



RELAZIONE ILLUSTRATIVA
PRE-INTESA SU:

ACCORDO DI PROROGA PER IL SOLO ANNO 2023 DEI CRITERI/MODALITA' DI UTILIZZO DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO CORRELATA ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE DELLA DIRIGENZA AREA SANITA' DELLA A.S.S.T. DELLA FRANCIACORTA CONTENUTE NELL'ACCORDO INTEGRATIVO STIPULATO IN DATA 8.2.2021.

Parte Prima (Modulo 1)

Data di sottoscrizione preintesa		24 ottobre 2023
Data di sottoscrizione accordo		29 novembre 2023
Periodo temporale di vigenza		01.01.2023 – 31.12.2023
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica: Presidente: Direttore Amministrativo Componente: Direttore Sanitario Componente: Dirigente Responsabile G.S.R.U.</p> <p>Organizzazioni Sindacali ammesse alla Contrattazione: ANAAO ASSOMED – CIMO – FASSID – AAROI EMAC – FP CGIL – FVM – FESMED – FEDERAZIONE CISL MEDICI – ANPO ASCOTI FIALS MEDICI – UIL FPL - FEDIR</p> <p>Organizzazioni Sindacali presenti e firmatarie: F.V.M. – CIMO – UIL FPL – AAROI EMAC – FESMED – FASSID AREA AUPI</p>
Soggetti destinatari:		Personale della Dirigenza Area Sanità
Materie trattate dal contratto integrativo:		Criteri/modalità di utilizzo per l'anno 2023 del fondo per la retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa e individuale
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio è stato effettuato dal Collegio Sindacale, Organo di controllo, così come si evince dall'apposito verbale n. 19 del 16/11/2023.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Piano Aziendale delle Performance per il triennio 2023-2025 è stato adottato con Deliberazione n.198 del 28.03.2023 all'interno del piano integrato di attività e di organizzazione 2023 – 2025 (PIAO) e pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito aziendale. La Relazione delle Performance relativa all'anno 2022, è pubblicata nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito aziendale.

Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	E' stato individuato il Responsabile Aziendale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. Il Piano Aziendale Prevenzione della Corruzione e della trasparenza PTPCT 2023-2025 è stato adottato con Deliberazione n. 198 del 28.03.2023 all'interno del piano integrato di attività e di organizzazione 2023-2025 (PIAO) e pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito aziendale.
		L'Azienda è impegnata nell'attuazione del PTPCT 2023-2025 e nell'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dal D.Lgs. n. 33/2013 modificato e integrato dal D.Lgs. 97/2016, verificati, nei tempi e modi previsti da ANAC, dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni.

Parte Seconda (Modulo 2)

La contrattazione sui criteri di erogazione nell'anno 2023 del Fondo per la retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa e individuale si è svolta nel corso dell'incontro sindacale del 24.10.2023.

Nel predetto incontro si è concordato, con le OO.SS. di categoria, di prorogare per il solo anno 2023 i criteri/modalità già definiti nell'Accordo Integrativo sottoscritto in data 8.2.2021, ciò stante l'attuale quadro di incertezza contrattuale, infatti l'ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale di lavoro relativo alla Dirigenza Area Sanità- Triennio 2019-2021 è stata sottoscritta fra le parti in data 28.9.u.s. ma è tutt'ora in corso l'iter di valutazione.

Di seguito vengono descritti per sommi capi i contenuti, in proroga per l'anno 2023, dell'Accordo Integrativo della Dirigenza dell'Area Sanità triennio 2020-2022 per la parte riguardante i criteri/modalità di utilizzo del Fondo per la Retribuzione di Risultato correlata alla performance organizzativa e individuale della Dirigenza Area Sanità della ASST della Franciacorta.

Modalità di utilizzo del Fondo di Risultato e tempi di erogazione

Per il raggiungimento degli obiettivi e dei risultati concordati annualmente con la Direzione Strategica in sede di contrattazione di budget viene assegnato alle UU.OO./Servizi/Aree in cui è attualmente articolata l'Azienda, il 100% dell'entità complessiva del Fondo per la Retribuzione di Risultato correlata alla performance organizzativa e individuale, **al netto della quota riservata per l'erogazione dei premi di eccellenza.**

Tale prima quota del fondo (connessa al raggiungimento degli obiettivi di budget) dovrà essere erogato nel rispetto dei tempi e dei criteri di seguito indicati:

