

SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE
REGIONE SICILIANA
AZIENDA OSPEDALIERA
OSPEDALI RIUNITI VILLA SOFIA - CERVELLO
SEDE LEGALE VIALE STRASBURGO 233 - PALERMO
Cod. Fisc. e P.I. 05841780827

IMMEDIATAMENTE
ESEGUIBILE

DELIBERAZIONE N. 2495 DEL 29 DICEMBRE 2011

OGGETTO: APPROVAZIONE REGOLAMENTO IN MATERIA DI
RETRIBUZIONE DI RISULTATO - AREA DELLA
DIPENDENZA SANITARIA, PROFESSIONALI, TECNICA ED
AMMINISTRATIVA

<p>Settore proponente <u>Servizio Programmazione e Controllo</u></p> <p>Proposta N. <u>20 del 29/12/11</u></p> <p>IL FORNITORE/ISTRUTTORE <u>Liborio Rappa</u></p> <p>IL CAPO SERVIZIO IL RESPONSABILE <u>Dott. Angelo Chifari</u></p> <p>IL CAPO SETTORE</p>	<p>Gestione SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO</p> <p>Autorizzazione spesa N. del</p> <p>CONTO ECONOMICO _____</p> <p>NULLA OSTA in quanto conforme alle norme di contabilità.</p> <p>IL CAPO SETTORE</p>
---	--

Ai sensi della Legge 241/1990 e della L.R. 10/91, il sottoscritto attesta la regolarità della procedura seguita e la legittimità del presente atto.

IL CAPO SETTORE

Da notificare a:
SEW. PROPONENTI - GRU - ODD. AREA SPTA

In data 29 DICEMBRE 2011 nella sede dell'Azienda Ospedaliera Ospedali Riuniti Villa Sofia Cervello di Palermo

IL DIRETTORE GENERALE
Dr. Salvatore Di Rosa

nominato con Decreto del Presidente della Regione Siciliana N. 333/Serv. 1*/S.G. del 31 Agosto 2009, emesso ai sensi dell'art. 19 della Legge Regionale n. 5 del 14/04/2009, con l'intervento del Direttore amministrativo, D.ssa Daniela Faraoni, e del Direttore Sanitario, dr. Salvatore Mannino assistito dal segretario verbalizzante Valeria Cannata, adotta la seguente deliberazione:

Preso atto che questa Azienda ha completato tutte le azioni finalizzate alla riorganizzazione giuridica e organizzativa scaturente dal nuovo assetto istituzionale derivato dalla fusione delle ex aziende Villa Sofia, Cervello e del P.O. Casa del Sole, e in particolare:

- atto aziendale
- rimodulazione posti letto
- nuova dotazione organica
- procedura di ricollocazione del personale

Ritenuto necessario, al fine di completare tali processi, di allinearsi alle nuove disposizioni normative in merito alla retribuzione di risultato e rimodulare la materia in coerenza con il ciclo della performance introdotto dal D.Lgs 150/09, attraverso una nuova regolamentazione della materia in ambito aziendale;

Visto l'allegato regolamento in materia di retribuzione di risultato in ambito aziendale della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa, facente parte integrante della presente deliberazione;

Preso atto che tale regolamento è stato discusso e concertato con le OO.SS. di categoria nella seduta del 27.12.2011;

Dato atto che la sottoscrizione della proposta da parte del dirigente proponente è ritenuta dichiarazione di conformità della stessa alla normativa vigente che disciplina la materia trattata;

Su proposta del Dirigente Responsabile del Servizio Programmazione e Controllo di Gestione

DELIBERA

1. Approvare il Regolamento in materia di retribuzione di risultato dell'area della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa in coerenza con il ciclo della performance introdotto dal D.Lgs 150/09, facente parte integrante della seguente deliberazione.
2. Dare atto che il regolamento approvato di cui al punto 1) del presente atto produrrà i suoi effetti sulle performances a partire dal 2012.
3. Notificare il presente atto alle OO.SS. di categoria, al Settore Gestione Risorse Umane, all'O.I.V. non appena costituito.
4. Disporre, tramite gli Uffici competenti, la pubblicazione del regolamento nel sito web aziendale.
5. Dare immediata esecuzione al presente atto attesa la necessità di procedere al più presto alla predisposizione delle azioni e degli adempimenti previsti dalla presente regolamentazione.

