

AZIENDA SOCIO - SANITARIA TERRITORIALE DELLA VALLE OLONA

21052 **BUSTO ARSIZIO** – Via A. Da Brescia, 1
(D.G.R. n. X/4482 del 10/12/2015)

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

N° 212 del 14/02/2019

adottata ai sensi del D.Lgs 30 dicembre 1992, n. 502 e s.m.i., della L.R. 30 dicembre 2009, n. 33 s.m.i. e della D.G.R. n. XI/1067 del 17 dicembre 2018

OGGETTO:

**PRESA D'ATTO IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
AZIENDALE IN MATERIA DI RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELL'ANNO
2018 DELLA DIRIGENZA S.P.T.A.**

IL DIRETTORE GENERALE

Premesso che con deliberazione della Giunta Regionale n. X/4482 del 10.12.2015 avente ad oggetto: "Attuazione L.R. 23/2015: Costituzione Azienda Socio – Sanitaria Territoriale (ASST) della Valle Olona", è stata costituita a partire dal 1° gennaio 2016 l'Azienda Socio – Sanitaria Territoriale (ASST) della Valle Olona mediante fusione per incorporazione dell'Azienda Ospedaliera "Ospedale di Circolo di Busto Arsizio", con scorporo del Presidio Ospedaliero di Tradate, e dell'Azienda Ospedaliera "Ospedale Sant'Antonio Abate di Gallarate" e contestualmente conferimento da scissione di strutture sanitarie e sociosanitarie degli ex distretti dell'ASL della Provincia di Varese;

Letto l'articolo 1 comma 1, lettera ii) della legge regionale n. 15 del 28 novembre 2018, pubblicata sul B.U.R.L. n. 48 del 30 novembre 2018, con la quale è stato disposto, a modifica dell'allegato 1 alla L.R. n. 33/2009 e s.m.i., l'affermamento dell'Ospedale di Angera all'ASST Sette Laghi di Varese con decorrenza 1.1.2019;

AZIENDA SOCIO - SANITARIA TERRITORIALE DELLA VALLE OLONA

21052 **BUSTO ARSIZIO** – Via A. Da Brescia, 1
(D.G.R. n. X/4482 del 10/12/2015)

Visto il CCNL della Dirigenza SPTA sottoscritto in data 17.10.2008 ed in particolare l'art. 4 che individua, tra l'altro, le procedure per la stipulazione del contratto collettivo integrativo;

Visto l'art. 4 del CCNL 3.11.2005 che regola le materie da definire in sede di contrattazione collettiva integrativa, tra le quali alla lett. B) punto 1) criteri generali per la definizione della percentuale di risorse di cui al fondo dell'art. 51 da destinare alla realizzazione degli obiettivi aziendali generali, ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato ai dirigenti;

Visti:

- il D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.;
- il D.Lgs. n. 165/01 e s.m.i.;
- la Circolare PCM -Dipartimento Funzione Pubblica n. 7/2010;
- la Circolare n. 25 in data 19.7.2012 del Ministero dell'Economia e delle Finanze;

Rilevato che i confronti avviati con le Organizzazioni Sindacali della Dirigenza SPTA si sono conclusi in data 13.07.2018 con la sottoscrizione di una ipotesi di contratto collettivo integrativo aziendale in materia di "Retribuzione di risultato Dirigenza SPTA anno 2018", come da allegato n.1;

Vista la deliberazione n. 1147 del 13.08.2018 di determinazione per l'anno 2018 dei fondi contrattuali della dirigenza SPTA e tenuto conto che l'ipotesi di contratto integrativo prevede che siano finalizzate alla retribuzione di risultato, oltre che le risorse derivanti dallo specifico fondo per la retribuzione di risultato, anche le eventuali risorse disponibili a consuntivo nel fondo per la retribuzione di posizione e nel fondo per il trattamento accessorio;

Richiamata la deliberazione n. 1225 del 28.11.2016 con cui è stato costituito il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni della ASST Valle Olona;

Dato atto che l'ipotesi di contratto collettivo integrativo aziendale in materia di "Retribuzione di risultato Dirigenza SPTA anno 2018" è stato sottoposto favorevolmente all'esame del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni, giusto verbale n. 20/2018;

