



ASST PAPA GIOVANNI XXIII

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE

IN ATTUAZIONE DEL CCNL 19.12.2019

AREA SANITA'

Bergamo, 9 novembre 2023



Art. 16 - Fondo per la retribuzione di risultato

Il fondo di cui all'art. 95 del CCNL 19.12.2019 è finalizzato:

- a) alla retribuzione di risultato nel rispetto della disciplina di cui al successivo articolo;
- b) ad eventuali trattamenti economici previsti a valere su risorse del fondo, derivanti da specifiche disposizioni di legge;
- c) all'indennità di sostituzione di cui all'art. 22 del CCNL 19.12.2019, secondo la disciplina definita nel regolamento in materia di graduazione, affidamento, valutazione e revoca degli incarichi dirigenziali dell'area sanità di cui alla deliberazione n. 329/2023;
- d) a trasferimenti annuali a favore del fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro se definito in sede di contrattazione integrativa

Alla retribuzione di risultato dell'anno di competenza sono altresì destinate le eventuali risorse residue del presente fondo e quelle derivanti dai fondi ex art. 94 e 96 del CCNL 19.12.2019.

Come previsto all'art. 95, comma 11 del CCNL 19.12.2019, fino all'anno di entrata in vigore del CCNL relativo al triennio 2019-2021, il fondo disponibile per la retribuzione di risultato sarà ripartito, tra i dirigenti in servizio, in proporzione alle quote storiche spettanti ai dirigenti dell'area medica, sanitaria e delle professioni sanitarie; successivamente, il fondo disponibile per la retribuzione di risultato sarà attribuito in modo omogeneo a tutti i dirigenti dell'Area Sanità in servizio.

Art. 17 - Criteri generali attribuzione retribuzione di risultato

Il fondo per la retribuzione di risultato - al netto degli importi delle indennità di sostituzioni, degli eventuali trasferimenti al fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro e delle quote destinate alla premialità aggiuntiva di cui al successivo articolo - è annualmente per l'intero ammontare destinato a remunerare la performance organizzativa e individuale dei dirigenti.

La performance viene misurata:

- a livello complessivo aziendale rispetto all'efficace raggiungimento degli obiettivi strategici aziendali (**performance organizzativa aziendale**), prioritariamente derivanti dagli obiettivi di interesse regionale sui quali viene valutata la Direzione Generale;
- a livello di singola unità organizzativa individuata come autonomo centro di responsabilità (**performance organizzativa**);
- a livello di singolo dipendente (**performance individuale**)

L'ASST adotta una metodologia di misurazione e valutazione che si basa sulla "gestione della performance per obiettivi". La retribuzione di risultato è correlata all'incarico svolto e al raggiungimento degli obiettivi prestazionali annualmente assegnati ai dirigenti, che si distinguono in:

- a) obiettivi organizzativi c.d. di struttura/budget aventi valenza a livello di struttura di appartenenza
- b) obiettivi individuali, affidati direttamente al singolo/singoli dirigenti

a. Procedura di assegnazione degli obiettivi

L'assegnazione degli **obiettivi di struttura**, con i relativi indicatori, avviene a cura della Direzione Aziendale in sede di contrattazione del budget con i Direttori/responsabili delle singole strutture organizzative.

In apposite riunioni verbalizzate, il Direttore/responsabile deve quindi illustrare a tutti i dirigenti dell'unità operativa i contenuti e le azioni da intraprendersi per la realizzazione degli stessi.

In coerenza con tali obiettivi i competenti responsabili definiscono e assegnano i **sotto-obiettivi individuali** a tutto il personale dirigente.

Tali obiettivi, così come i relativi indicatori, devono essere:

- coerenti con quelli della struttura di appartenenza;
- tenere conto di un'equa distribuzione dei carichi di lavoro e dei profili rivestiti;
- essere determinati, sostenibili e raggiungibili nei tempi previsti;
- essere oggettivamente misurabili.

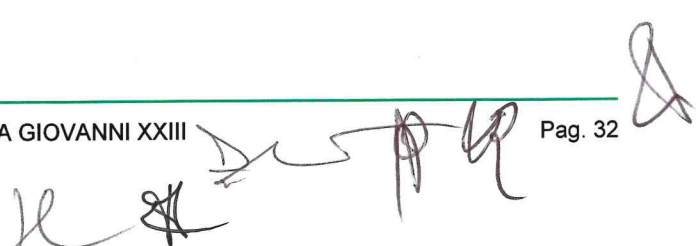
Gli stessi vengono assegnati successivamente alla conclusione della contrattazione di budget.

