

INTERVENUTA CERTIFICAZIONE POSITIVA DA PARTE DEL COLLEGIO SINDACALE CON VERBALE N. 11 DEL 05.11.2013 – ALLEGATO 2, LE PARTI SONO ADDIVENUTE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL SEGUENTE

**ACCORDO
RELATIVA AI CRITERI/MODALITA' DI UTILIZZO DEL FONDO DI RISULTATO E RISULTATO EX-POSIZIONE
ANNO 2013
AREA "DIRIGENZA MEDICA"**

Visto il D.Lgs 141 del 6.9.2011 – art. 6 (norme transitorie) il quale dispone che la differenziazione retributiva in fasce prevista dagli articoli 19, commi 2 e 3 e 31, comma 2, del D.Lgs 150/2009, si applica a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006/2009, la Direzione Aziendale propone alle OO.SS. dell'Area della Dirigenza Medica di adottare per l'anno 2013 quanto segue:

1. di assegnare alle UU.OO./Servizi per il raggiungimento degli obiettivi e dei risultati concordati con la Direzione Strategica in sede di contrattazione di budget 2013 il 90% dell'entità complessiva del fondo per la retribuzione di risultato e risultato ex-posizione, secondo i criteri di seguito precisati;
2. di riservare una quota fino al 10% del fondo in argomento per il finanziamento di specifici progetti obiettivo relativi a materie di particolare rilevanza ovvero ad attività coerenti con il perseguimento delle strategie aziendali individuate dalla Direzione Strategica.
La Direzione Aziendale si riserva la possibilità di proporre uno o più progetti di rilevanza strategica che saranno comunque sottoposti al vaglio delle OO.SS.
L'eventuale quota della predetta percentuale che non venisse assegnata a progetti ritornerà ad essere disponibile per l'erogazione della retribuzione di risultato.

Criteri per l'assegnazione del 90% del fondo di risultato alle singole UU.OO./Servizi

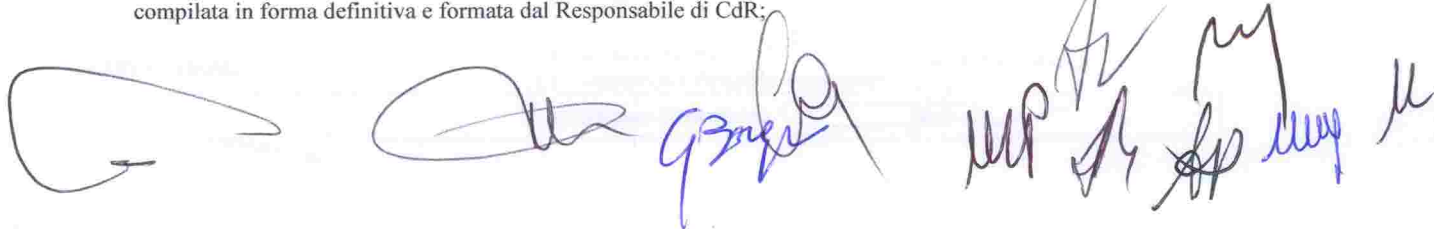
- Per ogni unità produttiva la quota del fondo di risultato assegnata è determinata in base al numero dei dirigenti medici a rapporto dipendenza componenti l'equipe al 1° di gennaio del corrente anno 2013 ed è, in fase di saldo, ricalcolata al 31 dicembre dello stesso anno in base ad eventuali variazioni;
- La valutazione di un impegno diverso all'interno della stessa equipe va oggettivata mediante opportuni indicatori: il valutatore potrà valersi della facoltà di graduare l'impegno in un range da -10 a +10.
- Nessun dipendente deve essere escluso dalla partecipazione alle iniziative inerenti gli obiettivi di budget tranne i titolari di incarico ex art. 15-septies D.Lgs. 502/92 e s.m.i., che rimangono esclusi essendo il loro trattamento economico omnicomprensivo.

