



Politiche sindacali

Varese, ^{115.} ~~25 maggio~~ 2004

PREINTESA AZIENDALE RELATIVA A:

DEFINIZIONE DEI CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PREMIO PER LA QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE DEI DIRIGENTI APPARTENENTI AI RUOLI AMMINISTRATIVO TECNICO E PROFESSIONALE. ANNO 2004

L'anno 2004, addì ^{undici del mese di giugno} ~~venticinque del mese di maggio~~, presso la sede dell'Azienda ospedaliera Fondazione Macchi di Varese tra:

la Delegazione Trattante dell'Azienda medesima costituita da:

- Dott. Roberto ROTASPERTI Direttore Generale
- Dott. Sergio TADIELLO Direttore Amministrativo
- Dott. Stefano ZENONI Direttore Sanitario
- Dott. Giuseppe MICALE Dirigente U.O. Sviluppo e Gest. del personale

e le Organizzazioni Sindacali dei Dirigenti Amministrativi Professionali e Tecnici del SSN di seguito indicate:

FIST CISL
UIL SANITA'

Geom. Stefano Masini
Dott. Claudio Blancato

concordano le seguenti materie:

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 e 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, di efficacia e di economicità dei servizi istituzionali;
- la retribuzione di risultato compensa anche l'eventuale superamento dell'orario di lavoro per il raggiungimento dell'obiettivo assegnato;

Rilevato che

Il Direttore Generale sta conducendo la fase negoziale con i responsabili di Unità Operativa, per l'individuazione degli obiettivi da realizzare all'interno delle articolazioni organizzative aziendali, assegnando le risorse umane, strumentali e finanziarie necessarie al loro raggiungimento;

il sistema premiante dell'anno 2004 è improntato sul modello consolidato e quindi si basa su obiettivi aziendali di unità operativa così distinti:

- finanziari
- organizzativi

Gli obiettivi negoziati, sono oggetto del debito informativo del dirigente responsabile verso tutti i dirigenti dell'Unità Operativa/Dipartimento, ai quali vengono formalmente assegnati;

L'erogazione dell'incentivo è strettamente connessa ai risultati conseguiti in relazione alla realizzazione degli obiettivi assegnati, valutati dalla competente Unità di Valutazione e del Controllo Strategico ai sensi del D.lgs. n. 286/1999;

Visti

Gli accordi tra la delegazione trattante dell'Azienda Ospedaliera di Varese e le OO.SS. dei Dirigenti Amministrativi, Professionali, Tecnici, siglati in data 09.02.1999, 26.03.1999, 23.05.2001, 24.05.2002 e da ultimo 13.05.2003, relativi alla definizione dei criteri generali per l'attribuzione del fondo della retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale rispettivamente per gli anni a partire dal 1998 fino al 2003;

Gli obiettivi fissati per l'anno 2004, così come specificati in seguito;

L'articolo 4 del C.C.N.L. dei Dirigenti Amministrativi, Professionali e Tecnici, siglato il 08.06.2000;

Considerato che

l'impianto generale proposto per l'anno 2003, relativamente agli obiettivi assegnati al personale dirigente prevedeva due ordini di obiettivi di budget per la singola articolazione organizzativa, di cui la prima comprensiva di 'obiettivi finanziari' con peso pari a 70 punti su 100, ed una seconda corrispondente ai rimanenti 30 punti relativa ad 'obiettivi organizzativi';

Considerato infine che

come previsto nel vigente C.C.N.L. i progetti dovranno definire gli obiettivi prefissati e i parametri di misurazione del raggiungimento dei risultati, nonché i compensi previsti commisurati anche all'effettivo apporto individuale;

Preso atto

della tabella allegata riassuntiva dei fondi a disposizione per l'anno 2004;

Tutto quanto sopra premesso

si stipula

il presente accordo aziendale, relativo a quanto in oggetto, nel rispetto delle disponibilità economiche previste dal fondo di cui all'art. 52 del C.C.N.L. siglato il 08.06.2000 e l'art. 9 del C.C.N.L. relativo al secondo biennio economico 2000-2001 siglato il 8.6.2000, e che potrà essere incrementato da quanto dovesse residuare dai fondi, di cui agli articoli richiamati dallo stesso contratto.

RETRIBUZIONE DI RISULTATO ARTT. 52 I biennio economico e 9 II biennio economico

1. Secondo la disponibilità del Fondo per la retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale, per l'anno 2004 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 2004, 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)

C) Mancato raggiungimento degli obiettivi

Recupero delle quote di acconto erogate

PREMIO PER LA PRESTAZIONE DELLA QUALITA' INDIVIDUALE ART. 63 C.C.N.L. 05.12.1996

In relazione alla prosecuzione del processo di aziendalizzazione come sopra evidenziato, il fondo unico per la qualità della prestazione individuale relativo all'anno 2004, è utilizzato, 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. 63.

