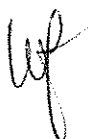


## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

### Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	19 luglio 2017
Periodo temporale di vigenza	Anni 2016 e 2017
Composizione della delegazione trattante	<p><b>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</b></p> <p>Direttore Generale Direttore Sanitario Aziendale Direttore Amministrativo Aziendale Direttore U.O.C. Amministrazione e Sviluppo Risorse Umane</p> <p><b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</b></p> <p>ANAAO ASSOMED CIMO ASMD AAROI EMAC CGIL MEDICI FVM FEDERAZIONE CISL MEDICI FASSID FESMED ANPO- ASCOTI- FIALS MEDICI UIL FPL</p> <p><b>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</b></p> <p>ANAAO ASSOMED CIMO ASMD AAROI EMAC CGIL MEDICI FVM FEDERAZIONE CISL MEDICI UIL FPL</p>
Soggetti destinatari	Personale dipendente dell'area della dirigenza medica e veterinaria
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	criteri generali di ripartizione del fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale relativo agli anni 2016 e 2017



<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009</p> <p>Il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 è stato adottato per il triennio 2017-2019 con atto deliberativo n. 30 del 30 gennaio 2017 e pubblicato sul sito istituzionale.</p>
		<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009</p> <p>L'intero articolo è stato abrogato dall'art. 53, comma 1, lettera i), del D.Lgs. n. 33/2013. A norma dell'art. 52, comma 5, del medesimo decreto, dalla data di entrata in vigore del decreto stesso, qualsiasi rinvio al programma triennale per la trasparenza e l'integrità di cui all'art. 11 del d.lgs. 150/2009 si intende riferito all'articolo 10</p>
		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009</p> <p>L'intero articolo è stato abrogato dall'art. 53, comma 1, lettera i), del D.Lgs. n. 33/2013</p>
	<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>Il Nucleo Aziendale di valutazione ha validato, in data 14.07.2017, la Relazione sulla performance riferita all'anno 2016. Il documento di validazione è stato pubblicato sul sito istituzionale in data 17.07.2017.</p>	
<b>Eventuali osservazioni</b>		

## **Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto**

**(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili)**

L'allegata ipotesi di accordo, sottoscritta in data 19 luglio 2017, in sede di preintesa con le rappresentanze sindacali dell'area della dirigenza medica e veterinaria, definisce, ai sensi dell'art. 4, comma 2 lett. B/1, del C.C.N.L. 03.11.2005, i criteri generali per la ripartizione del fondo per la retribuzione di risultato relativo agli anni 2016 e 2017, di pertinenza del personale dipendente dell'area della Dirigenza Medica e Veterinaria.

La distribuzione del fondo per la retribuzione di risultato è connessa al grado di realizzazione degli obiettivi (risultati attesi) contrattati dalle singole Unità Operative Aziendali con la Direzione Generale in sede di negoziazione del budget anno 2016 e anno 2017.

La proposta di accordo si applica a tutto il personale dirigente medico e veterinario con contratto di lavoro a tempo indeterminato, al personale comandato in ingresso, al personale a tempo determinato che ha prestato servizio - in corso d'anno 2016 e/o in corso d'anno 2017 - per un periodo superiore a sei mesi nonché al personale con rapporto di lavoro ad impegno ridotto in misura proporzionale all'orario di servizio prestato. E' escluso il personale a rapporto di lavoro non esclusivo.

L'ipotesi di accordo prevede la riserva di una quota, per entrambe le annualità 2016 e 2017, pari al valore della quota teorica procapite del fondo di risultato, da corrispondere, a seguito della valutazione positiva dell'attività svolta, quale premio aggiuntivo, al Dirigente Responsabile per la prevenzione della corruzione.

I criteri di ripartizione previsti per la distribuzione del premio di risultato tengono conto dell'apporto individuale - correlato alla presenza in servizio - al raggiungimento degli obiettivi negoziati.

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 26, comma 3, del CCNL 2006-2009 sottoscritto in data 17 ottobre 2008, la corresponsione del premio di risultato ha come presupposto le verifiche effettuate dal Nucleo Aziendale di Valutazione sui risultati raggiunti da tutti i dirigenti in relazione agli obiettivi di budget assegnati per l'anno 2016 e per l'anno 2017.

