



CRITERI PER L'ASSEGNAZIONE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO – PERSONALE DELLA DIRIGENZA DELLE DUE AREE CONTRATTUALI – ANNO 2018

Con questo accordo, le parti hanno voluto definire in via preventiva, per l'anno 2018:

In tema di retribuzione di risultato, l'Azienda intende potenziare 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).

Da molti anni le leggi ed i contratti hanno delineato un chiaro scenario di riferimento, con precise traiettorie di azione, finalizzate all'introduzione di sistemi di valutazione dei risultati organizzativi e delle prestazioni individuali, in stretta correlazione con la performance dell'Azienda e delle sue diverse articolazioni.

Le recenti disposizioni normative impongono, con la forza cogente del dettato normativo, la concreta applicazione di sistemi premianti, in stretta coerenza con il sistema di programmazione e controllo e supportati da un meccanismo di verifica della performance individuale: equo, trasparente e caratterizzato da una differenziazione verificabile e di taglio meritocratico.

Diventa cruciale quindi verificare che i sistemi di misurazione della performance organizzativa ed individuale siano adeguati e coerenti con le regole norma-contrattuali, condizione essenziale per poter erogare incentivi economici e per istruire percorsi di sviluppo professionale (la gestione degli incarichi).

In un'ottica di consolidamento e affinamento del sistema le parti ritengono prioritario per il 2018:

- 1) rafforzare il raccordo/collegamento tra il sistema di valutazione e il sistema di programmazione e controllo;
- 2) migliorare la definizione di modalità e tempistica del processo di valutazione presentazione obiettivi di struttura, illustrazione ex ante della scheda individuale, colloquio di valutazione per la comunicazione degli esiti della valutazione);
- 3) progettare nuovi strumenti per la valutazione della performance individuale (progettando anche momenti formativi dedicati), che, per le peculiarità del contesto sanitario, deve integrarsi e armonizzarsi con quella di "equipe".

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 $\leq$ 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 équipe 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 équipe nei termini di cui al paragrafo precedente.

PERFORMANCE INDIVIDUALE

Per l'anno 2018 e sino al nuovo accordo sul sistema di valutazione permanente, considerato che gli strumenti di valutazione annuale della performance organizzativa utilizzati per il personale proveniente dalla ex AOL e dalla ex ASL Mi 1 riportano gli stessi items di valutazione e la stessa scala di giudizio - differenziando solamente per la definizione del coefficiente di valutazione – al fine di dare avvio ad una prima fase di revisione degli strumenti di valutazione di performance che porti ad uniformare il sistema di valutazione stesso, si concorda di utilizzare lo strumento e i criteri previsti nel sistema in adozione presso al ex AOL.

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 2018 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 novembre 2018.

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 2019.

DURATA

Il presente accordo vale per l'anno 2018.