

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE STRALCIO
PER L'AREA DELLA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA**

In data **12 giugno 2020**, alle ore 09,30, a seguito di positiva certificazione, da parte del Collegio Sindacale, prot. n. 0038225/20 del 13.05.2020, della Ipotesi di CCIA siglata in data 28.2.2020, ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia di Tutela della Salute di Brescia, rappresentata dalla propria **Delegazione Trattante di Parte Pubblica**:

Dott. Claudio Vito Sileo- Direttore Generale	FIRMATO
Dott.ssa Laura Lanfredini - Direttore Sanitario	FIRMATO
Dott. Frida Fagandini - Direttore Sociosanitario	ASSENTE
Dott.ssa Sara Cagliani - Direttore Amministrativo	FIRMATO
Dott.ssa Elena Soardi - Direttore del Servizio Gestione Personale e Sviluppo Professionale	FIRMATO
Dott. Sergio Cottali - Funz. Gestione Relazioni Sindacali	FIRMATO

E

le **Organizzazioni Sindacali dell'Area Dirigenziale IV** (Dirigenza Medica e Veterinaria del Servizio Sanitario Nazionale), ora confluita nell'Area Sanità, nelle persone di:

CGIL MEDICI:	NON FIRMATO
CISL MEDICI:	FIRMATO
FVM:	FIRMATO
UIL	NON FIRMATO

Al termine della riunione odierna , le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Integrativo Aziendale Stralcio per l'Area della Dirigenza Medica e Veterinaria.

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE STRALCIO PER L'AREA DELLA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA

Art. 1

Le parti stabiliscono che gli artt. 4 e 9 del CCIA sottoscritto il 30.12.2016, come modificato dal CCIA sottoscritto in data 30.3.2017, sono modificati come segue, **a decorrere dall'1.1.2019**:

"Art. 4 (Sistema di valutazione)

Il sistema premiante del personale dirigenziale è finalizzato al miglioramento dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici e al raggiungimento degli obiettivi di interesse regionale e aziendale.

Lo strumento di valutazione è costituito da una scheda unica (composta da scheda obiettivi e scheda competenze) che consentirà di riconoscere la retribuzione, annuale, di risultato dei Dirigenti di Struttura Complessa, Semplice e Professionale, come segue:

Dirigenti Professionali : peso obiettivi 75; peso competenze 25 con 5 parametri da 5 a 25 punti;

Dirigenti di Struttura Semplice: peso obiettivi 65; peso competenze 35 con 7 parametri da 7 a 35 punti;

Dirigenti di Struttura Complessa: peso obiettivi 55; peso competenze 45 con 9 parametri da 9 a 45 punti;

La scheda viene integrata con la definizione di appositi parametri per il premio della qualità individuale specifici per i dirigenti professional, struttura semplice, struttura complessa, e con la sezione per la valutazione del potenziale e per la rilevazione dei bisogni formativi;

si può accedere al fondo per il premio della qualità individuale quando si conseguano i seguenti punteggi minimi:

Dirigenti Professionali: 69 per gli obiettivi, 23 per le competenze, Dirigenti di Struttura Semplice: 60 per gli obiettivi, 33 per le competenze

Dirigenti di Struttura Complessa: 51 per gli obiettivi, 43 per le competenze

Il premio viene erogato, nel limite della quota assegnata al Centro Negoziatore e nel limite massimo individuale stabilito nell'art. 9 a fronte della presenza di almeno 1 degli items previsti, per i professional, di almeno 2 per le strutture semplici e almeno 3 per le complesse.

Della parte della valutazione delle competenze si tiene conto ai fini della valutazione di fine incarico;

Ai Responsabili dei Centri Negoziatori viene assegnato il budget annuale di risultato, su base capitaria. Una quota di tale budget, in base all'art. 9, verrà distribuita dal Responsabile per il premio della qualità individuale.

Entro il primo trimestre di ciascun anno, gli obiettivi sono assegnati e formalmente comunicati a ciascun dirigente. Gli obiettivi vengono definiti e declinati attraverso indicatori oggettivi e misurabili.

Sono previsti strumenti di garanzia, quali il colloquio intermedio, possibilmente a ottobre, e il contraddittorio in fase di valutazione finale, con la possibilità per il valutato di apporre osservazioni sulla scheda;

Sono confermati gli attuali Valutatori, individuati nei Direttori dell'Agenzia e Direttori delle strutture complesse/Direttori di Dipartimento, i quali è opportuno si avvalgano dei Responsabili di UOS.

