



Servizio Sanitario Regionale Basilicata
Azienda Sanitaria Locale di Potenza

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

NUMERO 2015/00053

DEL 02/02/2015

Collegio Sindacale il 02/02/2015

OGGETTO

Presenza d'atto del protocollo applicativo del sistema premiante della dirigenza ASP relativamente agli anni 2011-2013 e quello relativo al 2014 e contestuale pagamento dell'indennità di risultato relativa al 2011 sulla base degli esiti delle valutazioni della performance 2011 del personale dirigente di questa ASP validate dall'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance.

Struttura Proponente

Gestione del Personale - (PZ)

Documenti integranti il provvedimento:

Descrizione Allegato	Pagg.	Descrizione Allegato	Pagg.
All.1_Protoc. Applicativo 2011-2013	5	All.2_Protocollo Applicativo 2014	6

Uffici a cui notificare

--	--

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente è stata pubblicata ai sensi dell'Art.32 della L.69/2009 all'Albo Pretorio on-line in data 02/02/2015

La presente diviene
eseguibile ai sensi
dell'art.44 della L.R.
n.39/2001 e ss.mm.ii

Immediatamente

Dopo 5 gg dalla
pubblicazione all'Albo

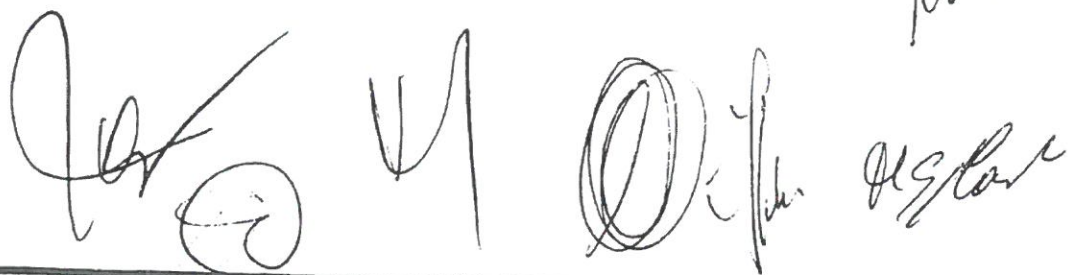
Ad avvenuta
approvazione
regionale

protocollo applicativo sistema premiante

Area della dirigenza medica e veterinaria

Area della dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed
Amministrativa

Anni 2011 - 2012 - 2013



SISTEMA PREMIANTE DELL'AZIENDA SANITARIA LOCALE DI POTENZA

Premessa

Il sistema premiante dell'Azienda Sanitaria Locale di Potenza risponde alle esigenze del contesto aziendale e considera le esperienze passate, la cultura dominante e le caratteristiche specifiche delle realtà delle tre ex aziende accorpate.

I criteri generali per la gestione delle risorse del fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale dell'Area della Dirigenza Medica e Veterinaria e dell'Area della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa vengono definiti in coerenza con i principi introdotti, anche nel riconoscimento della premialità, dal D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i, fermo restando il divieto di erogazione indifferenziata della retribuzione accessoria.

Le componenti essenziali del sistema di incentivazione del personale aziendale sono:

- identificazione e chiara esplicitazione delle finalità,
- individuazione dell'oggetto dell'incentivazione,
- definizione dei principi e delle scelte di fondo che si intendono portare avanti,
- messa a punto e scelta dei metodi e delle soluzioni tecniche più adeguate,
- individuazione dei ruoli dei diversi organi dell'azienda nella gestione del processo.

Il sistema di incentivazione dell' Azienda Sanitaria Locale di Potenza è un meccanismo che coinvolge tutte le articolazioni organizzative aziendali, sia sanitarie che amministrative, e tutti i diversi settori del personale (comparto dirigenza medica e veterinaria, dirigenza amministrativa, tecnica e professionale). Si tratta, quindi, di un sistema teso a promuovere processi di cambiamento sia organizzativi che culturali che coinvolge l'intera Azienda.

L'intento è di perseguire una relativa omogeneità ed equità nei meccanismi incentivanti adottati, in modo da rendere evidente un'unitarietà di indirizzo e di gestione dell'azienda.

La logica sottostante l'impianto complessivo del sistema premiante è quella di una stretta connessione dello stesso con il processo di budget.

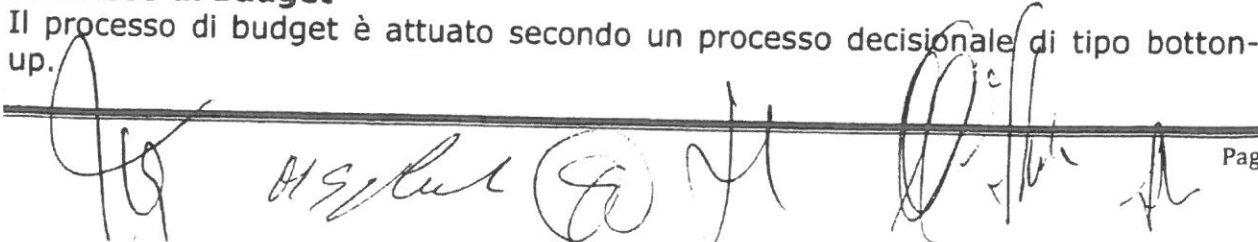
Gli obiettivi definiti per ogni Centro di Responsabilità attraverso il processo di budget rappresentano quindi lo strumento migliore a cui collegare l'incentivazione di risultato, in quanto determinati secondo un processo che li rende coerenti con gli obiettivi di miglioramento strategico - aziendali.

Individuazione ed articolazione del Fondo Aziendale

Il Fondo Aziendale è determinato annualmente con riferimento alle aree contrattuali ed in piena applicazione delle normative vigenti.

Processo di Budget

Il processo di budget è attuato secondo un processo decisionale di tipo botton-up.