In relazione al grado di raggiungimento dei risultati attesi, valutato come sopra dal Nucleo Aziendale di Valutazione, la distribuzione del premio di risultato si articola su tre fasce di merito, ciascuna delle quali comporta una diversa percentuale di accesso al fondo.

I compensi incentivanti saranno erogati entro i due mesi successivi alla formalizzazione dell'esito delle valutazioni effettuate dal N.A.V. sui risultati raggiunti.

Si da atto che il testo della presente ipotesi di accordo è stato predisposto nel rispetto delle normative nazionali e contrattuali vigenti.

### **RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA**

#### **III.1 Modulo 1 Costituzione del fondo per la retribuzione di risultato**

La consistenza del fondo di area medica e veterinaria, destinato all'istituto della retribuzione di risultato, è stata determinata, in applicazione dell'art. 11 del C.C.N.L. Il biennio economico 2008/2009:

- per l'anno 2016, con **atto deliberativo n. 1544 del 30 dicembre 2016**. Il fondo determinato per l'anno 2016 ammonta ad **€ 676.873,31**;
- per l'anno 2017, il fondo è provvisoriamente quantificato in **€ 676.873,31**, tenuto conto delle disposizioni del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017 che all'art. 23, comma 2, espressamente dispone



*“Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell’azione amministrativa, assicurando al contempo l’invarianza della spesa, a decorrere dal 1 gennaio 2017, l’ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l’anno 2016....omissis”.*

- Resta ferma, per espressa previsione contrattuale, la possibilità di alimentare il fondo attraverso l’utilizzo di eventuali residui, accertati a consuntivo, oltre che provenienti dal fondo che remunera l’istituto della retribuzione di risultato e riguardanti anni precedenti anche dagli altri fondi di finanziamento del trattamento accessorio e/o carriera del personale dipendente.

### **III.1.1 - Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità**

#### **- Risorse storiche consolidate**

Le risorse storiche consolidate nel fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale sono pari ad € 677.211,92, corrispondenti all’importo determinato per l’anno 2014. L’anno 2014 assume, infatti, il valore di consolidamento storico del fondo ai sensi dell’art. 9, comma 2 bis, del D.L. n. 78/2010 nella parte in cui dispone che “A decorrere dal 1 gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo”. Si rinvia, al riguardo, alla circolare MEF –RGS prot. n. 39875 del 08.05.2015.

#### **- Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL**

Il fondo non ha subito incrementi in quanto non sono stati sottoscritti nuovi CCNL.

#### **- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità**

Non previsti dalla vigente normativa contrattuale.

### **III.1.2 - Sezione II – Risorse variabili**

Non previste dalla vigente ipotesi di accordo.

### **III.1.3 - Sezione III – (eventuali) Decurtazioni del fondo**

Rispetto all’importo consolidato al 31/12/2014, pari ad € 677.211,92, a cui corrisponde l’importo determinato per l’anno 2015, il fondo anno 2016 è stato ridotto in misura proporzionale alla diminuzione di personale registrata nell’anno 2016 rispetto all’anno 2015, tenendo conto del personale assumibile ai sensi dell’art. 1, comma 236, della L. n. 208/2015 (legge di stabilità per il 2016). Pertanto, le risorse utilizzabili sono pari, per il 2016, ad € 676.873,31. Per quanto concerne il fondo anno 2017 trova applicazione il già citato art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017. Le risorse disponibili sono, pertanto, provvisoriamente quantificate in € 676.873,31.

### **III.1.4 - Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione**

Si rinvia a quanto sopra.



### **III.1.5 - Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

## ***III.2 - Modulo 2 Definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa***

**III.2.1 - Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto integrativo sottoposto a certificazione.**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

### **III.2.2 - Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto integrativo**

Il fondo è finalizzato alla corresponsione del premio di risultato sulla scorta della verifica sul grado di raggiungimento degli obiettivi nonché sull'apporto dei singoli – correlato alla presenza in servizio - alla realizzazione degli stessi, in maniera da garantire una erogazione differenziata del compenso incentivante.

### **III.2.3 - Sezione III – (eventuali) Destinazioni ancora da regolare**

L'ipotesi di accordo integrativo sottoposto a certificazione prevede l'utilizzo dell'intero fondo disponibile, fatte salve le necessarie decurtazioni del premio di risultato legate al mancato o parziale raggiungimento dei risultati attesi che hanno formato oggetto di specifica negoziazione di budget con ciascuna unità operativa aziendale.

