Regione del Veneto

Istituto Oncologico Veneto
Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico

REGIONE DEL VENETO

VERBALE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Il giorno 16 gennaio 2024 ha avuto luogo presso la sala riunioni della Direzione Sanitaria – Ospedale Busonera l'incontro tra le delegazioni trattanti di parte datoriale e di parte sindacale dell'Area Sanità, nominate ai sensi dell'art. 7 del C.C.N.L. 19/12/2019, al termine del quale le parti hanno sottoscritto il seguente accordo:

"CRITERI GENERALI PER LE MODALITÀ DI ATTRIBUZIONE AI DIRIGENTI DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO CORRELATA ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE"

Premessa

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale della Dirigenza Area Sanità del 19.12.2019 (CCNL), dispone all'art. 5, c. 3, lett. c), che siano oggetto di confronto i criteri generali dei sistemi di valutazione professionale e dei sistemi di valutazione della performance ed all'art. 7, comma 5, lett. b) che siano oggetto di contrattazione i criteri per le modalità di attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato correlata alla performance.

Le parti prendono pertanto atto che l'istituto della retribuzione di risultato nelle sue due componenti A) performance organizzativa e B) performance individuale, trova la sua fonte di disciplina negli artt. 93, 93bis, art. 95 del CCNL e di quanto previsto dal D. Lgs. n. 150/2009.

In particolare si evidenzia che l'art. 93 stabilisce che la retribuzione di risultato è, in via principale, correlata all'incarico svolto e alla preventiva definizione degli obiettivi e dei livelli di prestazione annuali da assegnare nell'ambito del ciclo delle performance. Il finanziamento della retribuzione di risultato è disciplinato dall'art. 95. In particolare si riporta il comma 11 "dall'anno successivo al quello di sottoscrizione della ipotesi di CCNL e fino all'entrata in vigore del CCNL relativo al prossimo triennio contrattuale, la destinazione annuale delle risorse disponibili del presente fondo, tra le categorie di dirigenti destinatarie dei precedenti fondi, è effettuata in modo tale da garantire a ciascuna di esse quote di riparto proporzionalmente non inferiori a quelle risultanti dall'anno di sottoscrizione della presente ipotesi di CCNL".

Le risorse che finanziano l'istituto della retribuzione di risultato sono quelle storiche, definibili nella loro entità all'inizio di ciascun anno e individuate in via provvisoria per l'anno 2022 nel verbale sottoscritto il 10/10/2022 ad oggetto: "**Applicazione art. 95, comma 9 del CCNL del 19/12/2019 e determinazione definitiva fondi contrattuali anni 2020/2021 e provvisoria anno 2022**", e quelle contabilizzabili solamente a consuntivo dello stesso anno contabile, fra cui i residui non spesi dei fondi contrattuali.

Nel medesimo verbale si stabilisce di ridurre stabilmente le complessive risorse di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 95 – Fondo per la retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori, nella misura del 30% delle stesse, incrementando di un importo corrispondente le risorse di cui all'art. 94 – Fondo per la retribuzione degli Incarichi.

La Regione Veneto con Deliberazione della Giunta Regionale n. 140 del 16 febbraio 2016 "Organismi Indipendenti di Valutazione delle Aziende del Servizio Sanitario Regionale. Approvazione delle Linee guida relative alla costituzione, al funzionamento e alle competenze attribuite agli Organismi predetti, in conformità alle disposizioni nazionali e regionali in materia. DGR n. 84/CR del 15/10/2015 (L.R. 22/2011, art. 1, comma 2).", ha approvato le "Linee guida relative alla costituzione, al funzionamento e alle competenze attribuite agli Organismi Indipendenti di Valutazione delle Aziende del Servizio Sanitario Regionale, alle quali dovrà farsi riferimento per quanto attiene le modalità complessive di programmazione, gestione e validazione del "Ciclo della Performance" previste.