La Direzione Strategica definisce le linee - guida e gli indirizzi generali aziendali di supporto all'identificazione degli obiettivi di budget mentre i singoli CdR, seguendo le specifiche indicazioni suggerite dalla Direzione, propongono i propri obiettivi per l'anno di riferimento. Lo strumento attraverso il quale i responsabili dei CdR formalizzano le proprie proposte di budget è la "scheda di Budget".

Attraverso il processo di negoziazione tra i vertici direzionali e i centri di responsabilità si vengono quindi a identificare gli obiettivi di budget di ogni singola équipe.

La negoziazione degli incentivi segue i meccanismi e le logiche di negoziazione del budget: i soggetti negoziali sono la Direzione Strategica, supportata dal Centro Controllo Direzionale e/o Controllo di Gestione, ed il CdR, rappresentato dal proprio responsabile. La negoziazione afferisce a tre distinti contenuti:

- o fattori produttivi aggiuntivi;
- o incentivi;
- o obiettivi.

In tal senso la quota di incentivazione può essere considerata una risorsa che il CdR utilizza per raggiungere i propri obiettivi alla stregua di altri fattori produttivi quali il personale, le tecnologie ecc.

Al fine di rendere il processo di negoziazione il più possibile chiaro e trasparente ci si avvale di una scheda di sintesi, strutturata in modo da consentire la verifica dei seguenti elementi:


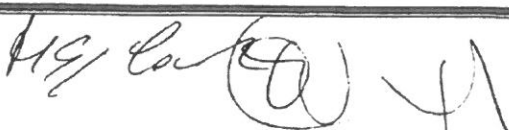
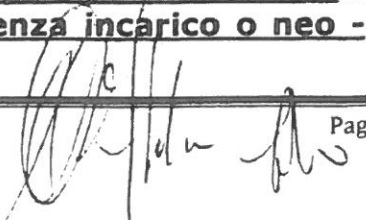
- o Azioni che si intendono intraprendere nell'esercizio di riferimento;
- o Obiettivi concordati attraverso il processo di budget e relativi indicatori di verifica rispetto ai quali si attiva il processo di incentivazione;
- o Peso attribuito ai singoli obiettivi in considerazione del differente rilievo che essi rivestono rispetto alla strategia aziendale;
- o Risultati attesi;
- o Criteri e parametri per la valutazione dell'apporto individuale ai fini della ripartizione del fondo per la **retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale** dell'unità operativa tra i componenti l'équipe.

Determinazione dei fondi attribuiti ai singoli Centri di responsabilità

La disponibilità del fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale dell'Area della Dirigenza Medica e Veterinaria e dell'Area della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa è, giusta intesa sindacale del 26.07.2011, riservata interamente alla valorizzazione del raggiungimento degli obiettivi di budget.

Tale fondo, **distinto per le due aree contrattuali**, è determinato per ogni CdR in relazione al **Valore delle Unità Uomo del CdR**.

Il **Valore delle Unità Uomo del CdR** è calcolato come somma dei **valori unità uomo pesati per tipologia di incarico**. È ottenuto come somma del numero dei dirigenti in servizio, **a rapporto esclusivo, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, espresso in mesi di lavoro effettivo**, (al netto delle assenze, come precisato a pag. 6) pesato in base **alla tipologia di incarico** di ogni **dirigente ovvero alla posizione di dirigente senza incarico o neo-assunto**, come sintetizzato dalla seguente formula:

   Pag. 3

Σ (mesi di lavoro **dirigente** X peso **tipologia di incarico**).

Per il personale dirigente sono stati individuati i seguenti pesi:

tipologia incarico personale dirigente	peso
Dirigente con incarico di struttura complessa (A)	100
Dirigente con incarico di struttura semplice (B)	90
Dirigente con incarico professionale (C)	80
Dirigente senza incarico o neo assunto	70

Valutazione dei risultati da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

L'organismo Indipendente di Valutazione è deputato alla valutazione dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi concordati con l'amministrazione.

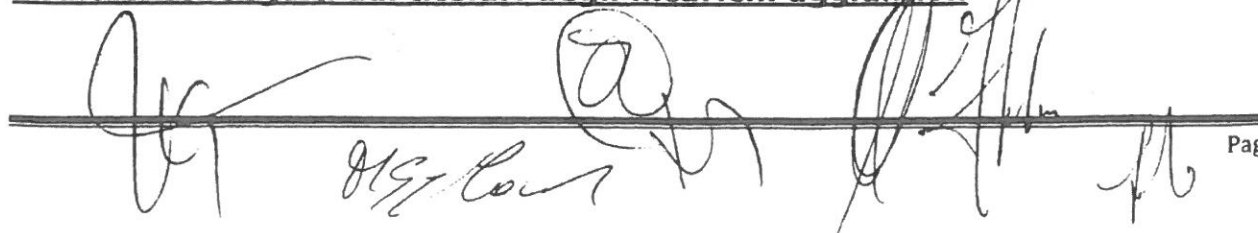
Le risultanze **dell'OIV** si basano sui dati forniti dall'U.O.C. Budget e Controllo di Gestione, dagli staff aziendali, dalle relazioni predisposte dai dirigenti di ciascuna unità operativa e di ogni altro elemento di valutazione ritenuto rilevante al fine di mettere in correlazione gli obiettivi specifici, i risultati attesi ed i relativi indicatori.

La valutazione dei risultati conseguiti consiste nell'effettuazione di un confronto tra i risultati attesi e quelli effettivi, al fine di valutare il grado di efficacia gestionale del singolo CdR e di assegnare i premi incentivanti maturati.

