



L'anno 2021, il giorno 22 del mese di luglio, alle ore 12,00, ha avuto luogo l'incontro in video conferenza per la sottoscrizione dell'ipotesi di Accordo, per l'Area della Dirigenza Medica, Veterinaria e Sanitaria, sui criteri di ripartizione della Retribuzione di Risultato anno 2020.

LE PARTI :

PER L'AZIENDA U.S.L. Umbria 1:
Dott. Alessandro Maccioni
(Direttore Amministrativo)

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
Azienda U.S.L. Umbria n°1
Dott. Alessandro Maccioni

Per le Organizzazioni Aziendali

FVM _____

FIRMATO _____

AANAO _____

FIRMATO _____

CIMO-FESMED _____

FIRMATO CON RISERVA _____

CISL MEDICI _____

FIRMATO _____

CGIL MEDICI _____

FIRMATO _____

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE

TITOLO I

Retribuzione di risultato

Premessa

Il Contratto Collettivo Nazionale stabilisce che in sede di contrattazione integrativa aziendale sono definiti i criteri generali per la definizione della percentuale di risorse, di cui al fondo di risultato da destinare alla realizzazione degli obiettivi generali dell'Azienda, ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato ai dirigenti. Detta retribuzione è strettamente correlata alla realizzazione degli obiettivi assegnati ed avviene, quindi, a consuntivo dei risultati totali o parziali raggiunti, ovvero per stati di avanzamento, in ogni caso dopo la necessaria verifica.

Con DG.R. n. 50 del 23/01/2012 sono stati dettati indirizzi in materia di valutazione del personale, con la finalità di assicurare elevati standard quali-quantitativi delle attività tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa e individuale.

Con Delibera del Direttore Generale n. 564 del 19/04/2017 è stato approvato il Regolamento del Sistema aziendale di misurazione e valutazione della performance individuale del personale dell'Azienda USL Umbria 1.

I criteri finora applicati per la distribuzione del fondo in parola erano quelli previsti dal CCIA sottoscritto in data 21/08/2019.

PRINCIPI GENERALI

L'accordo proposto rispetta i seguenti principi generali:

- art. 17, comma 2 del D.Lgs. 150/2009 (assenza di nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica);
- art. 18 D.L.gs. 150/2009 (attribuzione selettiva di incentivi; divieto di distribuzione indifferenziata in assenza delle verifiche ed attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione);
- adeguamento alle linee di indirizzo regionali (DGR n. 50 del 23/01/2012) sul sistema di valutazione ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato al personale con qualifica dirigenziale;
- conformità all'art. 23, comma 2, del D.L. 75/2017 ove è stabilito che "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 di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n.165/2001, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016"; fatti salvi gli incrementi contrattuali che non rientrano nel limite di cui all'art. 23 sopra citato, in quanto finanziati da risorse definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica per i rinnovi contrattuali, o quelli derivanti da specifiche normative nazionali e/o regionali.

TITOLO II

Art. 1 OGGETTO

La presente ipotesi di accordo disciplina i criteri di ripartizione del Fondo per la retribuzione di risultato di cui all'art. art. 95 CCNL Area Sanità 2016/2018.

Art. 2 CONSISTENZA DEL FONDO

Il Fondo contrattuale per la Retribuzione di Risultato - anno 2020 della Dirigenza Medica, Veterinaria e Sanitaria è costituito, come previsto dall'art. 95 - commi 1 e 2 - del CCNL Area Sanità 2016/2018, dalla confluenza in un unico importo dei rispettivi ex Fondi della Dirigenza Medica, Veterinaria, Sanitaria e delle Professioni Sanitarie.

In tale Fondo confluiscono, a consuntivo, ai sensi dell'art. 95 - comma 8 suddetto, gli avanzi dei Fondi di cui agli artt. 94 e 96, stanziati a Bilancio e certificati dal Collegio Sindacale.

