

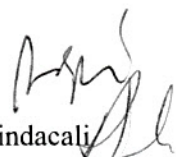
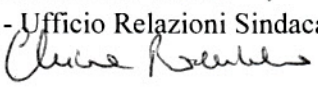


Varese, 25 gennaio 2017

**CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE
RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2016**

L'anno **2017**, addì **venticinque** del mese di **gennaio**, presso la sede dell'ASST dei Sette Laghi di Varese tra:

Delegazione Trattante dell'ASST dei Sette Laghi costituita da:

- | | | | |
|-----------------|-----------|--|---|
| • Dr. Andrea | LARGHI | Direttore Medico del Presidio di Varese |  |
| • Dr. Rosario | DIOLOSA' | S.C. Risorse Umane - Ufficio Relazioni Sindacali | |
| • Dr.ssa Chiara | BRAMBILLA | S.C. Risorse Umane |  |

e le Organizzazioni Sindacali della Dirigenza Professionale - Tecnica e Amministrativa di seguito indicate:

- | | |
|-----------------|-------------------|
| • CISL | Sig. Nino Ventola |
| • FEDIR SANITA' | == |

Premesso che

- In data 2.9.2016 la Delegazione Trattante ha sottoscritto la pre – intesa “Retribuzione di risultato Anno 2016”;
- Successivamente in data 7.9.2016, il Direttore ad Interim della S.C. Risorse Umane ha provveduto alla trasmissione della pre – intesa in argomento al Collegio Sindacale unitamente alle relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria;
- Il Collegio Sindacale nel verbale n. 11 del 21.12.2016, nel prendere atto della pre - intesa e delle relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria, ha espresso parere favorevole al riguardo

le parti

sottoscrivono di conseguenza e in via definitiva l'allegato Contratto Integrativo



**CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE
RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2016**

Tenuto conto che a seguito della L.R. n. 23 dell'11.8.2015 "Evoluzione del sistema sociosanitario lombardo modifiche al Titolo I e al Titolo II della legge regionale 30 dicembre 2009, n. 33 (Testo unico delle leggi regionali in materia di sanità)" Regione Lombardia con la D.G.R. n. X/4481 del 10.12.2015 ha provveduto alla costituzione dell'Azienda Socio Sanitaria Territoriale (ASST) dei Sette Laghi nella quale sono confluiti:

- l'AO "Ospedale di Circolo e Fondazione Macchi" di Varese
- l'Ospedale di Tradate (ex AO di Busto Arsizio)
- i Distretti Sanitari del territorio della ex ASL di Varese.

Prendono atto che per l'anno 2016, per le strutture confluite nella neo costituita ASST dei Sette Laghi, continueranno ad avere vigenza i Contratti Integrativi degli enti di provenienza fino alla successiva stipulazione di un C.C.I.A. unico.

Di conseguenza nell'anno 2016, nello stipulare l'intesa sulla "Retribuzione di risultato", si terrà separato sia il volume economico da destinare al personale coinvolto che la conseguente ripartizione.

Prendono atto inoltre che la determinazione dei Fondi 2016 è meramente presuntiva in quanto la loro quantificazione è subordinata, oltre che all'assegnazione definitiva del personale a seguito della riforma di cui alla L.R. n. 23/2015, anche da quanto previsto dalla Legge di stabilità 2016 che al comma 236 prevede che *"...a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente"*.

Descrizione generale dei Fondi

1. Le parti si danno reciprocamente atto che il finanziamento degli istituti contrattuali aventi incidenza sul trattamento economico del personale dell'Area della Dirigenza PTA, è assicurato dai fondi previsti dagli articoli n. 8, 9 e 10 del CCNL 6.5.2010, i fondi in parola sono i seguenti:
 - Art. n. 8 (c.d. "fondo di posizione") - Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa;
 - Articolo n. 9 (c.d. "fondo accessorie") - Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro;
 - Articolo n. 10 (c.d. "fondo di risultato") - Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale.
2. Ai sensi dell'art. 5 C.C.N.L. 3.11.2005 prendono atto dell'individuazione delle risorse economiche dei fondi relativi all'anno 2016 che vengono oltre riportati.