Criteri per l'assegnazione del fondo di risultato riservato ai progetti (vedi sopracitato punto 2)

- La competenza a selezionare i progetti presentati è riservata alla Direzione Strategica che vi provvederà, sulla scorta anche delle osservazioni raccolte in sede sindacale, in base a criteri comparativi che tengano conto:
 - a) della coerenza dei progetti stessi con le priorità previste dalle Regole Regionali nonché dalla medesima Direzione Strategica;
 - b) della loro presumibile capacità di incidere sui processi aziendali e/o sull'Organizzazione;
- Il valore economico di ogni progetto è determinato dalla Direzione Strategica con riferimento ai medesimi criteri utilizzati per la loro selezione, nonché al numero dei partecipanti;
- La certificazione del raggiungimento al 31.12.2013 degli obiettivi dei singoli progetti sarà effettuata dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni indicativamente entro il primo semestre 2014, sulla scorta di una relazione effettuata dal Responsabile di Progetto, convalidata per gli aspetti di competenza dal Servizio Pianificazione e Controllo di Gestione, che dovrà contenere:
 - a) l'autovalutazione della percentuale di raggiungimento degli obiettivi;
 - b) la valutazione dell'apporto di ogni singolo partecipante indicata in termini percentuali;
 - c) la sottoscrizione, per condivisione, di tutti i partecipanti al progetto, o in caso di più di 10 partecipanti, dei loro delegati;
- la liquidazione dei progetti è prevista a saldo entro il primo semestre 2014, secondo la percentuale di raggiungimento degli obiettivi. La quota spettante ad ogni singolo partecipante verrà definita in base alla percentuale del loro apporto.

Criteri di ripartizione individuale

- L'apporto individuale di ciascun dirigente (e quindi il diritto alla corresponsione della quota economica spettante) è stabilità, a consuntivo, a mezzo di una scheda di valutazione dell'apporto individuale rilevato per il raggiungimento degli obiettivi;
- I contenuti della scheda sono oggetto di contraddittorio con il dirigente interessato che può apporvi le proprie osservazioni ed accettare o non accettare gli stessi contenuti. Di tali osservazioni, dell'accettazione o non accettazione da parte del dirigente, dovrà tener conto il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni. Al momento della consegna la scheda dovrà essere regolarmente compilata in forma definitiva e formata dal Responsabile di CdR;



- Qualora nell'ambito dell'equipe, uno o più dirigenti non contribuiscano al raggiungimento degli obiettivi ed ottengano una valutazione non sufficiente, formalizzata mediante la scheda di valutazione di cui sopra, non avranno diritto alla corresponsione della quota di Risultato che verrà distribuita, in proporzione, ai restanti membri dell'equipe, a condizione che l'equipe stessa abbia raggiunto gli obiettivi.

Modalità di corresponsione

- La retribuzione di risultato verrà erogata a saldo presumibilmente entro il mese di Settembre 2014;
- La quota individuale di retribuzione di risultato verrà erogata secondo i seguenti criteri:
 - con assegnazione del peso corrispondente al punteggio ottenuto nella scheda di valutazione individuale;
 - proporzionata al periodo di servizio effettuato nell'anno di riferimento;
 - proporzionata alla percentuale di rapporto di lavoro;
 - proporzionata alla percentuale di riduzione per malattia al 90% e al 50%;
- Non sono utili al fine della maturazione del diritto alla retribuzione di risultato i periodi di assenza a titolo di:
 - aspettativa facoltativa per congedo parentale;
 - aspettativa e permessi non retribuiti a qualsiasi titolo;
 - aspettativa art. 42 – comma 5 – D.lgs 151/2001;
 - malattia superiore a 90 gg nell'anno solare.

Condizioni di erogazione e verifica dei risultati

- Il risultato verrà erogato a consuntivo secondo la percentuale totale di raggiungimento degli obiettivi calcolata secondo i pesi assegnati nelle schede di budget.
- Risultati inferiori al 50% della percentuale totale del raggiungimento degli obiettivi, calcolata secondo i pesi assegnati nelle schede di budget, non daranno luogo alla retribuzione di risultato;
- Le eventuali quote economiche conseguenti a conguagli negativi o comunque non assegnate in sede di saldo per mancato conseguimento degli obiettivi concordati da parte dell'equipe restano a disposizione del fondo dell'anno di riferimento e saranno redistribuiti alle equipe in proporzione ai risultati raggiunti con gli stessi criteri di cui sopra;
- La certificazione intermedia del raggiungimento da parte di ciascun CdR degli obiettivi assegnati con la scheda di budget è effettuata dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni, sulla scorta della documentazione fornita in merito allo stato di avanzamento;
- La certificazione finale sulla misura di raggiungimento dei risultati e sul conseguimento degli obiettivi concordati, è certificata dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni, sulla scorta della documentazione fornita dai competenti uffici e in base all'esito degli eventuali contraddittori con i Responsabili dei CdR.