Grado di raggiungimento degli obiettivi di budget della struttura riferiti ad obiettivi di gruppo o individuali, ivi compresi progetti obiettivo, per il personale dirigenziale	Erogazione del premio
Conseguimento degli obiettivi di budget, ivi compresi progetti obiettivo: da 90 a 100	100% della quota teorica
Conseguimento degli obiettivi di budget, ivi compresi progetti obiettivo: da 75 a 89	90% della quota teorica
Conseguimento degli obiettivi di budget, ivi compresi progetti obiettivo: da 50 a 74	80% della quota teorica
Conseguimento degli obiettivi di budget, ivi compresi progetti obiettivo < a 49	0

A seguito della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di budget della struttura riferiti ad obiettivi di gruppo o individuali, ivi compresi i progetti obiettivo, verranno assegnati definitivamente i budgets incentivanti ai Responsabili/Dirigenti, secondo i parametri sopra riportati.

Le quote non assegnate definitivamente concorreranno a finanziare i risultati conseguiti dai titolari degli incarichi aggiuntivi.



Distribuzione del fondo di risultato

L'assegnazione della quota di risultato è finalizzata a valorizzare il grado di raggiungimento degli specifici obiettivi di gruppo o individuali e per valorizzare la qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali ed organizzativi.

La definizione della quota di risultato maturata dal singolo dirigente avviene secondo il criterio della proporzionalità in base alla reale partecipazione, al conseguimento degli obiettivi e in base all'esplicitazione di un giudizio qualitativo da parte del responsabile di CdR, attraverso la compilazione delle schede di valutazione (Allegati 1 e 2) approvate con Deliberazione n. 783/2013, a valere dall'anno 2011 e sino all'adozione del sistema di misurazione e valutazione della performance.

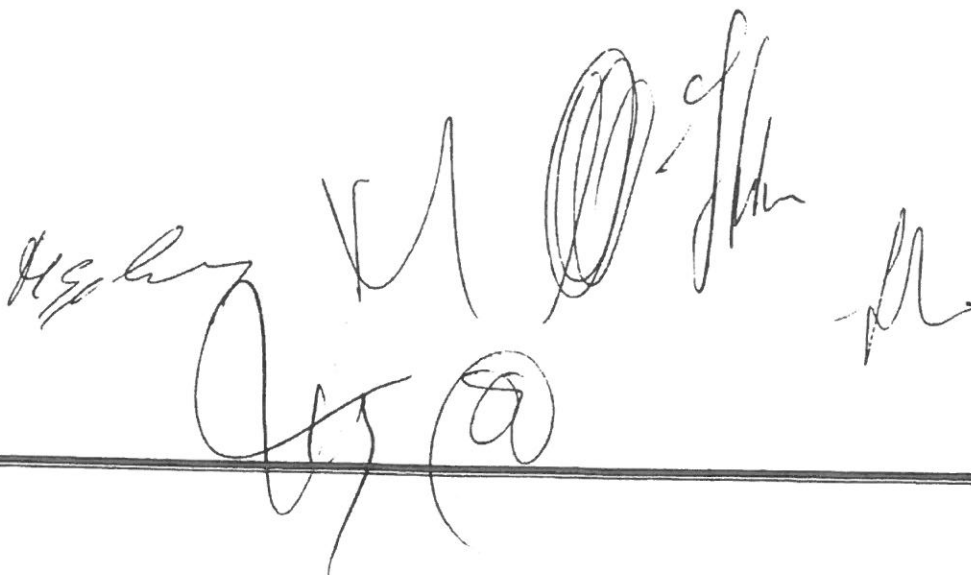
Al dirigente per il quale sarà espresso il giudizio finale "Del tutto insoddisfacente" ovvero "Insoddisfacente", di cui alle schede di valutazione sopra richiamate, non sarà erogata la retribuzione di risultato.

La quantificazione del compenso individuale sarà effettuata dall'Ufficio competente e il compenso sarà calcolato con riferimento alla quota teorica di riferimento per tipologia di incarico, come sopra definita, rapportato al punteggio conseguito nella valutazione individuale. Il budget complessivo sarà ripartito dall'ufficio competente tra i dirigenti in servizio, esclusi i dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo.

Le assenze dal servizio superiori a trenta giorni (con esclusione delle ferie, delle assenze per aggiornamento e formazione professionale obbligatorie e facoltative o dirette all'acquisizione dei crediti ECM) comportano una riduzione della quota individuale nella misura di un dodicesimo per ogni mese di assenza.

Al personale neoassunto, a tempo determinato e ad impegno orario ridotto i compensi saranno commisurati alla presenza in servizio.

Ai sensi dell'art. 12, comma 2, dei CC.NN.NN.LL. 2002/2005, i dirigenti in regime di extramoenia non partecipano alla corresponsione della retribuzione di risultato, indipendentemente dalla valutazione conseguita.



IL DIRETTORE GENERALE

PREMESSO:

- che gli artt. 4 dei CC.CC.NN.LL. del 03/11/2005 delle aree dirigenziali affidano alla contrattazione collettiva decentrata la disciplina dei criteri generali ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato ai dirigenti, disciplina che non rientra tra le materie escluse dalla contrattazione integrativa aziendale ex art. 54 del D.Lgs n. 150 del 2009;

- che il citato art. 4 al comma 2, lett. B) punto 4) stabilisce che in sede di contrattazione collettiva integrativa devono essere regolati, fra l'altro, i criteri generali per le modalità di attribuzione della quota di retribuzione collegata ai risultati ed agli obiettivi e programmi assegnati secondo gli incarichi conferiti ai dirigenti cui è conferito uno degli incarichi previsti dall'art. 27 del CCNL 8 giugno 2000;

VISTO:

- il protocollo applicativo del sistema premiante della dirigenza ASP relativamente agli anni 2011-2013 (**All. n. 1**) e quello relativo al 2014 (**All. n. 2**), documentazione adottata in sede di contrattazione integrativa decentrata e di seguito allegata al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;

PRESO ATTO:

- altresì del verbale relativo al citato accordo sindacale concernente l'adeguamento di alcune disposizioni contenute nel protocollo applicativo del sistema premiante della dirigenza ASP ex deliberazione n. 526/09 per gli anni 2011-2013 al Decreto Legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009 – “*Misurazione e valutazione della performance*” e ss.mm.ii. e l'armonizzazione delle stesse a quanto stabilito nel precedente accordo sindacale del 26.07.2011, nonché l'accordo di contrattazione integrativa sul protocollo applicativo del sistema premiante relativamente al 2014;

- che il suddetto verbale è stato trasmesso al Presidente del Collegio Sindacale con nota del Direttore Generale prot. n. 175231 del 12/12/2014, unitamente ai suddetti protocolli applicativi ed alle relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria redatte ex articolo 40, comma 3-sexies del Decreto Legislativo n. 165 del 2001 (documentazione meramente richiamata e custodita agli atti dell'Ufficio Relazioni Sindacali Aziendali, dell'UOSD Area di Staff Sviluppo delle Risorse e dell'UOC Gestione del Personale), per i successivi controlli di competenza;

RILEVATO:

- che il Collegio Sindacale, organo preposto ad effettuare il controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio, non ha avanzato rilievi né ha richiesto documentazione integrativa, e che, pertanto, il citato accordo è da considerarsi validamente sottoscritto ai sensi dall'art 40 bis del D.Lgs. n. 165/2001 e degli artt. 4, comma 7 dei CC.CC.NN.LL. 17/10/2008 di riferimento;

CONSIDERATO:

- che ai sensi del comma 2 dell'art. 55 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, i contratti integrativi sottoscritti, corredati da un'apposita relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa certificate dai competenti organi di controllo sono trasmessi alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, che, entro trenta giorni dalla data di ricevimento, ne accertano, congiuntamente, la compatibilità economico-finanziaria, ai sensi del presente articolo e dell'articolo 40, comma 3-quinquies. Decorso tale termine la delegazione di parte pubblica può procedere alla stipula del contratto integrativo.

RITENUTO:

- di prendere atto pertanto del citato accordo integrativo stralcio di adozione dei protocolli applicativi del sistema premiante del personale delle aree dirigenziali di questa ASP relativamente agli anni 2011-2012-2013 ed al 2014, attesa la necessità di

utilizzare criteri conformi a quanto disposto dal D.Lgs. 150/09 e metodologie univoche e condivise per la distribuzione della retribuzione di risultato;

VISTA:

- la deliberazione n. 31 del 26/01/2015 relativa alla presa d'atto delle risultanze positive del processo di valutazione della performance organizzativa ed individuale della dirigenza ASP relativamente all'anno 2011 e dell'attestazione della legittimità dello stesso da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (di seguito OIV);

PRECISATO:

- che nel suddetto protocollo applicativo del sistema premiante della dirigenza ASP relativamente agli anni 2011-2013 è stato precisato, fra l'altro, che la definizione della quota di risultato maturata dal singolo dirigente avviene secondo il criterio della proporzionalità ed in base alla reale partecipazione ed effettiva presenza dei dirigenti, alla verifica del raggiungimento dei risultati conseguiti dalle strutture aziendali e all'esplicitazione di un giudizio qualitativo da parte del valutatore di 1^ istanza attraverso la compilazione delle schede di valutazione della performance individuale adottate con deliberazione n. 783/2013;

- che nel citato protocollo è stato altresì precisato che la quantificazione del compenso individuale viene effettuata a cura dell'UOC Gestione del Personale con riferimento alla quota teorica di riferimento per tipologia di incarico rapportato al punteggio conseguito nella valutazione individuale ed al punteggio della struttura di appartenenza, con esclusione dei dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo, e sulla base delle disponibilità dei fondi di risultato delle tre aree dirigenze relativamente al 2011;

RICHIAMATA:

- la deliberazione n. 329 del 27/06/2014 relativa all'aggiornamento delle consistenze dei fondi contrattuali del personale della dirigenza ASP anni 2011 – 2013 e contestuale applicazione dell'art. 9, comma 2-bis del D.L. 78/2010;

DATO ATTO:

- che la consistenza dei fondi di risultato della dirigenza relativamente al 2011 ex deliberazione n. 329/14 (*registrati nei conti di bilancio accesi ai costi del personale ed in contropartita a debiti verso dipendenti distinti per singoli ruoli di competenza*) è la seguente:

➤ valore fondo risultato dirigenza medica-veterinaria 2011:	284.486,00 €;
➤ valore fondo risultato dirigenza sanitaria non medica 2011:	64.573,00 €;
➤ valore fondo risultato dirigenza APT:	52.729,00 €;

SPECIFICATO:

- che le consistenze dei citati fondi contrattuali sono state esposte al netto degli oneri riflessi e che non si è proceduto al calcolo degli oneri riflessi atteso che i relativi fondi non sono stati costituiti includendovi gli stessi;

RICORDATO:

- che, ai sensi del Decreto del Ministero della Salute 15 giugno 2012 (*“Nuovi modelli di rilevazione economica «Conto economico» e «Stato patrimoniale» delle Aziende del SSN”*), tutte le movimentazioni di competenza che riguardano il personale devono avvenire nelle voci di costo del personale ed in contropartita a debiti verso dipendenti al fine di evitare una sistematica sottostima dei costi del personale derivante da imputazioni di tali spesa soltanto ad accantonamenti che, per loro natura, non gravano in maniera diretta sul bilancio;

- altresì che nel bilancio aziendale, a seguito dell'applicazione del citato D.M., sono previsti conti di accantonamento per spese del personale soltanto per i rinnovi contrattuali e non sono contemplati altri tipi di accantonamenti per tali voci di

spesa, quali ad esempio i conti di accantonamento per incentivi di risultato non erogati entro il 31/12 dell'anno di riferimento;

VISTI:

