

Ospedale
di Circolo



Fondazione
Macchi

Politiche Sindacali e Valutazione del Personale

**Contratto Integrativo
Aziendale
Area Dirigenza
Medica

Fondi
Retribuzione di risultato
2010 - 2011**

Varese, 06.03.2013

[Handwritten signatures]

Indice Sommario

TITOLO I° - DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1	Campo di applicazione	Pagina	4
Articolo 2	Decorrenza e durata	Pagina	4

TITOLO II° - FONDI CONTRATTUALI

Articolo 3	Descrizione generale fondi contrattuali	Pagina	5
------------	---	--------	---

TITOLO III° - ISTITUTI NORMATIVI DI PECULIARE INTERESSE

Articolo 4	Definizione dei criteri per l'attribuzione della Retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale	Pagina	6 - 8
------------	--	--------	-------

TITOLO IV° - NORME FINALI

Articolo 5	Norma finale e di rinvio	Pagina	9
------------	--------------------------	--------	---

ALLEGATI AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

ALLEGATO 1)	Prospetti fondi contrattuali 2008-2009	Pagina	10 - 17
ALLEGATO 2)	Criteri per l'attribuzione della Retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale	Pagina	18 - 22

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom right portion of the page. The signatures vary in style, with some being more cursive and others more stylized or abbreviated.

Addì 8 marzo 2013 presso l'Azienda Ospedaliera "Ospedale di Circolo e Fondazione Macchi" di Varese, ha avuto luogo l'incontro tra l'Amministrazione dell'Azienda nominata, e le Organizzazioni Sindacali della Dirigenza Medica, quali parti costituenti la Delegazione Trattante in sede di contrattazione collettiva integrativa aziendale.

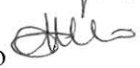
Premesso che

- In data 20.12.2011 la Delegazione Trattante ha sottoscritto l'ipotesi di Contratto Integrativo;
- Successivamente in data 22.12.2011 con nota prot. n. 0056712 il Direttore Amministrativo ha provveduto alla trasmissione dell'ipotesi di Contratto Integrativo al Collegio Sindacale;
- Il Collegio Sindacale, nel verbale n. 1 del 13.01.2012:
 - considerato che l'individuazione delle risorse disponibili è stata effettuata correttamente;
 - tenuto conto che il contratto integrativo è stato predisposto in conformità alle vigenti disposizioni;
 - l'onere scaturente dalla contrattazione risulta integralmente coperto dalle disponibilità;
 - esaminato il prospetto di calcolo del fondo d'istituto e del relativo piano di reparto;
 - vista la relazione tecnico – finanziaria del Direttore Amministrativo;
 - vista la relazione illustrativa al contratto integrativo;

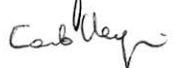
ha espresso parere favorevole in ordine alla certificazione di compatibilità economico-finanziaria, di cui all'art. 48, comma 6, del D.lgs 30.3.2011 n. 165.

Le Parti appresso nominate, al termine del presente incontro, sottoscrivono in via definitiva l'allegato Contratto Integrativo Aziendale relativo alla Dirigenza Medica.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

- | | | | |
|-----------------|----------|--|---|
| • Dott. Andrea | LARGHI | Direttore Medico del Presidio di Varese |  |
| • Dott. Adelina | SALZILLO | Direttore Medico del Presidio del Verbano |  |
| • Dott. Rosario | DIOLOSA' | Responsabile Politiche Sindacali e Valutazione del Personale |  |

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

- | | | | |
|-----------------------------------|---|------------------------------------|--|
| • ANAAO ASSOMED | Dr. Ottavio
Dr. Claudio
Dr. Carlo | Amatruda
Chini
Negri | 
 |
| • AAROI (firmataria CCNL-UMSPED) | Dr.ssa Cristina
Dr. Michele
Dr. Salvatore | Mascheroni
Aspesi
Di Giacomo |  |
| • CGIL FP MEDICI | Dr. Alberto | Grasso | |
| • CIMO ASMD | D.ssa Pietrina
Dr. Maurizio
Dr. Andrea | Coniglione
Zorzan
Truda |  |
| • S.N.R. (firmataria CCNL-UMSPED) | Dr. Diego | De Palma | |
| • FED. CISL MEDICI | Dr. Edoardo
Sig. Nino | Duratorre
Ventola | |
| • ANPO | Dr. Demetrio | Latella | |