Dirigenza Professionale – Tecnica – Amministrativa – ASST dei Sette Laghi Varese

Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa - art. 8 CCNL 06.05.2010				
Ente di provenienza	fondo	oneri	irap	Totale
ex AO Varese	520.950,36	145.761,91	44.280,78	710.993,05
ex ASL Varese	0	0	0	0
ex AO Busto Arsizio	0	0	0	0
Totale fondo	520.950,36	145.761,91	44.280,78	710.993,05

1.

Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro - art. 9 CCNL 06.05.2010				
Ente di provenienza	fondo	oneri	irap	Totale
ex AO Varese	1.768,65	443,93	150,34	2.362,92
ex ASL Varese	0	0	0	0
ex AO Busto Arsizio	0	0	0	0
Totale fondo	1.768,65	443,93	150,34	2.362,92

2



**CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE
RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2016**

Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale - art.10 CCNL 06.05.2010				
Ente di provenienza	fondo	oneri	irap	Totale
ex AO Varese	131.060,75	32.896,25	11.140,16	175.097,16
ex ASL Varese	0	0	0	0
ex AO Busto Arsizio	0	0	0	0
Totale fondo	131.060,75	32.896,25	11.140,16	175.097,16

N.B. i fondi sopra riportati sono da ritenersi meramente provvisori in attesa dell'assegnazione definitiva del personale all'ASST dei Sette Laghi ed in considerazione di quanto previsto dalla Legge di Stabilità 2016.

3. Precisano che lo spostamento delle risorse tra i fondi e al loro interno la finalizzazione tra i vari istituti, nei limiti e nel rispetto dei CC.CC.NN.LL., è oggetto di contrattazione e, di norma, viene effettuata in apposita sessione contrattuale ferma restando la solidarietà tra i fondi stessi.

Utilizzo del Fondo per la Retribuzione di Risultato e per la qualità delle prestazioni individuali ex art. 10 del CCNL 6.5.2010"

Le parti concordano che il criterio per la distribuzione della retribuzione di risultato sarà direttamente collegato alla performance organizzativa e alla performance individuale tenendo conto:

- della percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati in sede di budget
- della scheda di valutazione individuale
- dei criteri di effettiva presenza in servizio previsti dalle disposizioni di legge e dai C.C.I.A. attualmente vigenti.

Eventuali quote non distribuite residue dei fondi ex art.li 8 e 9, andranno ad incrementare le risorse disponibili per il fondo ex art. 10.

Il collegamento dell'incentivo ai risultati

Le parti si danno atto che per l'anno 2016 le regole di distribuzione della retribuzione di risultato resteranno quelle previste dai Contratti Integrativi degli enti confluiti nella neo costituita ASST dei Sette Laghi che vengono di seguito riportate:

Per la ex AO di Varese

Il riconoscimento economico è il combinato tra la valutazione del raggiungimento degli obiettivi di Unità Operativa ed il punteggio della valutazione individuale:

Obiettivi di Unità Operativa	
Punteggio	Percentuale
fino al 49%	0%
dal 50% al 59%	20%
dal 60% al 69%	40%
dal 70% al 79%	60%
dal 80% al 89%	80%
dal 90% al 100%	100%






**CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE
RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2016**

Scheda individuale	
Punteggio	Percentuale
fino al 49%	0%
dal 50% al 59%	20%
dal 60% al 69%	40%
dal 70% al 79%	60%
dal 80% al 89%	80%
dal 90% al 100%	100%

Subordinato al peso di posizione aziendale

Per l'Ospedale di Tradate (ex AO Busto Arsizio)