- i prospetti di quantificazione custoditi agli atti dell'UOC Gestione del Personale delle quote teoriche e delle quote effettive spettanti ai dirigenti valutati a titolo di retribuzione di risultato 2011 calcolate in applicazione delle regole stabilite nei CC.CC.NN.LL. di riferimento nonché dei citati criteri negoziati con le organizzazioni sindacali e sulla base delle disponibilità dei relativi tre fondi di risultato 2011 e delle risultanze positive del percorso di valutazione della performance anno 2011 validate dall'OIV;

RITENUTO:

- pertanto, di autorizzare il Settore Economico dell'UOC Gestione del Personale, con la mensilità di gennaio 2015, al pagamento degli importi effettivi indicati nei citati prospetti di calcolo spettanti ai dirigenti interessati a titolo di retribuzione di risultato anno 2011 e di seguito sintetizzati per area contrattuale e con corrispondente imputazione ai rispettivi fondi contrattuali ed indicazione dei residui:

Fondo Risultato Dirigenza Medica Veterinaria 2011	€ 284.486,00
Risultato 2011 Med. Vet. da pagare n. 506 dirigenti	€ 247.987,85
Residuo Fondo Risultato Dirigenza Med. Vet. 2011	€ 36.498,15
Fondo Risultato Dirigenza APT anno 2011	€ 52.729,00
Risultato 2011 Dirigenza APT da pagare a n. 31 dirigenti	€ 50.459,07
Residuo Fondo Risultato Dirigenza APT 2011	€ 2.269,93
Fondo Risultato Dirigenza Sanitaria non medica 2011	€ 64.573,00
Risultato 2011 Dirigenza Sanitaria da pagare a n. 63	€ 59.637,29
Residuo Fondo Risultato Dirigenza Sanitaria 2011	€ 4.935,71

DATO ATTO:

- che i suddetti residui restano accantonati per il pagamento del risultato eventualmente spettante ad alcuni dirigenti non ancora valutati, nonché agli eredi legittimi di tre dirigenti deceduti a seguito dell'acquisizione delle necessarie dichiarazioni di successione e/o delle eventuali diverse dichiarazioni sostitutive di notorietà da parte degli eredi;

- che, oltre al risultato spettante ad alcuni dirigenti non ancora valutati e ai tre dirigenti deceduti, non è possibile procedere al pagamento delle quote spettanti a vari dirigenti a rapporto non esclusivo nel 2011, ancorché valutati positivamente, nonché ad un ex dirigente dell'ambito di Lagonegro con deficit orario;

- che per i pochi dirigenti senza valutazione, l'UOC Gestione del Personale procederà successivamente alla verifica dell'eventuale sussistenza dei requisiti necessari per l'accesso alla quota di retribuzione di risultato 2011;

- di rinviare a successivo eventuale provvedimento le citate situazioni non ancora definite;

EVIDENZIATO:

- altresì che il mancato completamento del processo di valutazione della performance relativamente agli anni 2012-2013 non consente allo stato l'erogazione della retribuzione di risultato per tali annualità e che, pertanto, i relativi valori di consistenza dei fondi di risultato rappresentano risorse disponibili nel 2015 e rinvenibili nei costi del personale ed in contropartita a debiti verso i dipendenti;

PRECISATO:

- che, in esito alla conclusione del percorso di valutazione relativamente alla performance anni 2012-2013, si provvederà, con successivo provvedimento, a disporre la quantificazione e successiva liquidazione e pagamento della relativa retribuzione di risultato per tali annualità;

UDITO:

- il parere favorevole del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario;

DELIBERA

per quanto in premessa meglio esplicitato e che qui di seguito si intende integralmente riportato,

- di prendere atto dell'accordo integrativo stralcio di adozione dei protocolli applicativi del sistema premiante del personale delle aree dirigenziali di questa ASP relativamente agli anni 2011-2012-2013 ed al 2014, attesa la necessità di utilizzare criteri conformi a quanto disposto dal D.Lgs. 150/09 e metodologie univoche e condivise per la distribuzione della retribuzione di risultato, documentazione di seguito allegata quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento (**All.ti 1 e 2**);

- di dare atto che il verbale relativo al citato accordo sindacale concernente l'adeguamento di alcune disposizioni contenute nel protocollo applicativo del sistema premiante della dirigenza ASP ex deliberazione n. 526/09 per gli anni 2011-2013 al Decreto Legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009 – “Misurazione e valutazione della performance” e ss.mm.ii. e l'armonizzazione delle stesse a quanto stabilito nel precedente accordo sindacale del 26.07.2011 nonché l'accordo di contrattazione integrativa sul protocollo applicativo del sistema premiante relativamente al 2014, è stato trasmesso al Presidente del Collegio Sindacale unitamente ai suddetti protocolli applicativi adottati ed alle relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria redatte ex articolo 40, comma 3-sexies del Decreto Legislativo n. 165 del 2001, tutta documentazione custodita agli atti dell'Ufficio Relazioni Sindacali Aziendali, dell'UOSD Area di Staff Sviluppo delle Risorse e dell'UOC Gestione del Personale;

- di prendere atto dei prospetti di riepilogo custoditi agli atti dell'UOC Gestione del Personale di quantificazione delle quote teoriche e di contabilizzazione delle quote effettive di retribuzione di risultato 2011 spettanti ai dirigenti valutati, quote calcolate in applicazione dei citati criteri negoziati con le organizzazioni sindacali (riassunti nel citato protocollo applicativo del sistema premiante della dirigenza ASP relativamente agli anni 2011-2013) e sulla base delle risultanze positive del percorso di valutazione della performance anno 2011 validate dall'OIV e delle disponibilità dei fondi di risultato 2011 di seguito riepilogate:

➤ valore fondo risultato dirigenza medica-veterinaria anno 2011:	284.486,00 €;
➤ valore fondo risultato dirigenza APT anno 2011:	52.729,00 €;
➤ valore fondo risultato dirigenza sanitaria non medica anno 2011:	64.573,00 €;

