



Azienda Unità Sanitaria Locale Umbria 1
www.uslumbria1.gov.it

U.O.C. Risorse Umane – Trattamento Economico personale dipendente – Gestione personale convenzionato e Strutture Convenzionate

Indirizzo: via G. Guerra 21 Perugia | e-mail: segrgestpersonale@uslumbria1.it
tel. 075-5412054

Inviata tramite e-mail

Alle OO.SS. della Dirigenza
Area Medico-Veterinaria e
Sanitaria

Oggetto: Rif. Retribuzione di Risultato anno 2019.

Come noto, in questi ultimi mesi non si è reso possibile organizzare incontri finalizzati alla all'attività di negoziazione per quanto riguarda, in particolare, la definizione dei criteri per la ripartizione del Fondo della Retribuzione di Risultato.

Volgendo al termine le procedure di valutazione del personale per l'anno 2019, si rappresenta l'opportunità di andare incontro alle aspettative dei Dipendenti, utilizzando anche per l'anno 2019 i criteri già concordati con l'Accordo sottoscritto in data 21/08/2019, che ad ogni buon conto si allega alla presente.

Si resta in attesa di vostre cortesi osservazioni in merito, per una rapida definizione in procedura semplificata della tematica evidenziata.

Distinti saluti.

LA DIRIGENTE ad interim
U.O.C. RISORSE UMANE - TRATTAMENTO ECONOMICO
PERSONALE DIPENDENTE – GESTIONE PERSONALE
CONVENZIONATO E STRUTTURE CONVENZIONATE
Dott.ssa Doriana Sarnari*

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO
Dott. Silvio Pasqui*

Responsabile P.O. Coordinamento Attività
Amministrativa Direzionale e Relazioni Sindacali
Giovanna Pala*
e-mail: giovanna.pala@uslumbria1.it

***Documento firmato digitalmente**



Azienda Unità Sanitaria Locale Umbria 1
www.uslumbria1.gov.it

L'anno 2019, il giorno 21 del mese di agosto alle ore 13.00, presso la sede della Direzione Generale dell'Azienda U.S.L. Umbria 1, ha avuto luogo l'incontro per la sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale per l'Area della Dirigenza Medico Veterinaria e per l'Area della Dirigenza Sanitaria – Retribuzione di Risultato anno 2018.

LE PARTI:

PER L'AZIENDA U.S.L. Umbria 1:
Il Commissario Straordinario
Dott. Luca Lavazza

[Signature]

Per le Organizzazioni Aziendali

CINQ

FASSIO - AUIPI

FP-CGIL UMBRIA

CISL MEDICI

ANAO SANITARI NON MEDICI

ANAO Dir. medico

FVM VET. e MEDICI

AARL E MAC ANESTESISTI

UIL MEDICI

IL DIRETTORE SANITARIO
Azienda U.S.L. Umbria n° 1
Dott. Silvio Pasqui

[Signature]

Giuseppe Biondi R.

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE

TITOLO I

Retribuzione di risultato

Premessa

Il Contratto Collettivo Nazionale stabilisce che in sede di contrattazione integrativa aziendale siano 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 16/11/2017.

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.Lgs. 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 che ha 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".



Art. 1 OGGETTO

Il Titolo I disciplina i criteri di ripartizione del Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale di cui all'art. Art. 11 CCNL 6/5/2010 II° Biennio Economico 2008-2009 della Dirigenza Medica e Veterinaria e all'art. Art. 10 CCNL 6/5/2010 II° Biennio Economico 2008-2009 della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa.

Art. 2 CONSISTENZA DEI FONDI

Il Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale per l'anno 2018 della Dirigenza Medica e Veterinaria e quello riferito al medesimo anno della Dirigenza Sanitaria sono quelli risultanti dalle tabelle allegate.

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:

1.2 - Dirigenti Responsabili di U.O.C.

1.1 - Dirigenti Responsabili di U.O.S.D.- U.O.S. - Incarico professionale di Alta Specialità

1 - Altri Dirigenti

- 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.	80%	20%
Dirigenti Responsabili di U.O.S.D.- U.O.S - I.P.A.S.	75%	25%
Altri Dirigenti	70%	30%



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 sarà considerata positiva qualora il grado di raggiungimento degli obiettivi non sia 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 (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.

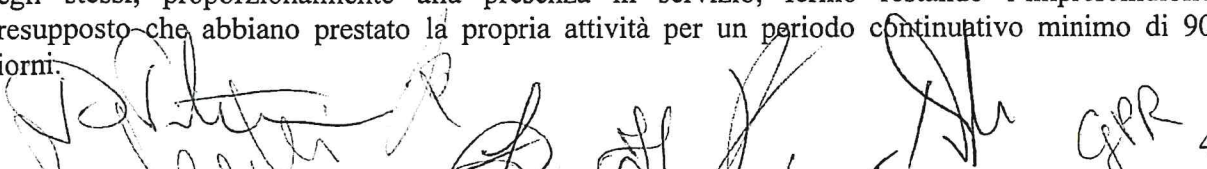
La consistenza dei Fondi della Retribuzione di Risultato per l'anno 2018, rispettivamente, della Dirigenza Medica e Veterinaria e della Dirigenza Sanitaria è quantificata negli importi risultanti dagli schemi allegati al presente accordo.

Art. 4

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, fermo restando l'imprescindibile presupposto che abbiano prestato la propria attività per un periodo continuativo minimo di 90 giorni.



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.

