



Ospedale
di Circolo

Fondazione
Macchi



Ospedale di Circolo e Fondazione Macchi
AZIENDA OSPEDALIERA - POLO UNIVERSITARIO

Struttura Complessa Risorse Umane
Ufficio Relazioni Sindacali

Contratto Integrativo Aziendale Area Dirigenza Professionale Tecnica e Amministrativa

2012 - 2013

Sistema Sanitario  Regione
Lombardia

Varese, 11.02.2014

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

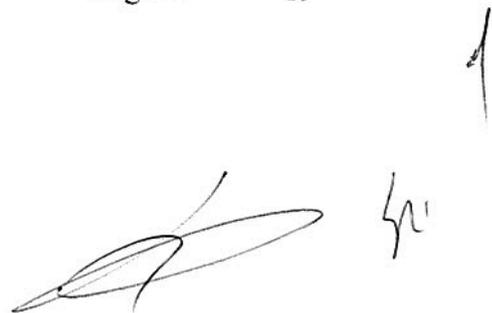
Articolo 4	Definizione dei criteri di attribuzione della Retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale	Pagina	6
Articolo 5	Interpretazione autentica dei “Criteri di distribuzione della Retribuzione di Risultato”	Pagina	7
Articolo 6	Modalità fruizione Ferie	Pagina	7 – 8

TITOLO IV° - NORME FINALI

Articolo 7	Norma finale e di rinvio	Pagina	8
------------	--------------------------	--------	---

ALLEGATI AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

ALLEGATO 1)	Prospetti fondi contrattuali 2010-2011	Pagina	9 - 13
ALLEGATO 2)	Criteri per l’attribuzione della Retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale	Pagina	14 - 18
	Nota a verbale	Pagina	19



Addì 11 febbraio 2014 presso l'Azienda Ospedaliera "Ospedale di Circolo e Fondazione Macchi" di Varese, ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione dell'Azienda Ospedaliera, e le Organizzazioni Sindacali della Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa, quali parti costituenti la Delegazione Trattante in sede di contrattazione collettiva integrativa aziendale.

Premesso che

- In data 19.07.2013 la Delegazione Trattante ha sottoscritto l'ipotesi di Contratto Integrativo;
- Successivamente in data 19.07.2013 con nota prot. n. 0025862 il Direttore della S.C. Risorse Umane ha provveduto alla trasmissione dell'ipotesi di Contratto Integrativo al Collegio Sindacale;
- Il Collegio Sindacale, nel verbale n. 11 del 14.11.2013:
 - 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. 40 - bis 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 Professionale, Tecnica e Amministrativa.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

- Dott. Andrea LARGHI Direttore Medico Presidio Varese
- Dott. Rosario DIOLOSA' Responsabile Politiche Sindacali e Valutazione del Personale

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

- CISL
- Dott. Damiano GHILOTTI
- Sig. Nino VENTOLA

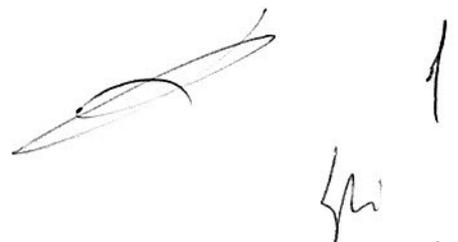
TITOLO I° - DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 Campo di applicazione

1. Il presente Contratto Integrativo Aziendale si applica a tutto il personale appartenente all'Area della Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa, 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 richiamato 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.

Handwritten signature and initials in black ink, located at the bottom right of the page.

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 Professionale, Tecnica e Amministrativa, è assicurato dai fondi previsti dagli articoli n. 8, 9 e 10 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 la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa - Art. n. 8 (c.d. "fondo di posizione");
 - b) Fondo per trattamento accessorio legato a condizioni di lavoro Art. n. 9 (c.d. "fondo accessorie");
 - c) Fondo per retribuzione di risultato e qualità della prestazione individuale Articolo n. 10 (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 n. 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, ferma restando la solidarietà tra i fondi stessi.
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 per la qualità della prestazione individuale

1. Le parti, preso atto che con i Contratti Integrativi Aziendali del 25.06.2009 - 31.03.2011 - 26.09.2011 e 31.01.2013 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 del 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. 10 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:

Anno 2012

- Area Finanziaria
- Area Organizzativa

Anno 2013

- Area Obiettivi Qualità
- Area Obiettivi Economici
- Area Obiettivi Organizzazione dei processi
- Area Obiettivi Informativi

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature and several smaller initials.

