# ACCORDO OO.SS. DIRIGENZA AREA SANITÀ
# PRINCIPI PER IL RICONOSCIMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Preso atto della necessità di definire i criteri di attribuzione della Retribuzione di risultato ai dirigenti dell'area Sanità, anche ai sensi di quanto disposto dall'art. 7, comma 5, lett. b) del CCNL di riferimento;

Dato atto che la retribuzione di risultato deriva dalla misurazione della performance organizzativa e individuale nell'ambito dei processi di budget e di valutazione individuale del personale attivati annualmente.

A seguito del confronto intervenuto, le Parti

CONVENGONO

- di adottare i principi per il riconoscimento della retribuzione di risultato come di seguito riportati;

Le risorse del fondo "Retribuzione di risultato" di cui all'art. 95 del CCNL Area sanità sono destinate alla retribuzione di risultato (cfr. art. 93) secondo le seguenti modalità definite in via preventiva sulla base della contrattazione integrativa.

È prevista la possibilità di riservare una quota fino al 10% del fondo per la realizzazione di progetti e risultati che la Direzione Strategica potrà individuare, definendone modalità e beneficiari secondo gli obiettivi e le condizioni organizzative di anno in anno, previa proposta alle Organizzazioni Sindacali e relativo accordo.

## RETRIBUZIONE DI RISULTATO

La retribuzione di risultato è erogata come segue:

- 50% della quota individuale teorica erogato entro il mese di novembre in presenza di una valutazione dell'andamento degli obiettivi di budget della struttura di assegnazione pari almeno al 50%, previa validazione del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni;

- la quota a saldo spettante in base ai criteri sotto indicati erogata entro il mese di luglio dell'anno successivo, al termine del processo di valutazione individuale e del ciclo di budget, previa validazione dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni.

Al fine della maturazione del diritto alla retribuzione di risultato il dipendente deve aver prestato almeno 45 giorni di servizio definito sulla base delle effettive timbrature.

La retribuzione di risultato è definita sulla base del peso dell'incarico assegnato al dirigente.

| INCARICO | PESO |
|---|---|
| Direttore SC | 1.7 |
| Incarico Altissima Professionalità DIP e Responsabile SSD | 1.5 |
| Incarico di Altissima Professionalità SC e Responsabile SS | 1.4 |
| Incarico di Alta Specializzazione | 1.2 |
| Incarico Professionale | 1.1 |
| Incarico di Base | 1.0 |
| Periodo di prova in attesa di incarico | 0.8 |

La quota teorica spettante è parametrata in funzione dei seguenti fattori:
- durata del rapporto di lavoro nell'anno
- tipologia del rapporto di lavoro (regime di part-time/full time)
- durata dell'incarico (nel caso di modifica durante l'anno)

La quota individuale così definita è riconosciuta al dirigente:
- per il 60% in funzione della valutazione di scheda budget della struttura di appartenenza

| Valutazione di struttura | Retribuzione risultato |
|---|---|
| Inferiore al 50% | Nessun incentivo |
| Compresa tra il 50% e il 94% | In proporzione alla valutazione |
| Pari o superiore a 95% | Incentivo pari al 100% |

- In questo contesto la quota teorica è parametrata altresì sulla base presenza in servizio determinata come segue:
  - assenze riconosciute come servizio:
    - ferie e riposi compensativi
    - malattia professionale
    - permessi L. 104 (3 gg/mese)
    - gravidanza obbligatoria
    - gravidanza anticipata
  - assenze non riconosciute come servizio, salvo gg di franchigia:
    - malattia con una franchigia di 15 gg/anno
    - infortunio con una franchigia di 30 gg/anno
    - aspettativa/congedo L. 104, L. 53/00 (due anni)
    - aspettative senza assegni a vario titolo, post-partum, malattia bambino, assegno alimentare, sospensione disciplinare.
- lo smart working è considerato a tutti gli effetti presenza in servizio.

- per il 40% in funzione della valutazione della scheda di valutazione individuale:

| Poco/per nulla 0% (valutazione negativa) | Abbastanza 50% | Significativo 70% | Molto 90% | Eccellente 100% |
|---|---|---|---|---|
| Nessuna incentivazione | Incentivazione individuale = 50% | Incentivazione individuale = 70% | Incentivazione individuale = 90% | Incentivazione individuale = 100% |

**MAGGIORAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO**

Ai dirigenti che conseguono le valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione della retribuzione di risultato (art. 93 comma 7), definita in sede di contrattazione sindacale, che si aggiunge alla quota come sopra determinata.
Tali quote saranno finanziate utilizzando i residui del fondo retribuzione di risultato.
Potranno ottenere la maggiorazione della retribuzione i dipendenti che abbiano ottenuto una valutazione individuale pari o superiore al 90% e una valutazione di struttura pari o superiore al 95%, con un minimo di 180 giorni di presenza sulla base delle effettive timbrature e che non abbiano un saldo orario negativo al 31/12 nell'anno di riferimento.

**RETRIBUZIONE DI RISULTATO IN CASO DI SOSTITUZIONE**

Ai dirigenti cui sia stato affidato un incarico di sostituzione (c.d. facente funzioni) ai sensi dell'art. 22 CCNL Area Sanità, per un periodo superiore ai 2 mesi, è attribuita una quota aggiuntiva di retribuzione di risultato pari alla differenza tra la retribuzione di risultato teorica complessiva del sostituito e di quella del dirigente sostituto.

- Il presente accordo annulla e sostituisce ogni precedente pattuizione intercorsa tra le Parti, relativamente a quanto qui definito.

Milano, 29 novembre 2024

Per la delegazione di parte pubblica

Per la delegazione di parte sindacale

CIMO Fesmed

+ ANPO

ANAAO - ASSOMED

CGIL

AAROI - EMAC

FVM/AD

FASSID