

ACCORDO INTEGRATIVO SULLE MODALITÀ DI DISTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO PER LA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA DI CUI ALL'ART. 4 DEL CCNL 3/11/2005 COSÌ COME MODIFICATO DALL'ART. 7 DEL CCNL 17/10/2008.

1. Il presente accordo integrativo è stipulato tra le parti per la definizione della percentuale di risorse da destinare alla realizzazione degli obiettivi aziendali generali ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato ai dirigenti utilizzando le risorse dei fondi del CCNL così denominati "Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale" di cui all'art. 56 del CCNL 2002/2005.
2. Per la realizzazione di progetti aziendali, le parti concordano di destinare una quota pari al 5% del Fondo di cui all'art. 56 del CCNL, consolidato al 2007 come rappresentato nella tabella di costituzione, pari a euro 3.487.602 e ad esclusione dell'utilizzazione di cui al punto 3 successivo, le cui modalità di ripartizione saranno oggetto di contrattazione annuale.
3. Il fondo per la qualità della prestazione individuale è rideterminato nella misura di circa euro 180.000 (4% fondo) e viene utilizzato dalla Direzione Aziendale per la valorizzazione della prestazione individuali ai sensi e per gli effetti dell'art. 66 del CCNL 5/12/96. Di tale utilizzazione viene data ogni anno apposita informativa preventiva e consuntiva per i progetti alle OO.SS. Il fondo della qualità della prestazione individuale può essere utilizzato dalla Direzione aziendale nel caso di incarichi di struttura attribuiti a scavalco per un periodo temporaneo, quale premio individuale, che comunque non può superare quanto viene riconosciuto per il medesimo titolo per la struttura complessa di cui è titolare.
4. Eventuali residui di utilizzo delle somme di cui ai punti precedente sono riassegnati al Fondo di competenza per la distribuzione secondo le regole sotto indicate.
5. Ai sensi dell'art. 65 del CCNL 5/12/96 e dell'art. 8 e art 10 del CCNL 2006/2009, le risorse economiche relative al del Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale" di cui all'art. 56 del CCNL 2002/2005, ad eccezione delle quote di cui ai punti precedenti sono destinate a costituire una componente retributiva correlata alla misurazione dei risultati e alla verifica della qualità dei servizi sanitari e delle funzioni assistenziali al fine di realizzare la più ampia valorizzazione della funzione dirigenziale.
6. La verifica della realizzazione degli obiettivi annuali unitamente alla valutazione delle prestazioni del singolo dirigente devono essere strettamente correlate alla corresponsione della retribuzione di risultato. Per tale motivo, le risorse economiche di detto Fondo sono funzionalmente collegate sia al sistema di verifica del raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura sia al sistema di valutazione individuale.
7. Il presente accordo integrativo recepisce le Linee Guida regionali di cui alla delibera R.T. 308/2013 relative all'implementazione del sistema di valutazione del personale.
8. In particolare in applicazione delle indicazioni regionali, il Fondo del presente accordo è destinato al 60% per premiare i risultati derivanti dalla valutazione e misurazione della performance collettiva, il 40% per valorizzare la performance individuale.
9. Presupposto indispensabile del sistema di valutazione aziendale consiste nella partecipazione degli obiettivi della struttura e degli obiettivi individuali a tutto il personale dirigente in ragione

*fit, Quashie
Hil. Maurizio P. S. S. a.s.
CGIL Roma - Agosto 1*

dell'incarico attribuito secondo i livelli di responsabilità individuati con la graduazione delle funzioni dirigenziali.

10. Gli obiettivi devono essere partecipati dal Direttore della struttura organizzativa a tutto il personale dirigente attraverso l'assegnazione di obiettivi individuali. A tal fine, dovranno essere effettuate dal Direttore di ogni struttura con il personale di riferimento almeno una riunione preventiva ad inizio anno per la condivisione degli obiettivi, riunioni quadrimestrali sugli stati di avanzamento del raggiungimento degli obiettivi e una riunione a fine anno, a consuntivo, per illustrare e motivare la percentuale di raggiungimento degli obiettivi.
 11. L'attribuzione di obiettivi individuali, collegati funzionalmente agli obiettivi di struttura/ Dipartimento, deve realizzarsi entro il primo quadrimestre tramite la compilazione per ogni dirigente della struttura presente in servizio della scheda assegnazione obiettivi (All. A.)
 12. Per i Direttori/ responsabili di budget l'assegnazione degli obiettivi individuali coincide con la scheda di budget della struttura di cui sono titolari.
 13. La retribuzione di risultato annuale è assegnata provvisoriamente all'inizio dell'anno alle singole Strutture sulla base di quote che prendono in considerazione il numero dei dirigenti assegnati, dopo aver decurtato a livello aziendale le quote spettanti ai responsabili di struttura e responsabile di budget secondo i seguenti rapporti: 1.3 responsabili di struttura complessa titolari di budget, 1.1 responsabili di strutture semplici titolari o non titolari di budget.
 14. I dirigenti cui è attribuita la indennità di sostituzione ai sensi e per gli effetti dell'art. 18 del CCNL, godono del trattamento premiale riservato ai direttori che sostituiscono.

