



Politiche sindacali

Varese, 15 Dicembre 2008

INTESA AZIENDALE RELATIVA A:

DEFINIZIONE DEI CRITERI GENERALI
per la
ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PREMIO PER LA
QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE
alla
DIRIGENZA DEL RUOLO MEDICO
ANNO 2008

L'anno **2008**, addì **quindici** del mese di **dicembre**, presso la sede dell'Azienda Ospedaliera "Ospedale di Circolo e Fondazione Macchi" di Varese tra:

la Delegazione Trattante dell'Azienda medesima costituita da:

- | | | | |
|------------------|-------------|---|--------------------|
| • Dott. Walter | BERGAMASCHI | Direttore Generale | <i>Bergamaschi</i> |
| • Dott. Sergio | TADIELLO | Direttore Amministrativo | <i>Tadiello</i> |
| • Dott. Roberto | RIVA | Direttore Sanitario | <i>Riva</i> |
| • Dott. Andrea | LARGHI | Direttore Medico di Presidio | |
| • Dott. Giuseppe | MICALE | Dirigente U.O. Sviluppo e Gest. Risorse Umane | <i>Micale</i> |

e le Organizzazioni Sindacali dei Dirigenti Medici del SSN di seguito indicate:

- | | | |
|-------------------|--|--|
| • A.N.A.A.O. | Dr. Ottavio Amatruda
Dr. Carlo Fraticelli
Dr. Maurizio Zorzan | <i>Amatruda</i>
<i>Fraticelli</i>
<i>Zorzan</i> |
| • C.I.M.O. | Dr. Pier Maria Morresi
D.ssa Pierina Coniglione | <i>Morresi</i>
<i>Coniglione</i> |
| • A.N.P.O. | Dr. Francesco Perlasca
Dr. Demetrio Latella | <i>Perlasca</i>
<i>Latella</i> |
| • A.A.R.O.I. | Dr. Daniele Bertollo
Dr.ssa Cristina Mascheroni
Dr.ssa Carmela Scuderi | <i>Bertollo</i>
<i>Mascheroni</i>
<i>Scuderi</i> |
| • S.N.R. | Dr. Diego De Palma | <i>De Palma</i> |
| • F.E.S.M.E.D. | Dr. Roberto Monico | <i>Monico</i> |
| • A.O.G.O.I. | Dr. Gaetano Campagna | <i>Campagna</i> |
| • FIST C.I.S.L. | Dr. Edoardo Duratorre | <i>Duratore</i> |
| • FIALS Medici | D.ssa Grazia Zagami | <i>Zagami</i> |
| • C.G.I.L. Medici | Dr. Alberto Grasso | <i>Grasso</i> |

DEFINIZIONE DEI CRITERI GENERALI
per la
**ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PREMIO PER LA
QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE**
alla
DIRIGENZA DEL RUOLO MEDICO
ANNO 2008

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. 56 C.C.N.L. 3/11/2005 biennio economico 2002-2003 e art. 12 biennio economico 2004-2005 C.C.N.L. 5/7/2006) dovuto al "conglobamento" disposto dall'art. 41, commi 2 e 3, terza alinea, del CCNL 3.11.2005.

In applicazione dell'art. 4 del CCNL 3.11.2005, con l'osservanza dei criteri ivi individuati, le parti sottoscrivono e concordano quanto segue:

Retribuzione di risultato art. 26 C.C.N.L. 17.10.2008

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 premiante dell'anno 2008 è improntato sul modello consolidato e quindi si basa su obiettivi aziendali di unità operativa distinti in:

- finanziari
- organizzativi

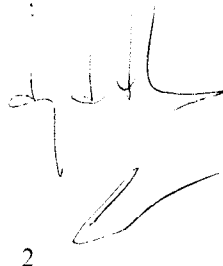
Gli obiettivi negoziati, vengono successivamente illustrati dal dirigente responsabile, ed assegnati formalmente a tutti i dirigenti dell'Unità Operativa/Dipartimento e l'erogazione dell'incentivo è strettamente connessa ai risultati conseguiti in relazione alla realizzazione degli obiettivi assegnati, valutati dalla competente Unità di Valutazione e del Controllo Strategico ai sensi del D.lgs n. 286/1999.