Articolo 5

Interpretazione autentica dei “Criteri di distribuzione della Retribuzione di Risultato” di cui all’allegato n. 2

In applicazione dell’art. 11 del C.I.A. del 25.06.2009 che prevede la possibilità di definizione di un’interpretazione autentica da parte della delegazione trattante “*nei casi in cui insorgano controversie di carattere generale sull’interpretazione di clausole del contratto integrativo od altro tipo di accordo*”

le parti

1. fanno presente che la clausola prevista tra i Criteri di valutazione per gli obiettivi di Unità Operativa relativa alla Non corresponsione per i primi 6 mesi della retribuzione di risultato e delle RAR (periodo di prova) ai Dirigenti assunti sia a tempo indeterminato o incaricati, è da applicarsi una sola volta nel corso del rapporto di lavoro di tipo continuativo con l’Azienda.

Articolo 6

Modalità Fruizione Ferie

- tenuto conto che le Aziende Ospedaliere, in applicazione dell’art. 5 comma 8 Tit. I del D.L. 95/2012 convertito con Legge n. 135 del 7.8.2012 il quale prevede che le ferie, i riposi ed i permessi spettanti al personale siano obbligatoriamente fruiti secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti non dando luogo in nessun caso alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi (compresi i casi di cessazione del rapporto di lavoro per mobilità, dimissioni, risoluzione, pensionamento e raggiungimento del limite di età), dovranno procedere alla contabilizzazione delle ferie maturate e non godute rilevandole esclusivamente nel momento in cui vengono fruiti e che pertanto a partire dall’esercizio 2012 non deve essere effettuato l’accantonamento;
- richiamati i CC.CC.NN.LL. i quali stabiliscono che, in caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell’anno, le stesse dovranno essere fruiti entro il primo semestre dell’anno successivo;
- tenuto conto che eventuali deroghe potranno essere effettuate unicamente in caso di rischio di interruzione di pubblico servizio nel rispetto del termine previsto dall’art. 10 del D.Lgs 66/2003

concordano che

1. le ferie relative all’anno di riferimento dovranno essere usufruite tassativamente tutte entro i termini previsti dai CC.CC.NN.LL.;
2. dovrà essere predisposta un’apposita programmazione quadrimestrale:
 - periodo estivo (giugno/settembre) in cui al dipendente, così come previsto dai CC.CC.NN.LL. dovranno essere garantiti 15 giorni lavorativi di ferie continuative, compatibilmente con le oggettive esigenze di servizio;
 - periodo ottobre/gennaio;
 - periodo febbraio/maggio;
3. nella programmazione sarà prioritaria la fruizione delle ferie rispetto ai recuperi orari;
4. tutte le ferie dovranno essere concordate direttamente con i propri responsabili al fine di garantire la normale attività lavorativa, le stesse potranno essere firmate dal Responsabile o dal suo sostituto;



7

5. il dipendente dovrà con congruo anticipo depositare sempre la richiesta scritta di ferie al fine di consentire la pianificazione quadrimestrale che di regola viene effettuata due mesi prima del periodo di riferimento;
6. l'autorizzazione alla fruizione delle ferie dovrà intervenire prima dell'avvio del quadrimestre di competenza;
7. le eventuali revoche potranno subentrare in corso di programmazione con provvedimento motivato del responsabile il quale dovrà annotare le motivazioni del diniego e consegnare copia della richiesta al dipendente;
8. nel caso in cui il dipendente non presenterà la richiesta scritta lo stesso verrà posto in ferie d'ufficio;
9. in caso di impossibilità a fruire delle ferie per motivi personali il dipendente dovrà concordare nuovamente il periodo con il proprio responsabile possibilmente nel quadrimestre di riferimento;
10. le ferie non effettuate per esigenze di servizio dovranno essere anch'esse nuovamente programmate e concordate con il proprio responsabile.

Le parti inoltre, tenuto conto del notevole accumulo di giornate di ferie arretrate, concordano di adottare un piano di rientro in cui si prevede che a partire dall'anno 2013 dovranno essere usufruite almeno tre giornate di ferie aggiuntive oltre a quelle già maturate nell'anno di riferimento.

Le giornate aggiuntive dovranno rientrare nella normale programmazione e seguiranno le medesime regole delle ferie dell'anno di competenza.

