

Modalità di distribuzione del fondo della retribuzione di risultato per il raggiungimento della Performance Organizzativa e Individuale per il personale dirigente dell'Area Sanità

1. La retribuzione di risultato, nei limiti del fondo disponibile, viene assegnata ai dirigenti in relazione al raggiungimento di obiettivi fissati dalla Direzione Generale.

2. Per ciascun anno gli obiettivi sono individuati nell'ambito degli obiettivi aziendali e degli obiettivi regionali, affidati dalla Regione al Direttore Generale con la DGR delle Regole per l'anno in corso ed ulteriori specifici provvedimenti, recepiti con apposite Deliberazioni. Tutti gli obiettivi saranno collegati ad indicatori misurabili e costituiranno oggetto di monitoraggio periodico. Al riguardo, l'Amministrazione si impegna ad informare le Organizzazioni Sindacali.

Di norma, entro maggio di ciascun anno gli obiettivi, compatibilmente con i provvedimenti regionali di riferimento, sono assegnati e formalmente comunicati a ciascun dirigente.

Ai Direttori di Dipartimento e ai Responsabili di strutture in staff alla Direzione Strategica dovranno essere formalmente assegnati gli obiettivi, mediante la scheda di budget, con appositi incontri con la Direzione Strategica, con individuazione specifica delle azioni da condividere/assegnare alle strutture coinvolte (negoziato 1° livello). I Direttori di Dipartimento e i Responsabili di strutture in staff alla Direzione Strategica, a loro volta, assegneranno gli obiettivi alle SC, e a cascata alle SS e a tutto il personale dirigente (negoziato 2° livello).

L'assegnazione degli obiettivi dovrà svolgersi in coerenza con quanto previsto dal Regolamento "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'ATS della Val Padana" e dal Regolamento di Budget aziendale.

3. I criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato sono così definiti:

- **3.1** La quota pari al 75% del fondo della retribuzione di risultato viene erogato per tutti i dirigenti in base alle quote individuali calcolate tenuto conto della categoria di inquadramento secondo i parametri indicati nelle tabelle che seguono. La predetta quota potrà subire una decurtazione nei casi e nei limiti indicati nel paragrafo 3.3.

Categoria: Dirigenza medica, sanitaria e delle professioni sanitarie	Quota individuale
Direttore Dipartimento	+0,3
Direttore Struttura Complessa	3,7
Direttore Struttura Semplice Dipartimentale	3,5
Direttore Struttura Semplice	3,4
Dirigenti con incarico professionale o alta specializzazione > 5 anni (art. 18 p. II lett a,b,c)	2,0
Dirigenti con incarico professionale di base (art. 18 p. II lett d) + neoassunti < 6 mesi	1,5

Categoria: Dirigenza veterinaria	Quota individuale
Direttore Dipartimento	+0,3
Direttore Struttura Complessa	3,7
Direttore Struttura Semplice	3,6
Dirigente con incarico professionale o alta specializzazione > 15 anni	3,6
Dirigenti con incarico professionale o alta specializzazione (art. 18 p. II lett abc)	3,5
Dirigenti con incarico professionale di base (art. 18 p. II lett d) > 2 anni *	3,3
Dirigenti con incarico professionale di base (art. 18 p. II lett d) < 2 anni	2,0
Dirigenti neoassunti < 6 mesi	1,5

* Il coefficiente si applica al personale con anzianità > 2 anni, maturata al 31/12 dell'anno di riferimento.

Le Parti concordano di riconoscere ai dirigenti dell'Area Sanità titolari di incarico di direzione di struttura, ai quali sono stati formalmente assegnati ulteriori incarichi, la retribuzione di risultato equivalente all'incarico di cui risultano sostituiti, nell'ambito della stessa area contrattuale, da commisurare al periodo effettivo in cui hanno avuto l'incarico di sostituzione temporanea.

- **3.2** Il 20% del fondo di retribuzione di risultato verrà assegnato alle Strutture Semplici o Complesse, Dipartimenti/Direzioni sulla base del numero dei dipendenti e del loro inquadramento (come da tabelle sopra riportate). Gli importi saranno poi distribuiti ai dipendenti a consuntivo a seguito del giudizio sulla Performance Individuale (riportata nella Scheda Individuale) secondo la seguente tabella, che prevede l'erogazione della quota proporzionalmente al giudizio ottenuto:

Giudizio	Parametro	Punteggio	
		DA	A
A	0	0	59
B	Proporzionale al punteggio	60	74
C	Proporzionale al punteggio	75	84
D	Proporzionale al punteggio	85	94
E	Proporzionale al punteggio	95	100

I Direttori di Struttura devono dimostrare la loro capacità di differenziare i giudizi sui quali, a loro volta, verranno valutati.