**III.2.4 - Sezione IV – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione.**

In relazione a quanto sopra, la presente sezione non è pertinente allo specifico accordo illustrato.

### **III.2.5 - Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo**

In relazione a quanto sopra, la presente sezione non è pertinente allo specifico accordo illustrato.

**III.2.6 - Sezione VI – Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale**

In relazione alla materia dell'accordo sottoposto a certificazione e con specifico riferimento all'art. 4 dell'accordo medesimo, si attesta che la corresponsione del premio di risultato, riferito agli anni 2016 e 2017, tiene conto dell'apporto individuale - correlato alla presenza in servizio nel periodo di riferimento – e del grado di realizzazione dei risultati attesi nella misura percentuale valutata dal Nucleo Aziendale di Valutazione, nel rispetto del principio di attribuzione selettiva e non indiscriminata degli incentivi economici.

***III.3 - Modulo 3 Schema generale riassuntivo del fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente fondo certificato dell'anno precedente***



**2016** Fondo per la retribuzione di risultato costituito per l'anno 2016: € 676.873,31 (modulo I)

Destinazione del fondo per la retribuzione di risultato costituito per l'anno 2016: il fondo ha quale unica destinazione il finanziamento dell'istituto del sistema premiante. Pertanto, l'intero fondo è finalizzato alla corresponsione del premio di risultato (modulo II).

Poste contabilizzate temporaneamente all'esterno del fondo: € 0,00(modulo II).

Rispetto al fondo dell'anno 2015, pari ad € 677.211,92, il fondo dell'anno 2016 è stato ridotto in applicazione art. 1 , comma 236, della L. n. 208/2015 (legge di stabilità per il 2016).

**2017** Fondo per la retribuzione di risultato costituito per l'anno 2017: € 676.873,31 (modulo I)

Destinazione del fondo per la retribuzione di risultato costituito per l'anno 2017: il fondo ha quale unica destinazione il finanziamento dell'istituto del sistema premiante. Pertanto, l'intero fondo è finalizzato alla corresponsione del premio di risultato (modulo II).

Poste contabilizzate temporaneamente all'esterno del fondo: € 0,00(modulo II).

Il fondo coincide all'importo determinato per l'anno 2016 giusta quanto disposto dall' art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017.

### ***III.4 - Modulo 4 Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio***

**III.4.1 - Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economica finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del fondo nella fase programmatoria della gestione.**

Il fondo per la retribuzione di risultato anno 2016, determinato con atto deliberativo n. 1544 del 30 dicembre 2016, è stato accantonato nei conti del bilancio economico anno 2016 afferenti alle spese del personale con determinazione dirigenziale della U.O.C. Amministrazione e Sviluppo delle Risorse Umane 2362CH del 30 dicembre 2016.

Il fondo per la retribuzione di risultato anno 2017 è in corso di determinazione con atto deliberativo del Direttore Generale.

**III.4.2 - Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del fondo dell'anno precedente risulta rispettato.**

Per espressa previsione contrattuale, il fondo può essere alimentato attraverso l'utilizzo di eventuali residui, accertati a consuntivo, oltre che provenienti dal fondo che remunera l'istituto del premio di risultato e riguardanti anni precedenti anche dagli altri fondi di finanziamento del trattamento accessorio e/o carriera del personale dipendente.

Per l'anno 2016, è rispettato il limite di spesa dell'anno 2015, atteso che, in sede di costituzione, il fondo è stato ricondotto all'importo determinato per l'anno 2015 ed ulteriormente ridotto in misura proporzionale alla diminuzione di personale registrata nell'anno 2016 rispetto all'anno 2015, tenendo conto del personale assumibile ai sensi di quanto previsto dall'art. 1 , comma 236, della L. n. 208/2015 (legge di stabilità per il 2016).

Per l'anno 2017, è rispettato il limite di spesa dell'anno 2016, atteso che, in sede di costituzione, il fondo è stato ricondotto all'importo determinato per l'anno 2016 in applicazione dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017.



Va altresì precisato che al fine del rispetto dei suddetti limiti, non rilevano eventuali risorse non utilizzate del fondo dell'anno precedente e rinviate all'anno successivo, in quanto le stesse non rappresentano un incremento del fondo ma un mero trasferimento temporale di spesa di somme già certificate (rif. Circolare n. 16 del 2 maggio 2012 del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, Direttiva n. 13/018/CR9/C1 del 7 febbraio 2013 della Conferenza delle regioni e delle Province Autonome).

