CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE DELLA DIRIGENZA AREA SANITA' IN MATERIA DI RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELL'ANNO 2020

Premesso che:

a) in data 1.4.2021 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto collettivo integrativo aziendale della dirigenza area sanità in materia di retribuzione di risultato dell'anno 2020;
b) la sopracitata ipotesi, corredata dalla relazione tecnico finanziaria e dalla relazione illustrativa è stata sottoposta al Collegio Sindacale;
c) il collegio sindacale, giusto verbale n. 5-2021, ha espresso parere favorevole in ordine alla certificazione di compatibilità economico-finanzaria di cui all'art. 40 bis, d. lgs. 165 del 2001, ed ha osservato che nell'accordo vada previsto che nell'ipotesi di discordanza delle somme a consuntivo possa essere prevista una proporzionale riduzione delle erogazioni;

Richiamato il vigente protocollo sulle relazioni sindacali in base al quale:

- "Gli accordi sottoscritti sulle materie oggetto di contrattazione nell'intestazione prevedono la dicitura "ipotesi di contratto collettivo integrativo aziendale". Dopo la certificazione del Collegio Sindacale l'ipotesi si configura, senza necessità di ulteriore sottoscrizione delle parti, quale "Contratto collettivo integrativo aziendale". "

Si da atto pertanto della sottoscrizione del CCIA in materia di retribuzione di risultato dell'anno 2020, come da ipotesi allegata, con la precisazione che l'erogazione definitiva dei compensi avverrà sulla base degli importi dei fondi inseriti nel bilancio consuntivo 2020. Pertanto, nell'eventualità in cui gli importi a consuntivo siano inferiori a quelli a preventivo, si potranno proporzionalmente conguagliare anche in negativo i compensi.

Sistema Socio Sanitario
Regione Lombardia
ASST Sette Laghi

Azienda Socio Sanitaria Territoriale dei Sette Laghi
Polo Universitario

IPOTESI DI
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE
IN MATERIA DI
RETRIBUZIONE DI RISULTATO
DIRIGENZA AREA SANITA'
ANNO 2020

PREMESSA

Premesso che:

- in data 19.12.2019 è stato sottoscritto il CCNL dell'Area Sanità che si applica a tutti i dirigenti medici, sanitari e delle professioni sanitarie delle Aziende e Enti del SSN;
- l'art. 7 del CCNL 19.12.2019 individua tra le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa i criteri generali per le modalità di attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa e individuale;
- l'art. 93 del CCNL 19.12.2019 disciplina l'istituto della retribuzione di risultato e relativa differenziazione;
- l'art. 95 del CCNL 19.12.2019 disciplina le modalità ed i criteri di istituzione del nuovo fondo per la retribuzione di risultato, come quantificato nell'allegato n. 1, e prevede che a tali risorse siano altresì sommate eventuali residui dei fondi di cui agli artt. 94 (retribuzione degli incarichi) e 96 (condizioni di lavoro), qualora non sia stato possibile utilizzarle integralmente, fermo restando la solidarietà tra i fondi stessi e che le risorse nel loro complesso devono essere impiegate nell'anno contabile di competenza;
- il c. 11 dell'art. 95 che prevede che la destinazione annuale delle risorse disponibili tra i dirigenti medici e sanitari - destinatari dei precedenti fondi - è effettuata in maniera proporzionale alle precedenti quote di riparto;

Specificato che

- l'obiettivo di tutti i professionisti della sanità è quello di fare "buona sanità" intendendo con ciò l'erogazione di prestazioni di prevenzione, diagnosi, cura e riabilitazione di qualità. Per ottenere qualità bisogna misurare. La misurazione è alla base della valutazione, ecco perché i professionisti non si sottraggono ai processi di valutazione ma anzi partecipano alla definizione dei sistemi di valutazione al fine di offrire servizi sempre più di qualità e di poter oggettivamente dimostrare la propria crescita professionale. La sanità è parte del sistema della pubblica amministrazione e il decreto legislativo 150/09 ed il successivo d.lgs 74/2017 ribadiscono, fra l'altro, la necessità di porre in essere sistemi di valutazione oggettivi volti alla misurazione della performance organizzativa ed individuale. La sanità non è nuova a questi sistemi e alla misurazione e alla valutazione oggettiva del raggiungimento dei risultati, ed è per questo che il sistema di valutazione della Dirigenza Area Sanitàdella ASST dei Sette Laghi di Varese, di fatto prevede l'aggiornamento e l'adeguamento dello stesso in linea con le indicazioni nazionali e regionali;

