



# CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE PER L'AREA DELLA DIRIGENZA MEDICO – VETERINARIA E PER L'AREA DELLA DIRIGENZA SANITARIA, PROFESSIONALE, TECNICA ED AMMINISTRATIVA

13 Ottobre 2016

L'anno 2016, il giorno 13 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. Andrea Casciari ( Direttore Generale )

  
\_\_\_\_\_

Per le Organizzazioni Aziendali

FVH SIVEMP

COIL Medici

FESMED

ANAO - ASSORTED

ANAO ANIMALI

ANAO - MVAC

CISL MZACI

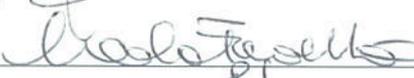
  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

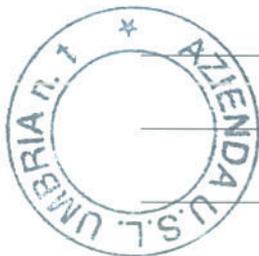
  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_



# 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;

Four handwritten signatures in black ink, located at the bottom of the page.

**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 2015 della Dirigenza Medica e Veterinaria e quello riferito al medesimo anno della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa sono quelli risultanti dalle tabelle allegate.

**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:

1.2 - Dirigenti Responsabili di U.O.C.

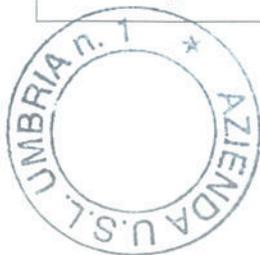
1.1 - Dirigenti Responsabili di U.O.S.D.- U.O.S. - Incarico professionale di Alta Specialità

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:

<b>Posizione</b>	<b>Peso Sezione Obiettivi di performance</b>	<b>Peso Sezione Contributi Individuali</b>
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%



*[Handwritten signatures and initials]*

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 2015, rispettivamente, della Dirigenza Medica e Veterinaria e della Dirigenza Sanitaria è quantificata negli importi risultanti dagli schemi allegati al presente accordo.

Per la Dirigenza PTA, tenuto conto della specificità degli incarichi di natura gestionale, si confermano i criteri di ripartizione stabiliti nel CCIA sottoscritto in data 22/10/2015 con la sola variazione del coefficiente relativo alla direzione di incarichi di Struttura Semplice articolazione di Struttura Complessa e di incarichi Professionali di Alta Specialità per i quali viene previsto il coefficiente 1,2.



Handwritten signatures and initials: LA, PF, and others. A handwritten number '4' is present at the bottom right.

## UTILIZZO DEI RESIDUI DEL FONDO DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Il meccanismo della valutazione, previsto dal Regolamento aziendale di cui alla Delibera n. 180 del 04/03/2014 e l'applicazione dei criteri concordati nel C.C.I.A. del 22/10/2015, hanno determinato, inevitabilmente, dei residui sul fondo di risultato per le percentuali di premio non corrisposte.

Tali residui 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.

Per la Dirigenza PTA, tenuto conto della specificità degli incarichi di natura gestionale, si confermano i criteri di ripartizione stabiliti nel CCIA sottoscritto in data 22/10/2015, come modificati in data odierna.

*Stefano D'Amico*  
*Stefano*  
*Stefano*  
*Stefano*  
*Stefano*  
*Stefano*

