



AGENZIA DI TUTELA DELLA SALUTE PAVIA

In data 2 luglio 2020 presso la sede dell'A.T.S. di Pavia, V.le Indipendenza, 3 le Parti ai sensi dell'articolo 4 comma 2 lettera B) del CCNL 3.11.2005 per la dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa sottoscrivono l'allegata intesa riguardante i criteri generali per la modalità di attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato.

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE DATORIALE:

Direttore Sanitario

Presidente delegazione trattante

Dr. Santino SILVA

FIRMATO

Direttore Amministrativo

Componente delegazione trattante

Dr. Adriano VAINI

FIRMATO

Direttore Sociosanitario

Componente delegazione trattante

Dr.ssa Ilaria MARZI

FIRMATO

Direttore UOC Gestione personale dipendente

Componente delegazione trattante

Mariacristina TAVERNA

FIRMATO

Funzionario UOC Gestione personale dipendente

Componente delegazione trattante

Gianpiero XERRI

FIRMATO

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

OO.SS.:

FIRMATO

**Articolo 1****Costituzione provvisoria fondo articolo 95 CCNL 19/12/2019**

1. La Direzione dell'Agenzia provvederà annualmente, con specifico provvedimento ad approvare, di norma entro il primo semestre di ogni anno, la costituzione provvisoria dei fondi contrattuali per l'anno di riferimento.
2. Per l'anno 2020 con decreto del Direttore Generale n. 236/DGi del 28/05/2020, si è provveduto alla costituzione provvisoria dei fondi di cui agli articoli 8 "Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa", 9 "Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro" e 10 "Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale" C.C.N.L. 06/05/2010 – Il biennio economico 2008/2009), per la dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa.
3. Le risorse economiche disponibili nel fondo di cui all'articolo art. 10 C.C.N.L. 06/05/2010 – Il biennio economico 2008/2009 Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale sono le seguenti:

art. 10 C.C.N.L. 06/05/2010 – Il biennio economico 2008/2009 Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale	66.957,00
---	------------------

Articolo 2**Risorse economiche destinate alla retribuzione di risultato**

1. Richiamato l'articolo 4 comma 2 lettera B) del CCNL 3.11.2005, ed in considerazione:
 - della necessità, nelle more della sottoscrizione del CCNL per l'Area delle Funzioni Locali triennio 2016/2018 alla quale afferiscono i dirigenti dei ruoli Professionale, Tecnico e Amministrativo, di adeguare il sistema di valutazione nell'ambito del ciclo delle performance di cui al Decreto Legislativo n. 150/2009;
 - di un unico documento che, per omogeneità di trattamento della retribuzione di risultato tra le due aree dirigenziali dell'agenzia, regola il sistema di valutazione dell'Agenzia per il personale della dirigenza, il quale individua i seguenti ambiti di misurazione della performance:
 - A) performance organizzativa collegata a obiettivi di mandato e/o di equipe assegnati dal responsabile di UOC/UOSD;
 - B) performance individuale collegata a comportamenti organizzativi e a obiettivi specifici.
2. Con riferimento al precedente comma 1 Le parti concordano per l'anno 2020, di destinare alla retribuzione di risultato, le seguenti somme:

DIRIGENZA PROFESSIONALE, TECNICA E AMMINISTRATIVA	
Ambito	% definita
A) Performance organizzativa (obiettivi di equipe)	60% - 39.154,20 euro
B1) Performance individuale (comportamenti organizzativi)	30% - 19.577,10 euro
B2) Performance individuale (obiettivi specifici)	10% - 6.525,70 euro
TOTALE	66.957,00 euro

Articolo 3**Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa**

1. Le parti concordano che la quota economica da riconoscere al singolo dirigente per la performance organizzativa di cui alla lettera A) della tabella al comma 2 articolo 2, è correlata:
 - 1) alla % di raggiungimento dell'area degli obiettivi, come risulta dalla scheda di valutazione, secondo la tabella sotto riportata:



% raggiungimento obiettivo		Quota da assegnare	Descrizione della valutazione complessiva
da 0	a 40	0	Risultato non raggiunto
da 41	a 60	50%	Risultati non completamente raggiunti
da 61	a 70	70%	Risultati sufficienti con ampi spazi di miglioramento
da 71	a 80	80%	Risultati discreti, con spazi di miglioramento
da 81	a 90	90%	Risultati buoni, con alcuni spazi di miglioramento
da 91	a 100	100%	Risultati pienamente raggiunti

2) in rapporto al coefficiente correlato alla tipologia di incarico ricoperto:

Tipologia di incarico	Coefficiente
Responsabile di struttura complessa	1,80
Responsabile di struttura semplice e professionale	1,60

Articolo 4

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale

- Con riferimento alla lettera B 1) della tabella di cui al precedente articolo 2 comma 3, le parti concordano che la quota economica da erogarsi al singolo dipendente per la performance individuale è correlata:

- 1) alla % di raggiungimento dell'area dei comportamenti agiti, come risulta dalla scheda di valutazione, secondo le tabelle sotto riportate:

a. Dirigenti con incarico di struttura complessa e semplice dipartimentale:

punteggio comportamenti agiti		Quota da assegnare	Descrizione della valutazione complessiva
0	3	0	Valutazione non adeguata
4	6	50%	Valutazione non completamente adeguata
7	9	70%	Valutazione adeguata
10	12	90%	Valutazione buona
13	15	100%	Valutazione ottima

b. Dirigenti con incarico di struttura semplice o di tipo professionale:

punteggio comportamenti agiti		Quota da assegnare	Descrizione della valutazione complessiva
0	2	0	Valutazione non adeguata
3	4	50%	Valutazione non completamente adeguata
5	6	70%	Valutazione adeguata
7	8	90%	Valutazione buona
9	10	100%	Valutazione ottima

- 2) e in rapporto al coefficiente correlato alla tipologia di incarico ricoperto:

Tipologia di incarico	Coefficiente
Responsabile di struttura complessa	1,80
Responsabile di struttura semplice e professionale	1,60



Articolo 5

Performance individuale (obiettivi specifici)

1. Con riferimento alla quota di cui alla lettera B 2) della tabella al comma 2 articolo 2, la Direzione Strategica in base ai seguenti criteri:
 - assegnazione di specifico obiettivo aggiuntivo in corso d'anno (di norma entro il primo semestre) anche in relazione all'attuazione di progetti strategici ;
 - specifiche condizioni di disagio organizzativo, di carenza di personale dell'unità operativa o per particolari meriti professionali motivati;individua annualmente i soggetti destinatari di detta premialità, d'intesa con i Direttori di Dipartimento, con esclusione di norma dei dirigenti responsabili di struttura complessa e rispettando una opportuna rotazione.
2. La quota pro-capite non potrà comunque essere superiore a 3.500 euro, precisando che in caso di assegnazione di specifici obiettivi le quote corrispondenti non possono essere diversificate.
3. Eventuali risorse non utilizzate verranno ricondotte alle quote di cui lettera A della tabella 1 per la Dirigenza PTA del precedente articolo 2 comma 2.

Articolo 6

Risorse economiche residue

1. Le eventuali risorse residue dei fondi di cui agli articoli 8 "Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa", 9 "Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro" e 10 "Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale" C.C.N.L. 06/05/2010 – Il biennio economico 2008/2009), vanno a confluire nelle risorse destinate per il 50% al premio per la performance organizzativa e per il 50% al premio per la performance individuale.