

**A.S.L. NO**Azienda Sanitaria Locale
di NovaraSede Legale: viale Roma, 7 – 28100 Novara
Tel. 0321 374111 – fax 0321 374519
www.asl.novara.it**CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA AZIENDALE****ASL NO - OO.SS. DIRIGENZA AREA P.T.A.****CRITERI GENERALI PER LA MODALITA' DI ATTRIBUZIONE
AI DIRIGENTI DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO**

In data 19/02/2020 , per la sottoscrizione della presente ipotesi di accordo, sono presenti le Delegazioni trattanti di Parte datoriale e di Parte Sindacale.

Le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contrattazione collettiva integrativa aziendale in materia di criteri e modalità di attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa ed individuale, di cui al documento allegato in parte integrante e sostanziale.

Le parti si danno reciprocamente atto che il presente accordo diverrà esecutivo senza obbligo di nuova sottoscrizione solo a seguito di acquisizione del parere positivo da parte del Collegio Sindacale.

ASL NO	OO.SS.
IL DIRETTORE GENERALE Dott.ssa Arabella Fontana 	FP CGIL
IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO Dr. Francesco Arena 	CISL FPS
IL DIRETTORE SANITARIO Dott.ssa Elide Azzan 	UIL FPL
IL DIRETTORE s.c. Servizio Gestione del Personale e Valorizzazione delle Risorse Umane Dr. Gianluca Corona 	FEDIR

www.regione.piemonte.it/sanita

**A.S.L. NO**Azienda Sanitaria Locale
di Novara
P.IVA 01522670031Sede Legale: viale Roma, 7 – 28100 Novara
Tel. 0321 374111 – fax 0321 374519
www.asl.novara.it**CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE AI DIRIGENTI DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO CORRELATA ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE**

I premi correlati alla performance organizzativa ed individuale sono finanziati attraverso il fondo di cui all'art. 10 del CCNL 06/05/2010 "Fondo per il finanziamento della retribuzione di risultato", tenuto conto di quanto disposto dall'art. 95, comma 2, lett. c) del CCNL della dirigenza dell'area Sanità 19/12/2019.

Annualmente ad ogni struttura complessa e semplice dipartimentale la Direzione Generale attribuisce obiettivi anche a valenza infra annuale.

Gli obiettivi di performance organizzativa costituiscono i "traguardi" che ciascuna struttura aziendale deve raggiungere nel suo complesso e al perseguimento dei quali tutti sono chiamati a contribuire. Tali obiettivi, preventivamente illustrati dal dirigente responsabile dell'articolazione aziendale a tutti i dirigenti dell'unità operativa, sono assegnati formalmente a ciascuno di essi anche secondo la tipologia degli incarichi agli stessi conferiti.

Performance organizzativa.

A ciascuna struttura complessa e semplice dipartimentale viene attribuita annualmente una quota di premio correlato alla performance organizzativa sulla base dei seguenti criteri:

- numero di personale dirigente in servizio alla data di misurazione degli obiettivi tenuto conto degli incarichi svolti secondo la seguente parametrizzazione:

INCARICO DIRIGENZIALE GESTIONALE (Atto Aziendale- deliberazione n. 198/2019)	Parametro
Direzione struttura complessa	1,6*
Direzione ssd	1,4 *
Direzione ss	1,3

INCARICO DIRIGENZIALE PROFESSIONALE (Atto Aziendale- deliberazione n. 198/2019)	Parametro
Altissima specializzazione a valenza strategica	1,2
Altissima specializzazione	1,1
Elevata specializzazione	1,1
Alta specializzazione	1,1
Incarico professionale	1
Incarico professionale di base	1

*anche in caso di incarico di sostituzione del Direttore di sc e del Dirigente Responsabile di ssd

- della tipologia del rapporto di lavoro (tempo pieno / tempo parziale),
- della durata del rapporto di lavoro nel periodo di riferimento

1



A.S.L. NO

Azienda Sanitaria Locale
di Novara
P.IVA 01522670031

Sede Legale: viale Roma, 7 – 28100 Novara
Tel. 0321 374111 – fax 0321 374519
www.asl.novara.it

Erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa.

