

ESTRATTO ACCORDO INTEGRATIVO AU2 DIRIGENZA SPTA  
RETRIBUZIONE RISULTATO 2017

- A) quota per la valutazione della performance delle UU.OO. legata al grado di partecipazione nel conseguimento di obiettivi di budget, corrispondente al 90% del Fondo;
- B) quota riservata alla Direzione di Area Vasta per la valutazione circa il raggiungimento di risultati particolarmente significativi in relazione a progetti, corrispondente al 5% del Fondo;
- C) quota per la valutazione collegata alla performance individuale di cui al D.Lgs 150/2009 corrispondente al 5% del Fondo.

Le quote non spese relative al punto B) e C) incrementano la quota A).

I Residui del Fondo Posizione e del Fondo Disagio accertati a consuntivo in sede di chiusura di bilancio disponibili per la finalità del presente accordo incrementano la quota A) del Fondo dell'area della dirigenza SPTA.

**Art. 2**

**Determinazione delle quote**

Il valore delle quote capitarie annue, di cui alla quota parte fondo "A", è determinato in base ai seguenti indici di pesatura:

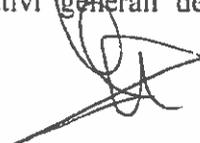
- |   |              |
|---|--------------|
| - Dirigente con incarico di Direzione di struttura complessa            | = Valore 1,4 |
| - Dirigente con incarico di struttura semplice a valenza dipartimentale | = Valore 1,3 |
| - Dirigente con incarico di struttura semplice                          | = Valore 1,2 |
| - Dirigente con incarico di alta specializzazione/Equiparato            | = Valore 1,1 |
| - Dirigente con altri incarichi   | = Valore 1,0 |

**Art. 3**

**Individuazione obiettivi di budget soggetti alla valorizzazione**

Per l'individuazione degli obiettivi di budget soggetti alla valorizzazione le parti fanno rinvio all'art. 52 del CCNL dell'Area della Dirigenza SPTA (anni 1998/2001) secondo cui le risorse finanziarie per la retribuzione di risultato "sono annualmente destinate e costituire una componente retributiva correlata ai risultati raggiunti e finalizzata anche a costituire un premio per il conseguimento di livelli di particolare qualità della prestazione dei dirigenti".

Si precisa che il fondo è pertanto destinato a promuovere il miglioramento organizzativo e l'erogazione dei servizi per la realizzazione degli obiettivi generali dell'azienda o dell'ente.



finalizzati al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, di efficacia e di economicità dei servizi istituzionali, tra i quali sono particolarmente qualificanti:

- l'ottimizzazione delle condizioni di fruibilità delle prestazioni sanitarie, e non, anche attraverso l'ampliamento degli orari di apertura al pubblico e un maggiore orientamento all'utenza;
- la razionalizzazione della spesa per consumi sanitari e farmaceutici anche attraverso l'adozione di adeguati protocolli clinici, diagnostici e terapeutici;
- la razionalizzazione, la personalizzazione ed umanizzazione delle prestazioni sanitarie;
- semplificazione e razionalizzazione procedimenti amministrativi;
- la realizzazione di modelli organizzativi innovativi per le attività delle articolazioni aziendali.

Agli obiettivi sopra citati si aggiunge la valutazione dei risultati ottenibili in aree particolarmente critiche e strategiche che interessano Dirigenti di C.d.R. o trasversali a più C.d. R..

#### Art. 4

##### Valutazione dei risultati di struttura

Si conviene che l'erogazione degli emolumenti riconosciuti per il raggiungimento degli obiettivi assegnati e siglati in calce alla scheda di budget di ciascuna U. O., avvenga - per la quota parte FONDO A - come segue:

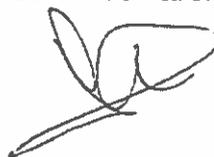
La misurazione dei risultati effettivamente raggiunti da ogni C.d.R. avviene alla stregua di 4 parametri di valutazione A -B -C -D.

Grado di raggiungimento dell'obiettivo	Quota assegnata al C.d.R.
(A) Risultati raggiunti con percentuale uguale o superiore all'80%	100% della quota capitaria
(B) Risultati raggiunti con percentuale dal 65% a 79%	80% della quota capitaria
(C) Risultati raggiunti con percentuale dal 50% al 64%	65% della quota capitaria
(D) Risultati raggiunti con percentuale inferiore a 50%	Nessuna attribuzione delle quota capitaria

#### Art. 5

##### Valutazione dei risultati progetti

In merito alla valutazione dei progetti a cui è legata la quota B) del Fondo - la stessa verrà effettuata come segue:



- acquisizione, da parte del Controllo di Gestione, della relazione del Responsabile del Progetto che dovrà contenere in dettaglio cognome e nome dei dirigenti partecipanti nonché, qualora progetto con orario aggiuntivo, delle ore dedicate (con precisa indicazione se timbrate con apposita causale ovvero se risultanti nel saldo orario dell'anno di competenza); qualora la progettualità non preveda l'espletamento di orario aggiuntivo, dovrà essere indicato l'importo individuale da riconoscere al singolo dirigente;
- verifica della effettiva presenza dell'assolvimento del debito orario annuale tramite cedolino rilevazione presenze al 31 dicembre dell'anno di riferimento;
- verifica dell'orario aggiuntivo effettivamente svolto al 31 dicembre dell'anno di riferimento;
- verifica del mantenimento delle ore aggiuntive destinate alla/e progettualità (qualora non timbrate con apposita causale) nei due mesi precedenti la liquidazione (divieto di generare debito orario al dirigente )

#### Art. 6

##### Valutazione dei risultati individuali

In merito alla valutazione gestionale dei dirigenti - a cui è legata la quota C) del Fondo - la stessa verrà effettuata come segue:

- dal Direttore di Dipartimento per i Dirigenti di Struttura Complessa e Struttura semplice dipartimentale
- dal Direttore di Struttura complessa per i Dirigenti con incarico di Struttura semplice/Alta Specializzazione/Professionale/di Base;
- dal Dirigente con incarico di Struttura Semplice o Struttura Semplice Dipartimentale per i Dirigenti a lui assegnati con incarico di Alta Specializzazione/Professionale/di Base;
- dal Direttore di Area Vasta in assenza di Direttore di Dipartimento.