In applicazione dell'art. 95 - comma 11 - CCNL Area Sanità 2016/2018, è garantita a ciascuna delle ex Categorie di Dirigenti una quota di riparto proporzionalmente non inferiore a quella dell'anno 2019.

Nella tabella seguente sono riportati i conteggi separati per ex Categorie:

FONDI	FONDI	Importo Fondi anno 2020	Risorse aggiuntive ai sensi dell'art. 1 - commi 435 e 435 bis L.205/17	Spesa competenza anno 2020	AVANZI	Risorse Aggiuntive Regionali COVID già corrisposte
Dirigenza Medica e Veterinaria	Fondo Art. 94 Incarichi	13.010.123,40	67.745,05	11.891.867,35	1.118.256,05	
Dirigenza Sanitaria	Fondo Art. 94 Incarichi	971.714,62	9.205,28	739.592,18	232.122,44	
Dirigenza Medica e Veterinaria	Fondo Art. 96 Condizioni lavoro	3.102.887,37	60.338,96	3.053.943,83	48.943,54	117.424,43
Dirigenza Sanitaria	Fondo Art. 96 Condizioni lavoro	207.136,87	8.198,93	102.371,27	104.765,60	10.999,19
Dirigenza Medica	Fondo Art. 95 Retr. Risultato	416.765,50		96.860,00	319.905,50	384.955,00
Dirigenza Veterinaria	Fondo Art. 95 Retr. Risultato	256.654,24		0,00	256.654,24	
Dirigenza Sanitaria	Fondo Art. 95 Retr. Risultato	70.765,79		7.200,00	63.565,79	47.750,00
Dirigenza Medica e Veterinaria	Residuo 2019	0,01			0,01	
	TOTALE FONDO ART. 95	18.036.047,80	145.488,22	15.891.834,63	2.289.701,39	561.128,62

Il Collegio Sindacale, nella seduta del, ha certificato i Fondi contrattuali della Dirigenza Area Sanità.

Art. 3
CRITERI DI DISTRIBUZIONE

L'erogazione della retribuzione di risultato avviene secondo i criteri di seguito specificati:

- coefficienti in base alla tipologia dell'incarico ricoperto dai Dirigenti:

1.20 - Dirigenti Responsabili di U.O.C.

1.15 - Dirigenti Responsabili di U.O.S.D./U.O.S.A./Incarico di Altissima Professionalità (a1 e a2)

1.10 - Dirigenti di U.O.S./Incarico professionale di Alta Specializzazione

1.05 - Dirigenti con Incarico professionale

1.00 - Dirigenti con Incarico professionale di base e Dirigenti che ancora non hanno superato il periodo di prova.

- la quota ipotetica massima attribuibile a ciascun Dirigente si ottiene dividendo il fondo per la somma dei coefficienti attribuiti ai Dirigenti e moltiplicando il risultato per lo specifico coefficiente di ciascun Dirigente.

- le quote spettanti vengono calcolate in base alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi di budget e della valutazione ottenuta nell'anno di riferimento, secondo i seguenti criteri:

Posizione	Peso Sezione Obiettivi di performance	Peso Sezione Contributi Individuali
Dirigenti Responsabili di U.O.C. Dirigenti Responsabili di U.O.S.D./U.O.S.A. Incarichi di Altissima Professionalità Dirigenti Responsabili di U.O.S – I.P.A.S.	80%	20%
Altri Dirigenti	75%	25%

La percentuale della retribuzione di risultato assegnata sulla base del raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, viene calcolata come di seguito:

% di raggiungimento obiettivi di performance organizzativa	% retribuzione per raggiungimento obiettivi di budget effettivamente riconosciuta
85% - 100%	100%
60% - 84%	In percentuale
< = 59%	0%

La quota della performance individuale è distribuita all'interno della unità valutativa identificata con il Dirigente sulla base delle valutazioni attribuite a ciascun dipendente nonché dei seguenti parametri:

