



## **CRITERI DEFINITI NEI SISTEMI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE PER L'ASSEGNAZIONE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO ANNO 2016**

Di seguito si riportano le regole contrattuali (contrattazione decentrata integrativa) ex Asl Monza e Brianza e ex Asl di Lecco, comprensive dei criteri definiti per l'assegnazione del trattamento accessorio, delle schede di valutazione e delle eventuali modifiche ed integrazioni intervenute per accordo con le OO.SS. di ciascuna Area contrattuale.

### **PERSONALE AREA COMPARTO**

#### **PERSONALE AREA COMPARTO EX ASL MONZA E BRIANZA**

Le regole generali per l'incentivazione alla produttività collettiva sono contenute agli artt. 59 e 60 comma 1 del CCIL aziendale personale dei livelli del 10.02.2011, recepito con deliberazione ex Asl Monza e Brianza n. 409 del 11.07.2011, e successivi accordi sindacali di seguito indicati di integrazione delle regole stesse.

ART.59: Incentivazione alla produttività collettiva: regole generali

L'incentivazione alla produttività collettiva si eroga in rapporto all'effettivo servizio prestato con l'esclusione di tutti i periodi di assenza eccetto:

- Ferie
- Infortunio sul lavoro
- Astensione obbligatoria per maternità L.1204/71
- Assenze ex art.33 l. 104/92 e L.118/71
- Permessi retribuiti
- Permessi sindacali
- Aggiornamento
- Primi 45 giorni di malattia (non si considerano le assenze per le patologie di cui all'art.11 CCNL 20.09.2001) nel corso dell'anno

Il premio viene erogato anche al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato;

In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale il dipendente percepisce il premio in proporzione alle ore lavorate.

In caso di distacco sindacale l'incentivazione non è erogata.

I dirigenti responsabili di CdR devono informare con apposite riunioni i collaboratori del comparto sullo stato di avanzamento degli obiettivi, riunioni da tenersi una entro il mese di settembre e l'altra entro il mese di dicembre. Di queste riunioni deve essere tenuto foglio recante le firme di presenza e redatto apposito verbale con le eventuali osservazioni rappresentate dagli operatori. Il foglio presenza ed il verbale delle riunioni devono essere inviati in copia al Servizio Pianificazione Strategica e Controllo di Gestione. Questo processo dovrà negli anni assumere una connotazione sempre maggiore, aumentando, se possibile, i momenti di confronto/comunicazione con gli operatori dei singoli CdR.

La riunione di presentazione degli obiettivi deve essere tenuta entro il 31.03 di ogni anno.

Nell'ipotesi di accertata mancata informazione preventiva, rispetto agli obiettivi assegnati alle singole strutture, si definiranno, in un successivo accordo, le modalità di erogazione dell'incentivazione.

Annualmente sono previsti incontri di informazione alla RSU ed alle OO.SS. di categoria sugli argomenti previsti all'art.8 comma 3 del presente CCIL.

ART.60: Incentivazione alla produttività collettiva: il sistema

Si stabilisce, in accordo con i principi generali indicati nell'art.58 del presente CCIL, di strutturare un sistema basato su due elementi:

- l'erogazione di un acconto mensile che può essere sospeso solo se il Comitato Budget e Valutazione (Nucleo di Valutazione) certifica che la percentuale complessiva di raggiungimento degli obiettivi in Azienda risulta inferiore al 50%; appartiene alla categoria + il personale inquadrato nell'ultima fascia di progressione orizzontale entro il 31.12.2009;
- l'erogazione di una quota a saldo; in cui importo è:
  - a. direttamente proporzionale alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi, comunicati nei tempi e nei modi previsti dell'articolo precedente, della struttura di assegnazione del dipendente - come certificato dal Comitato Budget e Valutazione (Nucleo di Valutazione)-; nel caso che il Comitato Budget e Valutazione certifichi un grado di raggiungimento degli obiettivi pari o superiore al 96% si eroga il 100% del premio incentivante;
  - b. attribuito sulla base dei coefficienti/parametri per categoria di inquadramento riportati nella successiva tabella;
  - c. è erogato al solo personale che ha ottenuto una valutazione delle prestazioni positiva per l'anno di competenza.

