

**REGOLAMENTO PER L'ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO AI
DIRIGENTI APPARTENENTI ALL'AREA MEDICA E VETERINARIA
AZIENDA ULSS 3 SERENISSIMA**

In data 14 novembre 2018, presso la sede dell'Azienda ULSS 3 Serenissima, via Don Tosatto, 147, Venezia Mestre, si è riunita la delegazione trattante per la definizione dei criteri di distribuzione delle quote di retribuzione di risultato di cui all'art. 56 del CCNL 3.11.2005, come integrato dall'art. 12 del CCNL 6.07.2006, dall'art. 26 del CCNL 17.10.2008 e dall'art. 11 del CCNL 6.05.2010, nonché per la definizione delle relative modalità di erogazione, concordano quanto segue.

La retribuzione di risultato è collegata alla negoziazione di budget ed ai suoi esiti.

Le parti convengono, **a partire dall'anno 2018**, in relazione al diverso coinvolgimento nella contrattazione di budget, la definizione di n. 2 diverse fasce di pesatura dei dirigenti, in relazione all'incarico da essi ricoperto:

DESCRIZIONE	PESATURA
<ul style="list-style-type: none"> • Dirigente con incarico di direzione struttura complessa • Dirigente con incarico di responsabile di struttura semplice a valenza dipartimentale 	1,2
<ul style="list-style-type: none"> • Altri dirigenti 	1,0

Conseguentemente si prevedono n. 2 tipologie di schede di valutazione (allegati 1 e 2), differenziate tra dirigenti con responsabilità di budget e tutti gli altri.

Le parti concordano, inoltre, quanto segue:

- a) **L'ammontare delle risorse da destinare annualmente alla retribuzione di risultato è pari al 95% delle disponibilità annuali del fondo:**

Quota base annua = **95%** disponibilità fondo di risultato (consolidato più eventuali residui da altri fondi aziendali dello stesso anno)/numero dirigenti in servizio nell'anno a rapporto esclusivo in base alla presenza calcolata come previsto al punto 2.3

Risorse da attribuire alle strutture = Quota base annua x numero dirigenti a rapporto esclusivo in servizio nell'anno in base alla presenza calcolata come previsto al punto 2.3

- b) **Una quota pari al 5% del fondo disponibile è destinata:**

Al finanziamento di **progetti obiettivo** di cui al Regolamento aziendale, da realizzarsi mediante l'espletamento di attività aggiuntiva, allo scopo dell'aumento della qualità e/o della riduzione dei costi; i progetti saranno predisposti e presentati alla Direzione Aziendale dai Direttori di Dipartimento entro il 31

marzo dell'anno di riferimento, utilizzando il modello appositamente predisposto dall'UOC Gestione Risorse Umane; la Direzione sceglierà annualmente i progetti da finanziare che, prima della loro formale approvazione da attuarsi entro il 30 aprile successivo, saranno oggetto di preventiva informativa sindacale.

e/o

Per l'anno 2018: a riconoscere, su proposta della Direzione Aziendale coadiuvata dall'UOC Controllo di Gestione, **un incremento di budget alle strutture** che abbiano realizzato una prestazione maggiore di quella negoziata in sede di budget ovvero abbiano ottenuto la prestazione richiesta pur in presenza di una variazione negativa dell'organico nell'anno in corso; la quota del 3% del fondo di risultato sarà attribuita alle équipe individuate sulla base di quanto comunicato dall'UOC Controllo di Gestione, in proporzione al numero di dirigenti ad essa assegnati.

A regime, dall'anno 2019: a finanziare un'integrazione della quota di Budget della retribuzione di risultato a tutte le UU.OO. alle quali saranno assegnati – in sede di contrattazione di Budget – obiettivi di maggior peso strategico; questa quota parte del fondo sarà distribuita alle équipe delle UU.OO. individuate dalla Direzione Aziendale con il supporto dell'UOC Controllo di Gestione in proporzione al numero di dirigenti assegnato alle stesse.

1. MODALITA DI EROGAZIONE DELLA QUOTA DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1.1

L'erogazione della quota di retribuzione di risultato a titolo di acconto mensile avviene secondo quanto previsto all'art. 12, comma 4, del CCNL 4/07/2006, nella misura non superiore al 50% del fondo consolidato dell'anno di riferimento, sulla base delle quote definite annualmente.

Per l'anno 2018 le quote attribuite a titolo di acconto sono quelle definite con le OOSS nell'accordo sottoscritto in data 15.02.2018, che qui di seguito si riportano, distinte per i dirigenti all'area sanitaria e quelli appartenenti all'area professionale tecnica e amministrativa (PTA):

tipo incarico	Coeff.	Quota acconto mensile 50%
lett. A e lett. B1	1,2	140,12
lett. B2	1,0	116,77
lett. C	1,0	116,77
lett. D	1,0	116,77

1.2

Entro il 30 giugno di ogni anno i Direttori di UOC/UOSD sono tenuti obbligatoriamente a segnalare ai dirigenti loro collaboratori e per conoscenza all'UOC Gestione Risorse Umane eventuali situazioni di valutazione intermedia negativa (modello allegato 3); dopo questa prima valutazione intermedia, in caso la stessa sia negativa, verranno sospesi gli acconti mensili dell'anno di riferimento.

