

ASL8**PG/2014/ 0149155** del 19/12/2014 ore 17,02

Prot. n° _____ Mittente : Sviluppo Organizzativo e Valutazio

Cagliari, _____

Destinatari : OO SS AREA DIRIGENZA MED-VET C
ANAAO ASSOMED, FEDERAZIONE MEDICI UIL
Classifica : 1 Fascicolo : 55 del 2014

Alle OO.SS. :



CGIL MEDICI
FED. CISL MEDICI COSIME
FEDERAZIONE MEDICI (UIL)
FVM
FESMED
FASSID
CIMO
ANAAO ASSOMED
AAROI
ANPO - ASCOTI - FIALS MEDICI

Al Sig. Responsabile Servizio Personale
SEDE

OGGETTO :Trasmissione piattaforma di parte pubblica per la stipulazione del Contratto decentrato aziendale per la ripartizione delle risorse disponibili finalizzate al riconoscimento del merito – Anno 2015.

Si trasmette, allegata alla presente, la piattaforma di parte pubblica di specifico interesse per la stipulazione del Contratto decentrato aziendale sul tema in oggetto e, precisamente:

- Criteri Generali per la ripartizione delle risorse disponibili finalizzate al riconoscimento del merito, Anno 2015 – Area Medico Veterinaria.

Ciò per consentirne un primo esame in vista delle prossime e specifiche riunioni sul tema che l' Azienda provvederà a convocare con i rappresentanti sindacali al fine di giungere alla sottoscrizione del relativo Contratto decentrato aziendale.

Cordiali saluti.

Il Direttore Amministrativo

Dr. Sergio Salis



pg

PIATTAFORMA AI SENSI
DELL'ART. 4 CCNL 7.4.99
PER LA STIPULAZIONE DEL

IPOTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

**CRITERI GENERALI
PER LA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI
FINALIZZATE AL RICONOSCIMENTO DEL MERITO**

**AREA MEDICA E VETERINARIA
ANNO 2015**

BOZZA

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE per l'anno 2015

in materia di:

Criteri generali per la definizione delle risorse di cui al fondo dell'art. 56 CCNL 3 novembre 2005
da destinare alla realizzazione degli obiettivi aziendali generali e delle modalità di attribuzione ai dirigenti
della **retribuzione di risultato**

AREA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA

PREMESSA

La Parte pubblica e le OO.SS. considerano la valutazione individuale dei dipendenti uno strumento fondamentale per lo sviluppo delle risorse umane che si inserisce in un più generale processo di razionale e corretta gestione di queste e rispetto al quale l'attribuzione di incentivi economici costituisce solo una, comunque rilevante, componente.

Le parti condividono la necessità di rispettare i principi dei CC.CC.NN.LL. in materia di premialità, correlando i risultati raggiunti con il miglioramento dell'organizzazione e dei servizi e con i processi di valutazione.

Le parti condividono altresì la visione per cui il rispetto dei citati principi passa attraverso la costruzione di un sistema di attribuzione degli incentivi improntato a chiarezza e trasparenza nei confronti dei dirigenti, alla massima condivisione possibile di obiettivi e indicatori, alla responsabilità dei singoli, valutati e valutatori, alla reale incentivazione del merito anche attraverso la stretta correlazione tra incentivi e risultati effettivamente raggiunti e la differenziazione dei giudizi e dei relativi premi.

Il presente contratto si colloca all'interno del quadro delle disposizioni contrattuali e di legge di seguito riportate senza pretesa di esaustività.