Entro 1 mese dalla 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 ANNO 2004

Viene confermato per la distribuzione del fondo dello stipendio di risultato anno 2004, il sistema definito con gli accordi del 09.02.1999, 26.03.1999, 23.05.2001 24.05.2002 e del 13.05.2003, 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.

Gli obiettivi per l'anno 2004 sono suddivisi come segue:

Obiettivi di Unità Operativa

Gli obiettivi assegnati a ciascuna U.O. sono quelli riportati nelle schede di budget, così come condivisi e sottoscritti dai Responsabili di U.O.

Tali obiettivi sono suddivisi di norma in:

- Finanziari
- Organizzativi

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

Individuazione del budget di risultato per Unità Operativa

Il budget di U.O., alimentato dal fondo dello stipendio di risultato, è costituito dalle quote individuate per ciascuna posizione, secondo i valori parametrali stabiliti per la distribuzione dello stipendio di posizione variabile ente, cui vanno aggiunte le eventuali disponibilità provenienti dall'anno 2003 (vedi all. 1).

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

Nei limiti del budget assegnato, fermi restando i criteri di valutazione, l'attribuzione del compenso di risultato è effettuata sulla base dell'attività svolta dall'Unità di valutazione e del controllo strategico. Viene sospeso l'accordo del 12.12.2002 riguardante il sistema di valutazione del personale dirigenziale, con l'impegno delle parti di rivedere il contenuto delle schede entro il 30.11.2004, in caso contrario si darà applicazione all'accordo del 12.12.2002. Le parti concordano di rivedersi il giorno 27.09.2004 alle ore 15,00

L'acconto viene mantenuto per l'anno in corso nella stessa misura prevista per l'anno 2003.

Criteri di valutazione per gli obiettivi di Unità Operativa

1. Il compenso spetta ai Dirigenti formalmente destinatari degli obiettivi e tenuto conto dell'effettiva presenza in servizio. Per i Dirigenti Amministrativi, Professionali e Tecnici assunti a tempo indeterminato il compenso non sarà corrisposto per i primi 6 mesi (periodo di prova) come anche per i Dirigenti Amministrativi, Professionali e Tecnici incaricati.
2. Il compenso è corrisposto in stretta correlazione al grado di raggiungimento degli obiettivi, verificata dall'Unità di valutazione e del controllo strategico, e sarà liquidato secondo i valori parametrali stabiliti per la distribuzione dello stipendio di posizione variabile ente.

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% e avvio procedura requisiti U.O. e Dirigenti
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 dell'Unità di Valutazione e del controllo strategico a cui seguirà l'eventuale liquidazione del I semestre
- valutazione dei risultati finali conseguiti da parte dell'Unità di valutazione e del controllo strategico
- comunicazione delle valutazioni finali.

Obiettivi strategici aziendali

Le parti concordano di destinare per l'anno 2004 la somma di Euro 10.329,14 (pari a Lire 20.000.000) finalizzata a finanziare progetti strategici secondo le seguenti modalità:

i progetti strategici aziendali dovranno essere:

- coerenti con il piano generale di sviluppo stabilito dalla Regione Lombardia;
- comunicati alle Organizzazioni sindacali Aziendali;
- adottati formalmente entro il 30.09.2004;
- verificati alla conclusione del progetto da parte dell'Unità di valutazione e del controllo strategico, per l'attestazione in ordine ai risultati raggiunti.

Dichiarazione a verbale delle OO.SS.

Le Organizzazioni sindacali, nel confermare la necessità di rivedere il sistema di valutazione con maggiore attenzione alla professionalità del dirigente, chiedono che la sospensione della scheda individuale di valutazione operi anche sull'accordo per l'anno 2003.

FIL CILL
JUL

UIL SANITARI
PUGO

4

ALLEGATO 1

FONDO RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PREMIO PER LA QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE (art. 52 C.C.N.L. 8/6/2000 I biennio economico, art. 9 C.C.N.L. 8/6/2000 II biennio economico).

Fondo produttività collettiva 2004	Euro 135.464,80 (pari a L. 262.296.430)
individuale 2004	Euro 1.380,85 (pari a L. 2.673.699)
Totale 2004	Euro 136.845,65 (pari a L. 264.970.129)

di cui quota di Euro 10.329,14 (pari a Lire 20.000.000) per obiettivi strategici

PER: RETRIBUZIONE DI POSIZIONE, EQUIPARAZIONE, SPECIFICO TRATTAMENTO O INDENNITA' PER I DIRIGENTI CON INCARICO DI DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA (art. 50 C.C.N.L. 8/6/2000 I biennio economico, art. 8 C.C.N.L. 8/6/2000 II biennio economico).

Fondo 2004	€ 473.263,74 (pari a L. 916.366.383)
Incremento 0,15% monte salari 1999 art. 36 code contrattuali febbraio 2004	€ 1.787,16 (pari a L. 3.460.424)
Totale 2004	€ 475.050,90 (pari a L. 919.826.807)

Handwritten signature 'M' on the right side of the table.