Le risorse destinate al premio correlato alla performance organizzativa di struttura saranno attribuite ai dirigenti, a seguito della certificazione da parte dell'OIV del raggiungimento dei singoli obiettivi, conformemente al corrispondente ciclo ed al *timing* di misurazione e valutazione, in relazione alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla sc/ssd di appartenenza, con l'applicazione delle seguenti percentuali:

tab.1

Grado di raggiungimento obiettivi	% premio correlato alla performance organizzativa rispetto alla quota economica individuale
< 49%	0%
Tra 50 e 60%	60%
Tra 61 e 80%	80%
Tra 81 e 100%	100%

Il premio di struttura, eventualmente rideterminato in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi **infra annuali**, verrà pertanto suddiviso tra i dirigenti afferenti alla struttura di appartenenza tenuto conto:

- della tipologia di incarico dirigenziale attribuito
- della tipologia di rapporto di lavoro (tempo pieno / tempo parziale)
- dell'assenza dal servizio in aspettativa senza assegni o in congedo parentale

In caso di trasferimento del dirigente ad altra struttura i compensi verranno attribuiti in riferimento alla struttura di assegnazione alla data di misurazione e valutazione dell'obiettivo (fonte: CRED-NET).

Ai dirigenti neo assunti viene riconosciuto il premio correlato alla performance organizzativa se hanno maturato almeno 6 mesi di servizio continuativo, a decorrere dall'inizio del settimo mese. Resta ferma la decurtazione di 1/360 del premio prevista per i primi 10 giorni di malattia, per ogni evento, disposta dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112 del 25/06/2008, convertito in Legge 6 agosto 2008 n. 133.

Il restante premio correlato alla performance organizzativa relativa agli obiettivi **annuali** sarà corrisposta unitamente al premio di performance individuale di seguito specificato.

Le modalità di utilizzo di eventuali residui derivanti dal mancato ovvero parziale raggiungimento degli obiettivi saranno definite di volta in volta in sede di contrattazione integrativa.

Ai dirigenti con funzioni di direzione di due o più strutture complesse è altresì corrisposto il 10% della quota di premio correlato alla performance organizzativa teoricamente spettante al responsabile della struttura vicariata.

Ai dirigenti responsabili di strutture semplici e semplici dipartimentali con anche funzione di direzione di altre strutture semplici è altresì corrisposto il 10% della quota di premio correlato alla performance organizzativa teoricamente spettante al responsabile della struttura vicariata.

Le suddette percentuali di maggiorazione subiranno riduzione proporzionale con i criteri definiti in tabella 1 in caso di mancato ovvero parziale raggiungimento degli obiettivi assegnati.

2



A.S.L. NO

Azienda Sanitaria Locale
di Novara
P.IVA 01522670031

Sede Legale: viale Roma, 7 – 28100 Novara
Tel. 0321 374111 – fax 0321 374519
www.asl.novara.it

Performance individuale.

La performance individuale, anche ai sensi dell'art. 9 del D.Lgs. 150/2009, è costituita dall'insieme dei risultati raggiunti (riferiti agli obiettivi annuali) e dei comportamenti realizzati nell'anno di riferimento dall'individuo (intesa come un'attività viene svolta da ciascuno) che opera nell'amministrazione.

A ciascuna struttura complessa e semplice dipartimentale viene attribuita annualmente una quota di premio correlato alla performance individuale sulla base dei seguenti criteri:

- numero di personale dirigente in servizio nell'anno di riferimento tenuto conto degli incarichi svolti secondo la seguente parametrizzazione:

INCARICO DIRIGENZIALE GESTIONALE (Atto Aziendale- deliberazione n. 198/2019)	Parametro
Direzione struttura complessa	1,6*
Direzione ssd	1,4 *
Direzione ss	1,3

INCARICO DIRIGENZIALE PROFESSIONALE (Atto Aziendale- deliberazione n. 198/2019)	Parametro
Altissima specializzazione a valenza strategica	1,2
Altissima specializzazione	1,1
Elevata specializzazione	1,1
Alta specializzazione	1,1
Incarico professionale	1
Incarico professionale di base	1

*anche in caso di incarico di sostituzione del Direttore di sc e del Dirigente Responsabile di ssd

- tipologia del rapporto di lavoro (tempo pieno / tempo parziale),
- durata del rapporto di lavoro

Erogazione dei premi correlati alla performance individuale

Le risorse destinate ai premi correlati alla performance individuale di struttura saranno attribuite al singolo dirigente in relazione:

- al grado di raggiungimento degli obiettivi annuali, certificato dall'OIV
- al punteggio di valutazione conseguito nella scheda individuale allegata
- dei seguenti parametri correlati agli incarichi dirigenziali ricoperti:

3

**A.S.L. NO**Azienda Sanitaria Locale
di Novara
P.IVA 01522670031Sede Legale: viale Roma, 7 – 28100 Novara
Tel. 0321 374111 – fax 0321 374519
www.asl.novara.it