La valutazione, su base 100, terrà conto dell'apporto individuale fornito da ciascun Dirigente secondo la scheda individuale allegata al presente accordo.

#### Art.7

##### Verifica e liquidazione

La liquidazione dei compensi legati alla retribuzione di risultato nelle componenti quota A), B), e C) avverrà entro due mesi successivi alla conclusione del percorso di valutazione da parte del Nucleo di Valutazione.

## Art. 8

### Criteria e modalità di ripartizione

In merito ai criteri generali per l'assegnazione e la ripartizione della retribuzione di risultato, le parti, convengono quanto segue:

- il saldo avverrà secondo quanto stabilito agli artt. 2,4,5 e 6 ed in proporzione dell'effettiva presenza.

Le assenze verranno così considerate:

- Assenze senza diritto alla retribuzione, a qualsiasi titolo: nessuna corresponsione di quote di retribuzione di risultato.
- Assenze per malattia : nessuna corresponsione di quote per periodi eccedenti i 30 gg..

I residui determinati dalle assenze di cui sopra debbono essere distribuiti ai presenti nella medesima U.O./Servizio.

I Dirigenti nominati sostituti, con diritto alla relativa indennità, avranno titolo alla quota spettante al sostituito.

Nel caso in cui ad un Direttore, in via temporanea e nelle more di diversi provvedimenti, venga formalmente attribuita, una volta esperiti i procedimenti di cui all'art. 18, comma 4, del CCNL8/6/2000, la responsabilità "ad interim" di una diversa U.O.C. priva di titolare, ai sensi dell'art. 18, comma 8, del citato CCNL, al medesimo viene, comunque, riconosciuta una sola quota di salario di risultato, incrementata in ragione dell'ulteriore aggravio di responsabilità assunte.

Detto incremento è calcolato in misura pari al 30% della Retribuzione di Posizione annua prevista e non corrisposta al titolare dell'U.O.C. priva dello stesso.

A norma, infatti, dell'art. 50, comma 5, del citato CCNL, le somme che a consuntivo risultano disponibili nel fondo di posizione sono, temporaneamente, utilizzate nel fondo di risultato relativo al medesimo anno, per poi essere riassegnate al fondo di posizione a decorrere dall'esercizio finanziario dell'anno successivo.

Il compenso è, quindi, opportunamente rapportato al periodo di effettiva reggenza e spetta al Direttore sostituito sin dal primo giorno di effettivo svolgimento dell'incarico di sostituzione.

Per tutto quanto concerne le modalità di liquidazione, rendicontazione e valutazione, trovano applicazione le disposizioni già previste per la retribuzione di risultato relativa alla quota Fondo A.

I benefici economici, quantificati ai sensi del comma 6 del presente articolo, vengono attribuiti, per una singola quota del 30% e nella misura più favorevole, a prescindere dal numero degli incarichi "ad interim" eventualmente conferiti.



**SCHEDA DI VALUTAZIONE  
DIRIGENZA**

Dirigenti di Struttura Complessa/ Struttura Semplice Dipartimentale/c Struttura Semplice

Anno \_\_\_\_\_

Struttura Organizzativa: \_\_\_\_\_

**Dati Anagrafici del Valutato**

Cognome e Nome: \_\_\_\_\_

Matricola: \_\_\_\_\_

Posizione Professionale: \_\_\_\_\_

Area dei Risultati	Punteggio	MAX
<i>Livello di partecipazione ai risultati della struttura di appartenenza</i>		20
<i>Livello di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati</i>		20

Area dei comportamenti organizzativi	Punteggio	MAX
Integrazione interna/esterna		20
Organizzazione		20
Risoluzione dei conflitti		20

<b>VALUTAZIONE COMPLESSIVA (=somma dei punteggi)</b>	0	100
--	---	-----

**Punti di forza e Aspetti da migliorare**

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**Osservazioni del valutato**

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Data \_\_\_\_\_

Firma del valutatore \_\_\_\_\_

Firma del valutato \_\_\_\_\_

**SCHEDA DI VALUTAZIONE  
DIRIGENZA**

Dirigenti con incarico di Alta Specializzazione (IPAS) e di Base

Anno \_\_\_\_\_

Struttura Organizzativa: \_\_\_\_\_

**Dati Anagrafici del Valutato**

Cognome e Nome: \_\_\_\_\_

Matricola: \_\_\_\_\_

Posizione Professionale: \_\_\_\_\_

Area dei Risultati	Punteggio	MAX
<i>Livello di partecipazione ai risultati della struttura di appartenenza</i>		35
<i>Livello di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati</i>		35
<b>Area dei comportamenti organizzativi</b>		
	<b>Punteggio</b>	<b>MAX</b>
Integrazione interna/esterna		10
Organizzazione		10
Risoluzione dei conflitti		10
<b>VALUTAZIONE COMPLESSIVA (=somma dei punteggi)</b>	0	100

**Punti di forza e Aspetti da migliorare**

**Osservazioni del valutato**

Data \_\_\_\_\_

Firma del valutatore \_\_\_\_\_

Firma del valutato \_\_\_\_\_