TITOLO I° - DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1

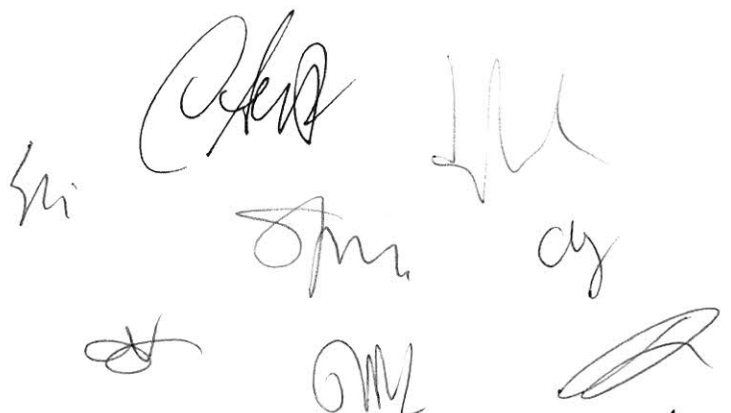
Campo di applicazione

1. Il presente Contratto Integrativo Aziendale si applica a tutto il personale appartenente all'Area della Dirigenza Medica, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, dipendenti dall'Azienda Ospedaliera "Ospedale di Circolo e Fondazione Macchi" di Varese.
2. Per i Dirigenti con rapporto di lavoro a tempo determinato le particolari modalità applicative di alcuni istituti sono definite dai commi 2,4,5,6 lettera a), 11,12,13,14 dell'articolo n. 16 del C.C.N.L. 5.12.1996 (riproposto dall'articolo n. 1 del C.C.N.L. 5.8.1997) e dall'articolo n. 62, comma 5 del C.C.N.L. 8.6.2000. Sono fatte salve le limitazioni stabilite da norme legislative e da disposizioni contrattuali per i Dirigenti con rapporto di lavoro a tempo determinato e con rapporto di lavoro ad orario ridotto.
3. Il presente contratto è finalizzato all'applicazione in ambito aziendale degli istituti economici e normativi demandati alla contrattazione integrativa aziendale dai CC.CC.NN.LL. vigenti e secondo le disposizioni:
 - della Legge n. 15 del 4 marzo 2009;
 - del D.Lgs n. 150 del 27 ottobre 2009 così come richiamate dalla circolare n. 7 del 13 maggio 2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica;
 - dalla Legge n. 122 del 30.7.2010;
 - dalla DGR n. VIII/10804 del 16.12.2009 e in particolare dall'allegato n.6 "Organizzazione del personale" e n. 6 bis "Prime linee di indirizzo in materia di contrattazione integrativa".

Articolo 2

Decorrenza e durata

1. Salvo diversa previsione del presente contratto, gli effetti giuridici del medesimo decorrono dal giorno successivo alla data della sua stipula definitiva.
2. Sono fatte salve le materie previste dal C.C.N.L. che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi o verifiche periodiche.
3. Le modalità di utilizzo delle risorse sono determinate in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale.
4. Le disposizioni contenute nel presente contratto conservano la propria efficacia fino alla stipula definitiva di un nuovo contratto integrativo aziendale.



TITOLO II° - FONDI CONTRATTUALI

Articolo 3

Descrizione generale fondi contrattuali

Tenuto conto di quanto stabilito dal D.Lgs n. 150/2009 e dall'art. 9, comma 2 bis, della Legge 122/2010, relativamente alla contrattazione integrativa ed all'utilizzo dei fondi (*non devono subire incrementi rispetto all'anno 2010*) con particolare riferimento alla Retribuzione di Risultato.

1. Le parti si danno reciprocamente atto che il finanziamento degli istituti contrattuali aventi incidenza sul trattamento economico del personale dell'Area Dirigenza Medica, è assicurato dai fondi previsti dagli articoli n. 9, 10 e 11 del C.C.N.L. 06.05.2010 i quali hanno confermato quelli disciplinati dai precedenti Contratti Nazionali.

I fondi in parola sono i seguenti :

- a) Fondo per indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa
Art. n. 9 (c.d. "fondo di posizione");
 - b) Fondo per trattamento accessorio legato a condizioni di lavoro
Articolo n. 10 (c.d. "fondo accessorie");
 - c) Fondo per retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale
Articolo n. 11 (c.d. "fondo di risultato").
2. Le modalità di costituzione dei fondi sopra citati, attraverso i vari incrementi e/o decurtazioni stabiliti dalla disciplina collettiva nazionale e dalla legislazione vigente sono analiticamente descritte nei prospetti di cui all'Allegato numero 1) del presente contratto, ai quali pertanto si rinvia integralmente.
 3. I fondi potranno essere soggetti a variazioni nella loro composizione, in conseguenza di specifiche disposizioni introdotte dalla contrattazione nazionale ovvero dalla legislazione statale e/o regionale in materia.
 4. In tale ipotesi l'Azienda provvederà ad informare le parti sindacali firmatarie del presente contratto, salvo l'obbligo di contrattare le eventuali rideterminazioni dei fondi in conseguenza di riduzioni di organico derivanti da stabili processi di riorganizzazione previsti dalla programmazione regionale, ovvero eventuali spostamenti di risorse tra i fondi che si rendano necessarie per finalità diverse da quelle individuate dalle parti nel presente contratto.
 5. L'approvazione definitiva della consistenza dei fondi sarà soggetta al parere vincolante del Collegio Sindacale che dovrà verificare la compatibilità dei costi di contrattazione rispetto alle somme accantonate in bilancio tenendo conto inoltre di quanto previsto dalle varie manovre finanziarie.



TITOLO III° - ISTITUTI NORMATIVI DI PECULIARE INTERESSE

Articolo 4

Definizione dei criteri per l'attribuzione della Retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale

1. Le parti, preso atto che con i Contratti Integrativi Aziendali del 09.10.2007 e 15.12.2008 sono stati disciplinati i "Criteri per l'attribuzione della Retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale", convengono di confermare nel presente contratto quanto già concordato (Allegato n. 2), ferma restando la possibilità di variazione annuale degli obiettivi assegnati durante la contrattazione di budget.
2. Proseguendo nel percorso già intrapreso negli anni precedenti, si conferma il legame esistente tra piano degli incentivi al personale e le strategie aziendali. Difatti l'insieme degli obiettivi derivanti dalle strategie aziendali devono essere condivisi tra tutti i diversi livelli aziendali attraverso il processo di budgeting con la conseguente formalizzazione e declinazione degli specifici obiettivi alle varie categorie professionali.
3. Nell'ambito della misurazione e valutazione delle performance, passaggio logico ed indispensabile tra l'assegnazione degli obiettivi e la verifica dei risultati raggiunti, viene perfezionata sia la verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi di budget sia la valutazione individuale della dirigenza.
4. Il sistema è articolato in modo che gli incentivi vengano collegati agli obiettivi dell'Unità Operativa (obiettivi di budget) e che la conseguente quantificazione sia subordinata alla valutazione individuale legata ai vari aspetti dell'attività lavorativa del dirigente.
5. La Retribuzione di risultato viene realizzata mediante l'utilizzo del fondo di cui all'art. 11 CCNL 6.5.2010, tale fondo è finalizzato alla realizzazione degli obiettivi aziendali affidati alle Unità Operative nell'ambito del processo annuale di budget puntualmente indicati nelle singole schede di budget delle UU.OO. stesse a cui si rimanda integralmente.