- di disporre l'utilizzazione delle risorse che risultano ancora disponibili per l'anno 2011 a valere sui citati fondi contrattuali e di autorizzare pertanto il Settore Economico dell'UOC Gestione del Personale, con la mensilità di gennaio 2015, al pagamento degli importi effettivi indicati nei citati prospetti di contabilizzazione spettanti ai dirigenti interessati a titolo di retribuzione di risultato anno 2011 e di seguito sintetizzati per area contrattuale e con diretta imputazione ai rispettivi fondi contrattuali ed indicazione dei residui:

Fondo Risultato Dirigenza Medica Veterinaria 2011	€ 284.486,00
Risultato 2011 Med. Vet. da pagare n. 506 dirigenti	€ 247.987,85
Residuo Fondo Risultato Dirigenza Med. Vet. 2011	€ 36.498,15
Fondo Risultato Dirigenza APT anno 2011	€ 52.729,00
Risultato 2011 Dirigenza APT da pagare a n. 31 dirigenti	€ 50.459,07
Residuo Fondo Risultato Dirigenza APT 2011	€ 2.269,93
Fondo Risultato Dirigenza Sanitaria non medica 2011	€ 64.573,00
Risultato 2011 Dirigenza Sanitaria da pagare a n. 63	€ 59.637,29
Residuo Fondo Risultato Dirigenza Sanitaria 2011	€ 4.935,71

- di precisare che il pagamento della quota di risultato spettante a tre dirigenti deceduti viene sospeso in attesa della necessaria acquisizione delle dichiarazioni di successione e/o delle eventuali diverse dichiarazioni sostitutive di notorietà da parte degli eredi legittimi;

- di dare atto altresì che, oltre al risultato spettante ai tre dirigenti deceduti, non è possibile procedere al pagamento delle quote spettanti ad alcuni dirigenti non ancora valutati ed a vari dirigenti a rapporto non esclusivo nel 2011, ancorché valutati positivamente, nonchè ad un ex dirigente dell'ambito di Lagonegro con deficit orario;

- di evidenziare che i suddetti residui registrati per ciascun fondo di risultato restano accantonati per il successivo pagamento della quota di risultato spettante agli eredi legittimi dei tre dirigenti deceduti e per altre situazioni non ancora definite;

- di specificare che per i pochi dirigenti senza valutazione, l'UOC Gestione del Personale procederà successivamente alla verifica dell'eventuale sussistenza dei requisiti necessari per l'accesso alla quota di retribuzione di risultato 2011;

- di rinviare a successivo eventuale provvedimento le citate situazioni non ancora definite, salvo eventuali conguagli positivi e/o negativi che si dovessero rendere necessari rispetto alle quote di risultato autorizzate con il presente provvedimento per un importo complessivo di € 358.084,21, anche in esito alle necessarie verifiche finalizzate all'eventuale applicazione di quanto previsto dall'art. 3, lett. d) del Codice Disciplinare per la dirigenza, adottato con deliberazione n. 1324/2010;

- di precisare infine che il mancato completamento del processo di valutazione della performance relativamente agli anni 2012-2013 non consente allo stato l'erogazione della retribuzione di risultato per tali annualità e che, pertanto, i relativi valori di consistenza dei fondi di risultato rappresentano risorse disponibili nel 2015 rinvenibili nei costi del personale e di contropartita a debiti verso i dipendenti;

- di rilevare che, in esito alla conclusione del percorso di valutazione relativamente alla performance anni 2012-2013, si provvederà con successivo provvedimento a disporre la quantificazione e successiva liquidazione e pagamento della relativa retribuzione di risultato per tali annualità;

- di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile e di trasmetterne copia:

- **all'**U.O.C. Gestione del Personale ed **all'**U.O.C. Economico Finanziaria per i seguiti di competenza;
- **al** Collegio Sindacale, **all'**Organismo Indipendente di Valutazione della Performance, **alla** Segreteria Direzionale, **all'**Area di Staff Budget e Controllo di Gestione, **all'**Area di Staff Sviluppo delle Risorse, nonché **all'**Area di Staff Internal Audit ed Attività Ispettive nonché Responsabile Aziendale della prevenzione della corruzione, **al** Responsabile Aziendale per la Trasparenza ed **all'**Ufficio Relazioni Sindacali Aziendali, per opportuna conoscenza.

Nicola Falcone

L'Istruttore

Il Responsabile Unico del Procedimento

Rosa Colasurdo

Il Dirigente Responsabile dell'Unità Operativa

Francesco Negrone

Giovanni Battista Bochicchio

Cristiana Mecca

Il Direttore Sanitario
Francesco Negrone

Il Direttore Generale
Giovanni Battista Bochicchio

Il Direttore Amministrativo
Cristiana Mecca

Tutti gli atti ai quali è fatto riferimento nella premessa e nel dispositivo della deliberazione sono depositati presso la struttura proponente, che ne curerà la conservazione nei termini di legge.

CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO
ANNO 2014

E

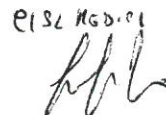
**PROTOCOLLO APPLICATIVO SISTEMA
PREMIANTE**

**AREA DELLA DIRIGENZA MEDICA E
VETERINARIA**

**AREA DELLA DIRIGENZA SANITARIA,
PROFESSIONALE, TECNICA ED
AMMINISTRATIVA**

U.L. SPTA 

U.L. SPTA 

U.L. SPTA 

SISTEMA PREMIANTE DELL'AZIENDA SANITARIA LOCALE DI POTENZA

Ambito di applicazione

L'art. 9 comma 2-bis del D.L. n. 78/2010, convertito con la legge 122/2010 prevede, come chiarito dalla circolare Ragioneria Generale dello Stato 15 aprile 2011 n. 12, che:

- 1) i fondi delle annualità dal 2011 al 2014, come in ultimo disposto dall'articolo 1, comma 456 della legge n. 147/2013 non possono superare il limite dell'anno 2010;
- 2) i fondi stessi devono essere ulteriormente ridotti, a consuntivo, in misura proporzionale alla diminuzione del personale in servizio nell'anno.