### **III.4.3 - Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del fondo**

La spesa derivante dall'applicazione dell'ipotesi di accordo sottoposta a certificazione trova puntuale copertura di bilancio con riferimento alle seguenti voci contabili:

02.05.11.02.02.01 per la parte relativa agli incentivi

02.05.11.02.02.07 per la parte relativi agli oneri riflessi.

**Per quanto sopra, si attesta che la spesa, derivante dall'applicazione della citata ipotesi di accordo per la ripartizione del fondo per la retribuzione di risultato riferito a ciascuno degli anni 2016 e 2017, trova integrale copertura nell'ambito delle risorse puntualmente iscritte a bilancio, nel rispetto dei vincoli posti da quest'ultimo.**

Chieti, 24 luglio 2017

Il Direttore U.O.C. Amministrazione e Sviluppo  
Risorse Umane  
(Dott.ssa Manuela Loffredo)



SL

Il Direttore Generale  
(Dott. Pasquale Diacco)





**REGIONE ABRUZZO**  
Azienda Sanitaria Locale n. 2 LANCIANO-VASTO-CHIETI  
Via Martiri Lancianesi n. 17/19 - 66100 Chieti  
C.F. e P. Iva 02307130696

## AREA DELLA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA

### ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE

sui criteri generali per la ripartizione del

Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della  
prestazione individuale

(art. 11 C.C.N.L. II biennio economico 2008/2009)

ANNI 2016 e 2017

Dirigente GENERALE

Alfredo Caimo

Adesione ANAS

CGIL Medici  
Adesione

Chieti, 19 luglio 2017

CISL MEDICI

[Signature]

AAAOI

UIL FLC

[Signature]

FUS  
[Signature]





## Area della Dirigenza Medica e Veterinaria

### Art.1 Premessa

La ASL Lanciano-Vasto-Chieti intende perseguire gli obiettivi definiti dalla programmazione aziendale, nel più ampio quadro dei Programmi Operativi della Regione Abruzzo, nel rispetto dei principi stabiliti dal D.Lgs. n. 150/2009 come da ultimo modificato con il D.Lgs. n. 74/2017, disciplinando l'organizzazione e la gestione dell'istituto della retribuzione di risultato in relazione al sistema aziendale di valutazione della performance.

Il premio di risultato da corrispondere annualmente al personale dipendente dovrà tenere conto sia dei risultati di budget raggiunti dalla U.O. di appartenenza, sia della valutazione della performance individuale, secondo criteri, procedure e modalità che saranno condivise con le organizzazioni sindacali.

Tuttavia nell'attuale contesto, caratterizzato anche dal lungo periodo di sospensione della contrattazione collettiva nazionale e dalle continue modifiche della cornice normativa di riferimento, si rende opportuno, per gli anni 2016 e 2017, definire un accordo ponte sui criteri per la distribuzione delle risorse del fondo per la retribuzione di risultato del personale dirigente medico e veterinario nelle more della definizione di un sistema di valutazione più articolato a valenza pluriennale.

### ART.2 Campo di applicazione

Il presente Accordo Integrativo Aziendale si applica a tutto il personale dirigente medico e veterinario con contratto di lavoro a tempo indeterminato e al personale comandato in ingresso, in relazione alla effettiva presenza in servizio.

E' escluso il personale a rapporto di lavoro non esclusivo.

Si applica, altresì, al personale a tempo determinato che ha lavorato, in corso d'anno 2016 e 2017, per un periodo superiore a sei mesi.

Al personale con rapporto di lavoro ad impegno ridotto, il presente contratto si applica in misura proporzionale all'orario di servizio prestato.

### ART. 3 Sistema di finanziamento

Si da atto che il fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale, costituito ai sensi del CCNL vigente in materia, è pari a complessivi € 676.873,31 per l'anno 2016 ed è in corso di determinazione per l'anno 2017.

Ai sensi della normativa vigente, al fondo sono conferiti gli eventuali residui, accertati a consuntivo, oltre che provenienti dal fondo che remunera l'istituto e riguardanti anni precedenti, anche dagli altri fondi di finanziamento del trattamento accessorio e/o carriera del personale dipendente, relativi all'anno di riferimento o ad anni precedenti.