Qualora la valutazione annuale risultasse successivamente positiva si provvederà a riconoscere a detti dirigenti il conguaglio degli importi spettanti.

1.2.1

L'UOC Gestione Risorse Umane procederà alla sospensione cautelare delle somme spettanti a titolo di saldo della retribuzione di risultato nei confronti dei dirigenti soggetti a procedimenti disciplinari che prevedano almeno la possibilità della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio per un periodo superiore a 10 giorni.

1.3

I Direttori valutatori che non effettueranno le valutazioni dei dirigenti loro collaboratori nei tempi previsti incorreranno nella **sospensione temporanea** della quota di acconto della retribuzione di risultato.

1.4

A consuntivo, in relazione al raggiungimento degli obiettivi di budget, i cui risultati devono essere certificati dall'Organismo Indipendente di Valutazione, utilizzando le risultanze del Controllo di Gestione, e a seguito completamento del processo di valutazione individuale, l'UOC Gestione Risorse Umane procederà alla corresponsione di quanto spettante a titolo di conguaglio annuale – da effettuarsi entro il 30 settembre dell'anno successivo.

Per l'erogazione del conguaglio della retribuzione di risultato si terrà conto dei seguenti elementi:

- a) *Il budget sarà assegnato alla Struttura in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi annualmente fissati nella scheda di budget, con le modalità di seguito indicate:*

Grado di raggiungimento degli obiettivi di Budget	Budget retribuzione di risultato assegnata alla Struttura
<i>Dal 95% al 100%</i>	<i>100%</i>
<i>Dal 50% al 94%</i>	<i>In proporzione al grado di raggiungimento degli obiettivi</i>
<i>Inferiore al 50%</i>	<i>0</i>

La quota di retribuzione di risultato non assegnata alle équipes per mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi di Budget sarà trasferita all'anno successivo ed il suo utilizzo sarà contrattato con le OO.SS.

- b) Le risorse così assegnate ad ogni Struttura sono distribuite ai dirigenti in servizio presso la stessa struttura che abbiano riportato valutazione positiva, tenendo conto di:

- Pesatura scheda di budget;
- Punteggio ottenuto nella scheda di valutazione;
- Presenza in servizio nell'anno di riferimento tenuto conto del rapporto di lavoro a tempo pieno o ridotto e sulla base delle regole di assenza così come indicate al punto 2.2.
- Quota differenziata relativamente ai dirigenti titolari di incarico di UOC/UOSD, rispetto alla quota riconosciuta agli altri dirigenti;
- Al dirigente con incarico di facente funzioni (ex art. 18 CCNL 8/06/00, come responsabile di SC o SSVS o SS), sarà attribuita un'ulteriore quota di retribuzione di risultato pari al valore di quella prevista per l'incarico di sostituzione attribuito;
- Al dirigente cui viene conferito un ulteriore incarico ad interim spetterà, oltre alla quota di propria assegnazione, la quota della retribuzione di risultato riferita al secondo incarico ricoperto.

2. VALUTAZIONE INDIVIDUALE

La valutazione avviene sulla base di specifica scheda individuale di valutazione la quale contiene, fra gli altri, i fattori di valutazione indicati dall'art. 27 del CCNL 3 novembre 2005.

Il valore della retribuzione di risultato attribuibile a ciascun dirigente deriverà direttamente dal punteggio ottenuto nella scheda individuale di valutazione (allegati n. 1 e n. 2), come di seguito indicato.

Range punteggio di valutazione		Percentuale di retribuzione di risultato spettante
Direttori UOC/UOSVD 60/60*	Dirigenti con incarico lett. B1, C, D 50/50*	
da 54 a 60	da 45 a 50	100
da 48 a 53	da 40 a 44	90
da 42 a 47	da 35 a 39	80
da 36 a 41	da 30 a 34	70
da 30 a 35	da 25 a 29	50
inferiore a punti 30	inferiore a punti 25	0

*Escluso il punteggio riferito alla scheda di budget (ultimo punto della scheda di valutazione)

**valore pari alla quota di retribuzione di risultato erogata a titolo di acconto.

2.1

Qualora la valutazione risultasse negativa (inferiore a punti 30 per la scheda dei Direttori UOC/UOSVD e inferiore a 25 per gli altri dirigenti) si provvederà d'ufficio al recupero di quanto erogato a titolo di acconto.

