanti dai coefficienti indicati all'articolo 3 rapportate al budget teorico della struttura complessa di riferimento.

5. Fattori di valutazione.

La valutazione dei dirigenti viene effettuata utilizzando apposita scheda individuale sulla scorta di specifici fattori di valutazione, uno dei quali, essendo la retribuzione di risultato collegata alla negoziazione di budget e ai suoi esiti, è correlato automaticamente al punteggio raggiunto dalla struttura in sede di valutazione del raggiungimento degli obiettivi annuali assegnati. Gli altri fattori oggetto di valutazione, differenziati tra incarichi che prevedono o meno gestione di risorse, riguarderanno la partecipazione individuale al raggiungimento degli obiettivi di budget, l'efficacia dei modelli gestionali adottati, le capacità manageriali e/o professionali, l'osservanza dell'orario di lavoro e delle direttive, la gestione e la valutazione del personale, il rispetto del processo di valutazione e il rapporto con l'utenza. Per ogni fattore di valutazione viene stabilito un "range" di punteggio variabile sino ad un massimo di 20 punti.

Le schede di valutazione individuale costituiscono uno degli strumenti del processo di valutazione, processo che si inserisce nell'intero ciclo della valutazione, sul quale l'Organismo indipendente di valutazione è tenuto ad effettuare un'attività di monitoraggio e di garanzia della correttezza del processo stesso.

6. Valutazione dell'attività.

Posto che l'erogazione della retribuzione di risultato è strettamente correlata al raggiungimento degli obiettivi della UOC di appartenenza e, di conseguenza, al raggiungimento degli obiettivi individuali, ne discende che il presupposto per la valutazione è l'attivazione del ciclo della performance, la cui prima fase è quella della negoziazione degli obiettivi di budget, con l'attribuzione degli stessi da parte della direzione e la loro sottoscrizione da parte dei Direttori delle singole UOC/UOS. Segue la fase dell'attribuzione degli obiettivi individuali, basata anche sugli obiettivi negoziati dalla UOC, che rappresentano uno dei fattori sui quali viene effettuata la valutazione individuale.

Al fine di avere un continuo monitoraggio del progressivo raggiungimento degli obiettivi, con riferimento agli obiettivi di un ogni anno, sono previsti tre momenti di verifica:

- entro il 31 maggio di ciascun anno viene effettuata una prima verifica sullo stato di avanzamento degli obiettivi sulla scorta delle risultanze della UOC Controllo di Gestione, con riferimento a ciascuna UOC, così come certificati dall'Organismo Indipendente di Valutazione. Viene effettuata, quindi, una valutazione intermedia dell'attività svolta da ciascun dirigente utilizzando specifiche schede individuali di valutazione. La valutazione positiva consentirà l'erogazione, entro il mese di luglio, di una quota della retribuzione di risultato pari al 25% della quota teorica spettante al singolo dirigente. La valutazione intermedia viene effettuata sulla base degli stessi fattori utilizzati per la valutazione finale. Eventuali scostamenti rispetto al percorso atteso devono essere segnalati nella scheda di valutazione.

Tale quota potrà essere erogata se la valutazione risulterà positiva su tutti i fattori valutati.

- analogamente si procederà entro il 30 settembre di ciascun anno e, anche in questo caso, la valutazione positiva, consentirà l'erogazione, entro il mese di novembre, di un'ulteriore quota









della retribuzione di risultato pari al 25% della quota teorica spettante al singolo dirigente.

- entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento sarà effettuata la valutazione definitiva degli obiettivi sulla scorta delle risultanze della UOC Controllo di Gestione, con riferimento a ciascuna UOC, così come certificati dall'Organismo Indipendente di Valutazione e dell'attività svolta da ciascun dirigente, utilizzando le schede individuali di valutazione. La valutazione positiva consentirà il conguaglio della quota effettivamente spettante entro il mese di giugno.

7. Erogazione della retribuzione di risultato.

L'ammontare delle risorse effettive da assegnare alla struttura verrà determinato sulla base del punteggio raggiunto dalla struttura stessa in sede di valutazione del raggiungimento degli obiettivi di budget.

Le risorse assegnate alla struttura saranno poi attribuite al singolo dirigente in relazione alla valutazione individuale conseguita, che deriva dalla somma dei punteggi ottenuti sui fattori di valutazione.

La valutazione si intende positiva se viene raggiunto il punteggio di metà più uno.

L'attribuzione economica per dirigente, differenziata secondo i coefficienti indicati all'art. 3, avverrà rapportando le somme disponibili della singola struttura con i punteggi attribuiti ai dirigenti medesimi, secondo le percentuali di seguito indicate:

fascia	fascia 1	fascia 2	fascia 3	fascia 4	fascia 5	fascia 6
Punteggio conseguito nella scheda di valutazione	100 - 91	90 - 81	80 - 71	70 - 61	60 - 51	50 - 0
Percentuale di retribuzione da erogare	100%	90%	80%	70%	60%	0%

Inoltre, la quota effettivamente spettante per effetto della valutazione sarà erogata in proporzione all'effettivo servizio effettuato nell'anno di riferimento; a tal fine non sono utili i periodi di assenza a titolo di:

- congedo parentale;
- aspettativa e permessi non retribuiti a qualsiasi titolo;
- aspettativa art. 42 comma 5 D.lgs 151/2001;
- malattia superiore a 90 gg nell'anno solare.

Inoltre, la retribuzione di risultato sarà proporzionata in caso di eventuale regime orario ad impegno ridotto e sarà ridotta percentualmente in caso di riduzione dello stipendio per malattia al 90% e al 50%.

Infine, non verrà corrisposta ai dirigenti con debito orario al 31 dicembre dell'anno cui si riferisce la retribuzione.

L'eventuale residuo di quote non assegnate verrà distribuito secondo i criteri sopra indicati entro il mese di giugno dell'anno successivo, in aggiunta a quelle già determinate, per l'anno di competenza contabile.

8. Specifici progetti

Entro il 31 marzo di ogni anno, la direzione aziendale predispone progetti specifici con riferimento alla percentuale di risorse ad essi dedicata, come definita con le modalità di cui al punto 2, che vengono comunicati preventivamente alle Organizzazioni Sindacali.

Per il 2018, il termine per la predisposizione di specifici progetti da parte della direzione è il 31 agosto.

I responsabili dei progetti dovranno comunicare i nominativi dei dirigenti che vi parteciperanno e il rispettivo grado di partecipazione in ciascuno.


L'erogazione della relativa retribuzione avverrà in unica soluzione solo a seguito di positiva conclusione del progetto valutato dalla direzione aziendale, in base alle schede di verifica presentate dal responsabile di progetto.

Qualora la Direzione Aziendale non preveda progetti specifici entro il termine del 31 marzo (31 agosto per l'anno 2018), la quota ad essi riservata sarà utilizzata per la retribuzione di risultato in aggiunta alla percentuale del fondo ad essa già destinata.

Per la parte pubblica:

Dott. Claudio Costa Commissario - Presidente	
Dr.ssa Maria Martelli Direttore UOC Gestione Risorse Umane	

Per la parte Sindacale:

	Cognome e nome	Firma
AUPI		
CISL FP	MARIO MANENTE	
CGIL FP		
FEDIRETS SEZ. FEDIR	DAL GESSO SANUEL	
SINAFO		
SNABI SDS	DEVA GUSTINA BRIO	
UIL FPL		

