



ACCORDO SINDACALE

RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2023

DIRIGENZA PROFESSIONALE TECNICA E AMMINISTRATIVA

DELL'ASST DEI SETTE LAGHI

In data 15.7.2024 ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione trattante di parte pubblica dell'ASST dei Sette Laghi e la delegazione sindacale, costituite ai sensi dell'art. 7 del CCNL 17/12/2020, per definire i criteri di riconoscimento e distribuzione della retribuzione di risultato per l'anno 2023 per la Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa dell'ASST dei Sette Laghi.

Le Parti, al termine della riunione, sottoscrivono il seguente accordo

Premessa

Premesso che:

- in data 17/12/2020 è stato sottoscritto il nuovo CCNL della dirigenza Area Funzioni Locali, le cui disposizioni entrano in vigore a decorrere dall'1.1.2021, pertanto relativamente all'anno 2023 vengono applicate le relative disposizioni contrattuali;
- nel PIAO dell'anno 2023 l'Azienda ha individuato gli obiettivi di budget che sono stati assegnati in corso d'anno alle diverse Strutture Aziendali;
- sono stati determinati i fondi contrattuali della dirigenza del ruolo amministrativo, professionale e tecnico dell'anno 2023, negli importi riportati nel prospetto allegato 1.

Con il presente documento viene definito per l'anno 2023 il seguente sistema della performance organizzativa ed individuale del personale della Dirigenza PTA dell'ASST dei Sette Laghi di Varese, in continuità con l'impianto progettuale già condiviso negli ultimi anni.

Performance Organizzativa

L'ASST dei Sette Laghi di Varese, in linea con gli strumenti di programmazione economica annuale e con la necessità di realizzare gli obiettivi della Legge Regionale n. 22/2021, ha definito le linee di attività per l'anno 2023, in continuità con quelle dell'anno 2022, come descritte nel PIAO. Gli obiettivi - proposti facendo riferimento a caratteristiche di ordine qualitativo che evidenzino il collegamento all'implementazione delle politiche e strategie aziendali - sono riportati nelle singole schede di budget.

Alla performance organizzativa, che consiste nella realizzazione dei sopracitati obiettivi, come definiti nelle schede di Budget 2023, è finalizzato il **70%** delle risorse complessivamente disponibili per la retribuzione di risultato dell'anno 2023 (fondo contrattuale + eventuali residui degli altri fondi).

Gli obiettivi individuati per il raggiungimento del risultato sono coerenti con il carico di lavoro dei dirigenti, tenuto conto che la retribuzione di risultato coinvolge sia i dirigenti a tempo indeterminato sia a tempo determinato.

Nell'ambito delle singole Strutture l'attribuzione delle risorse economiche collegate agli incentivi è differenziata in base alla pesatura dell'apporto dei Dirigenti componenti l'equipe in funzione dei seguenti pesi coefficienti:

- Peso 1,5 Direttori/Responsabili di Struttura/Dirigenti
- Peso 1,3 titolari di Scheda di budget
- Peso 1 per i restanti Dirigenti
- Peso 2,5 in caso di attribuzione formale di un'altra struttura complessa/semplice dipartimentale per almeno 2 mesi, ai Direttori/Responsabili di Struttura (individuati anche ad interim o come facenti funzione), riconosciuto per il periodo di tempo considerato.

La distribuzione degli incentivi in capo ai Dirigenti PTA è collegata:

- alla verifica annuale del raggiungimento degli obiettivi di performance organizzative ed alla certificazione del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni.
Il raggiungimento degli obiettivi è valutato sulla base dello scostamento tra valore previsto e valore ottenuto dell'indicatore riportato nella scheda di budget. I compensi incentivanti saranno liquidati nella stessa percentuale di raggiungimento degli obiettivi, specificando che:
 - ad una percentuale inferiore al 51% non corrisponderà alcun incentivo, in quanto trattasi di valutazione negativa;
 - ad una percentuale compresa tra il 51% ed il 93% corrisponderà un incentivo pari alla percentuale;
 - ad una percentuale di raggiungimento superiore al 94% corrisponderà un incentivo pari al 100%.
- alle determinazioni del Direttore/Responsabile della Struttura il quale valuta l'apporto di ogni singolo dirigente alla realizzazione degli obiettivi mediante compilazione di una scheda di valutazione dell'apporto individuale.

