



CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE 2017 PERSONALE DELLE DIRIGENZE

Ai sensi dell'art.4 del CCNL 3/11/2005, in data 29 giugno 2017, alle ore 15.00, presso la sede dell'ASST di Cremona, sita in Cremona, ha avuto luogo l'incontro tra :

l'ASST di Cremona, rappresentata dalla delegazione trattante

e

i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali di categoria firmatarie dei Contratti Collettivi Nazionali della dirigenza medica e spta del 6.5.2010

nel corso del quale le parti hanno sottoscritto la seguente ipotesi di contratto integrativo aziendale dell'area delle dirigenze medica e spta.

La Delegazione Aziendale

Il Direttore Amministrativo	
Il Direttore Sanitario	
Il Direttore Socio Sanitario	
Il Dirigente Responsabile dell'U.O. Risorse Umane	
Il Dirigente Medico Responsabile F.F. Ospedale di Cremona	
Il Dirigente Medico Responsabile F.F. Ospedale di Casalmaggiore	

La Delegazione Sindacale della dirigenza medica e spta

ANAAO ASSOMED	
CIMO ASMD	
AAROI	
CGIL MEDICI	
CISL MEDICI	
FASSID	
FESMED	
ANPO-ASCOTI-FIALS MEDICI	



ESTRATTO CONTRATTO INTEGRATIVO DIRIGENZA 2017

SISTEMA DI VALUTAZIONE E MISURAZIONE PERFORMANCE PERSONALE DELLA DIRIGENZA

Articolo 6

Modalità di erogazione del Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale di cui all'art. 11 del CCNL 6.5.2010 (CCIA 15.5.2002)

Struttura del sistema di incentivazione

Il sistema di incentivazione aziendale è articolato secondo tre distinte modalità di gestione ed erogazione:

- a. Incentivazione collettiva del Centro di Responsabilità in funzione del budget aziendale; (90% del fondo). Viene incentivata l'intera equipe dirigenziale del Centro di Responsabilità in funzione degli obiettivi di budget assegnati al C.d.R. stesso e del livello di risultati finali raggiunti. La gestione di tale forma di incentivazione avviene all'interno del processo di budget aziendale annuale.
- b. Incentivazione individuale in funzione del contributo apportato dal singolo dirigente al budget aziendale; (30% del fondo destinato all'incentivazione collettiva) E' incentivato il contributo apportato dal singolo dirigente al raggiungimento degli obiettivi di budget assegnati al C.d.R. La gestione di tale forma di incentivazione avviene all'interno del processo di budget aziendale annuale.
- c. Incentivazione di particolari obiettivi strategici e/o specifiche situazioni di impegno lavorativo extra-budget da parte della Direzione Generale (10% del fondo). La Direzione Generale incentiva direttamente particolari obiettivi strategici e/o specifiche situazioni di impegno lavorativo che, caratterizzate da imprevedibilità, eccezionalità ed unicità non possono essere ricondotte nell'ambito della normale programmazione delle attività tipica della gestione budgetaria.

Questa quota del fondo di incentivazione è distribuita a consuntivo sulla base degli obiettivi definiti per ogni C.d.R. e dei risultati effettivamente raggiunti e del contributo apportato da ogni singolo operatore agli stessi.

La procedura di erogazione delle incentivazioni è articolata sulla base di quanto di seguito riportato.

Quota conseguita: erogazione della quota budget in funzione dei risultati effettivamente raggiunti dal C.d.R.

A consuntivo, ovvero al termine del periodo cui il processo di budget si riferisce, per ogni C.d.R. vengono misurati i risultati effettivamente raggiunti. Tali risultati sono espressi in percentuale rispetto agli obiettivi prefissati. Ai singoli operatori è riconosciuta una parte della incentivazione inizialmente assegnata (quota budget) proporzionale a tale percentuale. Tale parte, calcolata secondo le modalità di seguito dettagliate, è detta "quota conseguita".

Procedure di definizione della quota budget

Come già detto, tramite la metodologia di gestione budgetaria, in sede di programmazione, per ogni C.d.R. sono contratti con il responsabile obiettivi e risorse



assegnate. Per ogni obiettivo sono definiti l'indicatore di risultato, il criterio di determinazione del grado di raggiungimento, il peso sul totale degli obiettivi assegnati.

In particolare è identificato un sottoinsieme di detti obiettivi per ogni C.d.R. cui è collegata l'incentivazione di risultato.

L'assegnazione della quota budget viene effettuata al termine della fase di programmazione degli obiettivi di budget e prevede la suddivisione fra i diversi C.d.R. della quota del fondo di incentivazione associata (90% del fondo complessivo)

Criteri di suddivisione

Numero di dirigenti (pesato) assegnati al C.d.R. in relazione al totale dei dirigenti (pesati) della medesima categoria contrattuale presenti in azienda al momento della negoziazione. Riduzioni o incrementi di risorse umane non comporteranno una contestuale modifica dell'importo assegnato al C.d.R. a meno che non si modifichino anche gli obiettivi di budget precedentemente definiti.

