



CRITERI PER L'ASSEGNAZIONE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO – PERSONALE DELLA DIRIGENZA DELLE DUE AREE CONTRATTUALI – ANNO 2019

In tema di retribuzione di risultato, l'Azienda intende continuare ad implementare la metodologia della negoziazione per budget, che rimane la cornice di riferimento per le Aziende del SSR e affinare la definizione degli obiettivi di budget affinché questi siano sempre più:

- specifici, chiaramente identificabili, misurabili, realistici (coerenti con le risorse e lo spazio di azione), sfidanti, carichi di valore, orientati strategicamente e non scontati o sicuramente raggiungibili (devono richiedere uno sforzo incrementale finalizzato, individuale e collettivo);

inoltre devono essere assegnati con un orizzonte temporale adeguato (nei primi mesi dell'anno).

Nel tempo, le disposizioni normo-contrattuali hanno delineato un chiaro scenario di riferimento, con precise azioni, finalizzate all'implementazione di sistemi di valutazione dei risultati organizzativi e delle prestazioni individuali, supportati da un meccanismo di verifica: equo, trasparente e caratterizzato da una differenziazione verificabile e di natura meritocratica, nonché strettamente correlati con la performance dell'Azienda e delle sue diverse articolazioni.

Definizione entità fondi provvisori

Il fondo provvisorio per ciascuna Area Dirigenziale è il seguente:

- | | |
|---|----------------|
| ➤ per l'Area Medica | € 1.276.813,00 |
| ➤ per l'Area Sanitaria non Medica | € 144.944,00 |
| ➤ per l'Area Professionale Tecnica Amministrativa | € 100.896,00 |

Correlazione tra performance organizzativa e performance individuale.

Per correlare la performance organizzativa e quella individuale si ritiene di considerare le seguenti variabili:

- a) **La percentuale di raggiungimento degli obiettivi delle articolazioni organizzative autonome (ad es. UO/Servizi/Uffici).**
- b) **L'attribuzione della quota di incentivo in relazione alla valutazione di performance individuale.**

Criteri di ripartizione del fondo

Il fondo complessivo, dedotta eventualmente una quota (massimo 10%) finalizzata alla realizzazione di particolari progetti strategici – previo accordo con le OO.SS. delle due Aree Dirigenziali - viene suddiviso in due parti uguali, da destinare l'una alla remunerazione della performance organizzativa e l'altra alla remunerazione di quella individuale.

Eventuali residui derivanti dagli altri fondi contrattuali, andranno ad incrementare in pari percentuale (50% - 50%) la performance organizzativa e quella individuale.

Budget teorico di struttura

Il budget teorico di struttura è costituito sulla base della somma di tutti i coefficienti di apporto, di cui alla tabella sottostante, correlati al numero dei dirigenti in forza alla struttura proporzionalmente al periodo di assegnazione e alla tipologia del rapporto di lavoro intrattenuto (tempo pieno/impegno orario ridotto).

Sono riassorbite le eventuali supplenze.

Coefficienti di apporto

INCARICO	TIPOLOGIA	PESO	>15 anni (1,5)	tra 5 e 15 (1,25)	< 5 anni (1)
Responsabile di Struttura Complessa	///	3,75	5,63	///	///
Responsabile di Struttura Semplice	B1	2,75	4,13	3,44	2,75
	B2	2,25	3,38	2,81	2,25
	B3	1,95	2,93	2,44	1,95
Incarico di natura professionale di alta specializzazione e/o di competenza specialistico- funzionale	C1	1,65	2,48	2,06	1,65
	C2	1,65	2,48	2,06	1,65
	C3	1,50	2,25	1,88	1,50
Senza incarico	///	1,00	1,50	1,25	1,00

Per la Dirigenza Medica e Sanitaria l'anzianità viene ricondotta all'istituto della esclusività, mentre per le restanti figure dirigenziali viene considerata l'anzianità nella qualifica dirigenziale, maturata senza soluzione di continuità.