Il Direttore Amministrativo

Dr.ssa Daniela Faraoni

Il Segretario Verbalizzante

Dr.ssa Valeria Cannioto

Il Direttore Sanitario

Dr. Salvatore Mannino

Il Direttore Generale

Dr. Salvatore Di Rosa

PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto dichiara che la presente deliberazione, copia conforme all'originale, è stata pubblicata all'Albo dell' Azienda Ospedaliera Ospedali Riuniti Villa Sofia Cervello ai sensi e per gli effetti della L.R. n. 30/93 art. 53 comma 2) a decorrere dal 01 GEN 2012 e fino al 15 GEN 2012

L'incaricato

Il Direttore amministrativo
(D.ssa Daniela Faroni)

Notificata al Collegio Sindacale il _____ Prot. N. _____

DELIBERAZIONE NON SOGGETTA AL CONTROLLO

Delibera non soggetta al controllo ai sensi dell'Art. 4 c.8 della L. 412 del 1991 e divenuta

ESECUTIVA

decorso il termine di giorni 10 dalla data di pubblicazione

Delibera non soggetta al controllo ai sensi dell'art. 4 della Legge 412/1991 e divenuta
IMMEDIATAMENTE ESECUTIVA
ai sensi della L.R. 30/93 art. 53, comma 7

ESTREMI RISCONTRO TUTORIO

Delibera trasmessa all'Assessorato Regionale Sanità in data _____
prot. N. _____

SI ATTESTA

che l'Assessorato Regionale Sanità, esaminata la presente determinazione

ha pronunciato l'approvazione con atto Prot. N. _____ del _____ come da allegato

ha pronunciato l'annullamento con atto Prot. N. _____ del _____ come da allegato



27/12/2011

REGOLAMENTO IN MATERIA DI:

EROGAZIONE DEL SALARIO DI RISULTATO

AREA CONTRATTUALE:

DIRIGENZA SPTA

IN APPLICAZIONE DI:

LEGGE 150/09

AZIENDA:

**AZIENDA OSPEDALIERA OSPEDALI RIUNITI
VILLA SOFIA CERVELLO**

INTRODUZIONE

Il presente regolamento disciplina le modalità attraverso cui l'Azienda Ospedaliera Ospedali Riuniti Villa Sofia – Cervello applica la parte dei CC.CC.NN.LL. relativa alla retribuzione di risultato. Tale tecnica, è oggetto di contrattazione tra la stessa Azienda e le rappresentanze delle organizzazioni sindacali e tiene conto della necessità di collegare la distribuzione del salario di risultato al ciclo di gestione della performance. L'erogazione del salario di risultato dipende dunque dalla performance organizzativa e individuale disciplinata in Azienda.

ART. 1 – CRITERI GENERALI

I criteri ispiratori del regolamento sono i seguenti:

- Coerenza con il ciclo della performance introdotto dal D.Lgs 150/09: l'Azienda basa la distribuzione del salario di risultato sulla performance organizzativa e su quella individuale, disciplinando altresì la metodologia di redazione delle graduatorie di merito demandata all' Organismo Indipendente di Valutazione.
- Collegamento con gli obiettivi operativi: Sono annualmente e preventivamente definiti e assegnati gli obiettivi che si intendono raggiungere, corredati dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, previa negoziazione anche delle risorse umane, tecniche e finanziarie;
- Uniformità: la metodologia di calcolo delle somme spettanti è comune per tutti gli operatori afferenti alla dirigenza;
- Trasparenza: la tecnica utilizzata permette di evidenziare i passaggi logici per giungere alla quantificazione del salario di risultato di ogni operatore ed è cura degli organismi di volta in volta individuati per la gestione di specifiche fasi del procedimento permettere a tutti i soggetti legittimati la conoscenza degli aspetti significativi ai fini del calcolo non espressamente menzionati all'interno del presente regolamento;