Pesi incarichi dirigenziali	
0-A (Direttore Struttura Complessa / Dipartimento / Presidio)	2
B1 (Responsabile Struttura Semplice a valenza dipartimentale)	2
B2 (Responsabile Struttura Semplice)	1,6
C1 (Professional coordinatore)	1,6
C2 (Professional alta complessità)	1,4
C3 (Professional media complessità)	1,2
D (Professional di base)	1

Procedure di definizione della quota conseguita

Al termine del periodo di riferimento e secondo la periodicità di seguito definite, sono misurati i risultati effettivamente raggiunti da ogni C.d.R. in relazione ad ogni obiettivo è definito il grado di raggiungimento e conseguentemente viene effettuata una media pesata, secondo i pesi definiti in sede di budget, dei diversi risultati raggiunti.

Tale media pesata costituisce un indicatore sintetico del grado percentuale di risultati conseguiti in relazione agli obiettivi prefissati.

Al singolo centro di Responsabilità è liquidata una parte della "quota budget" di incentivazione inizialmente assegnata proporzionale alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi di budget:

La quota conseguita del fondo di risultato sarà nulla nel caso in cui il raggiungimento degli obiettivi sia inferiore al 50%, proporzionale tra il 50% e l'89% e pienamente raggiunta sopra il 90%.

La suddivisione della quota conseguita fra i dirigenti del C.d.R. avviene sulla base di sistema di pesi di cui alla fase precedente ed alle giornate/ore di presenza effettiva.



Incentivazione individuale

L' *"apporto individuale"* è aggiuntivo rispetto alla *"quota conseguita"* da ogni singolo operatore.

In seguito alla fase precedente, la quota di fondo destinata all'incentivazione individuale (30% del fondo destinato all'incentivazione collettiva) è suddivisa fra i Centri di responsabilità aziendale utilizzando i medesimi criteri precedentemente definiti per la quota budget ed applicando un abbattimento pari alla percentuale di risultati non raggiunti.

La quota di fondo spettante al C.d.R. sarà distribuito come *"apporto individuale"* dal responsabile del C.d.R. agli operatori che compongono l'équipe in funzione del grado di partecipazione individuale al raggiungimento degli obiettivi stessi.

Il responsabile del C.d.R. deve motivare le valutazioni effettuate nella scelta di distribuzione dell' *"apporto individuale"* e deve informarne i propri collaboratori mediante la compilazione di apposita scheda che dovrà essere firmata sia dal valutatore (Responsabile C.d.R) che dal valutato per presa visione. I criteri utilizzati a tale fine dovranno essere preventivamente illustrati dal responsabile del C.d.R. alla propria équipe. Nella distribuzione del fondo il responsabile potrà assegnare al singolo dirigente un *"apporto individuale"* pari al massimo della *"quota conseguita"* dallo stesso operatore.

Il responsabile del C.d.R. partecipa alla distribuzione del fondo destinato ai *"premi individuali"* e la sua valutazione è effettuata dal Direttore Sanitario su proposta dei Responsabili di Presidio e del Responsabile del D.S.M.

Monitoraggio periodico

Nel corso dell'anno di riferimento viene effettuato un monitoraggio periodico dei risultati; in particolare si prevede la verifica dei risultati del primo semestre, da effettuarsi entro il mese di agosto, ed in ogni caso nel minor tempo possibile.

Eventuali scostamenti sostanziali rispetto agli obiettivi potranno comportare la revisione degli stessi solo nel caso in cui lo scostamento sia imputabile a fattori esogeni e non di diretta responsabilità del C.d.R.

L'esito della verifica dovrà essere comunicato al responsabile del C.d.R. e da questi portato a conoscenza del personale operante nel C.d.R. stesso.

Incentivazione di particolari obiettivi strategici

La Direzione Generale incentiva direttamente particolari obiettivi strategici e/o specifiche situazioni di impegno lavorativo che non possono essere ricondotte nell'ambito della normale programmazione delle attività tipica della gestione budgetaria, attingendo dalla quota di fondo destinato a tale forma di incentivazione (10% del fondo complessivo)

Periodicità di liquidazione

Il processo di budget e, conseguentemente, la gestione delle incentivazioni di risultato è riferito all'esercizio annuale.

Il calcolo della *"quota budget"* è effettuato in seguito alla fase di programmazione budget all'inizio dell'esercizio annuale.

Il calcolo e la liquidazione della *"quota conseguita"* è effettuato al termine dell'esercizio e quindi liquidato di norma nel mese di maggio successivo all'anno di riferimento.

Le quote non distribuite all'atto della cessazione di un dirigente, nel caso di non sostituzione dello stesso, verranno ridistribuite all'interno dell'équipe. Sono esclusi dal compenso per la retribuzione di risultato (quota conseguita e incentivazione individuale) i giorni di assenza a qualsiasi titolo eccetto quelli per ferie, recuperi, missioni, comandi,



permessi sindacali ed infortuni. Per i dipendenti part-time il compenso viene corrisposto in misura proporzionale al rapporto orario settimanale.