Per l'erogazione della quota mensile: accordo di proroga sottoscritto in data 21 Aprile 2016 tra la Delegazione trattante di parte pubblica ATS della Brianza, RSU e OO.SS. Area Comparto nel quale viene concordato di:

- prorogare, a decorrere dal 01/04/2016 sino al 30/06/2016, le condizioni già stabilite per l'anno 2015 per quanto concerne il contributo mensile pro quota di produttività collettiva per il personale del comparto ex Asl di Monza e Brianza, da erogarsi secondo le seguenti scadenze temporali Aprile 2016, Maggio 2016, Giugno 2016, con mese di riferimento per la pro-quota (01.01.2016-31.03.2016) stabilito nel primo trimestre 2016, e secondo gli importi specificati nella tabella di seguito:

CATEGORIA E LIVELLO ECONOMICO	CONTRIBUTO MENSILE PRO QUOTA DI INCENTIVAZIONE
A	50,93
A +	65,90
B	56,19
B +	75,16
BS	63,21
BS +	85,85
C	70,24
C +	106,01
D	80,78
D +	122,26
DS	91,31
DS+	137,71
DS BIS (già 8°bis)	101,84
DS BIS (già 8°bis) +	148,24

## PERSONALE AREA COMPARTO EX ASL DI LECCO

Le regole generali per l'incentivazione alla produttività collettiva sono contenute all'art. 7 del CCIL aziendale quadriennio normativo 2006/2009 biennio economico 2006/2007 del personale del Comparto del SSN.

### ART. 7: Produttività

La procedura per il riparto del fondo della produttività sottoriportata, che verrà utilizzata a decorrere dall'anno 2009, è suddivisa in fasi che risultano essere le seguenti:

#### FASE 1: RIPARTO DEL FONDO:

Il fondo viene ripartito in due quote:

- 70% viene destinato a "QUOTA FISSA"
- 30% viene destinato a "QUOTA INDIVIDUALE"

La QUOTA FISSA è direttamente collegata al raggiungimento degli obiettivi effettuati da ciascun Cdr.

La QUOTA INDIVIDUALE tiene conto della valutazione effettuata dai valutatori sulla scheda annuale di valutazione individuale per il raggiungimento degli obiettivi di budget.

#### FASE 2: COSTITUZIONE DEI FONDI TEORICI DI CDR

La distribuzione del fondo della produttività è collegata agli obiettivi dei CdR individuati nell'ambito del processo di Budget.

A ciascun CdR viene assegnato un fondo teorico di CdR (QUOTA FISSA – QUOTA INDIVIDUALE).

Si provvede a costituire i fondi di CdR sulla base del personale che ha prestato servizio nel corso dell'anno di riferimento attribuito ai vari CdR con i seguenti criteri:

- viene determinato il peso assegnato al CdR sulla base degli obiettivi;
- il personale a tempo determinato e indeterminato viene assegnato con una quota parametrata: 1,5 (categoria D-DS) - 1,2 (categoria BS -C) - 1 (categoria A-B)
- l'impegno ridotto viene considerato nella % occupata (solo per la quota fissa);

Nella determinazione dei fondi il personale assegnato in percentuale a più CdR., viene considerato per tutto l'anno nel CdR. dove è prevalente la sua attività.

#### FASE 3: RIPARTIZIONE DEI FONDI TEORICI DI CDR :

I fondi teorici di ciascun Cdr vengono ripartiti individuando l'importo spettante a ciascun dipendente nel rispetto del 70% per la quota fissa e del 30% per la quota individuale, tenendo conto di quanto sottoindicato.