- in caso di attribuzione ad un Dirigente della responsabilità di più strutture complesse, la funzione secondaria è pesata con parametro 0,5;
- i coefficienti in questione restano in vigore sino a diverse determinazioni in materia di incarichi di responsabilità.
-

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La determinazione del **budget effettivo** delle strutture, si ottiene applicando al **budget teorico**, la percentuale del grado di raggiungimento degli obiettivi, operata dal Nucleo di Valutazione. Il riconoscimento economico, avviene come segue:

% di raggiungimento =< 50%

nessuna retribuzione di risultato

% di raggiungimento > 50%

retribuzione di risultato uguale alla percentuale
validata dal Nucleo di Valutazione

Nel caso in cui non venga raggiunta una percentuale superiore al 50% non si procederà all'attribuzione della quota legata alla performance individuale.



Eventuali avanzi derivanti dalla differenza fra il **budget teorico** ed il **budget effettivo** delle varie strutture, sono ridistribuiti – sino ad esaurimento del fondo - alle equipe che abbiano registrato una percentuale di raggiungimento degli obiettivi superiore al 70%, in base alla percentuale riconosciuta.

All'interno delle singole strutture, la suddivisione fra i singoli Dirigenti del **budget effettivo** spettante, a seguito della valutazione da parte del Nucleo di Valutazione, è operata tenuto conto delle seguenti variabili:

- coefficiente di apporto (come da tabella di cui al punto precedente);
- tipologia del rapporto di lavoro (tempo pieno-impegno orario ridotto);
- numero di giornate lavorative utili in corso d'anno (sono esclusi dai giorni utili di presenza le assenze per malattia, salvo l'ipotesi di gravi patologie, le aspettative a vario titolo ed i congedi);

ove alla struttura sia assegnata una sola figura dirigenziale, quanto non erogato a seguito dell'attribuzione di un grado di partecipazione inferiore al massimo previsto e/o in relazione al numero di giornate lavorative utili (nella fattispecie si prevede una franchigia di 30 giorni per assenze non utili) viene ridistribuito fra le diverse equipe nei termini di cui al paragrafo precedente.

PERFORMANCE INDIVIDUALE

Per l'anno 2019, nelle more del nuovo accordo sul sistema di valutazione permanente, così come concordato nell'accordo sottoscritto il 26/9/2018, si utilizza lo strumento e i criteri di valutazione previsti nel sistema della ex Azienda Ospedaliera "Ospedale Civile di Legnano".

All'interno delle singole strutture, la suddivisione fra i singoli Dirigenti del **budget** spettante, pari al **budget teorico** destinato alla performance individuale, è operata tenuto conto delle seguenti variabili:

- coefficiente di apporto (come da tabella sopra riportata);
- coefficiente di valutazione (come sotto riportato);
- tipologia del rapporto di lavoro (tempo pieno-impegno orario ridotto);
- numero di giornate lavorative utili in corso d'anno. (Sono esclusi dai giorni utili di presenza le assenze per malattia, salvo l'ipotesi di gravi patologie, le aspettative a vario titolo ed i congedi);

ove alla Struttura sia assegnata una sola figura dirigenziale, quanto non erogato a seguito dell'attribuzione di un grado di partecipazione inferiore al massimo previsto e/o in relazione al numero di giornate lavorative utili (nella fattispecie si prevede una franchigia di 30 giorni per assenze non utili) viene ridistribuito fra le diverse equipe nei termini di cui al paragrafo precedente.

Coefficiente di valutazione

da	a	parametro
14	25	1,00
26	37	1,25
38	48	1,50
49	59	1,75
60	70	2,00



Nel caso di attribuzione di un punteggio inferiore a 26 al dirigente interessato, non sarà attribuita la quota legata al raggiungimento della performance organizzativa.

Corresponsione delle quote

Utilizzando i report periodici dell'Ufficio Controllo di Gestione sull'andamento degli obiettivi di performance organizzativa, relativi al primo semestre 2019 e previa attestazione positiva del Nucleo di Valutazione, l'Azienda procede alla corresponsione a titolo di stato avanzamento lavori di una quota pari al 50% del budget teorico riservato alla performance organizzativa. Tale quota viene corrisposta con lo stipendio del mese di dicembre 2019.

Inoltre, previo:

- valutazione della performance organizzativa da parte del N.D.V.;
- valutazione della performance individuale, ad opera dei Dirigenti Responsabili;

la corresponsione del saldo della retribuzione di risultato (organizzativa + individuale) avverrà con le competenze stipendiali del mese di giugno 2020.

DURATA

Il presente accordo vale per l'anno 2019.