- con gli stipendi del mese di novembre dell'anno di competenza si procederà all'erogazione del premio infrannuale della retribuzione di risultato nella misura massima del 50% della quota del Fondo a disposizione. Tale acconto sarà riconosciuto, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi da parte di ciascuna Struttura, nella percentuale effettiva di raggiungimento degli obiettivi stessi e comunque nella misura massima del 50% della quota assegnata all'equipe. **La predetta verifica rispetto agli obiettivi assegnati verrà certificata, come previsto dalla normativa, dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni, sulla scorta del monitoraggio intermedio sul primo semestre di attività e degli eventuali ulteriori dati aggiornati che si renderanno disponibili, atti a fornire evidenza dello stato di avanzamento;**
- con gli stipendi del mese di maggio dell'anno successivo a quello di competenza si procederà all'erogazione del saldo; tale erogazione terrà conto della percentuale di raggiungimento degli obiettivi da parte di ciascuna Struttura, come certificata dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni, nonché, per i soli Dirigenti di Struttura Complessa/Semplice a Valenza Dipartimentale/Semplice in Staff, del grado di raggiungimento degli obiettivi aziendali di interesse regionale assegnati annualmente con Decreto regionale, ciò in considerazione del fatto che il raggiungimento dei predetti obiettivi non può essere che il frutto dell'impegno di tutto il personale, in particolare della Dirigenza collocata in posizione apicale.

Criteri per l'assegnazione del fondo di risultato alle singole UU.OO./Servizi/Aree

Per ogni Struttura Complessa/Semplice a Valenza Dipartimentale/Semplice in Staff la quota del Fondo di Risultato assegnata è determinata in base al numero dei dirigenti medici dipendenti a rapporto esclusivo componenti l'equipe al 30 giugno dell'anno di competenza, valorizzati con peso 1,5 i Responsabili di Struttura e peso di 1 gli altri Dirigenti. Nessun dipendente può essere escluso dalla partecipazione alle azioni definite dal Responsabile di Struttura per il conseguimento degli obiettivi di budget.

Criteri per la ripartizione d'equipe

Una percentuale di raggiungimento globale degli obiettivi di equipe superiore al 96% consentirà la liquidazione al 100% del fondo di risultato di equipe come sopra determinato; percentuali di raggiungimento dei risultati d'equipe inferiori al 96% ma superiori al 50% comporteranno una riduzione percentuale del fondo di risultato d'equipe come indicato dalla tabella prevista dall'art. 3 dell'Accordo Integrativo del 8.2.2021 in proroga per l'anno 2023 e comunque una riduzione non inferiore al 30%.

Criteri per la ripartizione individuale ai Dirigenti Responsabili di Struttura

L'apporto individuale per i dirigenti Responsabili di Struttura (Complessa, Semplice a Valenza dipartimentale e Semplice in Staff alla Direzione Strategica) che concordano con la Direzione Strategica gli obiettivi annuali di budget, viene commisurato alla percentuale di raggiungimento globale degli obiettivi assegnati anche qualora si verificassero avvicendamenti in corso d'anno.

Il valore da liquidarsi ai predetti Responsabili viene, altresì, rapportato al raggiungimento degli obiettivi aziendali di interesse regionale, raggiungimento esplicitato a mezzo della valutazione attribuita annualmente al Direttore Generale.

L'importo non liquidato, per mancato raggiungimento degli obiettivi d'equipe e/o per la riduzione connessa alla valutazione degli obiettivi aziendali di interesse regionale, resta a disposizione del fondo di risultato dell'anno di competenza e verrà distribuito con i criteri di erogazione dei residui fondi concordati annualmente fra le parti.

Dirigenti di Struttura Semplice, Professionali, di base o senza incarico

L'apporto individuale di ciascun dirigente è stabilito a consuntivo, a mezzo dell'apposita scheda di valutazione dell'apporto individuale profuso per il raggiungimento degli obiettivi di budget dell'equipe. La valutazione attraverso la scheda telematica dovrà avvenire in due momenti, uno intermedio, ragionevolmente entro il 15 settembre di ogni anno, che permetterà a valutato e valutatore di verificare il livello di compliance alla performance attesa, ed uno definitivo, indicato nella scheda di budget, che fornirà la valutazione utile al calcolo delle spettanze economiche.

Al fine di dare maggiore trasparenza al percorso di valutazione indicato al punto precedente e favorire il confronto fra valutatore e valutato, sia in fase di valutazione intermedia che finale, il Responsabile di Struttura dovrà precisare nella scheda di valutazione individuale gli obiettivi assegnati al dirigente.

La quota spettante ai dirigenti di cui trattasi sarà pari al prodotto tra la % di raggiungimento degli obiettivi di equipe ed il peso assegnato per la scheda di valutazione. Il predetto "peso" verrà calcolato sulla base della tabella riportata sempre nell'Art. 3.6 dell'Accordo Integrativo del 8.2.2021 in proroga per l'anno 2023.