- art. 65 e art.66 del CCNL 05.12.96, che contengono il primo nucleo di disciplina contrattuale in materia di premialità facendo riferimento alla produttività collettiva e ai premi per la qualità della prestazione individuale finalizzandoli, sostanzialmente, al miglioramento organizzativo, al raggiungimento degli obiettivi e dei risultati e al riconoscimento delle competenze manageriali e professionali dei singoli;
- art. 4, comma 2, lett. b) punto 1) del CCNL 03.11.05 che stabilisce che la contrattazione decentrata regola i criteri generali per: "la definizione della percentuale di risorse di cui al fondo dell'art. 56 CCNL 3 novembre 2005 da destinare alla realizzazione degli obiettivi aziendali generali affidati alle articolazioni interne individuate dal D. lgs. 502 del 1992, dalle leggi regionali di organizzazione e dagli atti aziendali, ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato ai dirigenti. [...] Nella determinazione della retribuzione di risultato si tiene conto degli effetti di ricaduta dei sistemi di valutazione dell'attività dei dirigenti"
- art. 4, c. 2, lett. b) punto 4) del CCNL 3.11.05 che stabilisce che la contrattazione decentrata regola i criteri generali per: "le modalità di attribuzione ai dirigenti cui è conferito uno degli incarichi previsti dall'art. 27, comma 1, lettere b), c) e d) del CCNL 8 giugno 2000 della retribuzione collegata ai risultati ed agli obiettivi e programmi assegnati secondo gli incarichi conferiti";
- art.40, comma 3-bis, del D.lgs. n. 165/2001 che stabilisce, tra l'altro, che la contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità ai sensi dell'art.45, comma 3 del medesimo decreto e che a tale fine destina al trattamento economico accessorio collegato all'esito delle valutazioni individuali una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato.

- art.16 e art.31 del D.lgs. n.150/2009 che stabiliscono che, nelle more dell'adeguamento da parte della Regione dell'ordinamento degli enti e amministrazioni del SSN, si applichino, a partire dal 1° gennaio 2011, le disposizioni di cui ai titoli II e III del medesimo D.lgs. sino all'adeguamento succitato.
- d. lgs n.141 del 01.08.2011 con il quale sono state apportate modifiche ed integrazioni al d. lgs 150/09 e sono state dettate norme transitorie in materia di differenziazione retributiva.

Con riferimento alle disposizioni del D.lgs. n. 150/2009 da ultimo citate, le parti si danno atto che, qualora la Regione Autonoma della Sardegna adottasse norme per l'adeguamento ivi previsto, il presente contratto dovrà essere rivisitato allo scopo di verificarne le conformità rispetto alla disciplina regionale.

Nel contempo si danno atto che sino al citato adeguamento, come chiarito dalla deliberazione della CIVIT n.6/2011, l'Azienda, onde poter legittimamente utilizzare le risorse destinate alla premialità del personale, dovrà conformarsi, ove applicabili al SSN, ai principi contenuti nel Capo II del D.lgs. 150/2009 secondo le specificità del proprio ordinamento e nel rispetto dei criteri generali stabiliti nel presente contratto.

In ogni caso le parti si riservano di rivedere la materia a seguito del rinnovo del CCNL onde effettuare gli adeguamenti che si rendessero necessari.

PARTE I
CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE ECONOMICHE
ANNO 2015

Art. 1

Individuazione e ripartizione delle risorse destinate all'incentivazione dei risultati

1. Le risorse destinate all'incentivazione del personale sono contenute nel fondo costituito ai sensi dell'art. 11 del CCNL 06.05.2010, "Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale", e ss.mm.ii.; esso è comprensivo delle somme residue nei restanti fondi previsti dal CCNL secondo le modalità negli stessi definite.
2. In base al disposto della lettera B) dell'art 4 CCNL 03.11.05, annualmente in sede di contrattazione integrativa, nell'ambito del fondo di cui al comma 1 del presente articolo, è definita la percentuale di risorse da destinare alla realizzazione degli obiettivi aziendali generali affidati alle articolazioni interne individuate dal D.lgs. 502/92, dalle leggi regionali di organizzazione e dagli atti aziendali, ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato ai dirigenti, secondo i principi di cui all'art.2 del presente accordo e in particolare sulla base di quanto previsto dal comma 3 del medesimo articolo.
3. La quota di risorse non utilizzata ai sensi del comma 2 è finalizzata all'incentivazione a seguito di valutazione della performance individuale secondo i principi di cui all'art. 3.
4. Restano comunque ferme tutte le disposizioni dei CC.CC.NN.LL. nel tempo vigenti in materia di alimentazione dei fondi e utilizzo delle risorse.