Gli obiettivi fanno riferimento in particolare:

Area Obiettivi Informativi/Qualità

Flussi

- Rispetto tempistica flussi informativi regionali
- Completezza, chiusura e invio al Controllo di Gestione dell'ATTIVITA' per INTERNI
- Chiusura e invio al Controllo di Gestione delle GIACENZE DI MAGAZZINO
- Chiusura e invio all' U.O Gestione Risorse Economico Finanziarie delle informazioni necessarie per la fatturazione delle prestazioni in convenzione
- Comunicazione preventiva alla Dir. Medica e all'U.O. approvvigionamenti delle richieste di consulenze e prestazioni presentate dall'U.O. ad altre Aziende
- Utilizzo dell'applicativo GSEED
- Utilizzo API-APRO per la gestione informatizzata e rispetto della procedura di pre-ricovero
- Gestione informatizzata della lista d'attesa per i ricoveri programmati
- Compilazione corretta e precisa della scheda AIFA come da indicazioni Regionali e ASL.
- Pubblicazione di tutte le agende a CUP ed eliminazione delle agende riservate
- Contenimento mobilità dei pazienti verso strutture di riabilitazione extra-ospedaliere

Sm

af

mf

Sm

af

af

af

Area SISS

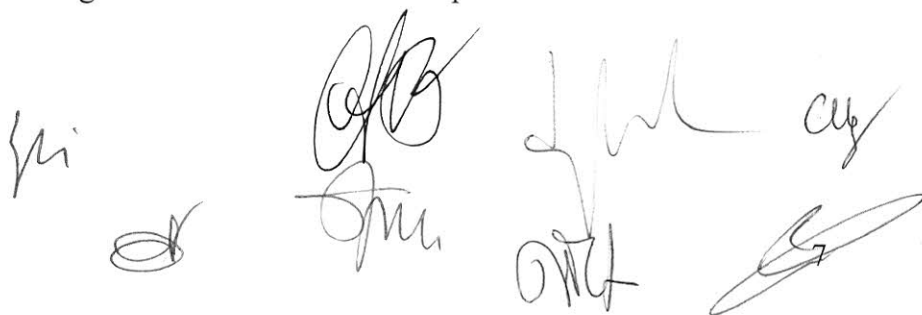
- % Lettere dimissioni SISS dal momento dell'attivazione, con tempestività nella pubblicazione entro 24 H
- N° referti ambulatoriali SISS per prestazioni ambulatoriali dal momento dell'attivazione, con tempestività nella pubblicazione entro 24 H.
- N° referti RIS con tempestività nella firma entro 24 H.
- N° referti LISS con tempestività nella firma entro 24 H.
- % Verballi PS
- Numero prescrizioni SISS

Area Qualità

- Adesione ai parametri J.C.I. e al Manuale della Cartella Clinica
- Corretta compilazione SDO
- Area rischio clinico: Segnalazione di tutti gli eventi avversi
- Riduzione uso antibiotici in ottemperanza di quanto condiviso con il CIO
- Standard JCI AOP.5.3 AOP.5.4 Tempi d'attesa di refertazione degli esami Implementazione di sistema
- Adesione ai parametri J.C.I. relativi agli standard ASC.7 - ASC7.2 - ASC 7.3
- Rendicontazione puntuale di tutte le attività che rientrano nei Programmi Innovativi Regionali
- Adesione ai parametri della J.C. Standard AOP.6.4 (tempestività degli esami) AOP.6.8 (procedure di controllo qualità)
- In collaborazione con le UUOO revisione di protocolli diagnostici per alcune patologie al fine di richiesta appropriata di prestazioni
- Adesione ai parametri J.C.I. relativi agli standard ASC.3 - ASC4 - ASC.5.2 e ASC .5.3 ASC .6

Area Obiettivi Attività

- Riduzione dei tempi di attesa per i ricoveri da Pronto Soccorso - N. pz con attesa >12 ore
- Riduzione dei tempi di attesa in Pronto Soccorso per i pazienti ambulatoriali e in attesa di ricovero
- Mantenimento/Riduzione DM
- Mantenimento/Riduzione DM preoperatoria
- Rispetto del tempo d'attesa regionale, come da rilevazione mensile MRTA
- Mantenimento/Incremento attività ambulatoriale
- Prestazioni in screening previste nel contratto con ASL Varese
- Unificazione laboratori, con riorganizzazione della guardia attiva, e ricollocazione della linea di produzione aziendale
- Incremento della prescrizione di farmaci con brevetto scaduto per i pazienti dimessi
- Realizzazione guardia attiva isorisorse con proiezione aziendale

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'Mi', a small circular mark, a signature that looks like 'G. B.', another signature that is partially obscured, a signature that looks like 'G. M.', and a large, stylized signature on the far right.