La DGR 1250/2020, ha definito le Linee Generali di indirizzo sulle materie di confronto regionale di cui all'art. 6 del CCNL, indicando tra queste, alla lettera c), i criteri generali dei sistemi di valutazione professionale e di performance dei dirigenti. In tali Linee guida viene evidenziato come il nuovo CCNL confermi il contenuto delle disposizioni precedenti.

Il Capo VIII "Verifica e valutazione dei dirigenti" agli artt. 55 e 56, del CCNL, nel rispetto dei principi fissati dall'art. 15, comma 5, del D. Lgs. N. 502/1992 e s.m.i., prevede principi e procedure del sistema di valutazione dei dirigenti e che "*le Aziende o Enti, con proprio regolamento, definiscono meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dell'attività professionale svolta dai dirigenti nonché dei costi, dei rendimenti e dei risultati in relazione ai programmi e obiettivi da perseguire correlati, per i dirigenti con incarichi di natura gestionale anche alle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente disponibili, stabilendo le modalità con le quali i processi di valutazione ivi definiti*".

Il D.Lgs. 150 del 27 Ottobre 2009, così come integrato e modificato dal D. Lgs 25 Maggio 2017, n. 74, aveva già introdotto meccanismi di riconoscimento del merito e della premialità, norme per la razionalizzazione e integrazione dei sistemi di valutazione, la riduzione degli adempimenti in materia di programmazione e di coordinamento della disciplina in materia di valutazione e controlli interni.

Tale disciplina, nel recare una organica riforma del rapporto di lavoro pubblico, ai titoli II e III ha previsto specifiche disposizioni in tema di misurazione, valutazione e trasparenza della "performance", nonché di valorizzazione del merito dei dipendenti pubblici rinviando, nello specifico, alla legislazione regionale (D.G.R. Veneto n. 2.205 del 6.11.2012) l'adeguamento di tali principi generali per i dipendenti delle Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Regionale.

In particolare, gli artt. 3 e 4 del D. Lgs 150 del 2009 hanno fissato i principi generali e le modalità di gestione del "ciclo della performance" quale sistema di valutazione delle Strutture e dei dipendenti tramite la valorizzazione dei risultati della performance organizzativa ed individuale alla quale collegare l'utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi, formalmente declinato tramite il Piano della Performance, previsto dall'art. 10 del medesimo D. Lgs.

Inoltre, relativamente agli obiettivi assegnati oggetto di valutazione, l'art. 5 comma 2 ha stabilito che tali obiettivi sono:
a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;

f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Sempre con riferimento al D. Lgs 150 del 2009, si riporta l'art. 7, comma 2-bis, che testualmente cita: "Il D.L. 24 giugno 2014, n. 90 convertito con modificazioni dalla L. 11 agosto 2014, n. 114 ha disposto (con l'art. 19, comma 9) che "*Al fine di concentrare l'attività dell'Autorità nazionale anticorruzione sui compiti di trasparenza e di prevenzione della corruzione nelle pubbliche amministrazioni, le funzioni della predetta Autorità in materia di misurazione e valutazione della performance, di cui agli articoli 7, 8, 9, 10, 12, 13 e 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono trasferite al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto*".

Si riporta infine quanto stabilito dal comma 2 dell'art. 18, del citato D. Lgs. n. 150/2009 "*E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto.*" E ancora l'art. 19 dispone "*Il contratto collettivo nazionale, nell'ambito delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance ai sensi dell'articolo 40, comma 3-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, stabilisce la quota delle risorse destinate a remunerare, rispettivamente, la performance organizzativa e quella individuale e fissa criteri idonei a garantire che alla significativa differenziazione dei giudizi di cui all'articolo 9,comma 1, lettera d), corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati. 2. Per i dirigenti, il criterio di attribuzione dei premi di cui al comma 1 è applicato con riferimento alla retribuzione di risultato.*"

MODALITA' APPLICATIVE

Le parti concordano i seguenti criteri generali per la remunerazione della retribuzione di risultatoi cui effetti decorrono a partire dall'anno 2024.

