



ACCORDO SULLE MODALITA' E  
CRITERI DI DISTRIBUZIONE DELLA  
RETRIBUZIONE DI RISULTATO AL  
PERSONALE DELLA DIRIGENZA  
SANITARIA, PROFESSIONALE,  
TECNICO E AMMINISTRATIVA

MLAUPI



INDICE

PREMESSE .....	3
Art. 1 – PRINCIPI GENERALI.....	4
Art. 2 – CONTENUTO DEL PRESENTE ACCORDO.....	5
Art. 3 - FONDO CONTRATTUALE RETRIBUZIONE DI RISULTATO.....	5
Art. 4 – CRITERI GENERALI PER LA SUDDISIONE DEL FONDO E LA SUA DESTINAZIONE.....	6
Art. 5 – CRITERI GENERALI PER IL RICONOSCIMENTO DEL PREMIO DI RETRIBUZIONE DI RISULTATO .....	7
Art. 5 - NORMA FINALE.....	8

CDL  
AUP1



**PREMESSE**

In data 17/11/2017 presso la sede legale della ASST di Monza, Via Pergolesi, 33 Monza, ha avuto luogo l'incontro sindacale tra la ASST di Monza (di seguito Azienda) e le OO.SS. rappresentative dell'area della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnico e Amministrativa (SPTA), ai fini della definizione dei criteri e delle modalità di riconoscimento della retribuzione di risultato della dirigenza SPTA, nell'ambito della Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale finalizzata all'armonizzazione del trattamento economico del personale della ASST di Monza coinvolto nel processo di ridefinizione degli assetti istituzionali a seguito dell'attuazione della Legge di Evoluzione del Sistema Sanitario Lombardo di cui alla L.R. 23/2015.

Premesso che in attuazione della L.R. n. 23/2015, è stata costituita a far data dal 01/01/2016 l'ASST di Monza, avente autonoma personalità giuridica pubblica ed incorporante, oltre al Presidio Ospedaliero di Monza ed a quello di Desio, anche strutture sanitarie e sociosanitarie facenti capo all'ex ASL di Monza e Brianza ed all'ex ASL Milano 1;

**Richiamati:**

- l'accordo regionale intervenuto il 18 gennaio 2016 tra l'assessorato Welfare e le OO.SS. regionali della Dirigenza Medica e SPTA, che prevede criteri per l'armonizzazione del trattamento economico del personale coinvolto nel processo di ridefinizione degli assetti istituzionali a seguito dell'attuazione della riforma sanitaria di cui alla L.R. 23/2015;
- l'accordo intervenuto in data 28/12/2016 tra l'Azienda e le OO.SS. rappresentative dell'area della dirigenza Medica e SPTA per la costituzione dei Fondi e l'armonizzazione contrattuale per il personale della dirigenza della ASST di Monza, nel quale sono stati definiti i seguenti criteri di massima da perseguire in sede di armonizzazione:
  - la massima coerenza con la storia contrattuale e il minimo impatto rispetto alle situazioni contrattuali di provenienza, con lo scopo di massimizzare il benessere diffuso e l'equità di trattamento dei lavoratori;
  - la ricerca di situazioni perequative anche in ottica pluriennale in presenza di situazioni evidentemente sperequative derivanti dalla situazione di base
  - la definizione di un crono programma di massima che ha previsto, entro la fine del mese di giugno 2017, tra gli altri, l'accordo sulla retribuzione di risultato;

Dato atto che la contrattazione vigente nelle ex aziende sanitarie confluite nella ASST di Monza risulta essere applicata fino ad avvenuta sottoscrizione del presente accordo con il quale si intendono definire i criteri per la retribuzione di risultato a partire dall'01.01.2017;

per quanto sopra esposto

VDL AURI

ACCORDO SULLE MODALITA' E CRITERI DI DISTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO AL PERSONALE DELLA DIRIGENZA SPTA