A) PERFORMANCE COLLETTIVA

1. Nel rispetto del CCNL che prevede che possono essere riconosciuti acconti in corso d'anno per stati di avanzamento, limitatamente al 50% del Fondo complessivamente inteso, la quota collegata alla performance collettiva spettante è attribuita alla struttura e distribuita ai dirigenti secondo i rapporti di cui al punto precedente, suddivisa in ratei uguali da corrispondere nel mese di giugno e nel mese di novembre in corrispondenza delle verifiche provvisorie sullo stato di avanzamento del raggiungimento obiettivi così come individuati e comunicati dal controllo di gestione.
 2. Il conguaglio della quota attribuita per gli obiettivi di budget viene riconosciuta sulla base della percentuale di raggiungimento degli obiettivi, entro e non oltre il mese di settembre dell'anno successivo a quello di competenza, all'esito della verifica complessiva e definitiva della performance certificata dall'Organismo indipendente di valutazione e applicando la percentuale corrispondente al raggiungimento dell'obiettivo di budget. In presenza di percentuali inferiori al 30% non verrà liquidata la quota corrispondente alla performance collettiva. La percentuale di raggiungimento degli obiettivi di struttura sarà collegata direttamente alla percentuale di retribuzione di risultato spettante e per percentuali superiori al 90% verrà riconosciuto il 100% del premio collettivo. In particolare, al fine di attuare la piena condivisione degli obiettivi di struttura e di Dipartimento e di valorizzare la performance collettiva, concorreranno a formare la percentuale della performance organizzativa sia il raggiungimento degli obiettivi di struttura che quelli di Dipartimento secondo i livelli di responsabilità sotto riportati:

Car names see
Rt. Gushie. Planned for the
city of
Bob.

	% raggiungimento obiettivi struttura	% raggiungimento obiettivi di Dipartimento
Direttore di Area/ Dipartimento	50%	50%
Direttore di struttura complessa e responsabile di struttura semplice	75%	25%
Dirigente	90%	10%

3. Il saldo della quota annuale legata alla performance collettiva unitamente a quella individuale è assegnata in un'unica soluzione entro e non oltre il mese di settembre dell'anno successivo a quello di competenza ai singoli dirigenti sulla base delle risultanze della scheda di valutazione individuale (vedi allegato B) trasmessa dal responsabile di struttura, ai sensi e per gli effetti dell'art. 10 CCNL 2006/2009 e certificata dall'Organismo indipendente di valutazione. Il saldo sarà calcolato tenendo conto di quanto già percepito in corso d'anno per stato di avanzamento e nei limiti della disponibilità del fondo, comprensivo dei residui di gestione non spesi dei fondi dell'anno precedente.
 4. La retribuzione di risultato spettante viene parametrata sulla base della presenza in servizio del personale ad eccezione dei primi 30 giorni di assenza anche non continuativa dalla quale sono escluse le assenze relative all'astensione obbligatoria, all'infortunio sul lavoro, L 104/92 e alle gravi patologie certificate dall'organo competente. In tali casi gli obiettivi individuali saranno rimodulati dal Responsabile in ragione della presenza in servizio del dirigente.
 5. In caso di presenza in servizio inferiore a 30 giorni nell'anno non potrà darsi luogo a nessuna retribuzione di risultato.
 6. Le quote non attribuite per effetto dell'assenza del personale dirigente sono ridistribuite all'interno della struttura ove il dirigente è assegnato.
 7. Nel caso di direttori di struttura complessa che alla data del 31 marzo dell'anno successivo risultino in debito orario nell'anno precedente, verrà operata una decurtazione sul premio annuale spettante in misura oraria connesse al debito registrato.
 8. In caso di tempo ridotto (part time) il premio annuale complessivo viene parametrato sulla base della presenza in servizio.

B) PERFORMANCE INDIVIDUALE

1. La valutazione individuale viene effettuata ogni anno dal responsabile gerarchico superiore ai sensi e per gli effetti degli art. 26 e seguenti del CCNL attraverso la compilazione delle schede

allegate (allegato B). La valutazione individuale si compone di due dimensioni: misurazione degli obiettivi individuali e valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi.

2. La quota relativa alla performance individuale è riconosciuta sulla base delle seguenti percentuali:

	Peso misurazione obiettivi individuali	Peso valutazione competenze e comportamenti organizzativi
Direttore di struttura complessa e responsabile di struttura semplice	60%	40%
Dirigente	50%	50%

La valutazione individuale inferiore al 30% è da intendersi quale valutazione negativa ai sensi e per gli effetti degli artt. 27 e ss del CCNL dell'area della dirigenza medica e veterinaria.

Il risultato complessivo della performance individuale determina la quota individuale di cui al punto A).4.

NORME TRANSITORIE

Con riferimento alla destinazione ed utilizzo delle risorse incrementali dei fondi di risultato ex art 52 comma 5 CCNL 1998/2001 (1% MS 1997) riferite agli anni 2014 e 2015, ove non già utilizzate in sede di applicazione delle regolamentazioni aziendali di ex AA.SS.LL. riconfluite, si conviene sulla opportunità di destinarle ad ulteriore incremento dei saldi anno 2015, fatte salve specifiche destinazioni sulla base di accordi applicativi di ambito territoriale di ex AA.SS.LL. riconfluite.

Le parti concordano che la disciplina contenuta nel presente accordo è tacitamente rinnovata di anno in anno, ed oggetto di monitoraggio e revisione ogni due anni.

Pisa 18/05/2017

2011
K. B. Geohse



cordo e tacitamente rinnovata di anno in


Alphonse
TOMAS

Per l'Azienda USL Toscana Nord Ovest

Per le OO.SS

Provincia di
Pistoia ANAAS/ASSOMI
(SNAB)

Cgil nsor
FASCI DNV