



ASST PAPA GIOVANNI XXIII

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE

*IN ATTUAZIONE DEL CCNL 17.12.2020 AREA
FUNZIONI LOCALI*

DIRIGENZA

PTA

Bergamo, 6 giugno 2024

CCIA DIRIGENZA PTA

ASST PAPA GIOVANNI XXIII

Tale clausola non trova applicazione, pur in presenza di processi di riorganizzazione, nei casi in cui al dirigente sia affidato un incarico con retribuzione di posizione inferiore seguito di valutazione negativa.

Art. 23 - Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori

Il fondo di cui all'art. 91 del CCNL è finalizzato:

- alla retribuzione di risultato nel rispetto della disciplina di cui ai successivi articoli 24 e 25;
- ad eventuali trattamenti economici accessori previsti a valere su risorse del fondo, derivanti da specifiche disposizioni di legge;
- a welfare integrativo secondo la disciplina di cui all'art. 32 del CCNL;
- all'indennità di sostituzione di cui all'art. 73 del CCNL, secondo la disciplina definita nel citato regolamento in materia di graduazione, affidamento, valutazione e revoca degli incarichi dirigenziali.

Con accordo sottoscritto in data 21.02.2023, recepito con deliberazione n. 423 del 22.03.2023 le parti hanno definito di ridurre stabilmente il fondo di risultato, ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 91, comma 10, di una quota pari al 30% calcolata sulle risorse stabili, corrispondente a € 57.939,00.

Alla retribuzione di risultato dell'anno di competenza sono altresì destinate le eventuali risorse residue del presente fondo e quelle derivanti dal fondo ex art. 90 del CCNL.

Art. 24 - Criteri generali attribuzione retribuzione di risultato

Il fondo per la retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori - al netto degli importi delle indennità di sostituzioni e delle quote destinate alla quota aggiuntiva di cui al successivo articolo - è annualmente interamente 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

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 coerenza con tali obiettivi i Direttori/responsabili definiscono e assegnano i **sotto-obiettivi individuali** all'eventuale personale dirigente ad essi assegnato.

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.

Correlazione con il sistema di valutazione

La retribuzione di risultato è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance (organizzativa e individuale) conseguiti dai dirigenti a seguito del raggiungimento dei risultati relativi agli obiettivi stabiliti annualmente nell'ambito della programmazione aziendale.

Nello specifico:

- la performance organizzativa è misurata dal grado di raggiungimento degli obiettivi di struttura così come validati dal Nucleo di valutazione delle prestazioni;
- 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. 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.



Per entrambe le componenti, con decorrenza 01.01.2024, si applica la seguente tabella:

Risultato ottenuto	% riconosciuta
Inferiore al 50%	0
Dal 50% al 90%	In proporzione al risultato
Dal 90% al 95%	95%
Superiore al 95%	100%

Le eventuali somme non attribuite per mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi verranno riassegnate proporzionalmente 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 teorica di risultato spettante in base ai seguenti parametri:

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)
Responsabili SD/SS che non negoziano il budget	esito valutazione obiettivi organizzativi di dipartimento/struttura 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 01.01.2024)
Direttore di Dipartimento	100
Direttore di Struttura Complessa* - A	100
Responsabile Struttura semplice dipartimentale – B ₁	80
Responsabile Struttura semplice /semplice distrettuale – B ₂	75
Alta specializzazione - Ca	70
Incarico professionale - C	30

*L'incarico di direzione di distretto è equiparato economicamente all'incarico di direzione di struttura complessa.

La liquidazione della retribuzione di risultato spettante in applicazione dei suddetti criteri generali nonché la retribuzione aggiuntiva di cui al successivo articolo avviene a consuntivo, previa validazione dei risultati conseguiti da parte del Nucleo di valutazione delle prestazioni, entro il mese di maggio dell'anno successivo a quello di competenza.

Art. 25 - Retribuzione di risultato aggiuntiva

È prevista, con decorrenza 01.01.2024, una quota di retribuzione di risultato aggiuntiva per le seguenti fattispecie:

1. Differenziazione premio individuale

Ai sensi dell'art. 30, comma 2 del CCNL ai dirigenti che conseguono le valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione della retribuzione di risultato spettante.



La misura della maggiorazione, che si aggiunge alla quota già attribuita secondo i criteri di cui al precedente articolo, viene quantificata nel 30% del valore medio pro capite della retribuzione di risultato attribuita ai dirigenti valutati positivamente.