- Riferimento all'orario di lavoro effettivamente svolto da contratto: al personale con rapporto di lavoro a part-time saranno corrisposte somme inferiori rispetto a quelle riconosciute ad operatori con incarico analogo svolto full-time. La differenza sarà proporzionale alla percentuale di lavoro formalmente resa. Analogamente, con riferimento agli operatori assunti a tempo determinato, l'incentivo spetterà in proporzione al numero di giorni di lavoro resi nell'anno solare purché questo raggiunga il minimo di 180.
- Obbligo di monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi: gli obiettivi di cui sopra sono oggetto di verifica concomitante per monitorare l'andamento della gestione. Qualora tale verifica porti a modifiche negli obiettivi assegnati alle strutture, se tali modifiche incidono anche sugli obiettivi individuali, occorrerà rivedere anche questi ultimi.

ART. 2 – IL FONDO DI RISULTATO AZIENDALE

l'Azienda Ospedaliera Ospedali Riuniti Villa Sofia – Cervello di Palermo provvede annualmente alla rideterminazione del fondo di risultato, individuando le integrazioni e rettifiche da apportare allo stesso rispetto alla consistenza dell'anno precedente.

In nessun caso è prevista la possibilità di effettuare integrazioni o decurtazioni utilizzando o scorporando somme stanziare per altre aree contrattuali.

Il fondo per la produttività viene incrementato annualmente per un importo pari ai residui degli altri fondi, secondo quanto previsto dal CCNL vigente, e della quota dello stesso fondo di risultato di competenza dell'anno precedente eventualmente non erogata per il mancato raggiungimento degli obiettivi.

Le rappresentanze sindacali acconsentono a che una quota limitata del fondo di risultato determinato secondo la metodologia sopra esposta in una misura dal 5 al 10% da determinare sulla base degli obiettivi negoziati possa essere stralciata dal fondo della produttività e destinata a progetti di rilevante

interesse per l'Azienda. Per tali progetti sussiste l'obbligo per la Direzione Aziendale di fornire alle rappresentanze sindacali preventiva comunicazione circa gli obiettivi da realizzare (Informativa). Nei casi in cui tali somme non risultassero effettivamente liquidate o gli obiettivi per i quali fossero state originariamente stralciate non risultassero raggiunti sulla base delle verifiche affidate all'Organismo Indipendente di Valutazione di cui all'articolo 4, l'importo del fondo sarà reintegrato per la corrispondente somma.

ART. 3 – IL FONDO DI STRUTTURA

Ai fini del calcolo del fondo della singola struttura, le diverse tipologie di operatori della dirigenza sono pesate sulla base dei coefficienti di seguito dettagliati:

Incarico di struttura complessa coeff 1,5

Incarico di struttura semplice coeff 1,3

Incarico professionale: coeff 1,1

Incarico professionale di base: coeff 1

Dalla sommatoria di tutti i parametri relativi ai dirigenti inquadrati all'interno della struttura, attraverso la seguente proporzione, sarà ricavato il fondo totale relativo alla struttura.

$$\Sigma \text{ parametri incarichi aziendali} : \text{fondo aziendale} = \Sigma \text{ parametri incarichi struttura} : X$$

I coefficienti di cui sopra potranno essere integrati per tenere conto di fattori che possano rendere il servizio più logorante in relazione alla tipologia di attività o al contesto all'interno del quale la stessa è realizzata. I coefficienti di cui sopra potranno dunque subire delle variazioni, la cui determinazione compete alla Direzione. Tale differenziazione non potrà in ogni caso superare il range massimo previsto da 1 a 1,1.

Ai fini del calcolo potranno incidere anche eventuali pesature differenziali per struttura. L'individuazione di tali pesature differenziali compete alla Direzione Aziendale, sulla base della rilevanza degli obiettivi contrattati. Tale pesatura

differenziale delle singole unità operative non può in ogni caso superare il range massimo previsto da 1 a 1,2.