Area Governo delle Risorse

Indicatori Economici

- Raggiungimento indicatori di efficienza
- Riduzione dell'attività effettuata in area a pagamento
- Presentazione documento sul miglioramento dell'appropriatezza nell'utilizzo dei dispositivi medici
- Presentazione documento, in ottica dipartimentale, sui carichi di lavoro del personale medico al fine dell'efficientamento dei processi produttivi

Area Obiettivi Specifici

- Trattamento dei pazienti dialitici residenti nel distretto di Luino presso la Dialisi del presidio di Luino
- N. pazienti arruolati nel percorso di telesorveglianza domiciliare per scompenso cardiaco
- N. pazienti segnalati per attivazione del percorso di telesorveglianza domiciliare per scompenso cardiaco
- Gestione letti sub-acuti
- Riduzione tempo attesa pre-ricovero
- Progetto buon uso del sangue

mi

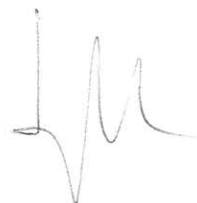
at

lu
Cus
Spn. cy
Gnt
8

TITOLO IV° - NORME FINALI

Articolo 5 Norma finale e di rinvio

1. Il presente contratto decentrato integrativo entra in vigore dal giorno successivo alla data di stipula definitiva.
2. Per tutto quanto non previsto dal presente contratto, le parti convengono di rinviare integralmente alle disposizioni vigenti contenute nei contratti Collettivi nazionali di Lavoro di categoria, alle norme non espressamente disapplicate dei Contratti Integrativi Aziendali nonché alle disposizioni legislative, nazionali e regionali, in materia.

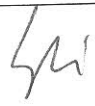
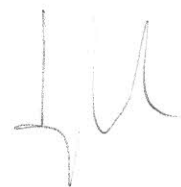


Contratto Integrativo Aziendale Area Dirigenza Medica

Allegato n. 1

**Fondi Contrattuali anni 2010 / 2011
rideterminati ai sensi
del C.C.N.L. 06.05.2010
del D.Lgs n. 150 del 27.10.2009
della Legge n. 122 del 30.7.2010**

**della
Dirigenza Medica**

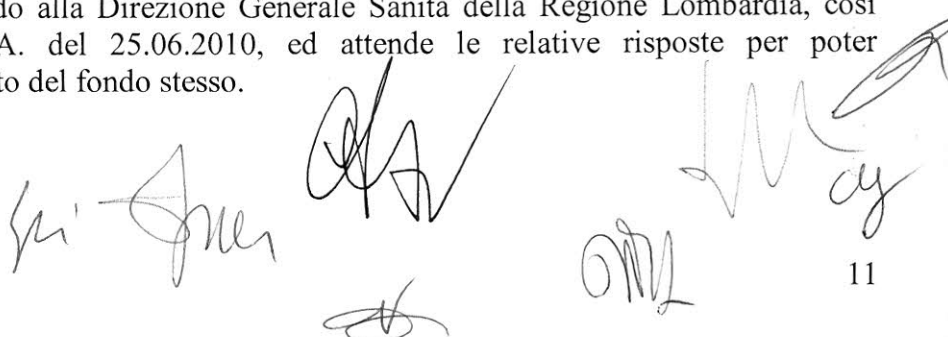


Art. 9, comma 2-bis Legge n. 122 del 30.7.2010

“A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010”

FONDO PER IL FINANZIAMENTO DI: indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa.					
		oneri	irap	Totale	
FONDO ANNO 2010	11.465.979,64	3.185.249,15	974.608,27	15.625.837,06	art.9 CCNL 06.05.2010
FONDO ANNO 2011	11.465.979,64	3.208.181,10	974.608,27	15.648.769,02	art.9 CCNL 06.05.2010
FONDO PER IL FINANZIAMENTO DEL: trattamento accessorio, legato alle condizioni di lavoro					
		oneri	irap	Totale	
FONDO ANNO 2010	2.157.893,19	537.315,40	183.420,92	2.878.629,51	art.10 CCNL 06.05.2010
FONDO ANNO 2011	2.157.893,19	541.631,19	183.420,92	2.882.945,30	art.10 CCNL 06.05.2010
FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA: retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale					
		oneri	irap	Totale	
FONDO ANNO 2010	65.103,22	16.210,70	5.533,77	86.847,70	art.11 CCNL 06.05.2010
FONDO ANNO 2011	65.103,22	16.340,91	5.533,77	86.977,90	art.11 CCNL 06.05.2010

L'Azienda comunica e le parti se ne danno reciprocamente atto di avere, in considerazione della scarsa capienza del fondo di cui all'art. 11 C.C.N.L. 06.05.2010 (Fondo per la retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale) dovuta all'operazione di conglobamento disposta dall'art. n. 41, commi 2 e 3, terza alinea, del C.C.N.L. 3.11.2005 nonché tenendo conto che alla data del presente contratto integrativo non è stata ancora attivata l'operazione di perequazione prevista dall'art. 9, comma 4 C.C.N.L. 3.11.2005, reiterato la richiesta di incremento del fondo alla Direzione Generale Sanità della Regione Lombardia, così come concordato con il C.I.A. del 25.06.2010, ed attende le relative risposte per poter eventualmente adeguare l'importo del fondo stesso.



Fondo di indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa		
in applicazione dell'art. 9 CCNL 06-05-2010 II biennio 2008-2009		
	ANNO	2010
Ammontare del fondo consolidato al 31/12/2003		
Riduzione fondo ex art. 41, 2° e 3° comma ccnl 3/11/2005 (conglobamenti)		
nella misura di 1/365 di 3.507.384,00		
TOTALE		11.319.423,57
art. 9, 3° comma CCNL 8/6/2000 II biennio economico: RIA personale cessato:		146.556,07
anno 2004 - 2005 - 2006 - 2007 - 2008 - 2009 - 2010 (provvisorio)		
Riduzione fondo ex artt. 41, 2° e 3° comma ccnl 3/11/2005 (conglobamenti)		
Posizione		
RIA		
articolo 10, comma 3 CCNL 05/07/2006		
risorse individuate negli artt. 3, 5 e 6, commi 8		
dal 01/01/2004		
dal 01/02/2005		
dal 31/12/2005		
articolo 10, comma 4 CCNL 05/07/2006		
A decorrere dal 31/12/2005 incremento di € 3,00 mensili (per 13 mensilità)		
per ogni dirigente in servizio al 31/12/2003 € 3,00 x 13 x n.535 dipendenti		
incremento nuovo ospedale n.7 unità		
articolo 24, comma 2 CCNL 17/10/2008		
A decorrere dal 01/01/2007		
incrementati dalle risorse individuate nell'art.20		
articolo 9, comma 2 CCNL 06/05/2010		
A decorrere dal 01/01/2009		
incrementati dalle risorse individuate nell'art.5		
articolo 9, comma 3 CCNL 06/05/2010		
A decorrere dal 01/01/2009		
incrementato di €215,80 annui lordi		
per ogni dirigente in servizio al 31/12/2007 583 dipendenti		
TOTALE FONDO		11.465.979,64