Per l'anno 2023 verranno applicati i criteri attualmente vigenti, per la sola parte relativa alle risorse che fanno capo al fondo storico di risultato, mentre le risorse derivanti da residui degli altri fondi verranno ripartite con criteri che privilegino i differenziali di ripartizione tra i diversi incarichi previsti dal presente accordo anche in considerazione della progressiva attuazione del regolamento in materia di incarichi nonché dei tempi che si sono resi necessari per l'approvazione del presente accordo. Dal 2024 il presente CCI si applicherà all'intera gestione del fondo di risultato. Le parti concordano, altresì, di valutare nel corso del 2024 la necessità di modificare il presente accordo qualora il nuovo CCNL in corso di approvazione introduca cambiamenti.

Il sistema premiante connesso alla retribuzione di risultato si fonda sui seguenti principi:

- la retribuzione di risultato deve essere uno strumento di riconoscimento al dirigente del proprio contributo individuale alla realizzazione della mission aziendale e, in particolare, a quella della struttura di appartenenza ed agli obiettivi annualmente assegnati alla stessa;
- coerenza del premio con i compiti, le mansioni e gli obiettivi assegnati al singolo dirigente anche in funzione della tipologia di incarico assegnato allo stesso;

MRB

- chiarezza del rapporto fra premio atteso e i risultati da conseguire e le modalità con cui gli stessi devo essere conseguiti;
- valorizzazione del lavoro di equipe laddove richiesto;
- valutazione dei risultati come elemento di trasparenza e di rendicontazione dell'efficacia del sistema e delle risorse ad esso dedicate.

Il fondo complessivo destinato alla Retribuzione di risultato viene ripartito tra le due tipologie di performance previste dalla normativa vigente come segue:

1. **Performance Organizzativa (PO)** **60%**
2. **Performance Individuale (PI)** **40%**

Le quote di budget di risultato attribuite alla singola U.O. sono distribuite sulla base del personale pesato tenendo dei seguenti parametri di seguito riportati.

La quota teorica spettante a ciascun dirigente è rapportata a:
- tipologia dell'orario di lavoro (coeff. orario = ore sett./38);
- effettivo servizio prestato nell'anno di riferimento.

La quota effettivamente spettante per effetto della valutazione sarà erogata in proporzione all'effettivo servizio effettuato nell'anno di riferimento; a tal fine non sono utili i periodi di assenza a titolo di:

- congedo parentale
- aspettativa e permessi non retribuiti a qualsiasi titolo
- aspettativa art. 42 comma 5 D.lgs 151/2001
- malattia superiore a 90 gg nell'anno solare.

Sono, altresì, considerate presenze:
- ferie e riposi compensativi
- infortuni sul lavoro;
- permessi sindacali retribuiti;
- terapia salvavita con ripresa dell'attività lavorativa tra un'assenza e l'altra nell'arco dell'anno;
- maternità obbligatoria non superiore a 6 mesi nell'anno;
- permessi retribuiti di cui alla Legge 104/92 per i dipendenti portatori di handicap;

La retribuzione di risultato sarà proporzionata in caso di eventuale regime orario ad impegno ridotto e sarà ridotta percentualmente in caso di riduzione dello stipendio per malattia al 90% e al 50%.

La retribuzione di risultato non verrà corrisposta ai dirigenti il cui cartellino presenti un debito orario al 31 dicembre dell'anno cui si riferisce la retribuzione qualora questi rifiutino il recupero. Eventuali rettifiche rispetto all'orario rilevato nell'anno di riferimento potranno essere apportate entro e non oltre febbraio dell'anno successivo.

In tutti i casi in cui, nell'ultimo anno di riferimento, non sia stato possibile valutare il dipendente per giustificate assenze prolungate del medesimo, il valutatore dovrà comunque inviare all'UOC Gestione Risorse Umane la scheda di valutazione del dipendente sbarrando la dicitura "non valutabile".

Ai dirigenti a rapporto non esclusivo, ai sensi dell'art. 15 del CCNL, comunque sottoposti a

valutazione individuale, non spetta la retribuzione di risultato.