ART. 4 – L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

L'organismo indipendente di valutazione assolve i compiti e le funzioni descritte nell'art. 14, comma 4 del D.lgs. 150/09 e in particolare:

- a) garantisce la correttezza del processo di misurazione e valutazione annuale della performance di ciascuna struttura nel suo complesso in relazione ai suoi processi;
- b) valuta annualmente la performance organizzativa della struttura di appartenenza di ogni dirigente;
- c) valuta annualmente la performance individuale dei dirigenti in termini di risultati raggiunti in relazione agli obiettivi affidati, ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato;
- d) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione;
- e) redige le graduatorie di merito basandosi sull'algoritmo di calcolo di seguito evidenziato.

ART. 5 – LA PERFORMANCE DI STRUTTURA

Il Direttore di ciascuna struttura negozia con il comitato budget gli obiettivi per l'anno. Le risultanze sono costituite da una scheda di budget all'interno della quale, per ogni obiettivo, sono espressamente evidenziati indicatori, valori attesi e relativa pesatura.

Costituisce elemento rilevante del processo la compilazione della scheda stessa. Il punteggio complessivo conseguito dall'Unità organizzativa, espresso in centesimi e demandato all'Organismo Indipendente di Valutazione, indica il grado di conseguimento della performance organizzativa.

Una performance inferiore al 100% comporterà un'automatica decurtazione del fondo di struttura di cui all'articolo 3.

ART. ■ – LA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Facendo seguito agli obiettivi della struttura di riferimento, il Responsabile della stessa assegna formalmente ai singoli dirigenti inquadrati all'interno della stessa U.O. gli obiettivi specifici per ciascuno, richiedendo al tempo stesso agli operatori del comparto di farvi riferimento.

Con riguardo a questi ultimi devono essere identificati, immediatamente dopo la negoziazione, i criteri di valorizzazione in base ai quali sarà calcolato, in sede di verifica, il punteggio individuale. L'individuazione avviene entro 20 giorni dalla data finale di negoziazione degli obiettivi. Tale adempimento costituisce un obbligo del dirigente ai fini di garantire la regolarità del processo ed il dirigente stesso deve, nell'individuazione dei criteri di valorizzazione, diversificare i giudizi ed ispirarsi a criteri di meritocrazia e trasparenza nella realizzazione di tutte le fasi del procedimento. L'illustrazione avviene nel corso di una riunione, alla quale devono partecipare tutti gli operatori interessati e della quale va redatto apposito verbale.

L'Organismo Indipendente di Valutazione verifica il grado di raggiungimento degli obiettivi, fermo restando l'obbligo di esperire le eventuali procedure di conciliazione previste al successivo articolo 10.

La verifica sulla performance individuale demandata all'Organismo Indipendente di Valutazione, qualora inferiore al 100%, comporta un abbattimento proporzionale dell'incentivo altrimenti spettante ed una redistribuzione a favore dei colleghi inquadrati all'interno della stessa struttura e afferenti alla stessa area contrattuale.

ART. ■ – ALTRE VARIABILI SIGNIFICATIVE

Il salario di risultato di ciascuna U.O. tiene conto della effettiva presenza in servizio dei componenti così come rilevata dall'ufficio rilevazione presenze. Ai

diversi operatori si applica dunque una decurtazione dell'importo individuale spettante proporzionale ai giorni di assenza rilevati nel corso dell'anno di riferimento.

A tal fine si distinguono causali di assenza che non comportano alcuna decurtazione ai fini della produttività e causali che comportano un abbattimento proporzionale al numero di giorni di assenza:

- Causali che danno luogo alla conservazione del diritto al salario di risultato:

A1) Ferie, permessi per partecipazione a seggi elettorali, AVIS, nonché per l'aggiornamento professionale;

A2) Permessi retribuiti:

A2.1 - Partecipazione a concorsi od esami, limitatamente al giorno di svolgimento delle prove o per aggiornamento professionale facoltativo comunque connesso all'attività di servizio;

A2.2 - Lutti;

A2.3 - Motivi personali e familiari (compreso nascita figli);

A2.4 - Matrimonio;

A2.5 - Altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge;

A2.6 - Assenza per malattia;

A2.7 - 150 ore;

A2.8 - Assenze per malattia del bambino di età inferiore a tre anni

Il dipendente conserva il diritto alla incentivazione in tutti i casi sopra riportati alla lettera A2, limitatamente ad un periodo massimo di giorni trenta (30) nell'anno solare.