Attesa, conseguentemente, la necessità di avviare le procedure per la sottoscrizione del contratto integrativo aziendale per la Dirigenza SPTA;

Vista la proposta n. 483/2018 del Responsabile della S.C. Risorse Umane, completa di attestazione di regolarità amministrativa ai sensi del decreto legislativo n. 286/1999 e del decreto legislativo n. 123/2011, giusta documentazione agli atti della S.C. Affari Generali e Istituzionali;

Ritenuto di procedere per quanto sopra esposto;

AZIENDA SOCIO - SANITARIA TERRITORIALE DELLA VALLE OLONA

21052 **BUSTO ARSIZIO** – Via A. Da Brescia, 1
(D.G.R. n. X/4482 del 10/12/2015)

Sentito il parere favorevole espresso, per quanto di rispettiva competenza, dal Direttore Amministrativo, dal Direttore Sanitario e dal Direttore Sociosanitario f.f. ai sensi della normativa vigente;

DELIBERA

facendo propria la proposta n. 483/2018 del Responsabile della S.C. Risorse Umane:

1° - di prendere atto, per quanto esposto in premessa, dell'ipotesi di contratto collettivo integrativo aziendale in materia di "Retribuzione di risultato Dirigenza S.P.T.A. anno 2018", come risultante dall'allegato n.1 al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;

2° - di specificare che l'ipotesi di contratto collettivo integrativo di cui al precedente punto 1° è finanziata mediante il fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale della Dirigenza SPTA per l'anno 2018, come definito con deliberazione n. 1147 del 13.08.2018 nonché mediante le risorse disponibili a consuntivo nel fondo per la retribuzione di posizione e nel fondo per il trattamento accessorio dell'anno 2018, conformemente a quanto previsto nella sopra citata ipotesi;

3° - di dare conseguentemente atto che l'ipotesi di contratto collettivo integrativo di cui al precedente punto 1° non comporta alcun onere aggiuntivo per l'Azienda essendo finanziata col fondo contrattuale della retribuzione di risultato dell'anno 2018 nonché con gli eventuali residui dei fondi contrattuali per la retribuzione di posizione e per il trattamento accessorio, i cui importi sono stati inseriti nel bilancio di previsione e assestamento dell'anno 2018 e trovano riferimento nel III CET anno 2018;

4° - di dare atto che l'ipotesi di contratto collettivo integrativo aziendale è stata sottoposta favorevolmente al parere del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni, giusto verbale n. 20/2018;

5° - di dare mandato ai competenti uffici di sottoporre il presente atto, corredato da una relazione tecnico-finanziaria e da una relazione illustrativa secondo gli schemi predisposti dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato di cui alla circolare n.25 del 19.7.2012 del Ministero dell'economia e delle finanze, al Collegio Sindacale al fine del controllo di cui all'art. 5 del CCNL della Dirigenza SPTA in data 3.11.2015 nonché dell'art. 40 c. 3 sexies del D.Lgs. n. 165/01, modificato dall'art. 54 del D.Lgs. n. 150/2009;

6° - di specificare che successivamente all'avvenuto controllo del Collegio Sindacale si procederà alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo che sarà trasmesso, ai sensi dell'art. 40 bis commi 3, 4 e 5 del D.Lgs. n. 165/01, modificato dall'art. 55 del D.

AZIENDA SOCIO - SANITARIA TERRITORIALE DELLA VALLE OLONA

21052 **BUSTO ARSIZIO** – Via A. Da Brescia, 1
(D.G.R. n. X/4482 del 10/12/2015)

Lgs. n. 150/2009, all'ARAN e al CNEL e sarà pubblicato in modo permanente sul sito web dell'Azienda;

7° - di dare atto che la presente deliberazione è immediatamente esecutiva ai sensi della L.R. 33/2009 s.m.i. "Testo unico delle leggi regionali in materia di sanità".