Fondo di indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa			
in applicazione dell'art. 9 CCNL 06-05-2010 II biennio 2008-2009			
	ANNO	2011	
Ammontare del fondo consolidato al 31/12/2003			
Riduzione fondo ex art. 41, 2° e 3° comma ccnl 3/11/2005 (conglobamenti)			
nella misura di 1/365 di 3.507.384,00			
TOTALE		11.465.979,64	
art. 9, 3° comma CCNL 8/6/2000 II biennio economico: RIA personale cessato:			0,00
anno 2004 - 2005 - 2006 - 2007 - 2008 - 2009 - 2010 (provvisorio)			
Riduzione fondo ex artt. 41, 2° e 3° comma ccnl 3/11/2005 (conglobamenti)			
Posizione			
RIA			
articolo 10, comma 3 CCNL 05/07/2006			
risorse individuate negli artt. 3, 5 e 6, commi 8 dal 01/01/2004			
dal 01/02/2005			
dal 31/12/2005			
articolo 10, comma 4 CCNL 05/07/2006			
A decorrere dal 31/12/2005 incremento di € 3,00 mensili (per 13 mensilità)			
per ogni dirigente in servizio al 31/12/2003 € 3,00 x 13 x n.535 dipendenti			
incremento nuovo ospedale n.7 unità			
articolo 24, comma 2 CCNL 17/10/2008			
A decorrere dal 01/01/2007			
incrementati dalle risorse individuate nell'art.20			
articolo 9, comma 2 CCNL 06/05/2010			
A decorrere dal 01/01/2009			
incrementati dalle risorse individuate nell'art.5			
articolo 9, comma 3 CCNL 06/05/2010			
A decorrere dal 01/01/2009			
incrementato di € 215,80 annui lordi			
per ogni dirigente in servizio al 31/12/2007 583 dipendenti			
TOTALE FONDO		11.465.979,64	

Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro			
in applicazione dell'art 10 CCNL 06-05-2010 II biennio 2008-2009			
	ANNO	2010	
Ammontare del fondo consolidato al 31/12/2003			
TOTALE			2.157.893,19
articolo 11, comma 2 ccnl 05/07/2006			
A decorrere dal 31/12/2005 ed a valere dal 01/01/2006			
incremento di € 12,38 mensili (per 13 mensilità)			
per ogni dirigente in servizio al 31/12/2003 € 12,38 x 13 x n.535 dipendenti			
per ogni dirigente in servizio al 31/12/2003 € 37,79 x 13 x n.535 dipendenti			
incremento 7 unità nuovo ospedale			
ind polizia giudiziaria			
articolo 25 comma 2 ccnl 17/10/2008 per l'anno 2007 € 74,83 per ogni dirigente in servizio al 31.12.2005 n.569			
articolo 25 comma 2 ccnl 17/10/2008 per l'anno 2008 € 138,98 per ogni dirigente in servizio al 31.12.2005 n.569 Tale importo assorbe e contiene l'incremento previsto per l'anno 2007			
TOTALE FONDO			2.157.893,19



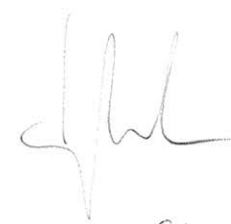






Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro			
in applicazione dell'art. 10 CCNL 06-05-2010 Il biennio 2008-2009			
		ANNO	2011
Ammontare del fondo consolidato al 31/12/2003			
TOTALE			2.157.893,19
articolo 11, comma 2 ccnl 05/07/2006			
A decorrere dal 31/12/2005 ed a valere dal 01/01/2006			
incremento di € 12,38 mensili (per 13 mensilità)			
per ogni dirigente in servizio al 31/12/2003 € 12,38 x 13 x n.535 dipendenti			
per ogni dirigente in servizio al 31/12/2003 € 37,79 x 13 x n.535 dipendenti			
incremento 7 unità nuovo ospedale			
ind polizia giudiziaria			
articolo 25 comma 2 ccnl 17/10/2008 per l'anno 2007 € 74,83 per ogni dirigente in servizio al 31.12.2005 n.569			
articolo 25 comma 2 ccnl 17/10/2008 per l'anno 2008 € 138,98 per ogni dirigente in servizio al 31.12.2005 n.569 Tale importo assorbe e contiene l'incremento previsto per l'anno 2007			
TOTALE FONDO			2.157.893,19