LE PARTI CONCORDANO QUANTO SEGUE

**Art. 1 – PRINCIPI GENERALI**

1. Il presente accordo è stato definito ai sensi e nel rispetto di quanto stabilito dal CCNL 06.05.2010 e dall'art. 40 del D.lgs. n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni.
2. La retribuzione di risultato, nel rispetto dei principi stabiliti dal Decreto Legislativo n. 150/2009, è destinata a promuovere il merito ed il miglioramento delle performance organizzative e individuali, attraverso l'utilizzo di sistemi premianti ispirati a logiche meritocratiche, nonché a valorizzare i dipendenti che conseguono le migliori performance e ciò nell'ambito del fondo di cui all'art. 11 del CCNL 06/05/2010.
3. La retribuzione di risultato è finalizzata al raggiungimento degli obiettivi aziendali relativi all'efficienza e alla qualità delle prestazioni erogate, secondo quanto indicato nelle specifiche schede di budget, definite annualmente con i responsabili delle singole unità operative.

Il contributo delle Strutture e dei singoli al perseguimento di tali obiettivi viene premiato attraverso l'erogazione di una parte variabile di retribuzione, il Premio di Produttività, che è commisurato, secondo le modalità definite nel presente accordo:

- al grado di raggiungimento degli obiettivi di budget ed organizzativi accertati a consuntivo (*Performance Organizzativa*);
- al contributo fornito dai singoli dipendenti (*Performance Individuale*).

La **Performance Organizzativa** è correlata agli obiettivi aziendali raggiunti da ogni singola struttura e/o servizio nell'anno di riferimento.

Il sistema di misurazione della *performance organizzativa* e dei connessi obiettivi aziendali e di sistema, definiti dalla Regione Lombardia, è orientato:

- all'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni sanitari della collettività stabiliti dal Piano Sanitario Regionale;
- all'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello di assorbimento delle risorse;
- alla rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi, anche attraverso modalità interattive;
- alla modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- all'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;



- alla qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

Gli obiettivi aziendali annuali sono portati a conoscenza, per il tramite dei Dirigenti apicali, in ogni struttura e/o servizio e sono pubblicati nel sito intranet aziendale dopo essere stati deliberati dal Direttore Generale, e ciò per una capillare informazione e coinvolgimento negli stessi da parte di tutto il personale aziendale, nonché attraverso una informazione preventiva alle OO.SS anche con riferimento a progetti ed azioni positive per migliorare la professionalità, le condizioni di lavoro, la produttività.

La metodologia di informazione e coinvolgimento del personale negli obiettivi assegnati prevede dei *momenti di verifica trimestrali*, anche attraverso idonei strumenti mirati a tale risultato, quali incontri, verifiche intermedie, reports, verbalizzazioni, e similari.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi viene accertato dal Controllo di Gestione aziendale secondo specifici indicatori di misurazione previsti nelle schede di budget di ogni singola struttura, nonché successivamente validato dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni. I risultati validati sono pubblicati in apposita sezione del sito intranet aziendale e consentono il riconoscimento delle connesse risorse al personale interessato, secondo le metodologie previste nel presente contratto integrativo.

La **Performance Individuale** è correlata all'esito della valutazione individuale annuale secondo il sistema definito all'art 4 del presente accordo.

## Art. 2 – CONTENUTO DEL PRESENTE ACCORDO

1. Il presente accordo si applica a tutto il personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato della dirigenza SPTA. E' pertanto escluso il personale non strutturato a qualsiasi titolo (borsisti, collaboratori a progetto, libero professionisti, ecc.).
2. Il presente accordo aggiorna, integra e modifica le pattuizioni di cui ai precedenti contratti integrativi, specificatamente per le materie trattate con il presente accordo, ed in particolare modifica ed aggiorna le medesime materie già disciplinate con i precedenti Contratti Integrativi sottoscritti dalle ex aziende sanitarie confluite nella ASST Monza.
3. Salvo diversa indicazione, il presente accordo è applicabile con **effetto dal 1 gennaio 2017** e rimarrà in vigore fino alla stipula di un successivo accordo, fatto salvo quanto definito da specifiche norme o con accordi successivi. Dalla data di decorrenza cessano di avere vigore le norme contenute in precedenti accordi aziendali comunque denominati, riguardanti le medesime materie.