Visti gli accordi tra la delegazione dell'Azienda Ospedaliera di Varese e le OO.SS. dei Dirigenti Medici, siglati nel periodo 1999/2007, 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.

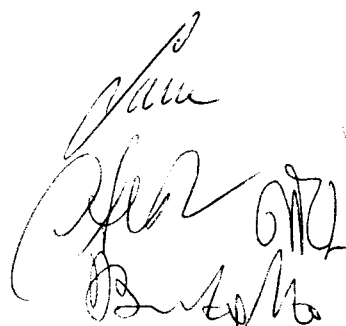




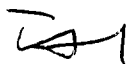




2







DEFINIZIONE DEI CRITERI GENERALI
per la
ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PREMIO PER LA QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE
alla
DIRIGENZA DEL RUOLO MEDICO
ANNO 2008

Considerato che l'impianto generale proposto per l'anno 2008, relativamente agli obiettivi assegnati al personale dirigente prevede quattro ordini di obiettivi di budget per la singola articolazione organizzativa, di cui:

- obiettivi informativi
- SISS
- sanitari
- finanziari

Considerato infine che, come previsto dal 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 ed al raggiungimento degli obiettivi.

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 tabella sotto riportata, riassuntiva della consistenza per l'anno 2008 del fondo di cui all'art. 26 del C.C.N.L. 17.10.2008 e di quanto sopra premesso, si stipula il presente accordo aziendale nel rispetto delle disponibilità economiche previste dal fondo di cui all'art. 26 del C.C.N.L. 17.10.2008, che potrà essere incrementato da quanto dovesse residuare dai fondi ex articoli 24 e 25 del C.C.N.L. 17.10.2008, precisando che:

1. Secondo la disponibilità del Fondo per la retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale, per l'anno 2008 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 2008, 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%

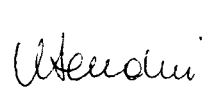
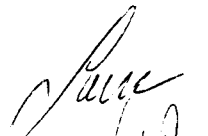
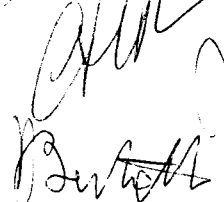
RAPPORTO FONDO/ACCONTI EROGATI	IPOTESI OPERATIVE CONSEQUENTI
1) Fondo pari a quote acconto erogate	Conferma quote acconto erogate
2) Fondo superiore a quote acconto erogate	Erogazione quota residua mediante saldo
3) Fondo inferiore a quote acconto erogate	Recupero quote acconto eccedenti in proporzione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

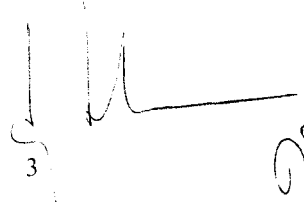
B) Raggiungimento parziale obiettivi

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

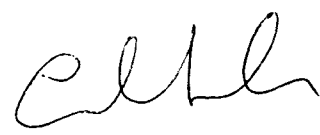
C) Mancato raggiungimento degli obiettivi

Recupero delle quote di acconto erogate





DEFINIZIONE DEI CRITERI GENERALI
per la
ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PREMIO PER LA
QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE
alla
DIRIGENZA DEL RUOLO MEDICO
ANNO 2008

Retribuzione di risultato anno 2008

Viene confermato per la distribuzione del fondo dello stipendio di risultato anno 2008, il sistema definito con gli accordi siglati dal 2000 al 2007 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
- SISS
- sanitari
- finanziari

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 dallo stipendio di risultato, è costituito dalle quote individuate per ciascuna posizione, cui vanno aggiunte le eventuali disponibilità provenienti dall'anno 2007.

Il budget di U.O. 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'U.O.