Le risorse residue, di cui sopra, saranno liquidate con le medesime modalità previste dal presente C.C.I.

Sulla consistenza di tali risorse, l'Azienda darà informazione preventiva alle OO.SS..

### ART. 4 Criteri di riparto del fondo

Le parti concordano di riservare una quota, per entrambe le annualità 2016 e 2017, pari al valore della quota teorica procapite del fondo di risultato, da corrispondere, a seguito di valutazione positiva dell'attività svolta, quale premio aggiuntivo, al Dirigente Responsabile per la prevenzione della corruzione.

Il rimanente fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale è destinato a tutti i dipendenti dell'area della Dirigenza Medica e Veterinaria e sarà corrisposto a seguito della valutazione espressa dal N.A.V. sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati dalla Direzione Generale.

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'UIC PIC', 'FJA', 'AIAOI', 'Medes AMO', and 'Medicone'.]*



Detto fondo è ripartito con le seguenti modalità:

a) definizione quota individuale teorica:

1. si attribuiscono a ciascun dipendente dell'area della Dirigenza Medica e Veterinaria a tempo indeterminato e determinato, che ha prestato servizio nel corso dell'anno di riferimento, un numero di giornate di servizio, uguale per tutti, pari a 365;
- a. da 365 vengono detratti i giorni di assenza effettuati dal dipendente, cosicché si determina, per ciascuno, il numero di giornate di servizio "effettivo". Così come previsto dalle vigenti norme di legge e contrattuali, non saranno considerate le assenze equiparate alla effettiva presenza in servizio.
2. il fondo a disposizione viene quindi diviso per la somma del numero di giornate di servizio "effettivo" di tutti i dipendenti che hanno accesso al fondo, al fine di definire il valore del singolo giorno;
3. il valore del singolo giorno moltiplicato per il numero dei giorni di ciascun dipendente determina la quota individuale teorica;

b) la quota individuale reale è quella effettivamente spettante al dipendente, tenuto conto del grado di raggiungimento dei risultati, da parte della U.O. di appartenenza, rispetto agli obiettivi assegnati, secondo le indicazioni del Nucleo Aziendale di Valutazione. Si considera quale U.O. di appartenenza di ciascun dipendente quella nella quale lo stesso ha prestato servizio per il maggior numero di giorni nell'anno di riferimento.

In relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi stessi, comunicato dal N.A.V. per ciascuna unità operativa aziendale, le parti concordano di articolare la distribuzione del premio di risultato su tre fasce di merito, ciascuna delle quali comporta una diversa percentuale di accesso al fondo e precisamente:

<i>esito valutazione</i>	<i>% di raggiungimento risultato</i>	<i>% di accesso al fondo</i>
totalmente positiva	dal 81% al 100%	100%
parzialmente positiva	dal 41% al 80%	pari alla percentuale di raggiungimento dei risultati
negativa	fino al 40%	€ 200,00

Le eventuali quote di fondo non utilizzate in ragione di una percentuale di raggiungimento degli obiettivi non piena costituiscono economia di bilancio per l'anno a cui si riferiscono.

#### ART. 5 Tempi di erogazione del premio di risultato

Il premio di risultato sarà erogato entro i due mesi successivi alla formalizzazione dell'esito delle valutazioni effettuate dal N.A.V. sui risultati raggiunti.

#### ART. 6 Norma programmatica

Le parti si danno reciprocamente atto che il presente accordo avrà validità solo per gli anni 2016 e 2017 e si impegnano, entro la fine del corrente anno, a definire un nuovo accordo, anche alla luce di eventuali intervenute nuove disposizioni contrattuali, con validità dall'anno 2018, che preveda:

1. l'introduzione di schede di valutazione individuale della performance che, a parità di grado di raggiungimento dell'obiettivo dei risultati di U.O., possa differenziare il contributo del singolo dirigente;
2. una eventuale revisione dei criteri di erogazione del premio di risultato in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi;

*[Handwritten signatures and initials]*



3. la definizione di criteri e strumenti che favoriscano la partecipazione e una più diffusa comunicazione interna degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura affinché ciascun dirigente possa essere coinvolto nel loro perseguimento.

#### ART. 7 Norma finale

Per quanto non previsto dal presente accordo, si fa riferimento alle vigenti norme nazionali legislative e contrattuali.

ANNOSS. Refero Spada  
Medicatore