Art. 2

Impiego e riparto delle risorse destinate alla incentivazione della performance organizzativa correlata al raggiungimento di obiettivi da parte dell'unità operativa

1. Le risorse individuate ai sensi dell'art.1, c.2, del presente contratto sono ripartite tra le strutture al livello delle quali, secondo le disposizioni aziendali, è effettuata la misurazione della performance organizzativa ai sensi ai sensi dell'art. 8 del D.lgs. 150/2009 e dell'art.65 del CCNL 05.12.96.
2. Per l'anno 2015 il riparto avviene in sede di assegnazione di budget e, quindi, dei correlati obiettivi come previsto dal c.1 dell'art.65 del CCNL 05.12.1996.
3. Le risorse di cui al presente articolo possono essere effettivamente destinate all'incentivazione del personale:
 - a) in misura coerente con i risultati di performance organizzativa della struttura di appartenenza, misurati attraverso il sistema che sarà adottato in azienda nel rispetto dei principi di cui all'art.8 del D.lgs. n.150/2009 e, per gli aspetti applicabili alla performance organizzativa, all'art. 5 del presente contratto e nel rispetto dei principi di cui all'art.65 del CCNL 05.12.1996;
 - b) sulla base della valutazione dell'apporto individuale di ciascun dipendente alla suddetta performance.

Qualora in applicazione del precedente comma 3, a causa del raggiungimento di livelli di performance organizzativa non soddisfacenti, tutte o parte delle risorse assegnate ad una struttura non possano essere destinate al personale, le somme non distribuite sono trasferite alla quota di fondo da utilizzare per la remunerazione delle performance individuali.

Art. 3

Impiego e riparto delle risorse destinate all'incentivazione delle performance individuali

1. Le risorse, individuate ai sensi dell'art.1, c.3, del presente contratto, sono destinate alla corresponsione di incentivi per le performance individuali dei singoli dirigenti da attribuirsi a seguito di valutazione secondo la metodologia adottata dall'Azienda.
2. Le risorse di cui al presente articolo sono così ripartite:
 - a) una quota pari al 30% è accantonata per essere assegnata sulla base dei programmi di attività previsti dal comma 3;
 - b) il restante 70% è assegnato ai singoli dipendenti in relazione punteggio conseguito in sede di valutazione della performance individuale.
3. La quota delle risorse di cui alla lettera a) del precedente comma 2 è ripartita con riferimento sia ai singoli programmi di attività, anche a carattere trasversale, proposti a livello di dipartimento o di struttura complessa o semplice dipartimentale, sia alla rilevanza strategica agli stessi attribuita da parte della direzione aziendale.
4. Ai fini dell'applicazione del comma 3, la rilevanza strategica dei programmi, può essere definita su non meno di quattro fasce cui corrispondono i valori individuati dalla Direzione aziendale entro le disponibilità di risorse.
5. Le risorse sono effettivamente ripartite dall'Azienda tra le strutture che hanno presentato i programmi approvati dalla stessa, secondo il valore attribuito ai suddetti programmi.
6. Eventuali risorse accantonate ai sensi del comma 3 che, a consuntivo, risultino non utilizzate sono riassegnate alle risorse di cui al comma 2, lettera b).
7. Le risorse di cui al comma 2, lettera a) sono destinate a premiare la performance individuale dei partecipanti ai programmi di attività di cui al comma 3 secondo la disciplina dell'art. 4 del presente contratto.
8. Le risorse di cui al comma 2, lett. b) sono destinate a premiare la performance individuale dei dirigenti a seguito delle valutazioni previste dall'art. 9 del D.lgs. 150/2009 e secondo la disciplina dei successivi commi 9 e 10.