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

Nei limiti del budget assegnato, successivamente all'attività svolta dall'unità di valutazione e del controllo strategico, l'attribuzione del compenso di risultato è effettuata secondo la metodologia siglata con l'accordo del 12.12.2002 riguardante il sistema di valutazione del personale dirigenziale:

1. il Dirigente responsabile di struttura complessa e di staff viene valutato da parte dell'alta Direzione Aziendale;
2. il Dirigente responsabile di struttura complessa valuta i Dirigenti non responsabili di struttura complessa.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

DEFINIZIONE DEI CRITERI GENERALI
per la
ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PREMIO PER LA
QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE
alla
DIRIGENZA DEL RUOLO MEDICO
ANNO 2008

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 dall'Unità di valutazione e del controllo strategico.

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.

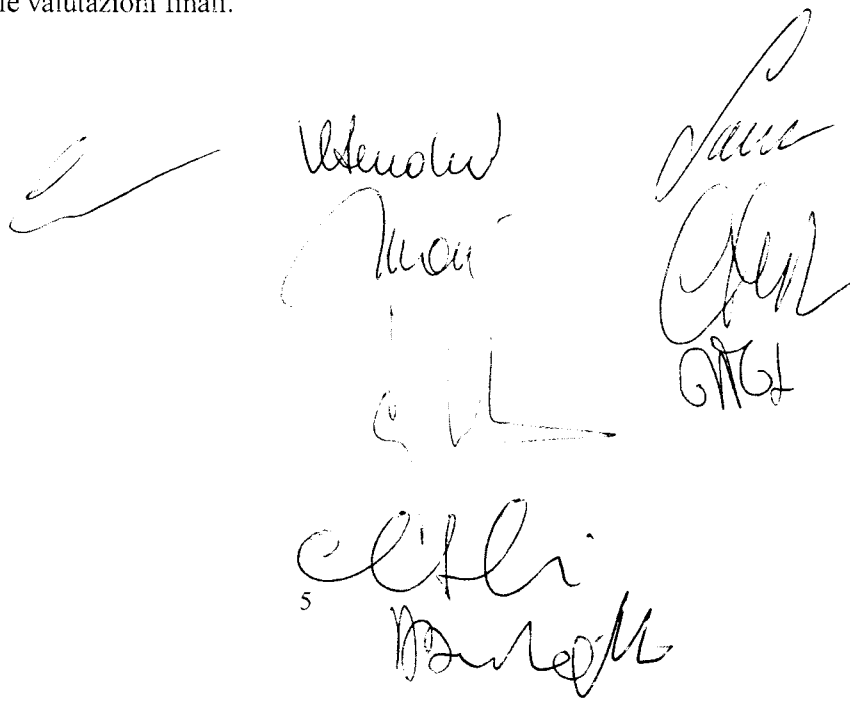
Se gli obiettivi vengono raggiunti solo parzialmente gli importi verranno liquidati con le seguenti percentuali:

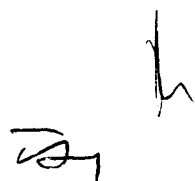
fino al 49%	0%
dal 50% al 59%	20%
dal 60% al 69%	40%
dal 70% al 79%	60%
dal 80% al 89%	80%
dal 90% al 100%	100%

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 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.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a signature that appears to be 'L'. In the center, there are two signatures, one of which is 'Mani'. To the right, there is a signature that looks like 'Lanc' and another one below it that is partially legible as 'G...'. At the bottom center, there is a signature that appears to be 'C.lli' with a small '5' below it, and another signature below that that is partially legible as 'B...'. There are also some other initials and marks scattered around.

A handwritten signature or mark in the bottom left corner, possibly 'L' or 'h'.

FONDO RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PREMIO PER LA QUALITA' DELLA
PRESTAZIONE INDIVIDUALE – DIRIGENZA MEDICA
(art. 26 C.C.N.L. 17/10/2008).

€ residui art. 24 e 25 CCNL 17.10.2008
 € residui art. 24 e 25 CCNL 17.10.2008
 € residui art. 24 e 25 CCNL 17.10.2008

ORGANIZZAZIONI SINDACALI

CGIL MEDIC
ANAA ASSOCIATED
CINCO ANNUAL
Tender
S. 12
ANAA
XARD

ONC
 SVR
 ANAIO
 XARD