I singoli incarichi sono pesati come di seguito riportato:

Incarico	Descrizione incarico	Punti
A1	Direttore Unità Operativa Complessa Chirurgica	1,5
A2	Direttore Unità Operativa Complessa non Chirurgica	1,5
B1	Responsabile Unità Operativa Semplice Dipartimentale	1,4
B2	Responsabile Unità Operativa Semplice	1,3
C1.1	Dirigente altissima professionalità dipartimentale	1,4
C1.2	Dirigente altissima professionalità di UOC	1,3
C2	Dirigente di alta specializzazione professionale	1,2
C3.1	Dirigente con incarico professionale di esperto senior	1,1
C3.2	Dirigente con incarico professionale di elevata esperienza	1,1
C3.3	Dirigente con incarico di consolidata esperienza	1,1
D	Dirigente con incarico professionale 0-5	1

Ai dirigenti con incarico di sostituzione di Direttore di UOCsi applica il peso definito per la funzione gestionale ricoperta ad interim.

Annualmente una quota parte dei residui dei fondi contrattuali pari al 20%, solamente se questi rientrano nei limiti posti dagli Indirizzi Contrattuali definiti nel Confronto Regionale con le OO.SS. della Dirigenza del Ruolo Sanitario (D.G.R. Veneto 1.250 del 01.09.2020 e sue s. m. e i.), potrà essere destinata straordinariamente ad incentivare lo svolgimento di attività ad elevata valenza strategica, non programmabili all'inizio dell'anno e non prevedibili in sede di negoziazione di budget.
Pertanto, nell'ambito delle risorse del Fondo per la Retribuzione di risultato, le parti destinano per gli anni 2024 e seguenti un tale importo per tali finalità.
Le modalità di impiego di tali risorse saranno oggetto di informativa preventiva alle OO.SS. e confronto con questi, al fine di appurare la sussistenza delle condizioni specifiche messe in premessa, e di successiva rendicontazione in merito all'utilizzo.

Il valore economico della quota di risultato spettante al singolo dirigente sarà determinato rapportando il totale del fondo di risultato (nelle sue due componenti di PO e PI) al totale dei pesi (attribuiti secondo la precedente tabella) dell'organico complessivo di Dirigenti Sanitari, presente nell'anno corrente (tenuto conto degli elementi di decurtazione derivanti dai parametri sopra elencati), e moltiplicando tale valore per il peso attribuito al singolo dirigente.

Alle quote individuali così calcolate si applicano poi le regole di valutazione e di impatto delle stesse riportate nei paragrafi del presente accordo relativi alla PO ed alla PI.

Gli effetti economici dei processi di valutazione riportati nei successivi paragrafi diverranno definitivi solo dopo che l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) avrà operato la prevista valutazione di seconda istanza di propria competenza.

LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Premesso che la Performance Organizzativa è strutturata, ai sensi del D.Lgs. n. 150/2009, come segue:

- Il **Piano Integrato di Attività e Organizzazione** (PIAO) che rappresenta il documento di pianificazione strategica dell'Istituto Oncologico Veneto – IRCCS (di seguito IOV_IRCCS) e costituisce il punto di partenza di tutto il processo che riguarda la PO.
- Sulla base del PIAO viene redatto il **Documento di Direttive** (DD) finalizzato a fornire la traccia per la contrattazione degli obiettivi di budget per l'anno corrente tra la Direzione e i Direttori/Responsabili dei Dipartimenti e delle strutture operative assegnatarie di budget.
- Il DD è un documento programmatico nel quale, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati tra l'altro gli obiettivi, gli indicatori ed i target oggetto della negoziazione.
- La metodica di definizione, negoziazione, monitoraggio e valutazione degli obiettivi di budget è descritta nel "**Sistema di Misura e Valutazione della Performance** (SMVP)" riportato nel relativo paragrafo del PIAO, al quale si rimanda per il dettaglio.
- Le tempistiche e gli attori del processo di gestione della PO è descritto dal cosiddetto "**Ciclo della Performance** (CdP)" che costituisce anch'esso parte del PIAO al quale si rimanda per il dettaglio.
- Il CdP si conclude con la valutazione finale del grado di raggiungimento della PO da parte di ciascuna unità operativa assegnataria di obiettivi di budget, che viene espresso in termini di percentuale complessiva di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

La corretta applicazione del SMVP, del DD e del CdP, nonché l'esito delle valutazioni finali sono parti del processo soggette alla validazione da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), che ne deve attestare la validità sotto il profilo normativo, metodologico e temporale.