Al riguardo, si richiama anche il Regolamento "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'ATS della Val Padana".

- **3.3** A seguito della valutazione sulla Performance Individuale secondo i criteri indicati nel precedente punto 3.2, le percentuali di cui al punto 3.1 verranno erogate sulla base dei punteggi ottenuti, secondo il seguente prospetto:

Punteggio Performance Individuale	Quota tabellare assegnata
< 60	Nessuna quota assegnata
≥ 60 a <82	Assegnata quota proporzionata alla percentuale raggiunta
da ≥ 82 a 100	Assegnata la quota del 75%

- **3.4** La restante quota del 5% (Premio Eccellenza) del fondo di risultato verrà gestita nel rispetto dei termini di cui al CCNL della dirigenza area sanità: ai dirigenti che conseguono le valutazioni più elevate, rientranti:

- nel range $94 < X \leq 100$ (fascia E) per i dirigenti dell'area medica e sanitaria;
- nel range $90 < X \leq 100$ per i dirigenti veterinari;

è attribuita una maggiorazione della retribuzione di risultato che sarà pari:

- al 45% per i dirigenti dell'area medica, sanitaria, professioni sanitarie;
- al 85% per i dirigenti veterinari;

calcolata sul valore medio pro-capite della retribuzione di risultato – rapportato ai coefficienti di cui al punto 3.1 – attribuita ai dirigenti valutati positivamente (> 60 punti). Il premio di qualità individuale potrà essere erogato ad un numero max. di dipendenti, definita di anno in anno in base alla consistenza del fondo, indicativamente:

- Medici/sanitari/PS: n. 12
- Veterinari: n. 25

La quota del 5% non è soggetta a parametrizzazioni correlate alla presenza in servizio, né alla percentuale del rapporto di lavoro del dipendente beneficiario.

Compete ad ogni Direttore di Dipartimento segnalare tra i dirigenti che conseguono le valutazioni più elevate, come sopra definite, i dirigenti destinatari del premio d'eccellenza, motivando la ragione della scelta con una breve relazione. Per gli staff tale scelta è in carico al Direttore Generale. Nel caso di soggetti beneficiari effettivi superiori a quelli teorici concordati, la scelta verrà effettuata dal Direttore Generale, previa motivazione scritta. Nel caso in cui i beneficiari effettivi siano inferiori ai beneficiari teorici, la disponibilità economica (di questa sezione del fondo del 5%) può essere ridistribuita equamente tra i dipendenti eleggibili.

al premio, previa relazione scritta del Direttore Generale.

L'eventuale quota residuale rientra nella disponibilità del fondo e costituisce residuo a tutti gli effetti.

La valutazione deve avvenire in coerenza con quanto definito dal Regolamento "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'ATS della Val Padana".

- **3.5** Le quote così determinate verranno erogate in base al raggiungimento della Performance Organizzativa di SC/Dipartimento/Direzione di appartenenza come segue:

Percentuale di raggiungimento della Performance Organizzativa	Importo spettante
< 60%	0
≥60% e <95%	In proporzione
≥95%	100%

Le Organizzazioni Sindacali verranno informate, a consuntivo, sui risultati raggiunti.

- **3.6** In relazione alla presenza in servizio, la quota complessiva individuale sarà corrisposta in proporzione all'effettiva presenza in servizio con esclusione di tutti i periodi di assenza eccetto:
- Astensione obbligatoria per maternità;
 - Ferie e riposi compensativi;
 - Permessi per donazione di sangue e midollo;
 - Permessi retribuiti legge n. 104/1992;
 - Assenze retribuite per malattia;
 - Assenze per terapie salvavita;
 - Permessi a qualsiasi titolo retribuiti;
 - Permessi per assistenza a figlio minore;
 - Congedo retribuito;
 - Infortunio sul lavoro.

Al personale con rapporto di lavoro ad orario ridotto è corrisposta la quota in proporzione alla percentuale del rapporto di lavoro.

Si rimanda al Regolamento "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'ATS della Val Padana" - art. 7.9 per la gestione di "casi particolari".

4. Eventuali importi non attribuiti a seguito dell'applicazione del presente accordo, nonché i residui dei vari fondi contrattuali saranno ridistribuiti solo ai dipendenti che abbiano acquisito valutazioni in fascia D ed E proporzionalmente alle quote percepite a titolo di performance organizzativa ed individuale da ciascun partecipante agli obiettivi.

- **4.1** Per la sola Dirigenza veterinaria il residuo del fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro viene ripartito ai dipendenti che hanno svolto turni di pronta disponibilità nell'anno di riferimento proporzionalmente alle ore effettuate in pronta disponibilità.

5. La retribuzione di risultato (Performance Organizzativa e Performance Individuale) viene erogata, di norma, entro il primo semestre dell'anno successivo.



     