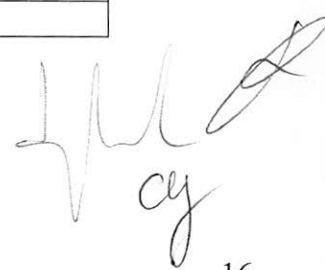




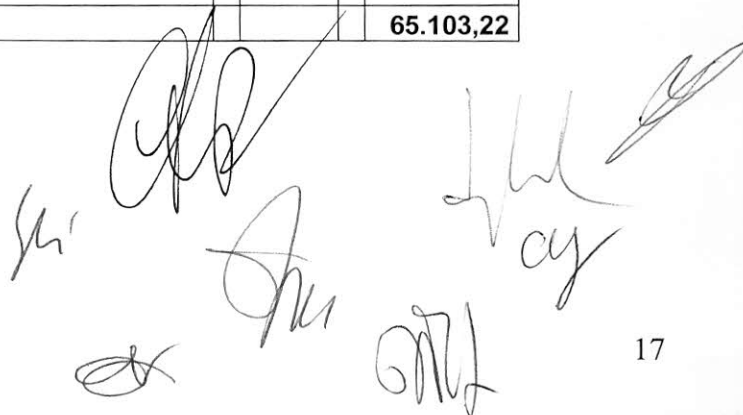



Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale			
in applicazione dell'art. 11 CCNL 06-05-2010 Il biennio 2008-2009			
		ANNO	2010
Ammontare del fondo consolidato al 31/12/2003			
Riduzione fondo ex art. 41, 2° e 3° comma ccnl 3/11/2005 (conglobamenti)			
Di 1/365 di 537.611,02			
TOTALE			65.103,22
Riduzione fondo ex artt. 41, 2° e 3° comma ccnl 3/11/2005 (conglobamenti)			
articolo 12, comma 3 CCNL 05/07/2006			
A decorrere dal 31/12/2005 e a valere dal 01/01/2006			
incremento di € 12,72 mensili (per 13 mensilità)			
per ogni dirigente in servizio al 31/12/2003 € 12,72 x 13 x n.535 dipendenti			
articolo 26 comma 2 CCNL 17/10/2008 per l'anno 2007 € 112,25 per ogni dirigente in servizio al 31.12.2005 n.569			
articolo 26 comma 2 CCNL 17/10/2008 per l'anno 2008 € 208,46 per ogni dirigente in servizio al 31.12.2005 n.569 Tale importo assorbe e contiene l'incremento previsto per l'anno 2007			
articolo 11 comma 2 CCNL 06/05/2010 per l'anno 2009 € 145,70 per ogni dirigente in servizio al 31.12.2007 n.583			
TOTALE			65.103,22



Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale			
in applicazione dell'art. 11 CCNL 06-05-2010 II biennio 2008-2009			
	ANNO	2011	
Ammontare del fondo consolidato al 31/12/2003			
Riduzione fondo ex art. 41, 2° e 3° comma ccnl 3/11/2005 (conglobamenti)			
Di 1/365 di 537.611,02			
TOTALE			65.103,22
Riduzione fondo ex artt. 41, 2° e 3° comma ccnl 3/11/2005 (conglobamenti)			
articolo 12, comma 3 CCNL 05/07/2006			
A decorrere dal 31/12/2005 e a valere dal 01/01/2006			
incremento di € 12,72 mensili (per 13 mensilità)			
per ogni dirigente in servizio al 31/12/2003 € 12,72 x 13 x n.535 dipendenti			
articolo 26 comma 2 CCNL 17/10/2008 per l'anno 2007 € 112,25 per ogni dirigente in servizio al 31.12.2005 n.569			
articolo 26 comma 2 CCNL 17/10/2008 per l'anno 2008 € 208,46 per ogni dirigente in servizio al 31.12.2005 n.569 Tale importo assorbe e contiene l'incremento previsto per l'anno 2007			
articolo 11 comma 2 CCNL 06/05/2010 per l'anno 2009 € 145,70 per ogni dirigente in servizio al 31.12.2007 n.583			
TOTALE FONDO			65.103,22

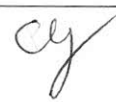


Contratto Integrativo Aziendale Area Dirigenza Medica

Allegato n. 2

**Criteri per l'attribuzione della Retribuzione di
risultato e premio per la qualità della prestazione
individuale**

**della
Dirigenza Medica**



Il presente accordo viene stipulato in attesa che la Regione Lombardia si esprima in merito alla domanda di perequazione conseguente all'azzeramento del "Fondo retribuzione di risultato e premio per qualità della prestazione individuale" (art. n. 56 C.C.N.L. 3/11/2005 biennio economico 2002-2003 e art. n. 12 biennio economico 2004-2005 C.C.N.L. 5/7/2006) dovuto al "conglobamento" disposto dall'art. n. 41, commi 2 e 3, terza alinea, del CCNL 3.11.2005.

In applicazione dell'art. n. 4 del C.C.N.L. 03.11.2005, con l'osservanza dei criteri ivi individuati, le parti sottoscrivono e concordano quanto segue:

Retribuzione di risultato art. n. 11 C.C.N.L. 6.5.2010

Premesso che:

- il fondo della retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale è annualmente destinato a costituire una componente retributiva correlata ai risultati raggiunti dai dirigenti e finalizzata anche a costituire un premio per il conseguimento di livelli di particolare qualità della prestazione;
- la retribuzione di risultato è strettamente correlata alla realizzazione dei programmi e progetti aventi come obiettivo il raggiungimento dei risultati prestazionali prefissati ed il rispetto della disponibilità complessiva di spesa assegnate alle singole strutture sulla base della metodologia della negoziazione per budget;
- il predetto fondo è destinato a promuovere il miglioramento organizzativo e l'erogazione dei servizi per la realizzazione degli obiettivi generali dell'azienda finalizzati al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, efficacia ed economicità dei servizi istituzionali.

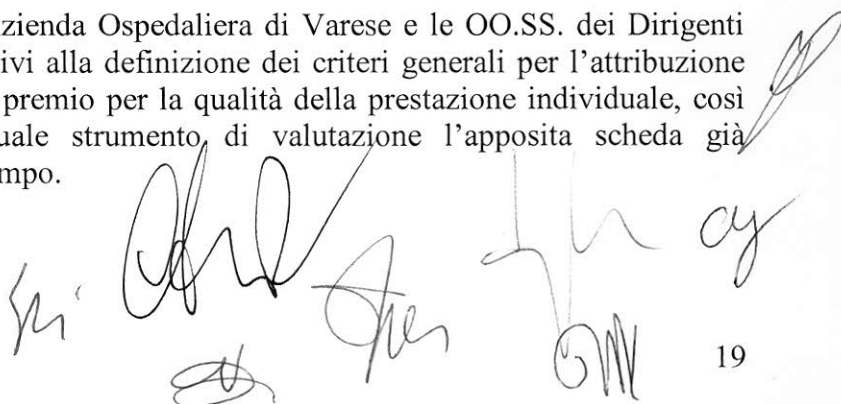
Rilevato che la Direzione Generale, a conclusione della fase negoziale con i responsabili di Dipartimento, coadiuvati dai Responsabili di Unità Operativa, ha individuato gli obiettivi da realizzare all'interno delle articolazioni organizzative aziendali, assegnando le risorse umane, strumentali e finanziarie necessarie al loro raggiungimento.