Le parti convengono che, in attesa di ulteriori sviluppi normativi e contrattuali nazionali e aziendali in materia, per il conteggio della quota fissa si considerano equiparate alla presenza in servizio le seguenti voci:

- ferie e riposi compensativi
- infortuni
- distacchi e permessi sindacali
- permessi per cariche pubbliche

- permessi retribuiti di cui alla L. 104/92 per i lavoratori portatori di handicap
- permessi per donazione sangue e midollo osseo

L'importo della quota fissa spetta a condizione che il dipendente abbia prestato attività lavorativa (risultante da timbratura) per almeno due mesi nel corso dell'anno (1 mese nel corso del semestre).

Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 71, c. 5 del D.L. 25/6/2008 n. 112, convertito in L. 133 del 6/8/2008, abrogato dall'art. 17, c. 23, lett. d) del D.L. 1/7/2009 n. 78, a decorrere dal 1/7/2009, si concorda che la ripartizione del fondo così come sopra specificata si applicherà dal secondo semestre 2009.

Il riparto della quota fissa viene effettuato tenendo conto:

- delle quote paramtrate: 1,5 (categoria D-DS) - 1,2 (categoria BS -C) - 1 (categoria A-B)
- della percentuale dell'impegno orario, per il personale a part-time.

#### EROGAZIONE DEI PREMI INCENTIVANTI:

L'erogazione della produttività è correlata alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi come evidenziato nella sottoindicata tabella:

% DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI	% DI PRODUTTIVITA' ATTRIBUITA AI CDR
<50	0
dal 50 all'89	In base alla percentuale degli obiettivi raggiunti
dal 90 al 99	100
100	100

## PERSONALE AREA DIRIGENZA

### PERSONALE AREA DIRIGENZA EX ASL MONZA E BRIANZA

Le regole generali per la Retribuzione di Risultato sono contenute dall'art. 35 all'art. 41 del CCIL dell'Area Dirigenza Medica e Veterinaria e dell'Area Sanitaria, Professionale, tecnica ed Amministrativa periodo 2010/2013 sottoscritto il 20.01.2011, come derogato in forza dell'Accordo sul Sistema relativo alla retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale dei dirigenti sottoscritto in data 26.03.2015 tra la delegazione trattante di parte pubblica di Asl Monza e Brianza e le OO.SS. della Dirigenza, recepito con deliberazione Asl Monza e Brianza n. 254 del 28.04.2015.

Gli artt. 35 e 36 del CCIL dell'Area Dirigenza Medica e Veterinaria e dell'Area Sanitaria, Professionale, tecnica ed Amministrativa periodo 2010/2013 sottoscritto il 20.01.2011, riportati di seguito, non sono stati interessati dalla modifica operata dall'Accordo sindacale del 26.03.2015 sopra indicato:

#### ART. 35 Obiettivo del sistema

1. Il sistema di erogazione della Retribuzione di Risultato in questa Azienda Sanitaria Locale deve essere teso ad un duplice obiettivo:

- supportare il più ampio sistema di Direzione per Obiettivi e, di conseguenza, rappresentare una leva di gestione del personale indirizzata alla realizzazione delle strategie aziendali;
- premiare il contributo dato dal singolo dirigente all'organizzazione.

2. Al fine di realizzare questo duplice obiettivo entrano in gioco:

- da un lato il meccanismo e gli organi aziendali che regolano la definizione e la valutazione degli obiettivi;
- dall'altro lato il sistema di valutazione delle prestazioni individuali previsto dal regolamento aziendale relativo agli incarichi dirigenziali.

#### ART.36 Regole Generali

1. L'erogazione della Retribuzione di Risultato segue le regole di seguito riportate:

a) la Retribuzione di Risultato si eroga in rapporto all'effettivo servizio prestato con l'esclusione di tutti i periodi di assenza eccetto:

- Ferie
- Infortunio sul lavoro
- Assenze ex art.33 L 104/92 e L.118171
- Permessi retribuiti
- Permessi sindacali
- Aggiornamento
- Primi 30 giorni di malattia nel corso dell'anno

b) Il premio viene erogato anche al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato;

c) Il premio viene erogato in proporzione alle ore dovute per il personale a tempo definito e a regime di impegno ridotto;

d) In caso di distacco sindacale la retribuzione di risultato non è erogata.

e) Ogni dirigente accede al fondo di retribuzione di risultato della propria area contrattuale.