Ciò premesso, vengono di seguito individuati i criteri generali dei sistemi di valutazione della PO, oggetto del presente accordo, per la parte relativa all'esito del confronto sindacale relativo all'art. 5, c. 3, lett. c) del CCNL:

- le unità operative che sono oggetto di assegnazione di obiettivi di budget sono tutte le strutture a cui è assegnato un budget di risorse umane e materiali;
- le linee guida per la definizione degli obiettivi di budget da assegnare alle singole unità operative sono riportati nel DD, approvato dalla Direzione, nel quale sono trasposti, in termini di azioni da perseguire e target da realizzare, gli obiettivi strategici della Direzione e gli obiettivi assegnati dalla Regione al Direttore Generale, come individuati dal PIAO e dalla relativa DGR;
- la negoziazione degli obiettivi avviene tra il Comitato di Budget (individuato dalla Direzione), il Direttore di Dipartimento ed i Direttori/Responsabili delle unità operative che fanno capo al dipartimento;
- al termine della negoziazione la scheda di budget viene sottoscritta dalle parti;
- è fatto obbligo al Direttore/Responsabile dell'unità operativa, una volta concordati gli obiettivi e sottoscritta la scheda di budget, di illustrare la stessa a tutti i dirigenti componenti l'equipe, compresi i dirigenti a rapporto non esclusivo;
- ciascun obiettivo deve essere raggiungibile, misurabile, sempre associato ad un indicatore di risultato (preferibilmente, ove possibile, di tipo quantitativo);
- a ciascun obiettivo viene assegnato un peso relativo e il totale dei pesi di tutti gli obiettivi che compongono la scheda deve essere pari a 100;
- la valutazione finale del grado di raggiungimento della PO di una unità operativa è data dalla media ponderata sui pesi del grado di raggiungimento (espresso in termini percentuali) di ciascun obiettivo inserito nella scheda;

- la valutazione finale si intende conseguita con un apporto uniforme e proporzionale al peso dell'incarico da parte di tutti i componenti dell'equipe che fa capo all'unità operativa.

I criteri come sopra esposti dovranno essere trasposti nel SMVP sopra citato al fine di rendere coerenti l'insieme delle disposizioni normative cogenti sull'argomento.

Il grado di raggiungimento della PO da parte di ciascuna unità operativa costituisce **l'input** per il presente accordo, con il quale vengono definiti i criteri per la determinazione delle quote economiche di premialità (Retribuzione di risultato) da assegnare a ciascun dirigente per la quota parte relativa alla Performance organizzativa.

Il grado di raggiungimento complessivo della PO di una determinata unità organizzativa incide sulla quota di risultato assegnata al singolo dirigente per questa area di valutazione nel seguente modo:

a) in presenza di valutazione della PO pari o superiore al 90% il risultato si intende integralmente raggiunto la quota di risultato è mantenuta al 100%;
b) in presenza di valutazione della PO compresa tra il 60 e l'89% il risultato si intende raggiunto con la stessa proporzione e la quota di risultato è decurtata del complemento a 100 della valutazione;
c) in presenza di valutazione compresa tra il 50 e il 59% il risultato si intende raggiunto al 50% e la quota di risultato è decurtata del 50%;
d) in presenza di valutazione inferiore a 50%la quota di risultato è decurtata del 100%.

LA PERFORMANCE INDIVIDUALE

La PI viene valutata sulla base della metodica di valutazione adottata dall'Istituto Oncologico Veneto – IRCCS in coerenza con i criteri generali individuati dal presente accordo, per la parte relativa all'esito del confronto sindacale attuato nel rispetto di quanto disposto dall'art. 5, c. 3, lett. c) del CCNL.