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
(Dott. Marco Passaretta)

IL DIRETTORE SANITARIO
(Dr.ssa Caterina Maria Tridico)

IL DIRETTORE SOCIOSANITARIO F.F.
(Dr. Marco Masini)

IL DIRETTORE GENERALE
(Dr. Eugenio Porfido)

Firmato digitalmente ai sensi della normativa vigente



IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE IN MATERIA DI RETRIBUZIONE DI RISULTATO – DIRIGENZA S.P.T.A. – ANNO 2018

PREMESSE

Richiamati preliminarmente:

- i confronti sindacali realizzati sulla piattaforma progettuale riguardante gli obiettivi per l'anno 2018 delle aree di interesse;
- la regolamentazione aziendale relativa alla valutazione della performance individuale che si riferisce al contributo dato dal singolo al raggiungimento degli obiettivi generali della Struttura nonché all'attività professionale tecnico specialistica;
- l'art. 8 c. 3 del CCNL 6.5.2010 della Dirigenza SPTA in base al quale sono finalizzate alla retribuzione di risultato le eventuali risorse disponibili a consuntivo dell'anno 2018 nel fondo per la retribuzione di posizione, come confermato dalla Circolare del MEF n. 16 del 2/5/2012 richiamata dall'Accordo Conferenza delle Regioni in data 7/2/2013 prevedendo che la quota dei residui relativa al comma 2 dell'art. 50 CCNL 8.6.2000 viene finalizzata alla remunerazione della retribuzione di risultato della Dirigenza Sanitaria e che la quota dei residui relativa al comma 3 dell'art. 50 CCNL 8.6.2000 viene finalizzata alla remunerazione della retribuzione di risultato della Dirigenza Amministrativa e Professionale, salvo essere riassegnati al fondo specifico originario per le sue finalità a decorrere dall'esercizio finanziario successivo;
- l'art. 9 del CCNL 6.5.2010 in base al quale sono finalizzate alla retribuzione di risultato le eventuali risorse disponibili a consuntivo 2018 del fondo per il trattamento accessorio, salvo essere riassegnati al fondo specifico originario per le sue finalità a decorrere dall'esercizio finanziario successivo.

Le parti danno atto che l'istituto della retribuzione di risultato dell'anno 2018 è realizzato prevedendo la definizione di obiettivi correlati alla performance organizzativa e alla performance individuale, nonché obiettivi specifici, di seguito rappresentati.

A) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Alla performance organizzativa, che consiste nella realizzazione di obiettivi di interesse aziendale e regionale e di obiettivi aziendali di interesse regionale, come definiti nella piattaforma progettuale citata in premessa e contenuti nelle schede di Budget 2018, è finalizzato l'80 % delle risorse disponibili per la retribuzione di risultato dell'anno 2018. Tali obiettivi coinvolgono i dirigenti a tempo indeterminato e a tempo determinato.

Nell'ambito delle singole Strutture l'attribuzione delle risorse economiche collegate agli incentivi è differenziata in base alla pesatura dei Dirigenti componenti l'equipe, come definita dall'allegato n. 1.



La distribuzione degli incentivi in capo ai Dirigenti è collegata:

- alla verifica del raggiungimento degli obiettivi (annuale) ed alla certificazione del NVP;
- alle determinazioni del Responsabile della Struttura il quale valuta l'apporto individuale di ogni singolo dirigente alla realizzazione degli obiettivi mediante compilazione di una scheda di valutazione dell'apporto dell'individuale;

Tenuto conto dei principi sopra enunciati in ordine a :

- peso coefficiente assegnato ai dirigenti;
- percentuali di raggiungimento degli obiettivi rilevati al termine dell'anno e certificati dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni;
- quota di incentivazione minima garantita ad ogni dirigente quantificata nel 50% della quota intera teoricamente spettante;

viene assegnata ad ogni Struttura la quota di risorse complessivamente disponibile per la retribuzione di risultato. Conseguentemente il Responsabile, per la liquidazione definitiva dei compensi incentivanti, predispone la scheda di valutazione dell'apporto individuale, dagli esiti della quale potrà derivare l'attribuzione di quote economiche differenziate, fatta salva la quota di incentivazione minima garantita. Per i Responsabili di UU.O.O. (strutture semplici dipartimentali incluse) è prevista la possibilità di rinunciare a favore del proprio personale dirigente di parte della quota di risultato legata alla performance organizzativa nella percentuale massima del 20%.