Con l'Accordo del 26.03.2015 veniva approvato il nuovo sistema relativo di retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale, che risulta essere quello di seguito indicato:

## CAPO XI RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PREMIO PER LA QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE

### ART.37 Il sistema

1. Si stabilisce, in accordo con gli obiettivi generali, di strutturare un sistema basato su due elementi:

- il grado di raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza;
- la valutazione delle prestazioni individuali ottenuta.

### ART.38 Retribuzione di Risultato: la parte collegata agli obiettivi

1. Al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura di appartenenza è destinata una quota pari all'80% del fondo della retribuzione di risultato che viene erogata secondo il seguente meccanismo:

Gli obiettivi ed il peso degli stessi vengono definiti ad inizio anno stabilendo che, nell'ambito della definizione dei pesi, gli obiettivi regionali non possono avere un peso inferiore rispetto a quelli aziendali. I Direttori di Dipartimento e/o i Direttori Aziendali (quest'ultimi per le strutture a loro afferenti e non assegnate ai dipartimenti) propongono alla Direzione Strategica ed al Collegio di direzione la proposta di assegnazione degli obiettivi ai Dipartimenti e alle strutture semplici a valenza aziendale con i relativi pesi secondo i criteri prima definiti.

Gli obiettivi vengono approvati dal Collegio di Direzione e successivamente verificati dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni.

Gli obiettivi così approvati vengono assegnati ai Direttori di Dipartimento e/o i Direttori Aziendali che provvedono a loro volta ad assegnarli ai Direttori di Struttura Complessa di appartenenza.

Il Direttore di Struttura Complessa o il Responsabile di Struttura Semplice, nel caso in cui non sia presente un dipartimento e/o una struttura complessa, provvede ad assegnare gli obiettivi di struttura alle strutture semplici ed ai dirigenti Professional.

Si stabilisce che in corso d'anno, su base trimestrale, venga previsto il monitoraggio dell'andamento degli obiettivi da effettuarsi a cura dei responsabili di struttura con il coordinamento della Direzione strategica con eventuale verifiche specifiche in caso di criticità.

Il raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura è istruito in prima istanza da parte del dirigente della struttura sovraordinata fino al livello di struttura complessa, e successivamente verificato e validato dal NVP ai fini della retribuzione di risultato.

L'incentivazione economica sarà parametrata secondo l'effettivo raggiungimento degli obiettivi e in percentuale rispetto al punteggio raggiunto.

### A TITOLO ESEMPLIFICATIVO:

<b>obty</b>	<b>peso</b>	<b>Valutazione raggiungimento</b>
A	15	10
B	20	20
C	10	10
D	30	25
E	12	10
F	13	13
<b>TOTALE</b>	<b>100</b>	<b>78</b>

Il risultato inferiore a 60 punti non dà diritto all'erogazione della retribuzione di risultato.

2. Il risultato raggiunto da tale valutazione di prima istanza è riparametrato al risultato aziendale così come espressa dalla valutazione del Direttore Generale da parte di Regione Lombardia (nel caso sopra in tabella, con aziendale di 90, il punteggio del dirigente, pari a 78 diventerebbe pari a 70.2 arrotondato a 70).

ART.39 Retribuzione prestazioni di Risultato: la parte collegata alla valutazione delle prestazioni.

1. Il restante 20 % della retribuzione di risultato viene erogato ai dirigenti secondo le seguenti regole:

- possono accedere alla valutazione relativa a questa quota solo i dirigenti delle strutture che hanno avuto una valutazione di risultato superiore a 60 punti (prima dell'abbattimento);

Il sistema di valutazione è quello attualmente in uso.

