

**REGOLAMENTO FASE TRANSITORIA**  
**PER L'ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO AI DIRIGENTI**  
**APPARTENENTI ALL'AREA MEDICA E VETERINARIA**  
**ANNO 2017**

Premesso che:

- In data 14 novembre 2018, è stata sottoscritto l'accordo aziendale tra l'Azienda ULSS 3 Serenissima e le OO.SS. dell'Area Medica e Veterinaria per l'attribuzione della retribuzione di risultato anno 2018;
- L'accordo aziendale ponte sottoscritto tra le parti in data 28.12.2017 prevedeva che, nelle more della definizione degli istituti giuridici ed economici di cui al nuovo Contratto Integrativo per l'area della dirigenza medica e veterinaria, continuavano ad applicarsi, ove possibile, i CCDI delle aziende ULSS 12, 13 e 14.
- Nel corso dell'anno 2017 sono stati corrisposti ai dirigenti dell'area medica e veterinaria acconti sulla retribuzione di risultato in misura differenziata in relazione a quanto previsto negli accordi vigenti nelle tre ex aziende ULSS 12, 13 e 14 in base all'area territoriale di appartenenza dei dirigenti medesimi.
- I tre accordi aziendali che regolamentavano l'attribuzione della retribuzione di risultato nelle tre ex aziende ULSS 12, 13 e 14 differiscono per molti aspetti (gestione delle assenze, misura della quota prevista in ragione dell'incarico ricoperto, tipologia della scheda di valutazione individuale prevista, ecc); risulta quindi impossibile, oltretutto inopportuno, applicare a dirigenti facenti parte della stessa Azienda ULSS dall'1.01.2017, regimi tanto diversi in presenza di un'omogenea contrattazione di budget per l'anno 2017.

Per la gestione della fase transitoria finalizzata all'erogazione del saldo della retribuzione di risultato per l'anno 2017 per la quale è prevista la valutazione individuale di circa 1.120 dirigenti appartenenti all'area medica e veterinaria risulta opportuno omogeneizzare le Regole di attribuzione della retribuzione di risultato ed il sistema individuale di valutazione, ancorché gli accordi sottoscritti prevedano il permanere di fondi aziendali distinti per l'anno 2017 che finanziano la retribuzione di risultato;

Si propone, pertanto, di applicare **per il solo anno 2017**, l'Accordo sottoscritto in data 14.11.2018 per l'attribuzione della retribuzione di risultato ai dirigenti appartenenti all'area della dirigenza medica e veterinaria, con le seguenti precisazioni:

1. I fondi aziendali di riferimento per l'attribuzione della retribuzione di risultato anno 2017 sono quelli riferiti alle ex Aziende ULSS 12, 13 e 14, in coerenza con quanto previsto nell'accordo Aziendale sottoscritto in data 15.02.2018 che prevede quale decorrenza della nuova pesatura delle posizioni e delle quote di acconto per la retribuzione di risultato il 1.01.2018;
2. Le fasce di pesatura dei dirigenti in relazione all'incarico ricoperto sono – in analogia a quanto convenuto per l'anno 2018, le seguenti:

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

- Conseguentemente, come per il 2018, si prevedono n. 2 tipologie di schede di valutazione individuale (allegati 1 e 2), differenziate tra dirigenti con responsabilità di budget e tutti gli altri.
- Eccezionalmente e per il solo anno 2017, le parti concordano, inoltre, quanto segue:

**a) L'ammontare delle risorse da destinare annualmente alla retribuzione di risultato è pari al 97% delle disponibilità annuali del fondo:**

Quota base annua = **97%** disponibilità fondo di risultato (consolidato più eventuali residui da altri fondi)/numero dirigenti in servizio nell'anno a rapporto esclusivo in base alla presenza calcolata come previsto al punto 2.2

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 2.2

**b) Una quota pari al 3% del fondo disponibile è destinata:**

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 di 3% del fondo di risultato sarà attribuita alle équipe individuate sulla base di quanto comunicato dell'UOC Controllo di Gestione, in proporzione al numero di dirigenti ad essa assegnati.

Le risorse di cui al punto b) qualora non utilizzate confluiranno nel punto a).

In analogia a quanto concordato per l'anno 2018 si prevedono le seguenti:

**MODALITA' DI ASSEGNAZIONE DELLA QUOTA DI RETRIBUZIONE DI RISULTATO E DELLA CONSEGUENTE EROGAZIONE DI QUANTO SPETTANTE A TITOLO DI CONGUAGLIO DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2017:**

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.

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
Dal 95% al 100%	100%
Dal 50% al 94%	In proporzione al grado di raggiungimento degli obiettivi
Inferiore al 50%	0

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 a 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.

## 1. 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 di UOC/UOSVD e inferiore a punti 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 dal servizio con le stesse modalità previste per l'anno 2018.

## 3. RICORSO AL RIESAME

Il dirigente che non concordasse con la valutazione di I<sup>a</sup> istanza, anche qualora questa risultasse positiva può, entro 15 giorni alla presa visione della scheda di valutazione, ricorrere in II<sup>a</sup> istanza utilizzando il modello appositamente predisposto.

Il valutatore di II<sup>a</sup> 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<sup>a</sup> istanza è solo eventuale e viene attivata su istanza del dirigente valutato.

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

- Confrontarsi con il valutatore di I<sup>a</sup> 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 Risorse Umane il modello di Valutazione II<sup>a</sup> istanza (modello riesame).

L'esito della valutazione di II<sup>a</sup> istanza esaurisce tutti i gradi di giudizio.

L'UOC Gestione 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 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.

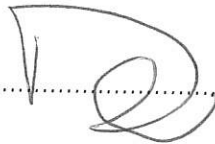
Allegati:

- Scheda valutazione dirigenti con incarico di direzione SC o SSVD
- Scheda valutazione dirigenti con altri incarichi
- Richiesta valutazione II<sup>a</sup> istanza.
- Modello riesame valutazione.

Mestre, 14.11.2018

Letto, confermato e sottoscritto.

**Per l'Azienda**



.....

.....

.....


.....

**Per le OO.SS.**

CGIL MEDICI FP



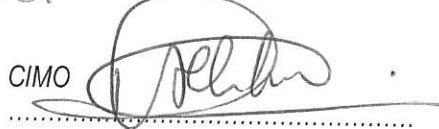
CGIL FP

AAROI



CIMO



ANAAO-ASSOMED



FVM



UIL FPL

.....

CISL MEDICI



ANPO-ASCOTI-FIALS MEDICI



FASSID



FESMED

.....