Per la PI, come per la PO valgono i criteri generali individuati di cui al paragrafo sulle Modalità Applicative, mentre di seguito vengono riportati i criteri generali specifici per la PI, risultanti dal confronto effettuato in sede di tavolo sindacale a cui ci si atterrà nell'applicazione di questo istituto:

- la valutazione della performance individuale è articolata in item che attengono alle diverse dimensioni che identificano la prestazione;
- la valutazione degli item di natura non quantitativa, ove previsti, dovrà comunque poter sempre essere ricondotta ad elementi oggettivi e riscontrabili;
- il processo di valutazione è suddiviso in due fasi: la valutazione di prima istanza e la valutazione di seconda istanza;
- la valutazione di prima istanza, viene effettuata dal dirigente sovraordinato, come individuato dall'organizzazione dello IOV-IRCCS e attiene alla verifica ed alla valutazione di merito dei risultati conseguiti e delle attività professionali svolte;
- la valutazione finale deve essere preceduta da uno o più colloqui intermedi documentati tra il valutatore ed il valutato; tali colloqui assumono particolare rilevanza, ai fini della correttezza del processo di valutazione, nel caso in cui durante il periodo emergano elementi di criticità che

facciano ipotizzare da parte del valutatore possibili valutazioni non positive, tutto ciò al fine di poter permettere al valutato di conoscere le criticità rilevate e di poter mettere in atto un percorso di miglioramento della performance individuale;

- la valutazione di seconda istanza è effettuata dall'OIV ed è finalizzata a validare il processo di valutazione che ha portato alla valutazione finale da parte del valutatore di prima istanza;
- al dirigente valutato dovrà essere resa disponibile da procedura informatica copia della propria scheda di valutazione. La scheda di valutazione deve essere sottoscritta dal valutatore e dal valutato per mera presa visione;
- il dirigente potrà chiedere, entro e non oltre 30 giorni dalla sottoscrizione, il riesame della stessa con istanza scritta e motivata indirizzata al Direttore Generale;
- all'OIV è attribuito il compito di valutare i casi di contestazione della valutazione di prima istanza risultata negativa o con punteggio inferiore a 90 punti, effettuata dal valutatore;
- il dirigente potrà essere sentito dall'OIV con il rappresentante sindacale o persona di fiducia da lui designata. L'OIV potrà, altresì, udire il valutatore per raccogliere eventuali controdeduzioni

Il punteggio della valutazione finale è ottenuto come somma dei punteggi attribuiti ai singoli item di valutazione riportato sulla scheda.

Il punteggio complessivo della PI di un dirigente, così ottenuto, incide sulla quota di risultato assegnata per questa area di valutazione nel seguente modo:

a) in presenza di valutazione della PI pari o superiore al 90% il risultato si intende integralmente raggiunto la quota di risultato è mantenuta al 100%;
b) in presenza di valutazione della PI compresa tra il 50 e 89% il risultato si intende raggiunto per una percentuale pari al punteggio conseguito (es. 85 punti corrispondono al conseguimento del 85% della quota di risultato), mentre la quota di risultato decurtata è pari al complemento a 100 della percentuale di raggiungimento;
c) in presenza di valutazione della PI con punteggio inferiore a 50 la quota di risultato legata alla PI viene decurtata del 100% e quindi non viene erogata.

UTILIZZO DEI RESTI E DEI RESIDUI

Le parti infine, avuto riguardo al disposto di cui all'art. 95, comma 8, del CCNL, prendono atto che ai sensi della succitata norma, eventuali risorse, qualora a consuntivo risultassero ancora disponibili nel fondo di che trattasi, nonché nei fondi di cui agli artt. 94 e 96, devono essere temporaneamente utilizzate per finanziare l'istituto della retribuzione di risultato relative al medesimo anno cui si riferiscono i resti.