Piani di rientro individuali verranno predisposti per il personale che ha un residuo ferie degli anni precedenti superiore ai 50 giorni.

Al fine di controllare l'andamento del piano di rientro le parti concordano di verificare l'impatto dello stesso a fine 2014.

TITOLO IV° - NORME FINALI

Articolo 7 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
Professionale Tecnica e
Amministrativa**

Allegato n. 1

**Fondi Contrattuali anni 2012 / 2013
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
Professionale – Tecnica e Amministrativa**



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 la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa					
		oneri	irap	Totale	
FONDO ANNO 2010	520.950,36	145.761,91	44.280,78	710.993,05	art.8 CCNL 06.05.2010
FONDO ANNO 2011	520.950,36	145.761,91	44.280,78	710.993,05	art.8 CCNL 06.05.2010
FONDO ANNO 2012	520.950,36	145.761,91	44.280,78	710.993,05	art.8 CCNL 06.05.2010
FONDO ANNO 2013	520.950,36*	145.761,91	44.280,78	710.993,05	art.8 CCNL 06.05.2010
Fondi per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro					
		oneri	irap	Totale	
FONDO ANNO 2010	1.768,65	443,93	150,34	2.362,92	art.9 CCNL 06.05.2010
FONDO ANNO 2011	1.768,65	443,93	150,34	2.362,92	art.9 CCNL 06.05.2010
FONDO ANNO 2012	1.768,65	443,93	150,34	2.362,92	art.9 CCNL 06.05.2010
FONDO ANNO 2013	1.768,65*	443,93	150,34	2.362,92	art.9 CCNL 06.05.2010
Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale					
		oneri	irap	Totale	
FONDO ANNO 2010	131.060,75	32.896,25	11.140,16	175.097,16	art.10 CCNL 06.05.2010
FONDO ANNO 2011	131.060,75	32.896,25	11.140,16	175.097,16	art.10 CCNL 06.05.2010
FONDO ANNO 2012	131.060,75	32.896,25	11.140,16	175.097,16	art.10 CCNL 06.05.2010
FONDO ANNO 2013	131.060,75*	32.896,25	11.140,16	175.097,16	art.10 CCNL 06.05.2010

* L'applicazione del disposto di cui alla Legge n. 122 del 30.7.2010, per quanto riguarda i Fondi 2013, potrà essere effettuato solo a conclusione dell'anno di competenza e di conseguenza la quantificazione degli stessi è meramente presuntiva.

Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa			
in applicazione dell'art. 8 CCNL 06-05-2010 Il biennio 2008-2009			
DIRIGENZA PROFESSIONALE TECNICA E AMMINISTRATIVA	ANNO	2012	
Ammontare del fondo consolidato			520.950,36
art. 9, 3° comma CCNL 8/6/2000 Il biennio economico: RIA personale cessato:			3.278,73
TOTALE FONDO			524.229,09
Circolare 12/2011 MEF - art.9 comma 2-bis L.122/2010 (sospensione RIA dal 2011)			-3.278,73
Circolare 12/2011 MEF - art.9 comma 2-bis L.122/2010 (semisomma)			0,00
TOTALE FONDO CON APPLICAZIONE L.122/2010			520.950,36

Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa			
in applicazione dell'art. 8 CCNL 06-05-2010 Il biennio 2008-2009			
DIRIGENZA PROFESSIONALE TECNICA E AMMINISTRATIVA	ANNO	2013	
Ammontare del fondo consolidato			
TOTALE			520.950,36
TOTALE FONDO CON APPLICAZIONE L.122/2010			520.950,36

*Per quanto riguarda il Fondo dell'anno 2013 la quantificazione è meramente presuntiva in quanto l'art. 9, comma 2 bis della Legge n. 122 del 30.7.2010 troverà applicazione solo a conclusione dell'anno di competenza.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro			
in applicazione dell'art. 9 CCNL 06-05-2010 Il biennio 2008-2009			
DIRIGENZA PROFESSIONALE TECNICA E AMMINISTRATIVA			
	ANNO		2012
Ammontare del fondo consolidato			
TOTALE			1.768,65
Circolare 12/2011 MEF - art.9 comma 2-bis L.122/2010 (semisomma)			0,00
TOTALE FONDO CON APPLICAZIONE L.122/2010			1.768,65

Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro			
in applicazione dell'art. 9 CCNL 06-05-2010 Il biennio 2008-2009			
DIRIGENZA PROFESSIONALE TECNICA E AMMINISTRATIVA			
	ANNO		2013
Ammontare del fondo consolidato			
TOTALE			1.768,65
TOTALE FONDO CON APPLICAZIONE L.122/2010			1.768,65
*Per quanto riguarda il Fondo dell'anno 2013 la quantificazione è meramente presuntiva in quanto l'art. 9, comma 2 bis della Legge n. 122 del 30.7.2010 troverà applicazione solo a conclusione dell'anno di competenza.			