Le risorse di cui al comma 2, lett. b) sono suddivise tra le strutture aziendali previste in Atto aziendale in maniera direttamente proporzionale al numero dei dirigenti assegnati alle stesse ed in servizio presso l'U.O. al 31 dicembre dell'anno di riferimento.

Ai fini della determinazione del valore dei premi individuali da corrispondere, le risorse assegnate a ciascuna U.O. sono suddivise per la somma dei punteggi conseguiti dai singoli dirigenti nell'ambito del processo di valutazione individuale annuale; si ottiene così il *valore medio del punto di Unità Operativa*. Per determinare il valore del premio individuale, il valore medio del punto di U.O. sarà moltiplicato per il punteggio complessivo assegnato al dirigente nella scheda di valutazione individuale.

I premi individuali possono essere assegnati esclusivamente previa conclusione dei processi di valutazione individuale in applicazione della metodologia aziendale.

9. In ogni caso non possono essere riconosciuti incentivi al dirigente che abbia conseguito un punteggio inferiore ai 36 punti.
10. Le risorse, individuate ai sensi dell'art.1, c.3, del presente contratto decentrato, sono destinate alla corresponsione di incentivi correlati all'esito delle valutazioni individuali annuali conseguite dai singoli dirigenti per effetto dei processi di valutazione individuale annuale effettuati e svolti secondo la metodologia adottata dall'Azienda.
11. I premi individuali possono essere assegnati esclusivamente previa conclusione dei processi di valutazione individuale in applicazione della metodologia aziendale.

12. I premi di produttività individuali, compresi quelli per la partecipazione ai programmi di cui al comma 3 del presente articolo, possono essere assegnati esclusivamente all'esito della misurazione e valutazione della performance individuale in applicazione della metodologia aziendale.

PARTE II

Criteria generali relativi alle modalità per l'attribuzione della retribuzione collegata ai risultati ed agli obiettivi e programmi assegnati

Art. 4

Valorizzazione della performance individuale dei partecipanti a programmi di attività

1. Gli incentivi di cui all'art.3, c.2, lett. a) del presente contratto sono attribuiti in base alla realizzazione dei programmi di attività previsti dal medesimo articolo.
2. I programmi sono proposti alla Direzione generale dal Responsabile dell'Unità operativa che ne cura la stesura avvalendosi anche dell'apporto degli altri dirigenti suoi collaboratori;
3. I programmi di cui al comma 1 sono descritti tramite un modello predisposto dall'Azienda e devono indicare:
 - a) la denominazione del programma;
 - b) gli obiettivi del programma;
 - c) il referente del programma;
 - d) il numero e le professionalità dei dipendenti necessari per il raggiungimento degli obiettivi;
 - e) l'ammontare di risorse proposte per l'incentivazione dei partecipanti al programma;
 - f) le attività da svolgere nell'ambito del programma;
 - g) i risultati attesi con i relativi indicatori di conseguimento;
 - h) i parametri di misurazione dell'apporto individuale dei partecipanti in termini qualitativi, quantitativi, di risultato e di comportamenti organizzativi tenuti;
 - i) i criteri oggettivi per l'attribuzione degli incentivi sulla base della valutazione dell'apporto individuale.
4. Il valore delle risorse disponibili per incentivare i partecipanti a ogni programma approvato è definito dall'azienda ai sensi dell'art. 3, comma 5, del presente contratto.
5. Il programma stabilisce le modalità di distribuzione delle risorse tra i partecipanti
6. Acquisita l'approvazione dell'Azienda, il dirigente della struttura presso cui il programma deve essere attuato comunica al personale in servizio i contenuti e caratteristiche dei programmi, gli obiettivi da realizzare e l'impegno richiesto e individua il personale da inserire nei programmi stessi nel rispetto delle professionalità necessarie.
7. L'OIV dell'Azienda certifica il livello di raggiungimento dei risultati previsti nei programmi di cui al presente articolo; le risorse disponibili per l'incentivazione dei partecipanti possono essere utilizzate entro i limiti del suddetto livello.
8. L'apporto del personale partecipante a ogni programma è valutato secondo i criteri e parametri di cui al comma 3 che precede; gli incentivi sono assegnati di conseguenza.
9. L'istituto di cui al presente articolo in ogni caso rispetta quanto previsto dall'art. 5.