## Art. 3 - FONDO CONTRATTUALE RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. Il fondo contrattuale della retribuzione di risultato ex art. 10 CCNL 06/05/2010, da utilizzare per l'attribuzione della retribuzione di risultato, è stato determinato per l'anno **2016**, con deliberazione n. 1099 del 25.07.2017, in complessivi € **318.378,89**.

ACCORDO SULLE MODALITA' E CRITERI DI DISTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO AL  
PERSONALE DELLA DIRIGENZA SPTA



2. L'ammontare del fondo in argomento per l'anno 2017, ammonta a complessivi € 318.378,89 (si allega il prospetto fondi 2017).
3. Le risorse economiche del Fondo della Retribuzione di Risultato, di cui ai precedenti articoli, saranno automaticamente adeguate in relazione alle eventuali specifiche disposizioni previste dai futuri Contratti Collettivi Nazionali di lavoro vigenti nel tempo, e/o da nuove e diverse disposizioni normative.
- 4.

#### Art. 4 – CRITERI GENERALI PER LA SUDDIVISIONE DEL FONDO

1. Il fondo della retribuzione di risultato, di cui all'art. 11 del CCNL 6 maggio 2010, a decorrere dall'anno 2017, è suddiviso nel modo che segue:
  - il 90% è assegnato alle Unità Operativa in proporzione al numero dei dirigenti SPTA in servizio, secondo i coefficienti definiti nella tabella che segue:

##### Dirigenza Sanitaria

Incarico	Coefficiente
Dirigente di struttura complessa	1,50
Dirigente di struttura semplice dipartimentale	1,40
Dirigente di struttura semplice	1,30
Dirigente con eccellente specializzazione	1,20
Dirigente con alta specializzazione	1,10
Dirigenti con altri incarichi	1

##### Dirigenza PTA

Incarico	Coefficiente
Dirigente di struttura complessa	1,60
Dirigente di struttura semplice	1,30
Dirigente con eccellente specializzazione	1,20
Dirigente con alta specializzazione	1,10
Dirigenti con altri incarichi	1

- il 10% è a disposizione della Direzione Generale ed è destinato a quelle unità operative che nel corso dell'anno abbiano conseguito risultati particolarmente significativi sulla base dei seguenti criteri generali:
  - conseguimento di risultati di particolare prestigio o di importanti riconoscimenti professionali;
  - realizzazione di progetti innovativi con significative ricadute sul piano della qualità delle cure, sull'organizzazione del servizio o sui costi dell'assistenza;

ACCORDO SULLE MODALITA' E CRITERI DI DISTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO AL PERSONALE DELLA DIRIGENZA SPTA



- impegno dimostrato nel raggiungimento degli obiettivi, carichi di lavoro particolarmente gravosi.

Resta inteso che la quota aggiuntiva da attribuire ai singoli dirigenti non può comunque superare l'importo di euro 3.000,00.

In caso di mancato utilizzo della quota di che trattasi la stessa sarà ripartita secondo i criteri di seguito definiti concernenti la performance organizzativa.

L'amministrazione si impegna ad informare le OO.SS. sulle modalità di utilizzo delle predette quote.

2. Eventuali residui degli altri fondi contrattuali - fondo disagio/straordinario e fondo posizione - non utilizzati per le specifiche finalità dei fondi medesimi nell'anno di riferimento e certificati a consuntivo, sono distribuiti a titolo di retribuzione di risultato, secondo quanto previsto dagli artt. 50 comma 4) e 51 comma 2) del CCNL 08.06.2000, con i medesimi criteri indicati al comma 3 primo capoverso del presente articolo (90%).