- nel Piano delle Performance dell'anno 2020 l'Azienda ha individuato gli obiettivi di budget - riportati in sintesi nello specifico paragrafo dedicato alla performance organizzativa - che sono stati assegnati in corso d'anno alle diverse Strutture Aziendali;
- la declinazione di tali obiettivi è avvenuta prima dell'emergenza prodotta dalla diffusione del virus Covid-19, con la conseguenza che il perdurare dell'epidemia lungo tutto l'anno 2020 ha costretto l'ASST a rimodulare e/oriorganizzaretutti i servizi in funzione della gestione dell'epidemia stessa;
- in relazione a quanto sopra non tutti gli obiettivi descritti nel documento hanno potuto trovare attuazione (in tutto o anche solo parzialmente) in quanto l'attività realizzata nel 2020 è stata fortemente condizionata dalla situazione emergenziale. Infattil'estrema virulenza con cui l'emergenza epidemiologica COVID-19, si è rivelata in Regione Lombardia - ed in particolare nella cosiddetta fase 2 nella Provincia di Varese - ha reso necessario una profonda e generalizzata riorganizzazione delle attività sanitarie ed assistenziali dell'ASST, comportando, in particolare, un importante incremento dei posti letto delle unità operative di malattie infettive, di terapia intensiva e sub intensiva, la riconversione di interi ospedali o di loro aree, che sono stati dedicati ad accogliere in via esclusiva pazienti affetti dal contagio e la complessiva riprogrammazione delle ordinarie attività di assistenza, al fine di orientare primariamente il personale e le strutture organizzative verso le attività di cura e prevenzione collegati all'emergenza epidemiologica;

La Delegazione Trattante di parte sindacale e di parte aziendaledanno atto che quanto specificato in premessa ha determinato altresì che la conclusione del presente accordo si sia protratta nel corso dell'anno 2021.
Al fine di prevedere la sottoscrizione dell'ipotesi di accordo in materia di risultato per l'anno 2021 con tempistiche più congrue rispetto al ciclo della performance e nelle more della declinazione degli obiettivi di budget dell'anno 2021 alle singole Strutture Aziendale, le parti concordano che il presente accordo costituisca l'impianto di massima della retribuzione di risultato dell'anno 2021, con le seguenti sostanziali precisazioni:

- l'Azienda dovrà prevedere nelle singole schede di budget da trasmettere ai Direttori/Responsabili anche l'indicazionedelle risorse complessivamente a disposizione per la retribuzione di risultato (fondo contrattuale + residuo storico degli altri fondi) e il numero dei dirigenti di area sanità che vi concorrono;
- nella scheda di valutazione individuale del Direttore di Struttura verrà introdotto uno specifico item volto a valutare il coinvolgimento dei collaboratori nel processo di budget (es.presenza di verbali di condivisione degli obiettivi);
- l'Azienda si impegna ad avviare la fase di valutazione delle performance individuali entro il mese di febbraio 2022, così da consentire entro il mese di maggio 2022 la liquidazione dei compensi legati a tale ambito valutativo, fatte salve le verifiche del NVP;

La parte sindacale, a fronte degli impegni aziendali sopra riportati e subordinatamente alla ricezione degli obiettivi previsti per l'anno 2021, si rende disponibile a sottoscrivere l'accordo per l'anno 2021 entro il primo semestre dell'anno corrente.

Conil presente documento viene definitoper l'anno 2020il sistema della performance organizzativa ed individuale del personale della Dirigenza dell'ASST dei Sette Laghi di Varese, in continuità con l'impianto progettuale già condiviso negli ultimi anni, come di seguito specificato.

