

LE PARTI :

Per le Organizzazioni Aziendali

[illegible]

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE

TITOLO I

Retribuzione di risultato

PREMESSA

Il contratto collettivo nazionale stabilisce che in sede di contrattazione integrativa aziendale siano definiti i criteri generali per la definizione della percentuale di risorse di cui al fondo di risultato da destinare alla realizzazione degli obiettivi generali dell'Azienda ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato ai dirigenti. Detta retribuzione è strettamente correlata alla realizzazione degli obiettivi assegnati ed avviene, quindi, a consuntivo dei risultati totali o parziali raggiunti ovvero per stati di avanzamento, in ogni caso dopo la necessaria verifica.

Con DG.R. n. 50 del 23/01/2012 sono stati dettati indirizzi in materia di valutazione del personale con la finalità di assicurare elevati standard quali-quantitativi delle attività tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa e individuale.

Con Delibera del Direttore Generale n. 564 del 19/04/2017 è stato approvato il Regolamento del Sistema aziendale di misurazione e valutazione della performance individuale del personale dell'Azienda USL Umbria 1.

I criteri finora applicati per la distribuzione del fondo in parola erano quelli previsti dal CCIA sottoscritto in data 21/08/2019.

PRINCIPI GENERALI

L'accordo proposto rispetta i seguenti principi generali:

- art. 17, comma 2 del D.Lgs. 150/2009 (assenza di nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica);
- art. 18 D.Lgs. 150/2009 (attribuzione selettiva di incentivi; divieto di distribuzione indifferenziata in assenza delle verifiche ed attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione);
- adeguamento alle linee di indirizzo regionali (DGR n. 50 del 23/01/2012) sul sistema di valutazione ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato al personale con qualifica dirigenziale;
- conformità all'art. 23, comma 2, del D.L. 75/2017 che ha stabilito che "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 di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n.165/2001, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016".

Art. 1
OGGETTO

Il Titolo I disciplina i criteri di ripartizione del Fondo per la retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori di cui all'art. 91 CCNL 2016/2018 dell'Area delle Funzioni Locali – Dirigenza Professionale Tecnica ed Amministrativa.

Art. 2
CONSISTENZA DEI FONDI

La consistenza del Fondo della Retribuzione di Risultato - anno 2020 - della Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa è quantificato negli importi risultanti dagli schemi allegati al presente accordo.

Art. 3
CRITERI DI DISTRIBUZIONE

L'erogazione della retribuzione di risultato avviene secondo i criteri di seguito specificati:

- vengono stabiliti i seguenti coefficienti sulla base della tipologia dell'incarico ricoperto dai Dirigenti:
 - 1.3** - Dirigenti con funzione prevalente gestionale titolari di budget
 - 1.1** - Dirigente Struttura Semplice articolazione di Struttura Complessa/Dirigente con incarico professionale di Alta Specialità
 - 1** - Altri Dirigenti
- la quota ipotetica massima attribuibile a ciascun Dirigente si ottiene dividendo il fondo per la somma dei coefficienti attribuiti ai Dirigenti e moltiplicando il risultato per lo specifico coefficiente di ciascun Dirigente.
- le quote spettanti vengono calcolate in base alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi di budget e della valutazione ottenuta nell'anno di riferimento, secondo i criteri previsti nelle tabelle di cui all'art. 9 del Regolamento del Sistema Aziendale di misurazione e valutazione della performance individuale del personale dell'Azienda USL Umbria 1 che di seguito si riportano:

Posizione	Peso Sezione Obiettivi di performance	Peso Sezione Contributi Individuali
Dirigenti con funzione prevalente gestionale titolari di budget	80%	20%
Dirigente Struttura Semplice articolazione di Struttura Complessa/Dirigente con incarico professionale di Alta Specialità	75%	25%
Altri dirigenti	60%	40%

La percentuale della retribuzione di risultato assegnata sulla base del raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, viene calcolata come di seguito:

% di raggiungimento obiettivi di performance organizzativa	% retribuzione per raggiungimento obiettivi di budget effettivamente riconosciuta
85% - 100%	100%
60% - 84%	In percentuale
</ = 59%	0%

La percentuale della retribuzione di risultato assegnata sulla base della valutazione individuale, viene calcolata come di seguito:

Valutazione individuale (rapportata a 100)	% di retribuzione spettante
80 - 100	100%
60 - 79	In percentuale al punteggio conseguito
</=59	0%

- la valutazione non sarà considerata positiva qualora il grado di raggiungimento degli obiettivi non sia superiore a 59/100. In tal caso il Dirigente non avrà diritto alla corresponsione della retribuzione di risultato;
- le quote da corrispondere saranno calcolate sulla base del periodo lavorato nell'anno di riferimento (si procederà alla corresponsione della retribuzione di risultato per periodi di presenza in servizio superiori a 90 giorni);
- situazioni di debito orario determinano una proporzionale riduzione della quota spettante.
- gli esiti dei procedimenti disciplinari ed eventuali note di demerito saranno inviate al N.I.V. per la verifica della coerenza della valutazione effettuata dal Dirigente di riferimento.

Art. 4

DIFFERENZIAZIONE E VARIABILITÀ DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Con riferimento a quanto previsto dall'art. 30 del CCNL Area Funzioni Locali 2016/2018, in considerazione dell'elevato contributo profuso dalla generalità dei dirigenti a fronte dell'emergenza pandemica, le Parti concordano di soprassedere all'applicazione della norma citata.

Art. 5

UTILIZZO DEI RESIDUI DEL FONDO DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Il meccanismo della valutazione, previsto dal Regolamento aziendale di cui alla Delibera n. 564 del 19/04/2017 e l'applicazione dei criteri concordati nel presente accordo determinano, inevitabilmente, dei residui sul fondo di risultato per le percentuali di premio non corrisposte.

Tali residui, se riconducibili ad assenze o alla non totale distribuzione del fondo, sono ripartiti tra i Dirigenti sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi da parte degli stessi, proporzionalmente alla presenza in servizio, fermo restando l'imprescindibile presupposto che abbiano prestato la propria attività per un periodo continuativo minimo di 90 giorni.

Ai dirigenti cui siano stati affidati incarichi "ad interim", per i quali siano stati previsti specifici obiettivi di budget (risultanti da apposita scheda), laddove non sia stata predeterminata alcuna forma di maggiorazione della retribuzione in godimento, verrà corrisposta una ulteriore quota di retribuzione di risultato pari al 60% di quanto spettante per la sola performance organizzativa, sulla base dei criteri stabiliti nel citato CCIA.