Alla luce di tanto si conviene di circoscrivere l'ambito della contrattazione integrativa per l'anno 2014 alla definizione delle regole per il sistema premiante. Per l'anno 2014 la disponibilità dei fondi contrattuali delle diverse aree della dirigenza è pari a quella prevista alla data del 31/12/2010 e come riportata negli allegati prospetti, redatti dalla U.O.C. Gestione del Personale:

- All. 1 Consistenze 2010 - 2014 e riduzioni annuali fondi dirigenza medica e veterinaria ASP;
- All. 2 Consistenze 2010 - 2014 e riduzioni annuali fondi dirigenza sanitaria ASP;
- All. 3 Consistenze 2010 - 2014 e riduzioni annuali fondi dirigenza A.P.T. ASP

Eventuali quote residue dei fondi per il finanziamento della retribuzione di posizione e del fondo per il trattamento accessorio legato alle particolari condizioni di lavoro non distribuite, andranno ad incrementare le risorse del fondo di risultato e saranno distribuite secondo i criteri generali fissati nel presente sistema premiante.

Premessa

Il sistema premiante dell'Azienda Sanitaria Locale di Potenza risponde alle esigenze del contesto aziendale e considera le esperienze passate, la cultura dominante e le caratteristiche specifiche delle realtà delle tre ex aziende accorpate.

I criteri generali per la gestione delle risorse del fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale dell'Area della Dirigenza Medica e Veterinaria e dell'Area della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa vengono definiti in coerenza con i principi introdotti, anche nel riconoscimento della premialità, dal D. Lgs. n. 150/2009 e smi, fermo restando il divieto di erogazione indifferenziata della retribuzione accessoria.

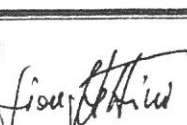
Le componenti essenziali del sistema di incentivazione del personale aziendale sono:

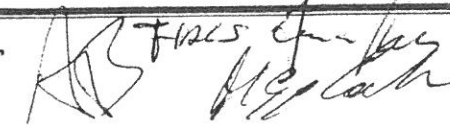
- identificazione e chiara esplicitazione delle finalità,
- individuazione dell'oggetto dell'incentivazione,
- definizione dei principi e delle scelte di fondo che si intendono portare avanti,

CGI
Vil. Modica



VILGATA
AZIPI







- messa a punto e scelta dei metodi e delle soluzioni tecniche più adeguate,
- individuazione dei ruoli dei diversi organi dell'azienda nella gestione del processo.

Il sistema di incentivazione dell' Azienda Sanitaria Locale di Potenza è un meccanismo che coinvolge tutte le articolazioni organizzative aziendali, sia sanitarie che amministrative, e tutti i diversi settori del personale (comparto dirigenza medica e veterinaria, dirigenza amministrativa, tecnica e professionale). Si tratta, quindi, di un sistema teso a promuovere processi di cambiamento sia organizzativi che culturali che coinvolge l'intera Azienda.

L'intento è di perseguire una relativa omogeneità ed equità nei meccanismi incentivanti adottati, in modo da rendere evidente un'unitarietà di indirizzo e di gestione dell'azienda.

La logica sottostante l'impianto complessivo del sistema premiante è quella di una stretta connessione dello stesso con il processo di budget.

Gli obiettivi definiti per ogni Centro di Responsabilità attraverso il processo di budget rappresentano quindi lo strumento migliore a cui collegare l'incentivazione di risultato, in quanto determinati secondo un processo che li rende coerenti con gli obiettivi di miglioramento strategico - aziendali.

Alla luce della nuova formulazione dell'art. 11 del Regolamento aziendale per la graduazione delle funzioni dirigenziali, giusta informazione preventiva data alle OO.SS. in data 25/11/2014, per l'anno 2014 al dirigente affidatario di un incarico dirigenziale aggiuntivo viene riconosciuta una quota a valere sul fondo di risultato proporzionata al periodo di reggenza e compatibilmente con le risorse disponibili nella misura di cui al succitato articolo.

Individuazione ed articolazione del Fondo Aziendale

Il Fondo Aziendale è determinato annualmente con riferimento alle aree contrattuali ed in piena applicazione delle normative vigenti.

Processo di Budget

Il processo di budget è attuato secondo un processo decisionale di tipo botton-up.

La Direzione Strategica definisce le linee - guida e gli indirizzi generali aziendali di supporto all'identificazione degli obiettivi di budget mentre i singoli CdR, seguendo le specifiche indicazioni suggerite dalla Direzione, propongono i propri obiettivi per l'anno di riferimento. Lo strumento attraverso il quale i responsabili dei CdR formalizzano le proprie proposte di budget è la "scheda di Budget".

Attraverso il processo di negoziazione tra i vertici direzionali e i centri di responsabilità si vengono quindi a identificare gli obiettivi di budget di ogni singola équipe.

La negoziazione degli incentivi segue i meccanismi e le logiche di negoziazione del budget: i soggetti negoziali sono la Direzione Strategica, supportata dal Centro Controllo Direzionale e/o Controllo di Gestione, ed il CdR, rappresentato dal proprio responsabile. La negoziazione afferisce a tre distinti contenuti:

- fattori produttivi aggiuntivi;
- incentivi;
- obiettivi.

U.L. SPITALI
FIALS

U.L. SPITALI

In tal senso la quota di incentivazione può essere considerata una risorsa che il CdR utilizza per raggiungere i propri obiettivi alla stregua di altri fattori produttivi quali il personale, le tecnologie ecc.