Le quote di retribuzione risultato, non assegnate per assenze rientrano nelle disponibilità residue del fondo della retribuzione di risultato di competenza.
Le quote di retribuzione di risultato non erogate alle UO, per parziale o totale mancato raggiungimento degli obiettivi di budget legati alla PO, saranno ridistribuite entro il bimestre successivo tra le UU.OO. che hanno conseguito una performance organizzativa superiore o uguale al90%.

Le decurtazioni derivanti dal mancato raggiungimento della P.I. rimangono all'interno della U.O. e vengono distribuite tra i componenti dell'equipe che hanno conseguito una performance individuale uguale o superiore al 90%.
Delle modalità di distribuzione di dette quote sarà data informativa alle OO.SS.

MAGGIORAZIONE DELLA QUOTA INDIVIDUALE

Ai dirigenti che abbiano conseguito a partire dal 2024 una valutazione della PI pari o superiori a 98 punti è attribuita (a scalare dal valore massimo pari a 100 in giù) una maggiorazione della retribuzione di risultato prevista per questa tipologia di valutazione, che si aggiunge alla quota base spettante al dirigente rientrante in questa categoria.

La misura di detta maggiorazione non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite della retribuzione di risultato.

Ciò premesso si prevede di assegnare una somma economica fino all'occorrenza massima del 5% del fondo di risultato dell'anno di riferimento, a quei dirigenti che hanno garantito i livelli di performance più elevati, come sopra individuati, attribuendo agli stessi un importo di retribuzione di risultato maggiorata di una quota economica pari al 30% rispetto al valore medio pro-capite della retribuzione di risultato. Le quote così individuate dovranno essere distribuite proporzionalmente alle figure professionali (medici, biologi, farmacisti, ecc.), con arrotondamento in eccesso, al fine di garantire che ciascuna tipologia di dirigenti possa accedere ad almeno una delle quote di eccellenza distribuite.

L'individuazione dei destinatari di tali quote, qualora il numero dei dirigenti con valutazione della PI, rientrante nella soglia sopra individuata, superi il numero complessivo degli aventi diritto, è determinata sulla base dell'effettivo apporto (valutato sulla base di elementi oggettivi) dato da tali figure alla realizzazione della performance. Tale attività istruttoria è affidata ai Direttori di Dipartimento ed alla Direzione Sanitaria/Scientifica di concerto con i responsabili delle strutture di rispettiva afferenza.

Tali maggiorazioni sono corrisposte entro il bimestre successivo a quello di pagamento del saldo.

Le parti concordano di verificare l'attuazione del presente punto dopo la prima applicazione.

TEMPISTICHE DI LIQUIDAZIONE

La retribuzione di risultato correlata agli obiettivi di budget sarà erogata con le seguenti cadenze temporali:

- saldo non oltre agosto dell'anno successivo, ad avvenuta certificazione dell'OIV del processo di valutazione della performance.

Le parti prendono, inoltre, atto che, come comunicato dall'Amministrazione, dal mese di aprile 2023 non sono più corrisposti gli acconti mensili al di fuori dei pagamenti ivi previsti.

NOTA DI SALVAGUARDIA

Le disposizioni presenti nel seguente accordo, qualora non modificate da un nuovo CCIA, valgono per gli anni 2023 e seguenti, se non in contrasto con le norme del CCNL della Dirigenza del Ruolo Sanitario 2019 – 2021.

Letto e sottoscritto:

Parte pubblica:

Dott. Francesco Favretti	Direttore Amministrativo
Dott.ssa Anna Maria Saieva	Direttore Sanitario
Dott.ssa Monica Paiola	Direttore UOC Gestione Risorse Umane
Dott.ssa Alessandra Cappelletto	Direttore UOC Direzione Medica
Dott. Massimo Cacco	Responsabile UOSD Professioni Sanitarie

Parte sindacale:

I componenti delle OO.SS. firmatarie del CCNL 2016-2018:

FP CGIL	
FEDERAZIONE CISL MEDICI	
UIL FPL	
AAROI EMAC	
ANAAO ASSOMED	
CIMO	
FASSID (area SNR)	
FVM	
FESMED	
ANPO - ASCOTI - FIALS Medici	