Art. 5

Principi generali per l'attribuzione della retribuzione collegata ai risultati dei dirigenti

1. Ai sensi, tra gli altri, degli art.65, c.8 del CCNL 05.12.1996, art.12, c.4 del CCNL 05.07.2006, art. 10 c.1 del CCNL 17.10.2008, la retribuzione dei dirigenti collegata ai risultati raggiunti è sempre condizionata alle forme di valutazione previste e disciplinate dall'Azienda, nel rispetto delle prerogative sindacali; i momenti valutativi si inseriscono nel ciclo della performance previsto dall'art. 4 del D.lgs. 150/2009.
2. I sistemi di valutazione di cui al comma 1 sono improntati ai seguenti principi in armonia con quanto previsto dal D.lgs. n. 150/2009:
 - a) rispetto dei principi generali di cui all'art.3, comma 1, del suddetto Decreto Legislativo;
 - b) coerenza con i documenti di programmazione aziendale;
 - c) trasparenza ai sensi dell'art.11, commi 2 e 3, del D.lgs. 150/2009, con particolare riferimento alle informazioni concernenti le misurazioni e valutazioni della performance;
 - d) chiarezza e intelligibilità degli indicatori di risultato;
 - e) illustrazione dei descrittori degli indicatori qualitativi;
 - f) preventiva e formale definizione e illustrazione degli obiettivi e dei comportamenti organizzativi richiesti ai valutati da parte dei valutatori nonché massima chiarezza degli stessi;
 - g) stretta correlazione con il soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi e con i sistemi incentivanti;
 - h) chiarezza nell'individuazione;
 - i) duazione di fasi, tempi, modalità, soggetti e responsabilità del processo nonché nella definizione delle modalità di raccolta dei dati;
 - j) differenziazione dei giudizi;
 - k) divieto di distribuzione delle risorse destinate agli incentivi in assenza di valutazione, o in maniera indifferenziata, o in maniera non strettamente correlata alle valutazioni.

Art. 6 Norme transitorie e finali

1. Eccezionalmente, nei casi in cui si sia reso vacante un incarico di direzione di struttura complessa o semplice dipartimentale, l'Azienda può ritenere opportuno affidare *ad interim* l'incarico vacante facendo ricorso all'art. 18, comma 8, del CCNL 08.06.2000.

Il ricorso *all'interim* è temporaneo e limitato alle seguenti ipotesi:

 1. avvio di processi di ristrutturazione o organizzazione aziendale, o
 2. impossibilità a conferire, anche temporaneamente con le procedure previste dall'art. 18, c.2 del CCNL 08.06.2000, un incarico di sostituto del responsabile di Struttura complessa.

In questi casi, il maggior aggravio di responsabilità per il dirigente incaricato potrà essere compensato attraverso il riconoscimento di una quota aggiuntiva di retribuzione di risultato la cui erogazione è subordinata alla verifica e valutazione del mantenimento dei normali livelli di funzionamento della struttura temporaneamente affidata.
2. Per l'anno 2015 la misura della retribuzione di risultato di cui al comma 1 è pari:
 - a) Se l'incarico è svolto da meno di un anno e fino alla concorrenza di un anno: all'importo della retribuzione di posizione minima unificata da rapportare ai mesi di svolgimento della funzione residui fino al compimento del primo anno.

- b) Qualora, per motivi eccezionali, l'incarico *ad interim* dovesse protrarsi per un tempo superiore all'anno la retribuzione di risultato attribuibile sarà pari al valore dell'indennità di sostituzione mensile prevista dall'art.18 del CCNL da rapportare al periodo di effettivo affidamento.
3. La retribuzione di risultato di cui si tratta è finanziata tramite le corrispondenti somme non utilizzate del fondo per la retribuzione di posizione che a fine anno, come previsto dal CCNL, dovranno essere trasferite al Fondo di risultato.