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. 23/2015, ha definito le linee di attività per l'anno 2020, in continuità con quelle dell'anno 2019, come descritte nel Piano delle Performance.Gli obiettivi - proposti facendo riferimento a caratteristiche di ordine qualitativo che evidenzino il collegamento all'implementazione delle politiche e strategie aziendali - sono declinati in:

Obiettivi Operativi, di diretta derivazione delle regole di sistema e del sistema di Valutazione delle Aziende Sanitarie quali:

- efficienza
- qualità dei processi e delle prestazioni
- efficacia
- appropriatezza
- accessibilità e soddisfazione
- risk management

Obiettivi Strategici, che attengono a specifiche aree di interesse aziendale e regionale come riportate nella seguente tabella:

Area strategica	**Obiettivi**	**Indicatori**
Reputazione	Sviluppo dei profili social aziendali, attivazione sito intranet, piattaforma dedicata alla gestione della relazione/comunicazione con i nostri clienti	Incremento numero follower, attivazione intranet…
Competitività	Migliorare l'appropriatezza e la tempestività nell'erogazione delle prestazioni	Rispetto dei tempi di attesa regionali, riduzione delle degenze medie
	Equilibrio economico di bilancio; Efficienza fattori produttivi; Centralizzazione delle Gare; Piano degli Investimenti	Rispetto obiettivi regionali in materia di bilancio; Valutazione indicatori specifici di performance del Portale RL; Adesione tempestiva alle procedure centralizzate; Pianificazione delle attività previste nel piano di investimenti
Sviluppo Professionale	Applicazione dei Contratti Collettivi Nazionale di Lavoro; Implementazione sistema di valorizzazione della professionalità e di valutazione delle performance	Attuazione degli istituti previsti nel nuovi CCNL; Implementazione della gestione rilevazione delle presenze-assenze informatizzata
Potenziamento livello tecnologico	Progetto di implementazione della nuova cartella clinica informatizzata	Completamento del progetto cartella clinica informatizzata
	Potenziamento/introduzione di sistemi di telemedicina sulleprincipali patologie croniche con riguardo alla buona aderenza alle terapie farmacologiche	Potenziamento reti di telemedicina per BPCO e avvio della fase progettuale, nell'ambito del percorso cronicità, per le patologie del diabete e ipertensione
Integrare Ospedale - Territorio	Attivazione rete PRESST e POT e DEGENZE DI COMUNITA'	Definire i progetti di attivazione per Arcisate, Sesto Calende, Malnate
Accoglienza & Paziente Esperto	Paziente esperto	Introduzione della logica dell'expertpatient nella definizione di PDTA e della composizione del Comitato Etico in collaborazione con le associazioni dei malati /siblings
Umanizzazione	Miglioramento o mantenimento dei risultati relativi agli indicatori del PNE	Indicatori di assistenza ospedaliera, prevenzione e assistenza distrettuale

Completezza delle cure & Sviluppo cronic care model	Attivazione progetto Infermiera di Famiglia e Comunità	Avvio del progetto nel corso del 2020
	Documentazione clinica	Completezza cartella clinica e Fascicolo Sanitario Elettronico
Innovazione continua & Ricerca	Attivazione Clinical Trial Center	Definizione delle modalità operative del nuovo centro e mappatura di tutti i progetti in corso, in collaborazione con il Comitato etico
Senso di appartenenza & Orgoglio Aziendale	Luoghi di lavoro che promuovono salute progetto WHP	Proposte per la promozione della salute nei luoghi di lavoro
Area strategica	Obiettivi	Indicatori

Obiettivi propedeutici cheriguardano obiettivi la cui realizzazione dovrebbe rappresentare un'attività ordinaria e consolidata:tempestività dei flussi informativi, completezza della documentazione clinica, digitalizzazione della documentazione sanitaria (SISS), rispetto degli adempimenti e della tempistica prevista dal Piano Triennale Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT).