Il sistema incentivante è improntato sul modello consolidato e quindi si basa su obiettivi aziendali di unità operativa distinti in:

- finanziari
- organizzativi

Gli obiettivi negoziati, vengono successivamente illustrati dal dirigente responsabile, ed assegnati formalmente a tutti i dirigenti dell'Unità Operativa/Dipartimento e l'erogazione dell'incentivo è strettamente connessa ai risultati conseguiti in relazione alla realizzazione degli obiettivi assegnati, valutati dalla competente Nucleo di Valutazione delle Prestazioni di cui al D.Lgs 150/2009 ed alla Legge 122/2010.

Visti gli accordi tra la delegazione dell'Azienda Ospedaliera di Varese e le OO.SS. dei Dirigenti Medici, siglati negli anni precedenti, relativi alla definizione dei criteri generali per l'attribuzione del fondo della retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale, così come oltre specificato, si conferma quale strumento di valutazione l'apposita scheda già ampiamente condivisa ed aggiornata nel tempo.



Considerato che, così come previsto dai vigenti CC.CC.NN.LL. e dal D.Lgs 150/2009, i progetti dovranno definire gli obiettivi prefissati ed i parametri di misurazione del raggiungimento dei risultati, nonché i compensi previsti commisurati al grado di raggiungimento degli obiettivi. Considerato inoltre che nella determinazione della retribuzione di risultato si deve tenere conto degli effetti di ricaduta dei sistemi di valutazione dell'attività dei dirigenti.

Conglobamento

Constatato quanto disposto con art. 41 del C.C.N.L. 3.11.2005, commi 2 e 3, terza alinea dove si prevede, con decorrenza 31 dicembre 2003, per i dirigenti medici con anzianità di servizio pari o superiore ai cinque anni e per i dirigenti medici con rapporto di lavoro esclusivo con anzianità di servizio inferiori a cinque anni, il conglobamento ed il conseguente riassorbimento nel trattamento economico, stabilito con il comma 1 dello stesso articolo, dell'importo di €. 1.245,24 con conseguente riduzione in misura annua pro-capite del fondo previsto dall'art. 56 del C.C.N.L. 3.11.2005.

Preso atto della consistenza del fondo di cui all'art. 11 del C.C.N.L. 6.5.2010 e di quanto sopra premesso, si stipula il presente accordo aziendale nel rispetto delle disponibilità economiche previste dal fondo di cui sopra, che potrà essere incrementato da quanto dovesse residuare dai fondi ex art.li 9 e 10 del C.C.N.L. 6.5.2010, precisando che:

1. Secondo la disponibilità del Fondo per la retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale, ciascun dipendente parteciperà, secondo le modalità ed i criteri di cui ai successivi punti alla ripartizione del fondo.
2. La distribuzione a saldo del Fondo per la retribuzione di risultato, è subordinata alla realizzazione degli obiettivi misurati per ogni unità operativa, alla quantificazione definitiva del fondo, ed avverrà come segue:

A) Raggiungimento obiettivi al 100%

RAPPORTO FONDO/ACCONTI EROGATI	IPOTESI OPERATIVE CONSEQUENTI
1) Fondo pari a quote acconto erogate	Conferma quote acconto erogate
2) Fondo superiore a quote acconto erogate	Erogazione quota residua mediante saldo
3) Fondo inferiore a quote acconto erogate	Recupero quote acconto eccedenti in proporzione valore quote erogate

B) Raggiungimento parziale obiettivi

Una volta proporzionalmente ridotto il Fondo, valgono i criteri di ripartizione di cui alla precedente lettera A) in relazione alla parte spettante.

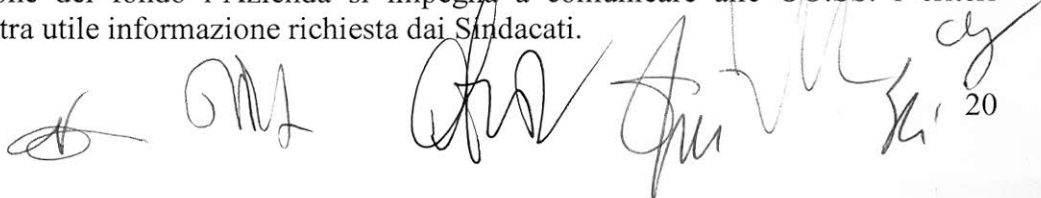
C) Mancato raggiungimento degli obiettivi

Recupero delle quote di acconto erogate

Premio per la prestazione della qualità individuale art. 66 CCNL 5.12.1996

In relazione alla prosecuzione del processo di aziendalizzazione come sopra evidenziato, il fondo unico per la qualità della prestazione individuale, è utilizzato, in linea con le modalità impiegate negli anni precedenti, a titolo di riconoscimento delle attività connesse con gli obiettivi principali stabiliti dall'Azienda, tenuto conto dei fattori di valutazione di cui al 3° comma dell'art. 66.

Prima della distribuzione del fondo l'Azienda si impegna a comunicare alle OO.SS. i criteri adottati, nonché ogni altra utile informazione richiesta dai Sindacati.