I contenuti della succitata scheda sono oggetto di contraddittorio tra il valutatore ed il dirigente interessato che può apporvi le proprie osservazioni ed accettare o non accettare gli stessi contenuti. L'eventuale non accettazione da parte del dirigente, sono oggetto di un secondo livello di valutazione.

Qualora nell'ambito dell'equipe, uno o più dirigenti ottengano una valutazione non sufficiente (inferiore a 15/25), formalizzata mediante la scheda di valutazione di cui sopra, gli stessi non avranno diritto alla corresponsione della quota

di Risultato che verrà distribuita, in proporzione, ai restanti membri dell'equipe, a condizione che l'equipe stessa abbia raggiunto gli obiettivi di budget con una percentuale superiore al 50%.

I sopra indicati criteri rispondono al dettato dell'art. 18 del D.Lgs 150/2009 il quale dispone che le amministrazioni debbano promuovere il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale (comma 1) e vieta la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi ("a pioggia") di incentivi e premi (comma 2).

Risponde invece ai principi di trasparenza e correttezza dell'azione amministrativa la previsione che gli obiettivi assegnati dal responsabile ai singoli dirigenti, all'atto della condivisione con l'equipe degli obiettivi di budget, siano formalizzati nella scheda di valutazione.

Criteri e condizioni di liquidazione della retribuzione di risultato

Di seguito si elencano sinteticamente i criteri e le condizioni di liquidazione della retribuzione di risultato.

La quota individuale di retribuzione di risultato, determinata secondo i criteri esposti all'art. 3 dell'Accordo Integrativo del 8.2.2021, sarà rapportata per la liquidazione a:

- periodo di servizio effettuato nell'anno di riferimento;
- percentuale di rapporto di lavoro;
- percentuale di riduzione per malattia degli emolumenti stipendiali al 90% e al 50%.

Risultati inferiori al 50% della percentuale di raggiungimento degli obiettivi di equipe, calcolata secondo i pesi assegnati nelle schede di budget, non daranno luogo alla retribuzione di risultato.

Valutazioni dell'apporto individuale, espresse a mezzo della scheda individuale indicata all'art. 3 punto 3.6, inferiori a punti 15/25 non daranno luogo alla retribuzione di risultato per i Dirigenti così valutati.

Le eventuali quote economiche conseguenti a conguagli negativi, o comunque non assegnate in sede di saldo per mancato conseguimento degli obiettivi concordati da parte delle equipe, resteranno a disposizione del Fondo dell'anno di riferimento, così come le quote risultanti dall'adeguamento di quanto assegnato ai Responsabili di Struttura in base al livello di raggiungimento degli obiettivi aziendali di interesse regionale.

Le eventuali quote economiche conseguenti a conguagli negativi o comunque non assegnate in sede di saldo per mancato conseguimento del peso massimo nella scheda di valutazione del dirigente, verranno re-distribuiti all'interno dell'equipe, qualora la stessa sia composta da almeno tre dirigenti, o resteranno a disposizione del fondo dell'anno di riferimento negli altri casi.

La certificazione intermedia del raggiungimento da parte di ciascuna Struttura degli obiettivi assegnati con la scheda di budget sarà effettuata dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni, sulla scorta della documentazione fornita in merito allo stato di avanzamento.

La certificazione finale sulla misura di raggiungimento dei risultati e sul conseguimento degli obiettivi concordati, sarà certificata dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni, sulla scorta della documentazione fornita dai competenti uffici e in base all'esito dell'eventuale contraddittorio con i Responsabili di Struttura se richiesto.

Premio di Eccellenza

Ai sensi dell'art. 93 comma 7 del CCNL Area Sanità è stata prevista una maggiorazione della quota di retribuzione di risultato che all'interno della pre-intesa viene denominata "premio di eccellenza". In sede di contrattazione integrativa sono stati concordati: la misura della maggiorazione e la modalità di liquidazione.

Ai Dirigenti di Struttura Semplice, Professionali, di base o senza incarico che conseguono nella valutazione finale riportata nella scheda di "valutazione individuale" una valutazione di eccellenza intesa come massimo punteggio attribuibile, è attribuita una maggiorazione del premio individuale ordinariamente spettante pari ad almeno il 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente (che abbia pertanto ottenuto nella scheda di valutazione individuale una valutazione superiore/uguale a 15/25 punti).

Si precisa, infine, che la provvisoria consistenza dei Fondi per il personale della Dirigenza Area Sanità per l'anno 2023 è stata resa nota con deliberazione n. 413 del 26/06/2023, e che la loro consistenza definitiva sarà deliberata a conclusione dell'esercizio 2023.

Firmato digitalmente dal Dirigente Responsabile
S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane
Dott. Stefano Visconi