Gli obiettivi così individuati sono riportati nelle singole schede di budget e sono verificati in corso d'anno ai fini della loro ridefinizione parziale o totale in caso di scostamenti significativi dovuti ad eventi non previsti e non dipendenti dalla volontà dei titolari, come specificato in premessa.
A completamento del processo di budget si prevede che il Direttore della Struttura invii al Controllo di Gestione la documentazione relativa al reale coinvolgimento di tutti i collaboratori che dovrà risultare da un verbale di riunione di condivisione sottoscritto da tutti i componenti dell'equipe. La mancata condivisione degli obiettivi di budget costituirà specifico elemento di valutazione individuale del Responsabile. Gli obiettivi, preventivamente illustrati dal dirigente responsabile dell'articolazione aziendale, sono assegnati formalmente a tutti i dirigenti dell'unità operativa, previa firma per presa visione, secondo la tipologia degli incarichi conferiti a ciascuno di essi ai sensi dell'art. 93 c. 3 del CCNL vigente.
Alla performance organizzativa, che consiste nella realizzazione dei sopracitatiobiettivi, come definiti nelle schede di Budget 2020, è finalizzata una quota pari ad €. 473.211,20dello specifico fondo per la retribuzione di risultato dell'anno 2020+ il 70% degli eventuali residui degli altri fondi contrattuali anno 2020 che per l'anno 2019 sono stati pari a €. 3.518.398,56 dirigenza medica edirigenza sanitaria. Tali risorse sono ripartite tra i dirigenti medici e i dirigenti sanitari in maniera proporzionalmente non inferiore a quelle risultanti nell'anno 2019.
Gli obiettivi individuati per il raggiungimento del risultato sono coerenti con l'impegno orario ed con il carico di lavoro dei dirigenti, tenuto conto che la retribuzione di risultato compensa anche l'eventuale superamento dell'orario di lavoro di cui agli artt. 24 e 25 del CCNL per il raggiungimento dell'obiettivo assegnato e coinvolgono sia i dirigenti a tempo indeterminato che a tempo determinato.
L'azienda mediante il Controllo di Gestione effettua delle verifiche periodiche funzionali esclusivamente alle esigenze di rendicontazione aziendale, agli organismi di controllo interno e regionali. Degli esiti del monitoraggio periodico, i Direttori/Responsabili devono informare i collaboratori, anche attraverso la diffusione dei report pervenuti.
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 che prevede:

- per i Direttori/Responsabili di Struttura, titolari di Scheda di budget, l'attribuzione del peso coefficiente 1,5.
- per i Direttori/Responsabili di Struttura, titolari di Scheda di budget con attribuzione formale di un'altra struttura complessa/semplice dipartimentale anche ad interim o come facenti funzione

per almeno 2 mesi, viene riconosciuto un coefficiente complessivo pari a 2 che riassorbe il precedente coefficiente di 1,5.
- per i restanti Dirigenti e l'attribuzione del peso coefficiente 1.

La distribuzione degli incentivi in capo ai Dirigenti a rapporto esclusivo è collegata:

- alla verifica annuale del raggiungimento degli obiettivi ed alla certificazione del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni.
  Prima della certificazione del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni il Direttore/Responsabile di Struttura deve, entro 15 giorni dalla ricezione della percentuale di raggiungimento, fornisce relazione scritta in ordine alle motivazioni che non hanno permesso l'eventuale raggiungimento degli obiettivi al 100%, tra cui in particolare la circostanza che l'attività realizzata nel 2020 è stata fortemente condizionata dalla situazione emergenziale in atto.
  Il raggiungimento degli obiettivi della Struttura 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;
  - 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 (all. n. 2). In tale valutazione il Direttore dovrà tenere in considerazione che l'attività dei dirigenti, nelle diverse articolazioni aziendali, nell'anno 2020 è stata prestata prevalentemente in funzione della gestione dell'emergenza.

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 deve essere debitamente firmata dal Dirigente interessato per presa visione e, successivamente, trasmessa alla S.C. Risorse Umane per i conseguenti adempimenti.

Performance Individuale

Alla valutazione della performance individuale è finalizzata una quota pari ad €. 202.804,80dello specifico fondo per la retribuzione di risultato dell'anno 2020 + il 30% degli eventuali residui degli altri fondi contrattuali anno 2020 che per l'anno 2019 sono stati pari a €. 3.518.398,56 dirigenza medica e dirigenza sanitaria. Tali risorse sono ripartite tra i dirigenti medici e i dirigenti sanitari in maniera proporzionalmente non inferiore a quelle risultanti nell'anno 2019.
Tale valutazione, che coinvolge tutti i dirigenti medici a rapporto esclusivo, vienerilevata mediante somministrazione da parte del diretto superiore gerarchico della specifica scheda di valutazione

allegata. Sono previste due tipologie di schede di valutazione: la scheda allegato n. 3 per i Direttori di Struttura Complessa, per i Responsabili di Strutture Semplici a valenza Dipartimentale ovvero afferenti alla Direzione Strategicae la scheda allegato n. 4per tutti gli altri Dirigenti Area Sanità.