INCARICO DIRIGENZIALE GESTIONALE (Atto Aziendale- deliberazione n. 198/2019)	Parametro
Direzione struttura complessa	1,6*
Direzione ssd	1,4 *
Direzione ss	1,3

INCARICO DIRIGENZIALE PROFESSIONALE (Atto Aziendale- deliberazione n. 198/2019)	Parametro
Altissima specializzazione a valenza strategica	1,2
Altissima specializzazione	1,1
Elevata specializzazione	1,1
Alta specializzazione	1,1
Incarico professionale	1
Incarico professionale di base	1

*anche in caso di incarico di sostituzione del Direttore di sc e del Dirigente Responsabile di ssd

- dalla assenze dal servizio ad esclusione di:

- giorni di ferie, riposi/recuperi ore
- assenze per infortuni sul lavoro
- assenza per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapia salvavita
- permessi sindacali, distacchi e aspettative sindacali
- permessi per formazione (obbligatoria e facoltativa)
- permessi per donatori di sangue e midollo osseo
- permessi di cui all'art. 33, comma 6, della Legge 104/92 e s.m.i
- permessi art. 22 CCNL 05/12/1996

La riduzione si applica a partire dal superamento del 15° giorno di assenza (franchigia di 15 giorni in ragione d'anno). Resta ferma la decurtazione di 1/360 del premio prevista per i primi 10 giorni di malattia, per ogni evento, disposta dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112 del 25/06/2008, convertito in Legge 6 agosto 2008 n. 133. Ai giorni sottoposti alla predetta specifica disciplina di legge, ai quali è già stata applicata la decurtazione economica dalla medesima prevista, non si applica la decurtazione di 1/360° prevista dal presente comma.

Ai sensi dell'art. 9, comma 3, del D.lgs. 150/2009 nella valutazione di performance individuale non sono considerati i periodi di congedo per maternità, di paternità e parentale.

Il Direttore / dirigente responsabile di struttura procede, in prima istanza alla verifica e alla valutazione di merito dei risultati conseguiti e delle attività professionali svolte.

La valutazione di prima istanza dei direttori di struttura complessa e semplice dipartimentale compete ai Direttore Sanitario o Amministrativo secondo competenza.

La valutazione di seconda istanza compete all'OIV e attiene alla verifica e alla validazione della correttezza della metodologica della valutazione attuata in prima istanza, con possibilità di modificarla ed integrarla qualora si rilevassero anomalie significative, certificando così le valutazioni finali. In caso di valutazione di prima istanza negativa (punteggio conseguito inferiore a punti 27) l'OIV effettua una valutazione di merito.

4



A.S.L. NO

Azienda Sanitaria Locale
di Novara
P.IVA 01522670031

Sede Legale: viale Roma, 7 – 28100 Novara
Tel. 0321 374111 – fax 0321 374519
www.asl.novara.it

Ai sensi dell'art. 29 del CCNL 03/11/2005 la formulazione del giudizio negativo deve essere preceduta da un contraddittorio nel quale devono essere acquisite le controdeduzioni del dirigente anche assistito da una persona di fiducia.

La valutazione di cui alla scheda allegata è annuale. In corso d'anno viene attivata la valutazione intermedia, con specifica nota della s.c. G.P.V.R.U. che fissa la scadenza entro la quale i valutatori dovranno provvedere all'effettuazione delle operazioni necessarie.

La valutazione intermedia deve essere intesa anche e soprattutto come momento di confronto tra valutatore e dirigente valutato. Le valutazioni intermedie consistono in un apposito confronto individuale tra valutatore e valutato, relativo al periodo di riferimento. In occasione del colloquio di valutazione intermedia valutatore e valutato fanno il punto sull'andamento della prestazione in relazione agli indicatori della scheda di valutazione.

Risorse aggiuntive regionali

L'erogazione delle risorse aggiuntive regionali, di cui alla DGR Regione Piemonte n.21-2746 del 02/05/2006 confermate con DGR n. 9-11625 del 22/06/2009, comporta l'attribuzione ai dirigenti degli obiettivi prestazionali ai quali è correlato l'impegno aggiuntivo quantificato annualmente per ciascun Dirigente. La corresponsione al predetto personale di tali risorse (nella misura della tariffa oraria pari ad euro 60,00) avviene in proporzione al numero di ore aggiuntive effettuate (fermo restando il tetto annuo massimo determinato) nonché al grado di raggiungimento degli obiettivi prestazionali individuati.