Il premio individuale viene attribuito ad una limitata quota massima di personale valutato pari al 5% (arrotondato all'unità superiore) del personale dirigente PTA in servizio al 31.12 dell'anno di riferimento, come di seguito illustrato:

Fondo disponibile (al netto degli altri utilizzi)	€ 100.000,00	Dato esemplificativo
Dirigenti in servizio al 31.12	20	Dato esemplificativo
Valore medio pro-capite	€ 5.000,00	=Fondo/numero
Percentuale incremento	30%	Valore definito
Maggiorazione quota	€ 1.500,00	=Valore medio pro-capite X 30/100
Percentuale dirigenti beneficiari	5%	
Numero dirigenti beneficiari	1	
Quota fondo destinata a differenziazione	€ 1.500,00	Maggiorazione quota X n. beneficiari

A tal fine verrà stilata una graduatoria delle valutazioni riferite alla performance in ordine decrescente, escludendo i dirigenti ricompresi negli obiettivi specifici di cui al successivo punto 3.

In caso di parità di valutazione sarà data priorità al dirigente con maggiore anzianità di servizio nel profilo di dirigente se non ha già beneficiato della maggiorazione nelle annualità pregresse.

2. Integrazione per incarichi ad interim

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 per l'incarico assunto ad interim, in proporzione all'effettivo periodo di svolgimento.

3. 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.

Gli obiettivi devono essere preventivamente comunicati (entro il 30 giugno dell'anno di riferimento) con informativa alle OO.SS, le quali potranno formulare richiesta di confronto entro 10 giorni.

Successivamente a quella data gli obiettivi specifici non potranno essere attribuiti ad eccezione di quelli condivisi con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.



Ad essi viene riservata una quota massima del 3 % del fondo di risultato, fermo restando che le risorse che risulteranno a consuntivo non utilizzate, rientrano nella quota del fondo.

CAPO IV - CRITERI DI ATTRIBUZIONE DEI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 26 - Criteri generali per l'attribuzione dei proventi dell'attività di supporto alla libera professione intramuraria dei dirigenti sanitari

L'art. 6.4 del regolamento per la gestione delle attività sanitarie integrative (ASI) erogabili in libera professione intramuraria e solvenza aziendale adottato con deliberazione n. 2376 del 16.12.2021 prevede di attribuire "l'8% della quota Azienda (quota aziendale a copertura dei costi diretti e indiretti) – sino ad un massimo di 100.000 euro, al lordo degli oneri aziendali (IRAP, INPS e INAIL)- alla costituzione del fondo per gli incentivi economici da distribuire al personale dirigenziale a tempo pieno dei ruoli amministrativo, tecnico e professionale in servizio in azienda".

Con accordo sottoscritto in data 19.04.2023, recepito con deliberazione n. 780 del 24.05.2023, le parti hanno definito la regolamentazione di seguito descritta per le annualità 2021 e 2022, impegnandosi a rivedere i criteri per le successive annualità.

La distribuzione del fondo destinato ad incentivare l'attività di supporto alla libera professione dei dirigenti PTA avviene come segue:

- a) una quota pari al 75% del fondo ai dirigenti PTA afferenti alle strutture che, ai sensi dell'art. 5 "Referenti di funzioni aziendali" del vigente regolamento per la gestione delle attività sanitarie integrative (ASI) erogabili in libera professione intramuraria e solvenza aziendale - adottato con deliberazione n. 2376 del 16.12.2021 - si occupano più direttamente della gestione degli aspetti normativi e gestionali dell'organizzazione delle ASI. Tali strutture sono:
- SC Bilancio programmazione finanziaria e contabilità;
 - SC Gestione e sviluppo delle risorse umane;
 - SC Area Accoglienza – CUP;
 - SC Sistemi Informativi – ICT;
 - SC Affari generali, per l'attività delle convenzioni presa in carico dall'anno 2022.

Le quote sono rapportate ai mesi di effettivo servizio in qualità di dirigente nell'anno di riferimento e ai seguenti pesi:

TIPOLOGIA INCARICO DIRIGENZIALE	PESO
Direttore SC	100
Altro incarico gestionale/professionale	90

- b) una quota pari al 25% del fondo, incrementata degli eventuali residui della ripartizione di cui al p.to a) derivanti dal rispetto del massimale attribuibile ai singoli dirigenti ai sensi dell'art. 116, comma 3 del CCNL 19.12.2019 dell'Area Sanità, ai dirigenti PTA