La fase di assegnazione avviene attraverso colloquio tra il Responsabile (Valutatore) e il Valutato, con consegna di copia degli obiettivi assegnati e sottoscrizione da parte di entrambi.

b. Correlazione con il sistema di valutazione

Al fine della definizione dell'importo di incentivazione da erogare individualmente a titolo di risultato occorre tener conto dei risultati della valutazione annuale della performance organizzativa e individuale.

Nello specifico:





- la performance organizzativa è misurata dal grado di raggiungimento degli obiettivi di struttura così come validati dal Nucleo di valutazione delle prestazioni secondo la seguente tabella di classificazione:

Risultato ottenuto	% riconosciuta
Da 0 fino al 50%	0
Da 51 al 100%	percentualizzato

- la performance individuale è misurata dal grado di raggiungimento degli obiettivi individuali indicata nella scheda di valutazione dell'anno di riferimento dopo la validazione del Nucleo di valutazione delle prestazioni, secondo la seguente tabella di classificazione:

Valutazione conseguita	% riconosciuta
Da 0 fino a 50%	0
Da 51 al 100%	percentualizzata

Per i titolari di incarichi gestionali che negoziano la scheda di budget, la performance individuale è rappresentata dal grado di raggiungimento degli obiettivi di budget.

Le eventuali somme non attribuite per mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi verranno riassegnate in proporzione comunque al grado di raggiungimento degli obiettivi.

- I risultati della valutazione della performance verranno utilizzati, dopo la validazione del Nucleo di valutazione delle prestazioni, per il calcolo della quota di risultato spettante in base alla seguente tabella:

TIPO INCARICO	PARAMETRI DI PERFORMANCE PER DETERMINAZIONE QUOTA DI RETRIBUZIONE DI RISULTATO
Direttore di dipartimento	20% esito valutazione obiettivi aziendali di interesse regionale + 80% esito valutazione obiettivi organizzativi di dipartimento (se la contrattazione è a livello di dipartimento) o di struttura (se la contrattazione è a livello di SC)
Direttori SC	100% Esito valutazione obiettivi organizzativi di dipartimento (se la contrattazione è a livello di dipartimento) o di struttura (se la contrattazione è a livello di SC)
Responsabili SSD/SD/SS che negoziano il budget	100% Esito valutazione obiettivi organizzativi di dipartimento (se la contrattazione è a livello di dipartimento) o di struttura (se la contrattazione è a livello di SSD/SD/SS)



TIPO INCARICO	PARAMETRI DI PERFORMANCE PER DETERMINAZIONE QUOTA DI RETRIBUZIONE DI RISULTATO
Responsabili SSD/SD/SS che non negoziano il budget	esito valutazione obiettivi organizzativi di dipartimento/ struttura (SC) moltiplicato per esito valutazione obiettivi individuali
Dirigenti con incarico professionale	esito valutazione obiettivi organizzativi di dipartimento /struttura moltiplicato per esito valutazione obiettivi individuali

Le quote effettive di retribuzione di risultato, collegate alla performance, sono riconosciute ai singoli dirigenti, oltre che in base al grado di raggiungimento degli obiettivi di cui sopra, in rapporto ai seguenti elementi:

- 1) Mesi di servizio utili, che sono quelli computati per il calcolo della tredicesima mensilità;
- 2) Percentuale del rapporto di lavoro (tempo pieno/ tempo ridotto);
- 3) Coefficiente dell'incarico rivestito secondo la parametrizzazione di cui alla tabella che segue:

Tipologia incarico	Coefficiente retribuzione di risultato (decorrenza 01.01.2023)
Direttore di Dipartimento	100
Direttore di Struttura Complessa - A1 A2- A3	100
Responsabile Struttura Semplice Dipartimentale – B1	80
Responsabile Struttura semplice /Distrettuale – B2	80
Altissima professionalità a valenza dipartimentale - Ce SSD	80
Altissima professionalità a valenza di struttura complessa - Ce SS	80
Alta specializzazione - Ca	80
Professionale avanzato – C sup	70
Professionale intermedio - C	50
Professionale di base - D	25



È in ogni caso escluso dall'attribuzione della retribuzione di risultato:

- il personale extra-moenia (comunque tenuto allo svolgimento delle attività previste dagli obiettivi organizzativi di struttura e individuali);
- il personale neo assunto durante il periodo di prova;
- il personale in posizione di comando, fuori ruolo a qualsiasi titolo.

