

L'anno 2015, il giorno 22 del mese di ottobre alle ore 13,00, presso la sede della Direzione Generale dell'Azienda U.S.L. Umbria 1, ha avuto luogo l'incontro per la firma del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale per l'Area della Dirigenza Medico Veterinaria e per l'Area della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa.

LE PARTI :

PER L'AZIENDA U.S.L. Umbria 1:
Dr. Giuseppe Legato (Direttore Generale)

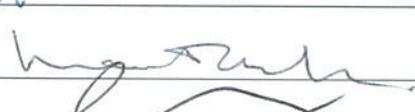


Per le Organizzazioni Aziendali

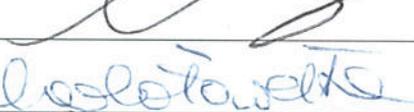
FVM - SIVEAD



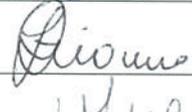
FAMV - SNR



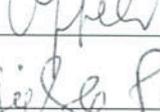
ANPO - ANMPD



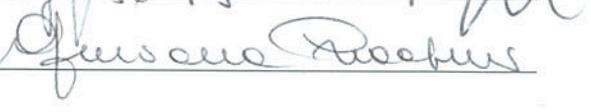
ANAOI



ANAO - SNABI



FPCGIL Umbria



FASSID - AURI

ANAO - ASSOMED



Per la R.S. U. Aziendale

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. 180 del 04/03/2014 è stato approvato il Regolamento del Sistema aziendale di misurazione e valutazione individuale della performance del personale dell'Azienda USL Umbria 1.

I criteri finora applicati per la distribuzione del fondo in parola erano quelli previsti dalla Decisione Amministrativa n. 409 del 13/06/2011 della ex ASL n. 1 dell'Umbria e dalla Delibera del Direttore Generale n. 311 del 13/06/2008 della ex ASL n. 2 dell'Umbria.

A seguito dell'unificazione delle due ex Aziende disposta con la L.R. n.18/2012, è opportuno sottoscrivere un nuovo accordo su criteri comuni di ripartizione del Fondo per la retribuzione di risultato.

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, fino al 31/12/2014, all'art. 9, comma 2-bis, della manovra d'estate 2010 (D.L. 78/2010 (convertito in Legge 122/2010 e s.m.i.) nella parte in cui prevede che dal 1° gennaio 2011 (prorogato al 2014) l'ammontare complessivo delle risorse destinate al trattamento



accessorio del personale (posizione, disagio, risultato) non possa superare il corrispondente importo dell'anno 2010 e deve essere, comunque, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio;

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 2014 della Dirigenza Medica e Veterinaria e quello riferito al medesimo anno della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa sono quelli risultanti dalla tabella allegata.

Art. 3
CRITERI DI DISTRIBUZIONE

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

- coefficienti in base alla tipologia dell'incarico ricoperto dai Dirigenti:
 - 1.3 - Dirigenti con funzione prevalente gestionale titolari di budget
 - 1.1 - Dirigente Struttura Semplice articolazione di Struttura Complessa/Dirigente con 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 Dirigente 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 criteri previsti nelle tabelle di cui all'art. 9 del Regolamento del Sistema Aziendale di misurazione e valutazione della performance individuale del personale dell'Azienda USL Umbria 1 che di seguito si riportano:

Posizione	Peso Sezione Obiettivi di performance	Peso Sezione Contributi Individuali
Dirigenti con funzione prevalente gestionale titolari di budget	80%	20%
Altri dirigenti	60%	40%

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 percentuale della retribuzione di risultato assegnata sulla base della valutazione individuale, viene calcolata come di seguito:

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 superiore a 38 ore determinano la mancata corresponsione della quota spettante, indipendentemente dalla valutazione conseguita. Tale condizione costituisce prerequisito necessario anche nei confronti dei Direttori di Struttura complessa;
- 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.

TITOLO II

Fondo di perequazione

Art. 4 OGGETTO

Il Titolo II definisce i criteri di costituzione e ripartizione del fondo di perequazione di cui all'art. 57, comma 2, lett. i) del CCNL 8 giugno 2000 Dirigenza Medica e Veterinaria e all'art. 57, comma 2, lett. i) del CCNL della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa.

Art. 5 COSTITUZIONE DEL FONDO

Il fondo di perequazione è costituito dal 5% dell'onorario del Dirigente che svolge libera professione in regime ambulatoriale e/o di ricovero, ed è destinato alle discipline della Dirigenza Medica, Veterinaria e Sanitaria che abbiano una limitata possibilità di esercizio dell'ALPI.

Art. 6
CRITERI GENERALI

La ripartizione del fondo di perequazione non può comportare individualmente compensi superiori alla media degli onorari percepiti dai professionisti che esercitano l'attività.

Nel caso in cui, in sede di ripartizione, si determini un'eccedenza tra la quota pro capite spettante e la media degli onorari percepiti dai professionisti che esercitano l'attività, la stessa viene riversata nel fondo della retribuzione di risultato.

Art. 7
CRITERI DI RIPARTIZIONE

Il fondo di perequazione viene ripartito tra il seguente personale della dirigenza Medica, Veterinaria e Sanitaria, dipendente di questa Azienda a tempo indeterminato o a tempo determinato per incarico su posto vacante, appartenenti alle seguenti categorie:

Fondo Dirigenza Medico Veterinaria (5% degli onorari dei Dirigenti Medici e Veterinari):

- Medici e Veterinari in servizio presso il Dipartimento di Prevenzione
- Medici in servizio presso le Direzioni Sanitarie
- Direttori di Distretto e Dirigenti Responsabili dei Centri di Salute
- Medici in servizio presso le Terapie Intensive
- Medici di Nefrologia e Dialisi
- Medici di Oncologia
- Medici Anestesisti – Rianimatori
- Medici di Pronto Soccorso
- Medici del Ser.T.
- Medici di Laboratorio Analisi
- Medici dei Servizi di Staff

Fondo Dirigenza Sanitaria (5% degli onorari dei Dirigenti Sanitari):

- Dirigenza Sanitaria in servizio presso il Dipartimento di Prevenzione
- Dirigenza Sanitaria in servizio presso i Ser.T.
- Dirigenza Sanitaria in servizio Laboratorio Analisi
- Farmacisti, Chimici, Fisici

Non percepiscono in ogni caso quote del fondo di perequazione i Dirigenti che:

- sono stati autorizzati all'esercizio della Libera Professione;
- hanno effettuato Libera Professione Aziendale;
- hanno effettuato attività di certificazione INAIL;
- hanno effettuato attività di consulenza;
- sono stati a rapporto non esclusivo;
- hanno percepito quote derivanti da altro fondo inerente la Libera Professione;
- hanno avuto una valutazione negativa (inferiore a 60/100).

Le quote sono calcolate annualmente con riferimento al periodo lavorato nell'anno (fino a 15 giorni per difetto; superiore a 15 giorni per eccesso).



Art. 8
DISPOSIZIONE FINALE

Le parti del presente contratto non in linea con i regolamenti aziendali determinano la necessità di un adeguamento degli stessi.