Al fine di rendere il processo di negoziazione il più possibile chiaro e trasparente ci si avvale di una scheda di sintesi, strutturata in modo da consentire la verifica dei seguenti elementi:

- o Azioni che si intendono intraprendere nell'esercizio di riferimento;
- o Obiettivi concordati attraverso il processo di budget e relativi indicatori di verifica rispetto ai quali si attiva il processo di incentivazione;
- o Peso attribuito ai singoli obiettivi in considerazione del differente rilievo che essi rivestono rispetto alla strategia aziendale;
- o Risultati attesi;
- o Criteri e parametri per la valutazione dell'apporto individuale ai fini della ripartizione del fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale dell'unità operativa tra i componenti l'equipe.

Determinazione dei fondi attribuiti ai singoli Centri di responsabilità

La disponibilità del fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale dell'Area della Dirigenza Medica e Veterinaria e dell'Area della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa è, riservata interamente alla valorizzazione del raggiungimento degli obiettivi di budget.

Tale fondo, distinto per le due aree contrattuali, è determinato per ogni CdR in relazione al Valore delle Unità Uomo del CdR.

Il Valore delle Unità Uomo del CdR è calcolato come somma dei valori unità uomo pesati per tipologia di incarico. È ottenuto come somma del numero dei dirigenti in servizio, a rapporto esclusivo, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, espresso in mesi di lavoro effettivo, (al netto delle assenze, come precisato a pag. 6) pesato in base alla tipologia di incarico di ogni dirigente ovvero alla posizione di dirigente senza incarico o neo - assunto, come sintetizzato dalla seguente formula:

$$\Sigma(\text{mesi di lavoro dirigente} \times \text{peso tipologia di incarico}).$$

Per il personale dirigente sono stati individuati i seguenti pesi:

tipologia incarico personale dirigente	peso
Dirigente con incarico di struttura complessa (A)	100
Dirigente con incarico di struttura semplice (B)	90
Dirigente con incarico professionale (C)	80
Dirigente senza incarico o neo assunto	70

Valutazione dei risultati da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

L'organismo Indipendente di Valutazione è deputato alla valutazione dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi concordati con l'amministrazione.

Le risultanze dell'OIV si basano sui dati forniti dall'U.O.C. Budget e Controllo di Gestione, dagli staff aziendali, dalle relazioni predisposte dai dirigenti di

U.O.C. Budget e Controllo di Gestione
ANPI
Pag. 4

ciascuna unità operativa e di ogni altro elemento di valutazione ritenuto rilevante al fine di mettere in correlazione gli obiettivi specifici, i risultati attesi ed i relativi indicatori.

La valutazione dei risultati conseguiti consiste nell'effettuazione di un confronto tra i risultati attesi e quelli effettivi, al fine di valutare il grado di efficacia gestionale del singolo CdR e di assegnare i premi incentivanti maturati.

<u>Grado di raggiungimento degli obiettivi di budget della struttura riferiti ad obiettivi di gruppo o individuali, ivi compreso progetti obiettivo, per il personale dirigenziale</u>	<u>Erogazione del premio</u>
<u>Conseguimento degli obiettivi di budget, ivi compresi progetti obiettivo: da 90 a 100</u>	<u>100% della quota teorica</u>
<u>Conseguimento degli obiettivi di budget, ivi compresi progetti obiettivo: da 75 a 89</u>	<u>90% della quota teorica</u>
<u>Conseguimento degli obiettivi di budget, ivi compresi progetti obiettivo: da 50 a 74</u>	<u>80% della quota teorica</u>
<u>Conseguimento degli obiettivi di budget, ivi compresi progetti obiettivo < a 49</u>	<u>0</u>

A seguito della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di budget della struttura riferiti ad obiettivi di gruppo o individuali, ivi compresi i progetti obiettivo, verranno assegnati definitivamente i budgets incentivanti ai Responsabili/Dirigenti, secondo i parametri sopra riportati.

Distribuzione del fondo di risultato

L'assegnazione della quota di risultato è finalizzata a valorizzare il grado di raggiungimento degli specifici obiettivi di gruppo o individuali e per valorizzare la qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali ed organizzativi.

La definizione della quota di risultato maturata dal singolo dirigente avviene secondo il criterio della proporzionalità in base alla reale partecipazione, al conseguimento degli obiettivi e in base all'esplicitazione di un giudizio qualitativo da parte del responsabile di CdR, attraverso la compilazione delle schede di valutazione (Allegati 1 e 2) approvate con Deliberazione n. 783/2013, a valere dall'anno 2011 e sino all'adozione del sistema di misurazione e valutazione della performance.

Al dirigente per il quale sarà espresso il giudizio finale "Del tutto insoddisfacente" ovvero "Insoddisfacente", di cui alle schede di valutazione sopra richiamate, non sarà erogata la retribuzione di risultato.

La quantificazione del compenso individuale sarà effettuata dall'Ufficio competente e il compenso sarà calcolato con riferimento alla quota teorica di riferimento per tipologia di incarico, come sopra definita, rapportato al punteggio conseguito nella valutazione individuale. Il budget complessivo sarà ripartito dall'ufficio competente tra i dirigenti in servizio, esclusi i dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo.

CIS/REGIO
R.L.

(00)

U.L. PIZICCA
CGIA

let

Mc. Lanza
FIALS

(00)

Le assenze dal servizio superiori a trenta giorni (con esclusione delle ferie, delle assenze per aggiornamento e formazione professionale obbligatorie e facoltative o dirette all'acquisizione dei crediti ECM) comportano una riduzione della quota individuale nella misura di un dodicesimo per ogni mese di assenza. Al personale neoassunto, a tempo determinato e ad impegno orario ridotto i compensi saranno commisurati alla presenza in servizio. Ai sensi dell'art. 12, comma 2, dei CC.NN.NN.LL. 2002/2005, i dirigenti in regime di extramoenia non partecipano alla corresponsione della retribuzione di risultato, indipendentemente dalla valutazione conseguita.

Mc Masha by [Signature] CB 11/8 [Signature] [Signature]
Masha G. Costa [Signature]
[Signature] F/RS [Signature] [Signature] [Signature]
[Signature] [Signature]