L'impegno orario annuo aggiuntivo correlato alla corresponsione delle risorse finanziarie aggiuntive, viene ridotto proporzionalmente nei seguenti casi:

- in caso di assunzione in corso d'anno (periodo minimo 6 mesi)
- cessazione in corso d'anno
- rapporto di lavoro a tempo parziale (in relazione alla percentuale di lavoro)
- in caso di assenze per maternità (assenza continuativa) ed aspettativa senza assegni.

La quota individuale delle risorse aggiuntive viene pertanto riconosciuta in proporzione al debito orario annuale calcolato come indicato al punto precedente, fermo restando il conseguimento dell'obiettivo prestazionale previsto dalla DGR n.21-2746 del 02/05/2006 così come confermato con DGR n. 9-11625 del 22/06/2009,

In caso di mancata o parziale effettuazione delle ore dovute con contestuale raggiungimento dell'obiettivo prestazionale, la differenza tra l'importo individuale teoricamente previsto e quanto invece spettante viene accantonato.

In caso di raggiungimento parziale degli obiettivi prestazionali, la differenza risultante tra quanto previsto per il raggiungimento e quanto invece spettante, viene accantonata.

5

Scheda di valutazione individuale area dirigenza

Sessione di valutazione	anno _____	
Nome e Cognome		Incarico:
Valutatore		

Legenda:

- 1= insoddisfacente
- 2= da migliorare
- 3= soddisfacente/adeguato
- 4= buono
- 5= ottimo

Competenze e comportamenti

1. PARTECIPAZIONE ALLA ATTIVITA' DELLA STRUTTURA

Valutazione

1.1 CONTRIBUTO AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI ALLA STRUTTURA

Partecipa attivamente alla realizzazione degli obiettivi assegnati alla struttura cui è assegnato.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

1.2 RISPETTO DEI REGOLAMENTI E DELLE DIRETTIVE AZIENDALI

E' attento a declinare i propri comportamenti professionali nel rispetto delle norme condivise.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

1.3 CAPACITA' DI RISOLVERE I PROBLEMI

Utilizza un metodo razionale per risolvere i problemi (analisi e diagnosi dei problemi) ed elabora soluzioni, con atteggiamento costruttivo, prospettando alternative.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Motivazione (in caso di valutazione 1 e 2)

2. SVILUPPO PROFESSIONALE

Valutazione

2.1 FORMAZIONE PROFESSIONALE

Sviluppa una costante attività di aggiornamento e formazione professionale mantenendosi aggiornato sugli sviluppi della ricerca scientifica e dell'innovazione tecnologica e contribuendo all'attività di audit e confronto all'interno della struttura

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Motivazione (in caso di valutazione 1 e 2)

3. CAPACITA' DI RELAZIONE

Valutazione

3.1 RELAZIONE INTERNA

Interagisce in modo aperto e costruttivo con i colleghi; contribuisce a creare un clima di relazione collaborativo nella struttura; dimostra disponibilità all'ascolto verso le esigenze dei colleghi.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

3.2 RELAZIONE ESTERNA

Ricerca in modo sistematico l'integrazione organizzativa e favorisce la comunicazione con tutti i professionisti e le strutture che interagiscono nel processo di erogazione del servizio.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

3.3 GESTIONE DEI CONFLITTI

Si attiva per prevenire i conflitti organizzativi derivanti dall'utilizzo di risorse condivise e per gestirli con efficacia nel caso si manifestino.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Motivazione (in caso di valutazione 1 e 2)

4. CAPACITA' DI COLLABORAZIONE E LAVORO DI SQUADRA

Valutazione

4.1 DISPONIBILITA' E COLLABORAZIONE

Offre disponibilità e collaborazione ad altri ruoli ed U.O./Servizi, affrontando e risolvendo con equilibrio eventuali incomprensioni/conflitti per pervenire a risultati utili e condivisi, al di là della routinaria dialettica tra operatori e servizi. Interagisce positivamente con tutti i ruoli organizzativi del gruppo riconoscendone e valorizzandone le competenze distintive.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

4.2 APPORTO POSITIVO AL GRUPPO DI LAVORO

Garantisce un costante apporto positivo al gruppo di lavoro attraverso la formulazione di proposte e la condivisione di informazioni.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Motivazione (in caso di valutazione 1 e 2)

Giudizio Sintetico

Giudizio sintetico complessivo:	
Punteggio complessivo scheda	

Feed Back del valutato

Commenti del valutato rispetto alla valutazione ottenuta:	
---	--

Data: _____

Firma Direttore/Responsabile di struttura: _____

Firma dirigente: _____

Firma Direttore di Dipartimento (ove previsto) _____