Possono accedere alla quota solo i dirigenti che hanno ottenuto una valutazione positiva nel sistema di valutazione delle prestazioni individuali - almeno pari a 61 punti su 100;

<b>punteggio ottenuto nella valutazione delle prestazioni</b>	<b>Percentuale di retribuzione di risultato</b>
Minore di 55	Negativa
Da 56 a 60	0
Da 61 a 65	65
Da 66 a 70	70
Da 71 a 75	75
Da 76 a 80	80
Da 81 a 85	85
Da 86 a 90	90
Da 91 a 95	95
Da 96 a 100	100

In caso di criticità nel corso dell'anno va attivato almeno un momento formale di confronto tra valutato e valutatore in modo da garantire margini di recupero/miglioramento volti ad assicurare la piena rispondenza dei dirigenti alle caratteristiche richieste dal ruolo rivestito e dalla gestione dei propri obiettivi

ART.40 Retribuzione di Risultato: gestione quote residue - premio individuale

1. Con i residui derivanti dalla valutazione dei risultati, compreso l'abbattimento al tetto aziendale, sommati ai residui derivanti dalle valutazioni individuali (cd. quota del 20%), vengono costituite specifiche "quote", nel rispetto delle aree contrattuali di provenienza, che saranno gestite secondo i criteri di seguito specificati:

a. Il 50% è assegnato a progetti ed obiettivi definiti ad inizio anno dai Direttori di Dipartimento e/o dai Direttori Aziendali (quest'ultimi per le strutture a loro afferenti e non assegnate ai dipartimenti) che propongono alla Direzione Strategica ed al Collegio di direzione una proposta di assegnazione. Tale proposta spetta ai soli dirigenti delle strutture che hanno ottenuto un livello di raggiungimento degli obiettivi pari o superiore a quello aziendale (cd. tetto);

b. Il restante 50 % è assegnato a progetti strategici innovativi individuati, ad inizio anno, dalla Direzione Strategica ed approvati in Collegio di Direzione a cui possa accedere tutto il personale dirigente di ciascuna area contrattuale. I progetti individuati devono avere come obiettivo quello di produrre un significativo cambiamento dei servizi offerti o dei processi interni di lavoro, con elevato impatto sulla performance di direzione.

2. Con gli eventuali residui di cui al precedente comma 1b, vengono costituite specifiche

"quote" per l'attribuzione di un premio per la prestazione individuale.

3. Il premio viene erogato, nel rispetto delle aree contrattuali di provenienza, secondo le regole previste per il premio per la prestazione individuale dai CCCCNNLL delle diverse aree contrattuali - ad eccezione del limite dallo stesso previsto del 7% del personale dirigenziale - e secondo le seguenti ulteriori regole:

- a. il premio deve essere erogato con precisa indicazione delle motivazioni che hanno determinato la scelta del dirigente;
- b. il premio può essere erogato solo ai dirigenti che hanno ottenuto una valutazione positiva superiore ai 60 punti;
- c. il premio può essere erogato solo ai dirigenti delle strutture che hanno ottenuto una percentuale di raggiungimento degli obiettivi superiore al tetto aziendale;
- d. il premio erogato al singolo dirigente non può essere superiore a 1.500 Euro;
- e. l'atto di attribuzione del premio individuale deve essere inviato alle Organizzazioni Sindacali di categoria prima della relativa adozione, quale informazione preventiva.

ART.41 tempi di erogazione

1. La retribuzione di risultato viene erogata per l'80%, a seguito di verifica intermedia degli obiettivi aziendali, nel mese di aprile dell'anno successivo secondo le modalità previste dal presente documento agli articoli 38, 39, 40 e 41.

Il residuo del 20% sarà erogato, a seguito di verifica finale degli obiettivi aziendali, il mese successivo a quello in cui viene assegnato il punteggio relativo agli stessi da parte di Regione Lombardia.

#### **PERSONALE AREA DIRIGENZA EX ASL DI LECCO**

Le regole generali per la Retribuzione di Risultato per il personale area dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa sono contenute all'art. 14 del CCIL Aziendale 2002/2005 sottoscritto il 19.12.2007 e per personale area dirigenza Medica e Veterinaria sono contenute all'art. 14 del CCIL Aziendale 2002/2005 sottoscritto il 19.12.2007, modificato dal verbale sindacale del 14.12.2009.