Desenzano,

26 NOV. 2013

DELEGAZIONE TRATTANTE AZIENDALE	
RESP. DELEG. AZ.LE/DIRETTORE SANITARIO	Dr..ssa Annamaria Indelicato
DIRETTORE AMMINISTRATIVO	Dott. Cesare Meini – assente giustificato
RESP. SERVIZIO AMM.NE DEL PERSONALE	Dott.ssa Manuela Pedroni
RESP. S.I.T.R.A.	Dott. Aldo Lorenzini
REFERENTE AZ.LE RELAZIONI SINDACALI	Dott. Massimo Inverardi
DELEGAZIONE TRATTANTE SINDACALE	
CIMO ASMD	Dr. Antonio Politi
ANAAO ASSOMED	Dr. Giuseppe Borgese
CGIL MEDICI	Sig. Giovanni Amarante
FVM	Dr. Carlo Fogazzi Dr. Francesco Falsetti
UIL MEDICI	Dr. Paolo Campi - assente Dr. Antonio Rovere
AAROI – EMAC	Dr. Nicola Petrucci Dr. Alessandro Vergallo - assente
CISL	Dr. Colosso Pierlorenzo

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

PRE-INTESA DEL 10.10.2013 SUI CRITERI/MODALITA' DI UTILIZZO DEL FONDO DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO e RISULTATO EX POSIZIONE DEL PERSONALE DELL'AREA DELLA DIRIGENZA MEDICA PER L'ANNO 2013

La presente relazione tecnico-finanziaria sull'utilizzo delle risorse previste nei Fondi per la contrattazione integrativa è costituita da:

- Modulo I** Costituzione del Fondo della Retribuzione di Risultato e Risultato Ex Posizione dell'Area della Dirigenza Medica per l'anno 2013.
- Modulo II** Destinazione del Fondo della Retribuzione di Risultato e Risultato Ex Posizione dell'Area della Dirigenza Medica per l'anno 2013.
- Modulo III** Schema generale riassuntivo del Fondo della Retribuzione di Risultato e Risultato Ex Posizione dell'Area della Dirigenza Medica per l'anno 2013.
- Modulo IV** Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.



MODULO I - COSTITUZIONE DEL FONDO

FONDO DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO
 articolo 11 CCNL 2006-2009 DEL PERSONALE DELL'AREA DELLA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA
 II° Biennio Economico 2008 - 2009 SOTTOSCRITTO IL 06 maggio 2010
 ANNO 2013
 AREA DIRIGENZA MEDICA