Valutazione individuale (rapportata a 100)	% di retribuzione spettante
80 - 100	100%
60 - 79	In percentuale al punteggio conseguito
<=59	0%

- la valutazione non è considerata positiva qualora il grado di raggiungimento degli obiettivi non sia uguale/superiore a 59/100. In tal caso il Dirigente non avrà diritto alla corresponsione della retribuzione di risultato;
- le quote da corrispondere saranno calcolate sulla base del periodo lavorato nell'anno di riferimento (in caso di rapporto di lavoro a tempo determinato si procederà alla corresponsione della retribuzione di risultato per periodi di presenza in servizio superiori a 90 giorni);
- situazioni di debito orario determinano una proporzionale riduzione della quota spettante;
- gli esiti dei procedimenti disciplinari ed eventuali note di demerito saranno inviate all'O.I.V. per la verifica della coerenza della valutazione effettuata dal Dirigente di riferimento.

La consistenza del Fondo della Retribuzione di Risultato per l'anno 2020 è pari ad € 2.289.701,39, come certificato dal Collegio Sindacale nella seduta del _____, e, sulla base di quanto previsto dall'art. 95 - comma 11- del CCNL Area Sanità, è quantificata nei seguenti importi per le ex Categorie della Dirigenza Medica, Dirigenza Veterinaria e della Dirigenza Sanitaria:

ex Categorie	Numero Dipendenti	Avanzo Fondo Art. 94	Avanzo Fondo Art. 95	Avanzo Fondo Art. 96	Residuo anno 2019	Importi da corrispondere a titolo di Retribuzione di Risultato
Dirigenza Medica	671	1.082.730,26	319.905,50	99.766,74		1.502.402,50
Dirigenza Veterinaria	64	97.371,96	256.654,24	9.515,76	0,01	369.440,85
Dirigenza Sanitaria	99	232.122,44	63.565,79	112.964,53		417.858,04
TOTALE FONDO ART. 95						2.289.701,39

La distribuzione di tale Fondo ai dirigenti aventi titolo è effettuata nel rispetto di quanto previsto dell'art. 95 - comma 11 - CCNL 2016-18.

Art. 4 MAGGIORAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Con riferimento a quanto previsto dall'art. 93 – commi 7 e 9 - del CCNL Area Sanità 2016/2018, in considerazione dell'elevato contributo profuso dalla generalità dei Dirigenti a fronte dell'emergenza pandemica, le Parti concordano di soprassedere all'applicazione della norma citata.

Art. 5

UTILIZZO DEI RESIDUI DEL FONDO DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Il meccanismo della valutazione, previsto dal Regolamento aziendale di cui alla Delibera n. 564 del 19/04/2017 e l'applicazione dei criteri concordati nel presente accordo determinano, inevitabilmente, dei residui sul fondo di risultato per le percentuali di premio non corrisposte.

Tali residui, se riconducibili ad assenze o alla non totale distribuzione del fondo preso a base del calcolo, sono ripartiti tra i Dirigenti sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi da parte degli stessi, proporzionalmente alla presenza in servizio.

Ai dirigenti cui siano stati affidati incarichi "ad interim", per i quali siano stati previsti specifici obiettivi di budget (risultanti da apposita scheda), laddove non sia stata predeterminata alcuna forma di maggiorazione della retribuzione in godimento, verrà corrisposta una ulteriore quota di retribuzione di risultato pari al 60% di quanto spettante per la sola performance organizzativa, sulla base dei criteri stabiliti nel citato CCIA.

Con lo stesso criterio saranno distribuite eventuali altre Risorse Regionali derivanti dall'applicazione di normative nazionali, relative all'anno 2020, o agli anni precedenti, e destinate al Fondo di cui all'art. 95 in parola, che vengano erogate all'Azienda successivamente alla stipula del presente accordo.

Art. 6

DISPOSIZIONI FINALI

La presente ipotesi di Accordo sarà inviata al Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 40 – comma 3-sexies e art. 40 bis – comma 1- del D.Lgs. 165/2001.