Retribuzione di risultato

Viene confermato per la distribuzione del fondo dello stipendio di risultato, il sistema definito con gli accordi siglati dal 2000 al 2010 limitatamente al raggiungimento di obiettivi di Unità Operativa, secondo la metodologia di budget.

Obiettivi di Unità Operativa

Gli obiettivi assegnati a ciascuna U.O. sono quelli descritti nelle schede di budget, con illustrazione degli indicatori per obiettivo, così come condivisi e sottoscritti dai Responsabili di U.O.

Tali obiettivi sono suddivisi di norma in:

- obiettivi informativi/qualità
- attività/sanitari
- finanziari/indicatori economici

Il raggiungimento degli obiettivi è valutato sulla base dello scostamento tra valore previsto e valore ottenuto dell'indicatore riportato nella scheda di budget ed in particolare:

PUNTEGGIO OBIETTIVI (Base 100)	
Punteggio raggiunto	riconoscimento indennità risultato
da 90 a 100	100%
da 80 a 89	80%
da 70 a 79	60%
da 60 a 69	40%
da 50 a 59	20%
fino a 49	0

Il Responsabile di U.O. è tenuto a coinvolgere tutto il personale appartenente all'Unità Operativa, richiedendo la fattiva partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, dandone riscontro all'amministrazione dell'avvenuto coinvolgimento.

Individuazione del budget di risultato per Unità Operativa

Il budget di Unità Operativa, alimentato dallo stipendio di risultato, è costituito dalle quote individuate per ciascuna posizione, cui vanno aggiunte le eventuali disponibilità provenienti dall'anno precedente.

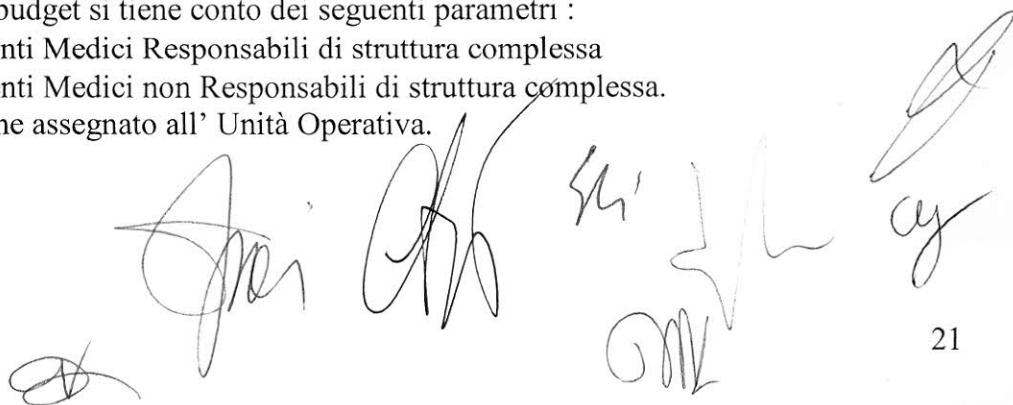
Il budget di Unità Operativa viene definito sulla base del fabbisogno di personale.

Su tale importo vengono evidenziate le quote di abbattimento per i Dirigenti Medici a rapporto di lavoro non esclusivo.

Nella quantificazione del budget si tiene conto dei seguenti parametri :

- 1,5 per i Dirigenti Medici Responsabili di struttura complessa
- 1 per i Dirigenti Medici non Responsabili di struttura complessa.

Il budget così definito viene assegnato all' Unità Operativa.



Criteri di distribuzione del budget all'interno dell'U.O.

Nei limiti del budget assegnato, successivamente alla verifica del raggiungimento degli obiettivi da parte del Nucleo di valutazione delle Prestazioni, l'attribuzione del compenso di risultato è effettuata a conclusione delle procedure legate al sistema di valutazione del personale dirigenziale di cui alla delibera aziendale n. 1524 del 30.12.2010.

Criteri di liquidazione

In conformità alle prescrizioni contrattuali, che subordinano la corresponsione della retribuzione di risultato alla verifica del raggiungimento degli obiettivi da parte del Nucleo di valutazione delle prestazioni (D.Lgs 150/2009), si prevede di norma il pagamento di un acconto pari al 50% entro il mese di giugno dell'anno di competenza (previa valutazione dello stato di avanzamento degli obiettivi assegnati) e del relativo saldo a conclusione del processo di valutazione.

Criteri di valutazione per gli obiettivi di Unità Operativa

1. Il compenso spetta ai Dirigenti formalmente destinatari degli obiettivi tenendo conto dell'effettiva presenza in servizio. Per i Dirigenti Medici assunti a tempo indeterminato o incaricati il compenso non sarà corrisposto per i primi 6 mesi (periodo di prova).
2. Il compenso è corrisposto in stretta correlazione al grado di raggiungimento degli obiettivi, verificato dal Nucleo di valutazione delle Prestazioni.

Il collegamento dell'incentivo ai risultati economici

Il raggiungimento degli obiettivi è valutato sulla base dello scostamento tra valore previsto e valore ottenuto dell'indicatore riportato nella scheda dell'indicatore.

Se gli obiettivi vengono raggiunti solo parzialmente gli importi verranno liquidati con le seguenti percentuali:

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%

Metodologia di valutazione

Viene assunta la metodologia di valutazione per risultati, articolata nelle seguenti fasi:

- colloquio per l'assegnazione degli obiettivi
- modalità operative per il perseguimento degli obiettivi
- verifiche periodiche da parte del Nucleo di Valutazione e delle Prestazioni a cui seguirà l'eventuale liquidazione del I° semestre
- valutazione dei risultati finali conseguiti da parte del Nucleo di Valutazione e delle Prestazioni
- comunicazione delle valutazioni finali.

Varese, 6 marzo 2013