Handwritten signature and initials, possibly 'L'.

Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale			
in applicazione dell'art. 10 CCNL 06-05-2010 Il biennio 2008-2009			
DIRIGENZA PROFESSIONALE TECNICA E AMMINISTRATIVA			
		ANNO	2012
Ammontare del fondo consolidato			
TOTALE			131.060,75
Circolare 12/2011 MEF - art.9 comma 2-bis L.122/2010 (semisomma)			0,00
TOTALE FONDO CON APPLICAZIONE L.122/2010			131.060,75

Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale			
in applicazione dell'art. 10 CCNL 06-05-2010 Il biennio 2008-2009			
DIRIGENZA PROFESSIONALE TECNICA E AMMINISTRATIVA			
		ANNO	2013
Ammontare del fondo consolidato			
TOTALE			131.060,75
TOTALE FONDO CON APPLICAZIONE L.122/2010			131.060,75
*Per quanto riguarda il Fondo dell'anno 2013 la quantificazione è meramente presuntiva in quanto l'art. 9, comma 2 bis della Legge n. 122 del 30.7.2010 troverà applicazione solo a conclusione dell'anno di competenza.			



Handwritten signature and initials.

**Contratto Integrativo
Aziendale
Area Dirigenza
Professionale Tecnica e
Amministrativa**

Allegato n. 2

**Criteria per l'attribuzione della Retribuzione di
risultato e premio per la qualità della prestazione
individuale
della
Dirigenza
Professionale – Tecnica e Amministrativa**



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

Retribuzione di risultato art. 10 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;
- la retribuzione di risultato tiene conto del superamento dell'orario di lavoro per il raggiungimento dell'obiettivo assegnato, anche in considerazione della dinamica occupazionale dell'azienda, registrata negli ultimi anni, nell'ambito della Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa.

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

Il sistema premiante 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, ai quali vengono formalmente assegnati.

L'erogazione dell'incentivo è strettamente connessa ai risultati conseguiti in relazione alla realizzazione degli obiettivi assegnati, valutati dal competente Nucleo di Valutazione delle Prestazioni di cui al D.Lgs 150/2009 ed alla Legge 122/2010.

Visti gli accordi tra la delegazione trattante dell'Azienda Ospedaliera di Varese e le OO.SS. dei Dirigenti Professionali, Tecnici e Amministrativi 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 si prevede, tra l'altro, quale strumento di valutazione un'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.



Le parti nel prendere atto della consistenza del fondo di cui all'art. 10 CCNL 6.5.2010, stipulano il presente accordo aziendale, relativo a quanto in oggetto, nel rispetto delle disponibilità economiche previste dal fondo stesso, che potrà essere incrementato da quanto dovesse residuare dai fondi ex articoli 8 e 9 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)

C) Mancato raggiungimento degli obiettivi

Recupero delle quote di acconto erogate

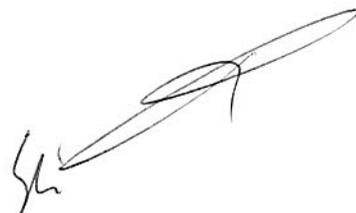
Premio per la prestazione della qualità individuale art. 63 C.C.N.L. 5.12.1996

In relazione alla prosecuzione del processo di aziendalizzazione come sopra evidenziato, il fondo unico per la qualità della prestazione individuale, è utilizzato, 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 C.C.N.L. 5.12.1996.

Entro un 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.

Modalità operative relative alla retribuzione di risultato

Viene confermato per la distribuzione del fondo dello stipendio di risultato, il sistema definito con gli accordi dal 1999 al 2012, limitatamente al raggiungimento di obiettivi di unità operativa, secondo la metodologia di budget.