SEZIONE I – RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'	IMPORTI
RISORSE STORICHE	
Il fondo previsto dall'art. 26 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 17 ottobre 2008, 1° biennio economico 2006-2007 Fondo per la retribuzione di risultato e per il premio della qualità della prestazione individuale è confermato. Il suo ammontare è quello consolidato al 31 dicembre 2007 art.11 c.1 CCNL 08/09	€ 481.129,00
INCREMENTI CONTRATTUALI	
* CCNL 06/05/2010 art. 11, comma 2 *	€ 49.101,00
ALTRI INCREMENTI CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'	
Sono tuttora vigenti i seguenti commi dell'art. 53 del CCNL 8 giugno 2000: comma 2 - incremento dei fondi, previsti dagli artt. 50, 51 e 52 CCNL 08/06/2000, in modo congruo, con oneri a carico del bilancio, nel caso di attivazione di nuovi servizi anche ad invarianza della dotazione organica, con atto formale * art. 53, commi 2 CCNL 08/06/2000 *	€ 19.186,00
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'	€ 549.416,00
SEZIONE II – RISORSE VARIABILI	
Eventuali incrementi derivanti da economie di gestione accertate a consuntivo dai Servizi di controllo interno o dai Nuclei di valutazione * CCNL 2006-2009: art. 11, comma 3 CCNL 06/05/2010 conferma art. 26, comma 3 CCNL 17/10/2008 *	€ 0,00
Risorse derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della Legge 449/97, nella misura destinata dalle aziende alla contrattazione integrativa e da altre disposizioni di legge * CCNL 2006-2009: art. 11, comma 3 CCNL 06/05/2010 conferma art. 26, comma 3 CCNL 17/10/2008*	€ 0,00
Risorse derivanti da disposizioni di legge, anche regionali, che destinano una parte di proventi delle aziende ad incentivi al personale, quali ad es. Legge Merloni 109/1994 *** Recupero compensi netti prestazioni art. 53, comma 7 D. Lgs. 165/2001 * CCNL 2006-2009: art. 11, comma 3 CCNL 06/05/2010 conferma art. 26, comma 3 CCNL 17/10/2008 *	€ 0,00
Risorse 1 % come tetto massimo del monte salari 1997 secondo le modalità stabilite dalle Regioni negli atti di indirizzo per la formazione dei Bilanci di previsione annuale in presenza di avanzi di amministrazione o di programmi finalizzati al raggiungimento del pareggio di bilancio entro termini prestabiliti * CCNL 2006-2009: art. 11, comma 3 CCNL 06/05/2010 conferma art. 26, comma 3 CCNL 17/10/2008 *	€ 0,00
TOTALE RISORSE VARIABILI	€ 0,00
SEZIONE III – DECURTAZIONI DEL FONDO	
Riconduzione all'importo del fondo della retribuzione di risultato anno 2010 in applicazione dell'articolo 9, comma 2-bis parte prima, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78 convertito in Legge 30 luglio 2010, n. 122 recante "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica".	€ 0,00
Riduzione in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio in applicazione dell'articolo 9, comma 2-bis parte seconda, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78 convertito in Legge 30 luglio 2010, n. 122 recante "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica".	€ 0,00
Confronto tra valore medio dei presenti nell'anno 2012 rispetto al valore medio relativo all'anno 2010 – come definito dalla Circolare n. 12 del 15 aprile 2011 del Ministero dell'Economia e delle Finanze. La variazione per le due consistenze risulta (da definire a consuntivo dopo il 31/12/2013).	€ 0,00
TOTALE DECURTAZIONI FONDO	€ 0,00
TOTALE RISORSE FONDO RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2013	€ 549.416,00
FONDO RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2010 [decreto n. 448 del 24 maggio 2011]	€ 541.588,00
incrementi Fondo Retribuzione di Risultato 2011 e 2012 rispetto al Fondo Retribuzione di Risultato 2010 in deroga al rispetto comma 2-bis, art. 9 Legge 122/2010: *** incrementi per applicazione art.53 c.2 ccln 8/06/2000 (nuove attività)	€ 7.828,00



MODULO II - DESTINAZIONE DEL FONDO

**FONDO DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E
FONDO SPECIFICITA' MEDICA, RETRIBUZIONE POSIZIONE E EQUIPARAZIONE
articolo 11 e 9 CCNL 2006-2009 DEL PERSONALE DELL'AREA DELLA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA
II° Biennio Economico 2008 - 2009 SOTTOSCRITTO IL 06 maggio 2010
ANNO 2013
AREA DIRIGENZA MEDICA**

SEZIONE II – DESTINAZIONE CONTRATTATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO DI RIFERIMENTO	
Fondo della Retribuzione di Risultato anno 2013(a)	€ 549.416,00
Ammontare Fondo Specificità Medica, Retribuzione Posizione e Equiparazione anno 2013	€ 7.664.637,00
Sez. I -Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate dal contratto integrativo sottoposto a certificazione	€ 6.667.984,00
Sez. II -Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa in quanto quote congelate nel rispetto del comma 2-bis, art. 9 Legge 122/2010 (equiparazioni bloccate) - anni 2011 e 2012	€ 16.931,00
TOTALE Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa	€ 6.684.915,00
Fondo Specificità Medica, Retribuzione Posizione e Equiparazione anno 2013 (a+b) (di cui 494.916 R i A cessati) (b)	€ 979.722,00

Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato anno precedente.