A3) Casi particolari:

A3.1 - Assenza per infermità riconosciuta come causa di servizio, infortuni sul lavoro limitatamente a 90 giorni anche se a cavallo dell'anno;

A3.2 - Missioni per adempimenti di servizio limitatamente a 30 giorni;

A3.3 - Permessi per motivi sindacali limitatamente a 30 giorni;

Le assenze di cui alla lettera A3 sono da considerarsi in aggiunta ai 30 giorni indicati al precedente punto A2.

- Causali che non danno luogo alla conservazione del diritto al salario di risultato:

B1: Aspettativa per servizio militare senza assegni;

B2: Aspettativa S.A. per motivi di famiglia o personali;

B3: Assenza per infermità, per i periodi non ricompresi alla lettera A);

B4: Astensione facoltativa dopo il parto;

B5: Astensione facoltativa ex art.33 comma 1 Legge 104/92;

B6: Sospensione cautelare dal servizio e/o per sanzioni disciplinari;

B7: Personale collocato in aspettativa per motivi sindacali;

B8: Personale in astensione anticipata per gravidanza e puerperio ex artt. 4 e 5 della Legge 1204/71 così come modificata ed integrata dalla legge n. 53 del 8/3/2000, salvo che per il periodo di riduzione dell'orario di lavoro per allattamento, in cui il diritto all'incentivo viene ripristinato e commisurato in maniera proporzionale all'effettivi tempo di lavoro;

B9: permessi legati all'applicazione della L.104/92

B10: Assenza per periodi cumulativamente superiori a trenta giorni per malattia del Bambino di età superiore a 3 anni e non superiore a 8 anni (L. 53/2000);

B11: Tutto il periodo di eventuale comando in altri Enti.

Nei casi in cui le assenze superino cumulativamente i 180 giorni nel corso dell'anno solare, non si avrà diritto a percepire salario di risultato.

Visto che le assenze hanno appesantito il lavoro dei colleghi rimasti presenti, appare corretto far sì che l'ammontare di tali importi - a parità di raggiungimento degli obiettivi programmati - sia distribuito tra i colleghi dell'équipe medesima. Le decurtazioni dovute alle assenze operate sono quindi ridistribuite agli altri colleghi della stessa area contrattuale impiegati presso la stessa struttura.

ART. ■ – IL CALCOLO DELL'INCENTIVO

Il calcolo dell'incentivo si basa sulle variabili sopra disciplinate. In particolare si provvederà a consuntivo secondo il seguente schema:

1. Individuazione della quota di fondo da destinare alla performance organizzativa e della residua quota di fondo da destinare alla performance individuale. In prima applicazione si ipotizza di dedicare il 30% alla prima e il 70% alla seconda.
2. Distribuzione delle somme relative alla performance organizzativa: tali risorse saranno distribuite tra gli operatori di ciascuna struttura, in funzione di due sole variabili: performance rilevata dall'O.I.V. e coefficiente di incarico. Le somme relative a performance inferiori al 100% saranno accantonate e portate a incremento dei fondi per l'anno successivo per la stessa area contrattuale.
3. Distribuzione delle somme relative alla performance individuale: tali risorse saranno distribuite sulla base di una procedura che terrà conto:
 - a. Del coefficiente di incarico
 - b. Del grado di raggiungimento degli obiettivi individualmente assegnati così come risultante dalle verifiche demandate all'O.I.V. eventualmente modificato sulla base delle procedure di conciliazione di cui all'art. 10
 - c. Delle decurtazioni derivanti da assenze di cui all'articolo 7

Nei casi b) e c) le decurtazioni a carico di alcuni operatori saranno portate ad incremento dell'incentivo spettante agli operatori della stessa struttura e della stessa area contrattuale. Le risultanze di tutti i calcoli sono comunicate ai diretti interessati ed al settore personale.