La liquidazione definitiva dei compensi incentivanti avviene tenuto conto:

- delle percentuali di raggiungimento degli obiettivi rilevate al termine dell'anno e certificate dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni;
- del peso coefficiente dei dirigenti;
- della compilazione da parte del Direttore/Responsabile della struttura della "scheda di valutazione dell'apporto individuale", dagli esiti della quale potrà derivare l'attribuzione di quote economiche differenziate.

Il Direttore di Struttura Complessa, il Responsabile di Struttura Semplice a valenza Dipartimentale ed il Responsabile di Struttura Semplice afferenti alla Direzione Strategica accedono agli incentivi della presente area in funzione del proprio peso coefficiente e della percentuale di raggiungimento dei relativi obiettivi non essendo prevista una differenziazione legata alla valutazione dell'apporto individuale.

La scheda dell'apporto individuale alla performance organizzativa deve essere accettata (o rifiutata) tramite il preposto portale digitale dal Dirigente interessato affinché sia successivamente trasmessa alla S.C. Gestione e Sviluppo Risorse Umane per i conseguenti adempimenti.

Performance Individuale

Alla valutazione della performance individuale è finalizzato il **30%** delle risorse complessivamente disponibili per la retribuzione di risultato dell'anno 2023 (fondo contrattuale + eventuali residui degli altri fondi).

Tale valutazione, che coinvolge tutti i dirigenti, viene rilevata mediante somministrazione da parte del diretto superiore gerarchico della specifica scheda di valutazione.

L'attribuzione delle risorse economiche collegate agli incentivi è differenziata in base alla pesatura dei Dirigenti in funzione dei seguenti pesi coefficienti:

- Peso 1,5 Direttori di Struttura Complessa
- Peso 1,3 Responsabili di Struttura Semplice
- Peso 1,0 Dirigenti con altri incarichi
- Peso 2,5 Direttori/Responsabili di 2 Strutture

Criteri di retribuzione

La retribuzione di risultato, relativa sia alla Performance Organizzativa sia Individuale, verrà riconosciuta al personale che abbia prestato servizio per un periodo di almeno 2 mesi nel corso dell'anno cui si riferiscono gli obiettivi. Il compenso sarà rapportato in ogni caso ai periodi di effettiva presenza in servizio, considerando come equiparate al servizio le seguenti assenze:

- Infortunio: al 100% fino ai primi 60 giorni di assenza nell'anno;

Non danno diritto alla corresponsione le assenze per malattia e le assenze non retribuite o a retribuzione ridotta. Non dà diritto alla corresponsione l'assenza per congedo retribuito art. 42 c. 5 L. 151/2001.

Viene concordato da parte aziendale e parte sindacale che la retribuzione di risultato relativa all'anno 2023 verrà erogata al termine dell'iter di approvazione da parte del Collegio Sindacale ed in seguito alla certificazione del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni.

Eventuali residui sul Fondo di risultato verranno ridistribuiti nell'anno di competenza (anno 2023) ai Dirigenti presenti in servizio secondo i criteri stabiliti dal presente accordo.

Varese, 15.7.2024

L'Azienda

Le OO.SS.

ALLEGATO 1**FONDI DIRIGENZA PTA ANNO 2023**

DESCRIZIONE	FONDO ART 90	FONDO ART 91	TOTALE
Fondi storicamente costituiti secondo i dettati contrattuali sottoscritti (ultimo CCNL 2016-2018)	526.358	141.774	668.132
fondi per assunzioni stabili L.234/2021 art 1 c. 274 - assistenza territoriale	32.559	8.302	40.861
TOTALE FONDO - MOD. A BIL. CONSUNTIVO	558.917	150.076	708.993

erogato su fondo	478.092	142	
l. brunetta	541	881	
TOTALE EROGATO	478.633	1.023	479.656

RESIDUO SU FONDO - MOD. A BIL. CONSUNTIVO	80.285	149.053	229.338
--	---------------	----------------	----------------