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

- Peso 1.8Direttori di Struttura Complessa
- Peso 1.6 Responsabili di Struttura Semplice o Dirigenti con incarico di altissimaspecializzazione
- Peso 1.4Dirigenti con incarico di alta specializzazione
- Peso 1.2 Dirigenti con altri incarichi
- Peso 1.0Dirigenti con altri incarichi nel primo semestre di servizio in azienda

I compensi incentivanti correlati alla valutazione della performance individuale verranno corrisposti in un'unica soluzione entro il primo semestre dell'anno 2021sulla base dei punteggi ottenuti e previa validazione del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni.

Maggiorazione della retribuzione di risultato ai sensi dell'art. 93 c. 7, 8 e 9

Al sopracitato istituto è finalizzato una quota pari ad €. 26.250 dello specifico fondo per la retribuzione di risultato dell'anno 2020. L'importo è calcolato prevedendo complessivamente l'attribuzione della maggiorazione a n. 105 dipendenti per un importo pro capite pari ad €. 250,00 (pari a ca il 30% del valore medio pro capite calcolato sul fondo contrattuale).

Per ogni Dipartimento/SC/SSD e per lo Staff della DS viene previstal'assegnazione di maggiorazioni nella misura massima del 10% dei dirigenti assegnati.

L'attribuzione della maggiorazione tra coloro che avranno ottenuto le performances migliori (ovvero con punteggio della scheda di valutazione nella fascia più elevata),avverrà con le seguenti modalità:

- nell'ambito delDipartimento/Staff: l'individuazione sarà effettuata da parte del Direttore di Dipartimento/Sanitario tra i Direttori di SC/Responsabili di SSD/SS di Staff nella scheda di valutazione della performance individuale;
- nell'ambito delle S.C./SSD: l'individuazione sarà effettuata da parte del Direttore di SC/Responsabile di SSD, nella scheda di valutazione della performance individuale;

con le seguenti regole:

- il numero complessivo di maggiorazioni previste sarà comunicato dalla S.C. Risorse Umane ad ogni Direttore/Responsabile in sede di invio delle schede di valutazione;
- qualoral'ambito valutativo (Dipartimento/SC/SSD) sia composto da meno di 10 dirigenti il n. dei premi sarà pari ad 1 (purché il numero di dirigenti a rapporto esclusivo sia maggiore di 3);
- nella scheda di valutazione della performance individuale sarà previsto un apposito campo in cui il Direttore dovrà individuare il dirigente cui destinare tale maggiorazione.

Al termine del periodo di sviluppo delle progettualità di cui al presente accordo l'azienda procede alla verifica complessiva del raggiungimento delle performance che viene quindi sottoposta alla valutazione finale del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni a cui l'Azienda illustrerà e documenterà le situazioni in cui i mancati o parziali raggiungimenti sono dovuti a cause non imputabili direttamente alle strutture aziendali.

La retribuzione di risultato, relativa sia alla Performance Organizzativa che 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 60giorni di assenza nell'anno;
- fino ai primi 15 giorni di assenza nell'anno (intesi come sommatoria di tutte le tipologie di assenza presenti nel gruppo) i permessi retribuiti quali: 18 ore, matrimonio, malattia figlio 100% (0-3 anni), agg. Facoltativo, concorsi e esami, gestanti;

Gli altri permessi retribuiti, oltre che gli infortuni e le malattie riconducibili al COVID, non danno luogo a penalizzazione ai presenti fini.

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

Varese, 1.4.2021

L'Azienda | Le OO.SS.

FIRMATO | FIRMATO

DIRIGENZA AREA SANITA' anno 2020

Descrizione

Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro	**Area**	**anno 2020**
Importo fondo di cui a deliberazione n. 255 del 19.3.2018	Medici	€ 2.613.679,25
riduzione a seguito Decreto D.G. Welfare n. 4233 del 26.3.2018	Medici	-€ 1.813,87
assegnazione quota fondo da ASST Valle Olona per afferimento Ospedale Angera (decreti 20010/18 e 4249/19)	Medici	€ 176.134,27
incremento budget costi personale Ospedale Angera decreto 11755 del 6.8.2019	Medici	€ 8.501,35
incremento CCNL 19.12.2019 a valere dall'anno 2019	**Medici**	€ 230.425,00
Totale dir medica	**Medici**	**€ 3.026.926,00**
Importo fondo di cui a deliberazione n. 255 del 19.3.2018	Sanitari	€ 70.989,78
assegnazione quota fondo da ASST Valle Olona per afferimento Ospedale Angera (decreti 20010/18 e 4249/19)	Sanitari	€ 4.215,00
incremento CCNL 19.12.2019 a valere dall'anno 2019	**Sanitari**	€ 20.475,00
Totale dir sanitaria + dir. Prof. Sanitarie	**Sanitari**	**€ 95.679,78**
Totale		**€ 3.122.605,78**
Importo complessivo fondo	**totale**	**€ 3.122.606,00**