2.2

La quota dei fondi assegnabili a ciascun dirigente in relazione al punteggio ottenuto nella scheda di valutazione sarà decurtata in relazione alle assenze con le stesse modalità previste presso l'ex ULSS 12, come da elenco allegato.

3. RICORSO AL RIESAME

Il dirigente che non concordasse con la valutazione di I^a istanza, anche qualora questa risultasse positiva può, entro 15 giorni alla presa visione della scheda di valutazione, ricorrere in II^a istanza utilizzando l'allegato n. 4.

Il valutatore di II^a istanza è individuato così come previsto da Regolamento per la verifica dei risultati e delle attività per la valutazione della Dirigenza Medica e Veterinaria dell'azienda Ulss 3 Serenissima.

La valutazione di II^a istanza è solo eventuale e viene attivata su istanza del dirigente valutato.

Attivato il processo di ricorso il valutatore di II^a istanza dovrà entro 30 giorni dalla notifica dell'avvio del processo:

- Confrontarsi con il valutatore di I^a istanza per comprendere le motivazioni che hanno portato alla formulazione della valutazione;

- Convocare in contraddittorio il dirigente il quale può avvalersi dell'assistenza di un rappresentante sindacale;
- Compilare e trasmettere all'UOC Gestione e Risorse Umane il modello di Valutazione II^a istanza (allegato n. 5).

L'esito della valutazione di II^a istanza (allegato n. 5) esaurisce tutti i gradi di giudizio.

L'UOC Gestione e Risorse Umane provvederà ad erogare il conguaglio positivo/negativo (recupero dei acconti già erogati nell'anno di riferimento) solo a definitiva conclusione dell'iter.

4. DIRIGENTI SANITARI A RAPPORTO NON ESCLUSIVO

Il dirigente a rapporto non esclusivo non ha diritto, ai sensi della legge e del contratto, alla retribuzione di risultato; lo stesso sarà soggetto, comunque, alla valutazione annuale ai fini della misurazione dell'apporto individuale al raggiungimento dei risultati di budget, nonché come valutazione intermedia rispetto alla valutazione finale riguardante l'incarico dirigenziale ricoperto.

5. OBBLIGO DI INFORMAZIONE - DIFFUSIONE DEGLI OBIETTIVI DI BUDGET

Al fine di rendere coerente l'intero iter procedurale che porta all'erogazione della retribuzione di risultato ed in applicazione dell'art. 65, comma 6, CCNL 05.12.1996, nonché in considerazione di quanto disposto dalla DGRV 2464 del 01.08.2006 di recepimento dei protocolli d'intesa regionali, gli obiettivi di budget devono essere illustrati a tutti i dirigenti medici e veterinari afferenti alle singole strutture; a tal fine il Direttore di UOC/UOSD dovrà predisporre apposito verbale dell'incontro/i effettuati con i propri collaboratori per l'illustrazione/diffusione degli obiettivi di budget concordati con la Direzione Strategica.

Le parti concordano che qualora dovessero emergere indirizzi difformi dall'attuale accordo aziendale in tema di erogazione di risorse da destinare alla retribuzione di risultato, le stesse si convocheranno per adeguare il presente accordo alle norme contrattuali e di legge vigenti nel tempo.

Per quanto non previsto dal presente accordo si rinvia alle disposizioni contrattuali e normative nel tempo.

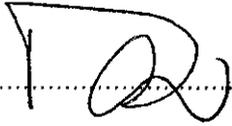
Allegati:

- 1) Scheda valutazione dirigenti con incarico di direzione SC o SSVD
- 2) Scheda valutazione dirigenti con altri incarichi
- 3) Modello valutazione intermedia infrannuale.
- 4) Richiesta valutazione II^a istanza.
- 5) Modello riesame valutazione.
- 6) Elenco causali assenze.

Mestre, 2018

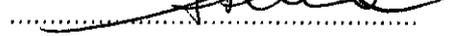
Letto, confermato e sottoscritto.

Per l'Azienda

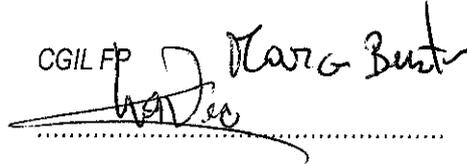


Per le OO.SS.

CGIL MEDICI FP



CGIL FP



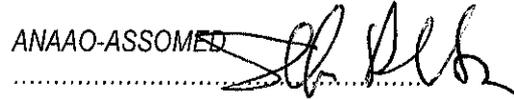
AAROI



CIMO



ANAAO-ASSOMED



FVM

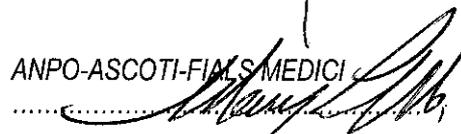


UIL FPL

CISL MEDICI



ANPO-ASCOTI-FIAS MEDICI



FASSID



FESMED