L'incentivo determinato sulla base delle variabili sopra evidenziate sarà oggetto di ulteriore distribuzione sulla base dei correttivi derivanti dall'inquadramento del personale in una delle fasce di merito secondo la metodologia illustrata all'articolo 9.

L'Organismo Indipendente di Valutazione svolge la sua attività sulla base della documentazione fornitagli e/o sulle informazioni che può acquisire anche in ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. 150/09. Dall'analisi della documentazione di cui sopra è quantificato il grado percentuale di raggiungimento degli obiettivi, sia con riferimento alla performance organizzativa che a quella individuale. Al fine di mettere l'O.I.V. nelle condizioni di esprimere un giudizio significativo, allo stesso è attribuita la possibilità di tenere conto di altri fattori oltre agli indicatori stabiliti in fase di negoziazione e sulla base di tali fattori può essere variato con un margine di \pm 20% tanto il punteggio finale sulla performance organizzativa quanto quello sulla performance individuale anche sulla base di eventuali istruttorie attivate sulla base di segnalazioni pervenute dalla struttura tecnica permanente.

ART. ■ – LA COMPILAZIONE DELLE GRADUATORIE

Il decreto 150/09 introduce l'obbligo di compilazione di graduatorie di merito in relazione alle quali diversificare l'accesso al salario di risultato per area contrattuale. Tale compilazione è demandata all'Organismo Indipendente di Valutazione e si basa sui livelli di performance, attribuiti ai diversi operatori secondo il sistema di verifica adottato in Azienda.

In ogni graduatoria il personale è distribuito in differenti livelli di performance, al fine di inquadrare ciascuno all'interno di una delle fasce di merito sotto evidenziate, permettendo così un accesso differenziato al trattamento accessorio collegato alla performance.

Il numero di fasce di merito e la relativa composizione sono disciplinati dal Decreto Assessoriale n.1821/11 del 26 settembre 2011 recante "Linee di indirizzo regionali in materia di verifica e valutazione del personale dipendente del S.S.R.". Nello specifico le fasce di merito saranno pari a da tre e la composizione sarà la seguente:

- Fascia di merito A: 25% - Percentuale risorse: 50%
- Fascia di merito B: 50% - Percentuale risorse: 45%

- Fascia di merito C: 25% - Percentuale risorse: 5%

L'appartenenza a una delle fasce di merito è finalizzata a una distribuzione meritocratica delle risorse originariamente destinate alla performance individuale. Il Decreto Assessoriale n.1821/11 del 26 settembre 2011, tuttavia, prevede espressamente che l'appartenenza ad una fascia di merito sia legata sia alla performance individuale, sia a quella organizzativa. Al fine di adempiere a tale prescrizione privilegiando al tempo stesso gli operatori per i quali sia rilevata una eccellente performance individuale, la performance della struttura di appartenenza inciderà soltanto per il 10%.

Dall'applicazione delle percentuali sopra evidenziate, attraverso la performance individuale corretta, sarà stilata una graduatoria di merito per area contrattuale e gli operatori saranno inquadrati nella fascia di merito relativa al loro posizionamento. In caso di exequo gli operatori saranno destinati alla fascia di merito più alta.

Sempre attraverso l'applicazione delle percentuali sopra evidenziate, saranno individuate le quote di fondo da distribuire alle diverse fasce di merito.

La distribuzione avrà luogo utilizzando come peso l'incentivo calcolato sulla base della metodologia descritta all'articolo 8.

In ottemperanza a quanto previsto dal Decreto Assessoriale n.1821/11 del 26 settembre 2011, il quale espressamente prescrive la sospensione degli effetti giuridici relativi all'inquadramento nell'ultima fascia di merito, si dispone che gli operatori inquadrati all'interno dell'ultima fascia di merito non potranno essere in alcun modo penalizzati, dal momento che l'utilizzo di tali dati è posticipato ai prossimi rinnovi contrattuali.