Assegnazione risorse "COVID19" Decreto DGW 7085 del 17.6.2020 (risorse che non si consolidano)	**€ 222.020,00**

Fondo per la retribuzione di risultato	**Area**	**anno 2020**
Importo fondo di cui a deliberazione n. 255 del 19.3.2018	Medici	€ 310.268,17
riduzione a seguito Decreto D.G. Welfare n. 4233 del 26.3.2018	Medici	-€ 817,55
assegnazione quota fondo da ASST Valle Olona per afferimento Ospedale Angera (decreti 20010/18 e 4249/19)	Medici	€ 53.819,56
incremento budget costi personale Ospedale Angera decreto 11755 del 6.8.2019	Medici	€ 10.364,82
incremento CCNL 19.12.2019 a valere dall'anno 2019	Medici	€ 115.213,00
Totale dir medica	**Medici**	**€ 488.848,00**
Importo fondo di cui a deliberazione n. 255 del 19.3.2018	Sanitari	€ 199.281,01
assegnazione quota fondo da ASST Valle Olona per afferimento Ospedale Angera (decreti 20010/18 e 4249/19)	Sanitari	€ 3.899,00
incremento CCNL 19.12.2019 a valere dall'anno 2019	Sanitari	€ 10.238,00
Totale dir sanitaria + dir. Prof. Sanitarie	Sanitari	**€ 213.418,01**
Totale		**€ 702.266,01**
Importo complessivo fondo	totale	**€ 702.266,00**

Assegnazione risorse "COVID19" Decreto DGW 7085 del 17.6.2020 (risorse che non si consolidano)	**€ 864.664,00**

Fondo per la retribuzione degli incarichi		**anno 2020**
Importo fondo di cui a deliberazione n. 255 del 19.3.2018	Medici	€ 13.254.011,88
riduzione a seguito Decreto D.G. Welfare n. 4233 del 26.3.2018	Medici	-€ 19.613,79
assegnazione quota fondo da ASST Valle Olona per afferimento Ospedale Angera (decreti 20010/18 e 4249/19)	Medici	€ 513.602,08
incremento budget costi personale Ospedale Angera decreto 11755 del 6.8.2019	Medici	€ 46.346,83
incremento CCNL 19.12.2019 a valere dall'anno 2019	Medici	€ 176.045,00
Totale dir medica	**Medici**	**€ 13.970.392,00**
Importo fondo di cui a deliberazione n. 255 del 19.3.2018	Sanitari	€ 569.282,19
assegnazione quota fondo da ASST Valle Olona per afferimento Ospedale Angera (decreti 20010/18 e 4249/19)	Sanitari	€ 6.132,00
incremento CCNL 19.12.2019 a valere dall'anno 2019	Sanitari	€ 15.643,00
Totale dir sanitaria + dir. Prof. Sanitarie	Sanitari	**€ 591.057,19**
Totale		**€ 14.561.449,19**
Importo complessivo fondo	totale	**€ 14.561.450,00**

Sistema Socio Sanitario
Regione Lombardia
ASST Sette Laghi
Azienda Socio Sanitaria Territoriale dei Sette Laghi
Polo Universitario

SCHEDA DI VALUTAZIONE
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
DIRIGENZA
ANNO 2020

Matricola		Percentuale di raggiungimento degli obiettivi di budget anno 2020, certificata dal Nucleo di valutazione delle prestazioni:
Cognome e Nome		
Struttura		
Presidio		
Tipologia incarico		

ITEM	Assente	Basso	Medio	Alto
contributo personale alle specifiche aree di risultato individuate nella scheda di budget annuale della struttura	0	2	4	8
crescita ed impegno professionale coerente con il periodo di servizio ed i programmi ed i piani di lavoro della struttura di assegnazione	0	1	2	4
assunzioni di compiti organizzativi/gestionali nell'ambito della struttura : flussi informativi, qualità, sdo, ecc.	0	1	2	4
impegno personale nell'ambito della peculiare organizzazione della struttura	0	1	2	4