Art. 14 - CRITERI PER LA DISTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

A. QUOTA DESTINATA ALLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

In Azienda è costituito un Fondo contrattuale per la Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa, un Fondo contrattuale per la Dirigenza Medica e un Fondo Contrattuale per la Dirigenza Veterinaria

da ripartire con le seguenti modalità

*50% quota comune*

*50% quota apporto individuale*

B. COSTITUZIONE DEI FONDI DI CdR

Si provvede a costituire i fondi di CdR sulla base del personale che ha prestato servizio nel corso dell'anno di riferimento attribuito ai vari CdR con i seguenti criteri:

- viene determinato il peso assegnato al CdR sulla base degli obiettivi
- il personale dirigente a tempo determinato e indeterminato viene assegnato con una quota parametrata (1,5 (struttura complessa) -1,3 (struttura semplice) - 1,2 (alta professionalità) 1,1 (media professionalità) 1,00 (professionalità di base)



- l'impegno ridotto viene considerato nella % occupata;
- non vengono considerati i dirigenti che hanno optato per l'esercizio dell'attività extra-moenia o personale in aspettativa per tutto l'anno.

#### C. COSTITUZIONE DEL FONDO TEORICO DEL RESPONSABILE DI CdR

Per finanziare la retribuzione di risultato dei Responsabili di CdR si costituisce, all'interno di ciascun CdR un fondo teorico di CdR scorporando dal fondo la quota parametrata del Responsabile stesso.

#### D. RIPARTIZIONE DEI FONDI DI CdR

Per la ripartizione dei fondi di CdR (quota comune - quota individuale) si prende in considerazione tutto il personale Diligente che ha lavorato nel corso dell'anno attribuito al CdR.

La quota da corrispondere al singolo Dirigente, viene ridotta in relazione ai periodi di assenza, per le assenze sottospicificate:

- malattia
- aspettative non retribuite (es. aspettativa motivi personali, per conservazione del posto,
- aspettativa D.Lvo 502/1992 , per malattia minore ... )
- astensione dal servizio per maternità (astensione pre-parto, post-parto, astensione facoltativa 100% e 30%)
- comando
- sciopero
- permessi non retribuiti (es. cariche pubbliche non retribuite, assistenza malattia minore non retribuito, ... )

Sono equiparate al servizio le assenze sottoindicate:

- ferie
- permessi retribuiti (es. matrimonio, lutto, aggiornamento facoltativo, malattia minore ... )
- infortunio
- assenze per malattia "terapia salvavita"
- permessi cariche pubbliche retribuite
- assemblea sindacale
- permessi L. 104/1992
- permessi sindacali
- donazione sangue
- oltre ad ogni altra assenza prevista dalla normativa vigente.

Vengono quantificate annualmente le ore di lavoro aggiuntivo effettuate da ciascun Dirigente e verificato se possibile sanare, con lo stesso numero di ore, le assenze effettuate, previa certificazione da parte del responsabile di servizio.

Le quote individuali spettanti saranno corrisposte a condizione che il dirigente abbia prestato almeno tre mesi di lavoro effettivo (risultanti da timbratura).

La ripartizione del fondo relativamente alla quota apporto individuale viene effettuato sulla base della valutazione dell'apporto individuale e dell'effettivo periodo lavorativo considerando la % di posto occupata.

#### E. EROGAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

L'erogazione della retribuzione di risultato è correlata alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi come evidenziato nella sottoindicata tabella:

<b>Percentuale di raggiungimento degli obiettivi</b>	<b>Percentuale di retribuzione di risultato attribuita al CdR</b>
< 50	0
Da 50 a 89	In base alla % di obiettivi raggiunti
Da 90 a 99	100
100	100 + eventuali fondi derivanti dal mancato raggiungimento degli obiettivi di altri CdR afferenti al relativo fondo. Tali quote dovranno essere ripartite tra i CdR interessati in misura proporzionale alle quote assegnate ad ogni singolo CdR afferenti al relativo fondo.

---

Di seguito allegate le schede di valutazione, suddivise per ex Asl Monza e Brianza e ex Asl di Lecco, personale del Comparto e personale Area Dirigenza.