E' altresì confermata la possibilità che il valutato possa chiedere il riesame della valutazione da parte del Nucleo di valutazione delle Prestazioni.

Art. 9

(Criteri per la destinazione delle risorse di cui al fondo per la retribuzione di risultato)

La consistenza dei fondi di cui all' art. 11 del CCNL 6-5-2010 2[^] biennio, distinti per la Dirigenza Medica e per la Dirigenza Veterinaria, va indicata per quanto consolidato al 31/12/15 e ripartita ai sensi delle linee guida regionali per la costituzione dei fondi in attuazione della LR 23/2015.

Le parti concordano nel ribadire la distinzione dei rispettivi fondi di risultato aziendali medici e veterinari confermata dal vigente CCNL e la volontà di escludere travasi, anche parziali, tra fondi diversi.

I fondi di risultato sono destinati al perseguimento di risultati aziendali strettamente connessi agli obiettivi di interesse regionale affidati al Direttore Generale dell'ATS e ad obiettivi aziendali, comunicati alle OO.SS. entro il 1[^] semestre di ogni anno.

I criteri generali per la definizione della percentuale di risorse da destinare alla realizzazione degli obiettivi aziendali generali affidati alle articolazioni interne sono, in sintesi:

I fondi di risultato medico e veterinario sono suddivisi in quote da attribuirsi ai singoli centri negoziatori su base capitaria e sul peso (% di occupazione e assenze) e erogati ai singoli dirigenti in base al sistema di valutazione di cui all'art. 6 da calcolare con il sistema del valore punto su budget di Centro Negoziatore.

Per l'anno 2019, i compensi ai dirigenti professional per il risultato vengono erogati - previo parere del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni - in 2 soluzioni in relazione all'andamento degli obiettivi e nel limite del 50% delle risorse complessive del fondo, e a titolo di saldo entro il mese successivo l'emissione del parere favorevole del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni.

I compensi ai dirigenti di struttura per il risultato vengono erogati - previo parere del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni - a saldo entro il mese successivo l'emissione del parere favorevole del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni.

A decorrere dall'1.1.2020, i compensi per il risultato vengono erogati a tutti i dirigenti - previo parere del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni - in 2 soluzioni in relazione all'andamento degli obiettivi e nel limite del 50% delle risorse complessive del fondo, e a titolo di saldo entro il mese successivo l'emissione del parere favorevole del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni.

I compensi per il risultato spettanti ai Direttori di Dipartimento vengono comunque erogati - previo parere favorevole del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni - soltanto a saldo, successivamente al percorso di valutazione degli obiettivi di interesse regionale da parte della Giunta Regionale.

Una quota pari al 5% dei fondi di risultato medici e veterinari verrà distribuita dal Responsabile del CN quale premio per la qualità individuale di cui all'art. 66 Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per l'Area della Dirigenza Medica e Veterinaria parte Normativa Quadriennio 1994-97 e parte Economica Biennio 1994-95, per un importo non superiore a 1.000 €/anno, in base ai parametri qualitativi indicati nel sistema di valutazione. Eventuali residui di tale quota rientrano nel budget del Centro negoziatore.

Per il solo anno 2019, una quota pari ad un massimo del 5% dei fondi di risultato medici e veterinari è gestito dalla Direzione Strategica per progetti di interesse strategico anche ai fini dell'attuazione della LR 23/2015, della LR 15/2016 e smi.

Hanno diritto all'erogazione della retribuzione di risultato i dipendenti che hanno prestato servizio nel corso dell'anno per almeno 3 mesi. A tale fine sono considerate assenze:

- malattia, con franchigia di 30 giorni complessivi nell'anno, per i periodi successivi ai primi 10 gg. per ciascun evento (per i quali opera la riduzione ai sensi di legge);*
- congedi parentali, permessi ex Legge 104/92 con massimo cumulato di 36 giorni/anno;*
- congedo straordinario dei 2 anni anche utilizzato in maniera frazionata Legge 104-*
- aspettative senza assegni*
- sospensione disciplinare."*

Art. 2

Le parti confermano che resta invariata ogni altra parte del CCIA sottoscritto il 30.12.2016.