PUNTEGGIO COMPLESSIVO	

Griglia correlazione punteggio/incentivo:

Fascia di punteggio	Valutazione	% Incentivo
1	Da 0 a 4	0%
2	Da 5 a 8	50%
3	Da 9 a 13	85%
4	Da 14 a 20	100%

VALUTATORE	

Firma del valutatore_____DATA_____

Firma del dirigente valutato_____

Eventuali osservazioni del dirigente valutato_____

Sistema Socio Sanitario
Regione Lombardia
ASST Sette Laghi

Azienda Socio Sanitaria Territoriale dei Sette Laghi
Polo Universitario

SCHEDA DI VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE DIRIGENZA : INCARICO DI SPECIALIZZAZIONE/PROFESSIONAL ANNO 2020

Matricola		
Cognome e Nome		
Struttura		
Sede		
Tipologia incarico		

AREA DEI COMPORTAMENTI PROFESSIONALI E ORGANIZZATIVI	PUNTEGGIO (da 1 a 10)
formazione personale realizzata in coerenza con il ruolo	
capacità di lavorare in equipe	
grado di integrazione con le altre strutture organizzative e professionalità	
grado di gestione dei conflitti	
grado di adesione alle direttive aziendali, dipartimentali e di Struttura	
propensione all'innovazione	
flessibilità	
soluzione dei problemi	
orientamento ai risultati	
autonomia nell'esercizio dell'attività	
PUNTEGGIO TOTALE	**/100**

Griglia correlazione punteggio/incentivo:

Fascia di punteggio	Valutazione	% Incentivo
1	<= 50	0%
2	dal 51 al 60	60%
3	dal 61 al 70	70%
4	dal 71 al 80	80%
5	dal 81 al 90	90%
6	dal 91 al 100	100%

VALUTATORE	

Proposta maggiorazione retribuzione di risultato ☐ (barrare con X in caso di attribuzione)

Firma del valutatore_____

Firma del dirigente valutato_____

Eventuali osservazioni del dirigente valutato

_____

_____

N.B. Punteggio minimo complessivo richiesto per valutazione positiva: 51. Se il punteggio totale risulta inferiore a 51 la scheda deve essere accompagnata da una relazione motivata

Sistema Socio Sanitario
Regione Lombardia
ASST Sette Laghi

Azienda Socio Sanitaria Territoriale dei Sette Laghi
Polo Universitario

SCHEDA DI VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE DIRIGENZA : INCARICO DI STRUTTURA COMPLESSA, SEMPLICE DIP., SEMPLICE ANNO 2020

Matricola		
Cognome e Nome		
Struttura		
Sede		
Tipologia incarico		

AREA DEI COMPORTAMENTI PROFESSIONALI E ORGANIZZATIVI	**PUNTEGGIO (da 1 a 10)**
formazione personale realizzata in coerenza con il ruolo	
capacità di promuovere il lavoro d' equipe	
documentata condivisione degli obiettivi di budget con i propri Dirigenti e collaboratori	
grado di integrazione all'interno del proprio Dipartimento con le altre Strutture aziendali	
capacità di gestione dei conflitti	
organizzazione e gestione delle risorse umane	
programmazione e pianificazione delle attività	
decisionalità e soluzione dei problemi	
orientamento ai risultati	
grado di adesione alle direttive aziendali e dipartimentali	
PUNTEGGIO TOTALE	**/100**

Griglia correlazione punteggio/incentivo:

Fascia di punteggio	Valutazione	% Incentivo
1	<= 50	0%
2	dal 51 al 60	60%
3	dal 61 al 70	70%
4	dal 71 al 80	80%
5	dal 81 al 90	90%
6	dal 91 al 100	100%

VALUTATORE	

Proposta maggiorazione retribuzione di risultato ☐ (barrare con X in caso di attribuzione)

Firma del valutatore_____

Firma del dirigente valutato_____

Eventuali osservazioni del dirigente valutato

_____

_____

N.B. Punteggio minimo complessivo richiesto per valutazione positiva: 51. Se il punteggio totale risulta inferiore a 51 la scheda deve essere accompagnata da una relazione motivata