MODULO III

Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo SPECIFICITA' MEDICA, RETRIBUZIONE DI POSIZIONE, EQUIPARAZIONE anno 2013

costituzione del fondo area dirigenza medica

SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO	Fondo anno 2013 - provvisorio	Fondo anno 2012	Differenza 2013-2012	(pro memoria) anno 2010
Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità				
Risorse storiche				
Importo consolidato al 31.12.2007	€ 7.012.496,00	€ 7.012.496,00	€ ---	€ 7.012.496,00
Incrementi contrattuali (art. 9, c. 2e 3 – ccnl 08/09)	€ 157.646,00	€ 157.646,00	€ ---	€ 157.646,00
Altri incrementi contrattuali (Ria pers. Cessato art. 47 c. 4 ccnl 94/97- Assegno pers. art.50 c. 2 ccnl 98/01)	€ 471.048,00	€ 471.048,00	€ ---	€ 315.248,00
Incremento nuovi servizi (art. 53 ccnl 98/01)	€ 179.247,00	€ 179.247,00	€ ---	€ 99.667,00
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 7.820.437,00	€ 7.820.437,00	€ ---	€ 7.585.057,00
Sezione II – Risorse variabili				
Poste variabili in deroga al rispetto dell'art. 9, comma 2-bis della Legge 122/2010	€ 0,00	€ 0,00	€ ---	€ 0,00
Sezione III – Decurtazione del fondo				
Decurtazione per rispetto limite fondo 2010 (articolo 9, comma 2-bis, prima parte Legge 30 luglio 2010, n. 122)	€ 155.800,00	€ 155.800,00	€ ---	
Decurtazione per riduzione in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio (articolo 9, comma 2-bis, seconda parte Legge 30 luglio 2010, n. 122)- Al momento della costituzione del fondo non si è prevista la riduzione del personale. Al 31/12/2013 verrà definita la variazione percentuale confrontata con il valore medio dei presenti nell'anno 2013 rispetto a quello dell'anno 2010 e calcolato l'eventuale recupero al fondo delle somme derivanti dalla contrazione del personale.	0	0		
Totale decurtazioni del fondo	€ 155.800,00	€ 155.800,00	€ ---	
Sezione IV – Risorse del fondo sottoposte a certificazione				
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 7.820.437,00	€ 7.820.437,00		€ 7.585.057,00
Totale risorse variabili	€ 0,00	€ 0,00	€ ---	€ 0,00
Totale decurtazioni del fondo	€ 155.800,00	€ 155.800,00	€ ---	€ 0,00
Totale fondo sottoposte a certificazione	€ 7.664.637,00	€ 7.664.637,00	€ ---	€ 7.585.057,00
di cui incrementi in deroga al rispetto c.2 bis art.9 Legge 122/2010	€ 79.580,00	€ 79.580,00		

MODULO IV COMPATIBILITÀ' ECONOMICO-FINANZIARIA E MODALITÀ' DI COPERTURA DEGLI ONERI DEL FONDO CON RIFERIMENTO AGLI STRUMENTI ANNUALI E PLURIENNALI DI BILANCIO

Sezione I – L'Azienda accerta i limiti di spesa dei Fondi previsti contrattualmente mediante l'applicazione di un sistema contabile informatico che monitorizza trimestralmente, in sede di certificazione trimestrale di Bilancio, l'utilizzo delle predette risorse che sono allocate complessivamente nel Bilancio Aziendale ai conti di contabilità previsti per le competenze accessorie, distinti per i singoli ruoli e per le rispettive aree della dirigenza e del comparto.

Sezione II – L'Azienda verifica attraverso la rendicontazione della spesa dei fondi contrattuali dell'anno e in sede di Bilancio Consuntivo il rispetto dei limiti di spesa dei Fondi contrattuali previsti dalla Contrattazione Collettiva di livello Nazionale e dell'integrale utilizzo delle risorse previste dalla contrattazione integrativa aziendale attraverso un doppio sistema contabile informatico del Servizio Gestione Risorse Umane e del Servizio Economico Finanziario. Dette risorse sono state allocate complessivamente nel Bilancio Aziendale ai conti di contabilità previsti per le competenze accessorie distinti per i singoli ruoli e per le rispettive aree della dirigenza e del comparto e certificate dal Collegio Sindacale.