Obiettivi di Unità Operativa

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

Tali obiettivi sono suddivisi di norma in:

- Organizzativi/Attività
- Informativi/Qualità
- 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'U.O., 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 dal fondo dello stipendio di risultato, è costituito dalle quote individuate per ciascuna posizione, secondo i valori parametrici stabiliti per la distribuzione dello stipendio di posizione variabile ente, cui vanno aggiunte le eventuali disponibilità provenienti dall'anno precedente.

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

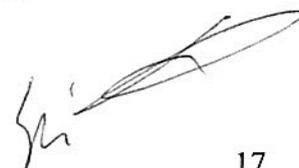
Nei limiti del budget assegnato, fermi restando i criteri di valutazione, l'attribuzione del compenso di risultato è effettuata sulla base dell'attività svolta dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni.

L'assegnazione e la valutazione degli obiettivi nonché l'attribuzione del compenso di risultato è effettuata di norma secondo la seguente metodologia:

- entro febbraio assegnazione obiettivi con eventuale integrazione entro giugno;
- entro marzo valutazione raggiungimento obiettivi anno precedente;
- entro giugno, compatibilmente con le esigenze aziendali, pagamento delle spettanze dovute.

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 l'eventuale pagamento di un acconto pari al 50% dopo 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.



Criteria di valutazione per gli obiettivi di Unità Operativa

- Il compenso spetta ai Dirigenti formalmente destinatari degli obiettivi tenendo conto dell'effettiva presenza in servizio. Per i Dirigenti assunti a tempo indeterminato o incaricati il compenso non sarà corrisposto per i primi 6 mesi (periodo di prova).
p.s. vedi interpretazione autentica di cui all'art. 5
- I criteri sopra richiamati vengono applicati a tutto il personale Dirigente PTA assunto in Azienda a qualsiasi titolo ed in particolare si precisa che per poter procedere al riconoscimento delle spettanze legate alla Retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale e alle Risorse Aggiuntive Regionali (RAR) è necessario aver lavorato almeno sei mesi dall'atto dell'assunzione in Azienda, periodo indispensabile per l'assegnazione di obiettivi e per una valutazione effettiva dell'attività effettuata.
- Parametri stabiliti per la distribuzione dello stipendio di posizione variabile ente.
- Viene confermato che il pagamento della "Retribuzione di risultato" e delle "Risorse Aggiuntive Regionali (RAR) è subordinato **"all'effettiva presenza in servizio"** stabilendo inoltre quali criteri di esenzione quelli sotto riportati:
 - un limite massimo di 20 giorni di assenza prima di applicare le decurtazioni non computando per altro nel calcolo:
 - i periodi di ricovero ospedaliero comprendendo i Day Hospital ed i Day Surgery ed escludendo gli eventuali periodi successivi di convalescenza o malattia;
 - le assenze dovute alla fruizione di permessi per lutto, per citazione a testimonianze e per l'espletamento delle funzioni di giudice onorario;
 - le assenze previste dall'art. 4, comma 1 della Legge n. 53 del 08.03.2000;
 - le assenze (permessi) per i dipendenti fruitori della Legge n. 104 del 05.02.1992 secondo quanto stabilito dall'art. 71, comma 5 del D.L. n. 112/2008 convertito nella Legge n. 133/2008 e dall'art. 17, comma 23, lettera a) del D.L. n. 78/2009 convertito nella Legge n. 102/2009.
- Il compenso è corrisposto in stretta correlazione al grado di raggiungimento degli obiettivi, verificata dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni.
- Il compenso è collegato direttamente al risultato ottenuto nella scheda di valutazione individuale secondo 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 delle Prestazioni a cui seguirà l'eventuale liquidazione del I° semestre
- valutazione dei risultati finali conseguiti da parte del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni
- comunicazione delle valutazioni finali.

DICHIARAZIONE A VERBALE DELLA CISL

La Cisl intende dare evidenza all'oggettivo superamento dei parametri definiti nell'intesa del 15.12.2009 e non più corrispondenti alla realtà organizzativa aziendale. Quest'ultima infatti, dopo l'approvazione del nuovo POA, è stata modificata determinando una accentuazione del ruolo e delle responsabilità dei titolari di strutture complesse e delle sottostanti posizioni organizzative. In tale contesto si rappresenta pertanto la necessità di una rimodulazione in aumento della vecchia graduazione di tali funzioni, secondo criteri più coerenti con il nuovo POA e, contestualmente, si invita altresì l'Azienda a valutare la possibilità di un aggiornamento del valore del punto, fermo restando i limiti di cui alla legge 122/2010 e smi.