Al dirigente responsabile di struttura (con esclusione del Direttore di dipartimento) con incarichi ad interim formalmente attribuiti, è corrisposta una quota aggiuntiva pari al 15% di quella ordinariamente spettante al Direttore, in proporzione all'effettivo periodo di svolgimento.

Art. 18 - Premialità aggiuntiva

È prevista una quota di premialità aggiuntiva per le seguenti fattispecie:

a. Differenziazione premio individuale

Ai sensi dell'art. 93 del CCNL 19.12.2019, ai dirigenti che conseguono le valutazioni più elevate negli obiettivi individuali è attribuita una maggiorazione del premio individuale determinato in applicazione dei criteri di cui al precedente articolo.

La misura della maggiorazione, che si aggiunge alla quota di premio già attribuita secondo le regole generali al personale valutato positivamente, viene quantificata nel 30% del valore medio pro capite della retribuzione di risultato attribuita ai dirigenti valutati positivamente per ciascuna tipologia di incarico dirigenziale.

Il premio individuale viene attribuito ad una limitata quota massima di personale valutato pari al 5 % del personale dirigente cui sono assegnati gli obiettivi individuali.

A tal fine verrà stilata, una graduatoria delle valutazioni massime riferite alla performance individuale (obiettivi individuali) in ordine decrescente. In caso di parità di valutazione, si terrà conto delle ore eccedenti rese nell'anno di riferimento.

b. Obiettivi specifici definiti dalla Direzione

Gli obiettivi specifici, aggiuntivi agli ordinari obiettivi di struttura, sono finalizzati al raggiungimento di particolari risultati di interesse aziendale, alla realizzazione di progetti obiettivo e/o attività di particolare valenza ovvero a dare riconoscimento a contesti lavorativi che presentano particolari criticità.

Ai sensi della DGR n. 4452/2021, tali obiettivi sono destinati a progettualità strategiche o a contesti lavorativi che presentano particolari criticità. Gli obiettivi devono essere preventivamente comunicati con informativa alle OO.SS, le quali potranno formulare richiesta di confronto entro 10 giorni.



Ad essi viene riservata una quota massima del 5% del fondo di risultato, fermo restando che le risorse che risulteranno a consuntivo non utilizzate, rientrano nella quota del fondo.

In tale ambito rientrano anche gli obiettivi regionali finanziati con le risorse aggiuntive regionali – RAR. Tempi, criteri e modalità di riparto sono declinati in specifica sessione negoziale aziendale, in osservanza delle specifiche linee guida regionali.

Art. 19 - Fondo di perequazione dell'attività libero professionale

In attuazione dell'art. 5 comma 2, lett. e) del DPCM del 27 marzo 2000, l'azienda accantona una percentuale pari al 5% della massa dei proventi dell'attività libero professionale, al netto delle quote a favore dell'azienda, al fondo aziendale da destinare alla perequazione per quelle discipline mediche e sanitarie non mediche che hanno una limitata possibilità di esercizio della libera professione intramuraria.

La definizione dei criteri per l'attribuzione dei proventi dell'attività libero professionale ai dirigenti interessati, ivi inclusi quelli derivanti dalla distribuzione del fondo di perequazione, è oggetto di specifica contrattazione collettiva integrativa.

Le parti si impegnano a definire nuovi criteri per la ripartizione del fondo di perequazione a partire dall'anno 2022.

Per l'annualità 2021, le parti convengono di destinare, nell'ambito dei residui risultanti dalla ripartizione del fondo di perequazione della dirigenza medica del medesimo anno, una quota ai dirigenti delle professioni sanitarie di importo pari a quella attribuita ai dirigenti del ruolo PTA che si occupano direttamente dell'attività di supporto della libera professione intramuraria.

Relativamente al fondo di perequazione della dirigenza sanitaria non medica, le parti convengono, data l'esiguità degli importi, di ripartire le somme accantonate nell'anno successivo a quello di riferimento con i criteri previsti per l'attribuzione della retribuzione di risultato di cui al precedente articolo 21bis. Analogamente si procede con le somme accantonate relative agli anni precedenti ad oggi non distribuite.

CAPITOLO III – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 20 - Disposizioni finali

Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente contratto si rinvia alla normativa nazionale in materia e ai regolamenti e procedure aziendali in essere.