Le Parti prendono atto che la retribuzione di risultato di cui al presente CIA non sarà corrisposta, o sarà corrisposta in misura ridotta secondo le modalità eventualmente prescritte dalla legge o CCNLL o regolamenti.

Selargius, _____

Per la ASL n° 8
Il Direttore Generale

Dr. Emilio Simeone

Per le OO.SS.

CGIL MEDICI _____

FED. CISL MEDICI COSIME _____

FED.MEDICI (UIL) _____

FVM _____

FESMED _____

FASSID _____

CIMO _____

ANAAO ASSOMED _____

ANPO – ASCOTI – FIALS MEDICI _____

AAROI EMAC _____

INTEGRAZIONI DA CONCORDARE CON IL PERSONALE

si, vorrei aggiungere anche qualcosa che differenzi meglio:

- 1) i dirigenti PTA per i quali, se continueremo ad avere solo scheda professionale, non esiste alcuna differenziazione economica a fronte di una differenza di punteggio.
- 2) problematica avv.ti/ingegneri (a meno che non la si consideri dentro i programmi di attività ma direi che non si evince) e dovremo esaminare anche il comparto a questo proposito
- 3) prevederei che per i dirigenti di S.C. che non siano puntuali nella compilazione delle schede, anche se loro stessi abbiano avuto la valutazione, non vengano pagati sino a che non sia pagata tutta l unità operativa.

ne riparlamo

Dr.ssa Patrizia Sollai
Responsabile Servizio del Personale
ASL8 Cagliari
Tel. 0706093264 - fax 0706093265
patriziasollai@asl8cagliari.it

-----Original Message-----

From: "Savina Ortu" <savina.ortu@asl8cagliari.it>
To: "PATRIZIA SOLLAI" <patriziasollai@asl8cagliari.it>, "andrea angius" <andreaangius@asl8cagliari.it>
Cc: "Maria Alessia Balestrino" <mariaalessiabalestrino@asl8cagliari.it>, "Maddalena Plaisant" <plaisant.maddalena@asl8cagliari.it>
Date: Fri, 14 Nov 2014 10:07:42 +0100
Subject: proposta CIA produttività e risultato anno 2015

faccio seguito a quanto discusso con andrea e patrizia stamattina in materia di determinazione delle quote di retribuzione prod/risultato correlate alla valutazione individuale annuale, per elencare una serie, non completa ed esaustiva, di casi in cui la retribuzione spettante al dipendente - alla luce del punteggio conseguito - dovrebbe essere riproporzionata:

1. aspettativa per motivi personali o altre casistiche (personali, mandato elettorale, svolgimento altri incarichi
2. malattia (escluso infortunio sul lavoro)
3. comando
4. distacco
5. escluderei dal conteggio assenze periodo maternità obbligatoria
- 6.

occorrerà poi ribadire che: ai dipendenti che hanno contribuito a realizzare programmi straordinari di attività spetterà produttività individuale solo se la quota di quest'ultima sia superiore al valore del trattamento economico attribuito per la partecipazione al programma straordinario.

Ovviamente la quota di individuale attribuibile, secondo me, dovrebbe essere pari alla differenza tra le due.

Es. quota di produttività straordinaria spettante € 1000
quota di produttività individuale teorica spettante in base al punteggio conseguito €1500
quota di produttività individuale attribuibile € 500 (1500-1000)

Sicuramente avrete da integrare le casistiche sopra elencate o da formulare proposte differenti o integrative, pertanto resto in attesa di una vostra indicazione sulla fattibilità e su eventuali clausole differenti o aggiuntive.

ricevute le proposte integrerò la bozza del CIA che è già pronta e la trasmetterò alle OOSS

grazie
savina

solo la quota corrispondente alla differenza tra , gli stessi dovranno essere destinatari di produttività individuale solo se quanto perepito tramite i programmi è inferiore alla quota spettante di prod indiv in base al punteggio conseguito e solo fino a concorrenza del valore