Performance Organizzativa	Peso 80%	
Performance Individuale	Peso 20%	
Peso posizione dirigenziale	2,1	Direttore SC o SSD o STAFF
	1,3	Responsabili SS
	1	Alta Specializzazione
	0,9	Specializzazione
	0,8	Base

Apporto singolo dirigente con scheda individuale di valutazione

Per i Distretti ex ASL

Performance Organizzativa	100% Fondo Retribuzione di risultato dedotta una percentuale destinata alle Commissioni		
Peso posizione dirigenziale			
1,2		Direttore SC	
1,1		SS e Alta Specializzazione	
1		> 5 anni	
0,5		Professionale	

Performance Individuale		Residuo derivante dal fondo di Posizione	
Dirigente di Struttura		Altri Dirigenti	
da 88 a 110	100%	da 80 a 110	100%
da 77 a 87	90%	da 70 a 79	90%
da 66 a 76	80%	da 60 a 69	80%
fino a 65	0	fino a 59	0

Una parte del fondo viene riservata alla Direzione per eventuali prestazioni individuali.

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2016
--

Sistema di premio di retribuzione di risultato

Ai sensi degli artt. 62 e 63 del CCNL 1994/1997 e della legge 150/2009 l'istituto della Retribuzione di Risultato si realizza prevedendo obiettivi legati alla Performance Organizzativa e alla Performance Individuale.

- La Performance Organizzativa consiste nella realizzazione di obiettivi così come definiti nella contrattazione di Budget.
In detta sede vengono definiti i volumi prestazionali richiesti all'equipe procedendo di conseguenza all'assegnazione degli obiettivi annuali alle unità operative.
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 degli artt. 53 e 54 con l'indicazione che l'incentivo economico è connesso alla ripartizione del fondo di risultato e alle eventuali quote non distribuite residue dei fondi ex art.li 8 e 9.
Gli obiettivi richiesti per il raggiungimento del risultato saranno coerenti all'impegno orario ed al carico di lavoro dei dirigenti.
L'erogazione dell'incentivo è strettamente collegato ai risultati conseguiti in relazione alla realizzazione degli obiettivi assegnati.
La retribuzione di risultato compensa anche l'eventuale superamento dell'orario di lavoro di cui agli artt. 17 per il raggiungimento dell'obiettivo assegnato.
La retribuzione di risultato è corrisposta a consuntivo in relazione al raggiungimento totale o parziale del risultato. Tale verifica può anche essere periodica, per stati di avanzamento.
Il Direttore/Responsabile della Struttura è tenuto a coinvolgere tutto il personale appartenente alla propria struttura richiedendo la fattiva partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, dando inoltre riscontro all'Amministrazione dell'avvenuto coinvolgimento.
- La Performance Individuale viene rilevata in base al sistema permanente di valutazione aziendale che prevede la somministrazione annuale di schede di valutazione.

Gli obiettivi assegnati durante la contrattazione di budget coinvolgono sia il personale a tempo indeterminato che determinato.

A conclusione dell'anno di pertinenza l'Azienda, dopo aver proceduto alla verifica degli obiettivi raggiunti, sottoporrà al Nucleo di Valutazione delle Prestazioni le risultanze del raggiungimento degli obiettivi illustrandone le situazioni o le motivazioni del livello di raggiungimento degli obiettivi stessi.

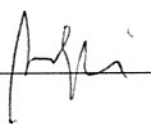
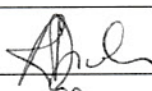
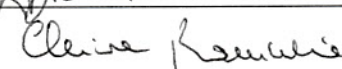
In base agli esiti della valutazione del NVP, nonché della valutazione individuale, si procederà alla liquidazione in un'unica soluzione delle spettanze dovute, tenendo conto delle regole previste dai Contratti Integrativi esistenti e dalla normativa vigente nell'ambito della disciplina delle assenze.

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DELL'AZIENDA

Dr. Andrea Larghi

Dr. Rosario Diolosa

Dr.ssa Chiara Brambilla

LE OO.SS.


//