#### Art. 5 – CRITERI GENERALI PER IL RICONOSCIMENTO DEL PREMIO DI RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. Il 90% del Fondo della retribuzione di risultato è destinato:

per il 40% a premiare la **performance organizzativa** correlata al grado di raggiungimento degli obiettivi aziendali, validati dal Nucleo di Valutazione Aziendale, da parte di ogni singola struttura e/o servizio, nell'anno di riferimento, secondo il seguente schema:

risultato ottenuto	Frazione di quote corrisposto
da 0 fino al 49%	0
dal 50 %	Percentualizzato fino al 100%

Le eventuali somme non distribuite alle unità operative per mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi sono assegnate alle unità operative che abbiano raggiunto almeno il 90% degli obiettivi.

per il 60% a premiare la **performance individuale** sulla base del giudizio conseguito nella scheda di valutazione individuale predisposta annualmente, secondo i parametri di seguito specificati:



VALUTAZIONE	VALORE	GIUDIZIO
Eccellente	1,2	<ul style="list-style-type: none"> <li>Il dirigente, oltre ad aver raggiunto completamente i risultati attesi, ha dimostrato un impegno particolare per il raggiungimento di obiettivi specifici di rilevanza aziendale</li> </ul>
Alto	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'attività del dirigente è risultata di buona qualità e completamente in linea con quanto atteso</li> </ul>
Medio-alto	0,8	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'attività del dirigente è considerata complessivamente positiva, pur con margini di miglioramento</li> </ul>
Medio	0,6	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'attività del dirigente è considerata sufficiente rispetto a quanto richiesto dal ruolo</li> </ul>
Insufficiente	0	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'attività del dirigente è risultata complessivamente al di sotto dello standard richiesto dal ruolo</li> </ul>

2. La scheda di valutazione di riferimento, come sopra descritto, rimane quella in vigore nel CCIA/2012 dell'ex AO San Gerardo.
3. Al personale ad orario ridotto, la retribuzione accessoria di cui al presente articolo è corrisposta in proporzione alla percentuale del rapporto di lavoro vigente nell'anno di riferimento.
4. In ogni caso è escluso dall'attribuzione della retribuzione di risultato, di cui al presente articolo:
  - il personale dirigente che non abbia una effettiva presenza in servizio di almeno 4 mesi nell'anno di riferimento;
  - il personale dirigente che sia stato assente nell'anno di riferimento per aspettativa non retribuita, congedi parentali, malattia;
  - il personale dirigente che abbia subito una sanzione disciplinare nel corso dell'anno di riferimento superiore a 15 giorni di sospensione dal servizio senza retribuzione;
  - il personale in posizione di comando, fatta eccezione per il personale della Fondazione MBBM;
  - il personale che ha conseguito una valutazione individuale corrispondente al giudizio insufficiente.

#### Art. 5 - NORMA FINALE

1. Si intendono adeguate, a decorrere dal 1 gennaio 2017, le materie oggetto del presente accordo in tema di contrattazione integrativa ai principi generali previsti dal D.lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009, anche secondo quanto previsto dall'art. 65, commi 1 e 2, del medesimo decreto e dalla Legge Regionale n. 23/2015 art. 2, comma 10 (disposizioni finali e disciplina transitoria).
2. Le parti si impegnano a verificare l'attuazione delle disposizioni di cui al presente accordo a semplice richiesta, previo adeguato preavviso.

ACCORDO SULLE MODALITA' E CRITERI DI DISTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO AL PERSONALE DELLA DIRIGENZA SPTA





3. Per tutto quanto non previsto, si applicano le disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali e Aziendali e tutte le norme vigenti nel tempo.
4. Il presente accordo sarà sottoscritto definitivamente, una volta che la presente ipotesi sarà stata validata dal Collegio Sindacale, nonché secondo quanto previsto dall'art. 55 del D.lgs n. 150/2009 che modifica l'art. 40 bis del D.lgs n. 165/2001.
5. Le OO.SS. concordano col metodo presentato per la retribuzione di risultato, rinviandone l'applicazione al momento della sottoscrizione dell'accordo sulla nuova graduazione delle funzioni dirigenziali.

Monza,

Per la ASST

Per le OO.SS. Dirigenza Medica e SPTA

Vera De Cecco Anpi

ANTRA ASS. MED