La scheda deve essere debitamente firmata dal Dirigente interessato per presa visione, e successivamente trasmessa alla Struttura Aziendale Risorse Umane che effettua il saldo. Tenuto conto delle molteplici professionalità presenti nella area SPTA si stabilisce altresì che: il Responsabile di Struttura Complessa, il Responsabili di Struttura Semplice a valenza Dipartimentale ed il Responsabile di Struttura Semplice in Staff alla Direzione Generale ed alla Direzione Sanitaria aziendale accede agli incentivi della presente area in funzione del proprio peso coefficiente e della percentuale di raggiungimento dei relativi obiettivi non essendo prevista una differenziazione legata alla valutazione dell'apporto individuale; nel caso di equipe composta da unica professionalità (ad es. Farmacia, Fisica Sanitaria, ecc.) si applicano integralmente le regole di cui sopra;

nel caso di equipe composta da diverse professionalità in cui è presente un unico dirigente dell'area SPTA, la valutazione dell'apporto individuale del singolo dirigente incide esclusivamente sulla determinazione della quota individuale del dirigente stesso e l'eventuale importo non assegnato costituisce residuo del fondo della retribuzione di risultato dell'anno.

B) PERFORMANCE INDIVIDUALE

Alla valutazione della performance individuale è finalizzato il 20 % delle risorse economiche collegate agli incentivi che coinvolge i dirigenti responsabili di struttura e i restanti dirigenti a tempo indeterminato e determinato che abbiano prestato servizio per un periodo di almeno 6 mesi nel corso dell'anno, anche non continuativi purché nella stessa struttura. L'attribuzione delle risorse



economiche collegate agli incentivi è differenziata in base alla pesatura dei Dirigenti che prevede l'attribuzione dei pesi coefficienti come risultanti dall'allegato n. 1.

Tale valutazione viene effettuata:

- per i Responsabili di Strutture Complesse, per i Responsabili di Strutture Semplici a valenza Dipartimentale ovvero afferenti alla Direzione Generale o afferenti alla Direzione Sanitaria aziendale mediante la valutazione delle attività professionali e dei risultati di gestione delle risorse assegnate che viene rilevata mediante la somministrazione della idonea scheda;
- per tutti gli altri Dirigenti, mediante la valutazione delle attività professionali svolte che viene rilevata mediante la somministrazione della scheda di interesse.

I compensi incentivanti correlati alla valutazione della performance individuale verranno corrisposti in un'unica soluzione a saldo sulla base dei punteggi ottenuti e previa valutazione del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni.

L'azienda si impegna ad informare la parte sindacale degli esiti dell'applicazione del presente accordo, specificando che al termine dell'anno verranno sottoposte al Nucleo di Valutazione delle Prestazioni le situazioni in cui i mancati o parziali raggiungimenti sono dovuti a cause non imputabili direttamente alle strutture aziendali

Il pagamento dei compensi incentivanti è altresì effettuato considerando la seguente disciplina delle assenze:

-Le quote individuali spettanti saranno corrisposte in rapporto all'effettivo servizio prestato nel corso dell'anno, considerando come equiparate al servizio le seguenti assenze:

Malattia o Ricovero retribuiti al 100% fino ai primi 30 giorni di assenza nell'anno
Infortunio fino ai primi 30 giorni di assenza nell'anno;
permessi sindacali;
permessi donazione sangue e midollo;
Permessi retribuiti sottoelencati fino ai primi 15 giorni di assenza nell'anno (intesi come sommatoria di tutte le tipologie di assenza presenti nel gruppo): Malattia Figlio 100% (0-3 Anni);
Perm. Retr. Matrimonio
Pers. - Ruolo Ore Permessi
Retribuiti Agg. Facoltativo
Permessi Retribuiti Concorsi e
Esami Permesso Gestanti
Cariche Pubbliche
Permessi L. 104/92 (richiesta per familiari);

Non danno diritto alla corresponsione le assenze non retribuite o a retribuzione ridotta. Non dà diritto alla corresponsione l'assenza per congedo retribuito art. 42 c. 5 L. 151/2001 .



ALLEGATO N. 1

PESI COEFFICIENTI:

Responsabili di Struttura Complessa, Responsabili di Struttura semplice a Dipartimentale o in staff. PESO 1,8

Responsabili di Struttura Semplice afferenti a Struttura Complessa: PESO 1,5
Incarico di alta specializzazione, di specializzazione, di base: PESO 1,3