CRITERI RETRIBUZIONE DI RISULTATO DIRIGENZA AREA SANITA' 2022

Accedono alla distribuzione della quota di risultato tutti i Dirigenti dell'area Sanità che abbiano lavorato almeno 90 giorni nell'anno di riferimento, tale quota è proporzionata alla tipologia di rapporto di lavoro (tempo pieno/part -time) e viene calcolata al netto delle assenze.

Ai fini del calcolo della quota spettante vengono equiparate a presenza le seguenti tipologie di assenza:

- Ferie e Riposi;
- Permessi L. 104/92 per sé stessi;
- Interdizione anticipata e maternità obbligatoria;
- Permesso donazione sangue;
- Terapia salvavita;
- Infortunio

INCIDENZA ASSENZE	PESO QUOTA
Assenze < 10 giorni	100%
10 gg < Assenze < 9 mesi	In proporzione
Assenze > 9 mesi	0%

Le risorse destinate alla retribuzione di risultato dei Dirigenti area Sanità sono ricomprese nel fondo ex art. 95 del CCNL del 19 dicembre 2019 Area Sanità (Fondo retribuzione di risultato), determinate da questa Azienda con atto deliberativo in sede di costituzione definitiva dei fondi contrattuali, alle quali si aggiungono le somme residue non utilizzate del fondo ex art. 94 relativo alla retribuzione degli incarichi.

FONDO 1 – viene destinato il 60% delle risorse disponibili e viene distribuito tenuto conto della performance organizzativa, in particolare la quota spettante deriva dalla valutazione degli obiettivi assegnati annualmente in sede di budget, in rapporto alla percentuale di raggiungimento di tali obiettivi secondo le fasce di seguito indicate:

- fascia 1 da 95,1 a 100 = 100% quota
- fascia 2 da 60,1 a 95 = % della quota pari alla valutazione effettivamente raggiunta
- fascia 3 da 0 a 60 = nessuna quota

FONDO 2 – viene destinato il 40% delle risorse disponibili, la distribuzione è legata al processo di valutazione della performance individuale secondo i seguenti intervalli di punteggio ottenuto:

- punteggio valutazione compreso tra 95,1 a 100 = ECCELLENTE - quota 100%;
- punteggio valutazione compreso tra 60,1 e 95 = % quota pari alla valutazione effettivamente raggiunta;
- punteggio valutazione compreso tra 50,1 e 60 = INSUFFICIENTE - nessuna quota;

Il punteggio minore/uguale a 50 è da considerarsi valutazione NEGATIVA ai fini di quanto previsto dalla normativa e CCNL vigenti.

Esclusivamente alle somme residue del fondo art. 94 (Retribuzione degli incarichi), unitamente ai criteri sopra indicati, viene applicata una pesatura legata all'incarico dirigenziale attribuito come di seguito riportata:

- Direttore di Dipartimento/Unità Operativa Complessa: peso 1,8
- Responsabile di Unità Operativa Semplice/Incarichi di altissima professionalità: peso 1,4
- Dirigente con incarico di natura professionale: peso 1

MAGGIORAZIONE RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Ai Dirigenti che conseguono le valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione della retribuzione di risultato in applicazione dell'art. 97 commi 7 e 8 del CCNL 2016-2018.

La quota di maggiorazione è identificata nella misura del 50% del valore medio pro capite annuale del premio di risultato (calcolato dividendo il fondo di risultato per il numero di dirigenti in servizio al 31 dicembre dell'anno di competenza).

Il personale valutato a cui spetta la maggiorazione, viene definito nel 10% del personale a tempo indeterminato e determinato presente in servizio al 31 dicembre dell'anno di riferimento che abbia titolo alla distribuzione della quota di risultato e suddiviso per Dipartimenti Gestionali e Direzioni Sanitaria e Socio-Sanitaria, eventualmente arrotondato all'unità superiore.

Sono esclusi dalla maggiorazione del premio i Direttori di Dipartimento e i Direttori di UOC.

In caso di parità di punteggio, la quota verrà assegnata al Dirigente più giovane di età.

PROGETTI AZIENDALI STRATEGICI

Si concorda di accantonare per l'anno 2022 una quota pari al 5% del fondo di risultato da destinare al finanziamento di particolari progetti ritenuti di interesse strategico per l'Azienda. Tale quota sarà oggetto di conferma tra le parti di anno in anno.

TIPOLOGIA OBIETTIVI:

- Predeterminati e non inseriti nel percorso di budget.
- Non prevedibili perché intervenuti nel corso dell'anno ma di particolare rilevanza strategica, comunicati entro 30 giorni dalla formalizzazione del progetto

I progetti e gli obiettivi che si intendono perseguiure devono essere preventivamente comunicati alle OO.SS. e RSU.

PARTECIPANTI: specifiche unità operative/discipline/singoli Dirigenti

IMPORTO: in funzione dell'obiettivo da raggiungere sulla base della valutazione dell'apporto individuale fermo restando la valutazione positiva

QUOTA MASSIMA: € 3.500,00

VIGENZA ACCORDO

Il presente accordo di Contrattazione Collettiva Integrativa decorre dall'annualità 2022 con durata triennale e verrà confermato con cadenza annuale, fatte salve eventuali modifiche e revisioni derivanti da contrattazioni successive alla sua sottoscrizione.

Letto, confermato e sottoscritto:

PER L'AMMINISTRAZIONE

Il Direttore Amministrativo
Dott. Andrea De Vitis

Il Direttore Sanitario
Dott.ssa Giuseppina Ardemagni

Il Direttore Sociosanitario
Dott. Paolo Formigoni

Il Direttore U.O.C. Risorse Umane
Dott.ssa Emanuela Tanzi

PER LE OO.SS:

CGIL FP

CISL MEDICI

UIL FPL

ANPO –ASCOTI – FIALS MEDICI

CIMO FESMED

ANAAO ASSOMED

AAROI EMAC

FASSID

FVM