



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

Chieti, 19 luglio 2017

UIL FLC
AAPOI
FUS
Ridm

CISL MEDICI

DIRETTORE GENERALE
ALBERTO CIMO
Federico AMAS
CGIL Medici
Pellegrino



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.

UIC PIC
FJA
ATAOI
Medico AMO
Medico



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]
AAR...
F...
Stefano...
AND
P...



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.

P. J. R. N. M.

Q. M. S. J. F. e. S. p. e. d. a.
M. J. c. a. r. e.