ART. ■ – PROCEDURE DI CONCILIAZIONE

La procedura di conciliazione relativa alle valutazioni ricevute e significative ai fini della distribuzione del salario di risultato è sintetizzabile nei seguenti punti:

1 – Il dipendente valutato, in caso di non condivisione della valutazione ricevuta, può richiederne la revisione, formulando delle osservazioni

nell'apposito spazio della scheda di valutazione individuale annuale e sottoscrivendola in occasione del colloquio finale di valutazione. In questo caso il valutatore invierà all'ufficio preposto l'intera scheda di valutazione.

2 - Per le finalità di cui al presente articolo è costituito un apposito Collegio di conciliazione, composto nel rispetto dei criteri definiti nella delibera n. 104/2010 e ribaditi nella delibera n. 124/2010 della CIVIT, che è chiamato a pronunciarsi sulla corretta applicazione del Sistema, nel caso in cui insorgano conflitti (ad esempio, nel caso di valutazione negativa contestata dal valutato).

3 - Il Collegio di conciliazione è organo collegiale perfetto composto da tre membri di cui il più anziano di età svolge le funzioni di presidente, formato da Direttori di struttura complessa in servizio presso l'Azienda, scelti e nominati dal Direttore Generale. Ai tre componenti titolari si aggiungono tre componenti supplenti convocati secondo l'ordine di anzianità di età.

4 - La composizione del Collegio di conciliazione deve rispettare il principio della terzietà dello stesso; pertanto sono di volta in volta esclusi i dirigenti gerarchicamente sovra ordinati ai valutati e ai valutatori e quelli appartenenti alla stessa macro struttura.

5 - L'ufficio preposto, ricevuta la scheda di valutazione e verificata la richiesta di revisione della stessa, la trasmette al Collegio di conciliazione, costituito secondo i criteri definiti nei precedenti punti.

6 - Il Presidente del Collegio di conciliazione invita il valutato, che può farsi assistere da persona di fiducia, a illustrare, in un contraddittorio con il valutatore, le ragioni di non condivisione della valutazione ricevuta. Al termine del contraddittorio il Collegio di conciliazione può invitare il valutatore a riformulare la valutazione.

7 - Viene redatto un verbale della procedura di conciliazione che viene allegato alla documentazione relativa alla valutazione individuale.

8 - Il verbale e scheda di valutazione, eventualmente riformulata su invito del Collegio di conciliazione, sono inviati all'ufficio preposto che, in caso di variazione del punteggio, comunica all'OIV il nuovo punteggio per la ridefinizione della relativa graduatoria di merito, curando, altresì, l'inserimento nel fascicolo personale della scheda di valutazione.

9 - La procedura di conciliazione dovrà essere completata entro trenta giorni dalla ricezione della scheda di valutazione da parte dell'ufficio preposto e la sua attivazione non interferisce con la definizione della rispettiva graduatoria di merito, che potrà essere modificata dopo la conclusione delle procedure di cui al presente articolo.

ART. 10 – NORME FINALI

La distribuzione di qualunque somma a titolo di acconto è subordinata alla realizzazione di verifiche parziali. In ogni caso, le somme indebitamente percepite a titolo di acconto potranno essere recuperate.

In caso di mancata adozione del Piano della Performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano aver concorso alla mancata adozione del piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti.

Non percepiscono alcuna somma a titolo di incentivo i dirigenti per i quali si verificano una delle seguenti condizioni:

- Valutazione negativa da parte del Collegio tecnico
- Valutazione gestionale negativa da parte dell'O.I.V.

Considerate le profonde innovazioni apportate alla disciplina dell'Istituto, le parti convengono sull'opportunità di verificare a fine anno e prima della liquidazione definitiva delle somme a titolo di produttività le risultanze dei calcoli derivanti dalle modifiche introdotte.

Per tutto quanto non espressamente disciplinato si fa riferimento ai CC.NN.LL.LL. vigenti.