Sezione III – L'ammontare dei Fondi Aziendali e dei relativi oneri riflessi trovano copertura finanziaria in sede di redazione del Bilancio di Previsione 2013 e risultano meglio evidenziati nel Modello A – tabella di dettaglio dei costi del personale dipendente per area contrattuale – e nelle Tabelle allegate alla Nota Integrativa del Bilancio – dettaglio dei costi del personale dipendente per ruolo e per area contrattuale – parti integranti del Bilancio. Il Bilancio d'esercizio provvisorio 2013 dell'Azienda Ospedaliera di Desenzano del Garda è stato adottato con decreto 94 del 07/02/2013 e approvato dalla Giunta Regionale con DGR n IX/5024 del 13/03/2013.

Desenzano, li

SERVIZIO RISORSE UMANE
FUNZIONE POLITICHE DEL PERSONALE, RELAZIONI
SINDACALI E SISTEMA VALUTAZIONE PERFORMANCE

Il Referente Aziendale
(Dott. Massimo Inverardi)



SERVIZIO RISORSE UMANE

Il Dirigente Responsabile
(Dott.ssa Mariela Redroni)

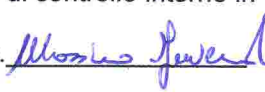


RELAZIONE ILLUSTRATIVA

PRE-INTESA DEL 10.10.2013 SUI CRITERI/MODALITA' DI UTILIZZO DEL FONDO DI RISULTATO E RISULTATO EX POSIZIONE DEL PERSONALE DELL'AREA DELLA DIRIGENZA MEDICA PER L'ANNO 2013

Parte Prima (Modulo 1) *Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto*

Data di sottoscrizione pre-intesa	10 Ottobre 2013																
Periodo temporale di vigenza	01.01.2013 - 31.12.2013																
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica : Presidente: Direttore Sanitario Componente: Direttore Amministrativo Componente: Dirigente Responsabile del Servizio Amministrazione del Personale Componente: Dirigente Amministrativo Referente Az.le Relazioni Sindacali Componente: Direttore S.I.T.R.A</p> <p>Organizzazioni Sindacali ammesse alla Contrattazione:</p> <table border="1"> <tr><td>FVM</td></tr> <tr><td>ANAAO ASSOMED</td></tr> <tr><td>AAROI EMAC</td></tr> <tr><td>CIMO-ASMD</td></tr> <tr><td>CISL Medici</td></tr> <tr><td>UIL FPL</td></tr> <tr><td>UIL FPL</td></tr> <tr><td>AAROI EMAC</td></tr> </table> <p>Organizzazioni Sindacali presenti e firmatarie:</p> <table border="1"> <tr><td>FVM</td></tr> <tr><td>ANAAO ASSOMED</td></tr> <tr><td>AAROI EMAC</td></tr> <tr><td>CIMO-ASMD</td></tr> <tr><td>CISL Medici</td></tr> <tr><td>UIL FPL</td></tr> <tr><td>UIL FPL</td></tr> <tr><td>AAROI EMAC</td></tr> </table>	FVM	ANAAO ASSOMED	AAROI EMAC	CIMO-ASMD	CISL Medici	UIL FPL	UIL FPL	AAROI EMAC	FVM	ANAAO ASSOMED	AAROI EMAC	CIMO-ASMD	CISL Medici	UIL FPL	UIL FPL	AAROI EMAC
FVM																	
ANAAO ASSOMED																	
AAROI EMAC																	
CIMO-ASMD																	
CISL Medici																	
UIL FPL																	
UIL FPL																	
AAROI EMAC																	
FVM																	
ANAAO ASSOMED																	
AAROI EMAC																	
CIMO-ASMD																	
CISL Medici																	
UIL FPL																	
UIL FPL																	
AAROI EMAC																	
Soggetti destinatari:	Personale della Dirigenza Medica																
Materie trattate dal contratto integrativo:	Criteri/modalità di utilizzo del Fondo di Risultato e del Risultato ex Posizione della Dirigenza Medica per l'anno 2013.																

Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio verrà effettuato dal Collegio Sindacale, Organo di controllo dell'AoD, in occasione del prossimo incontro. (La certificazione positiva del predetto Collegio consentirà la trasformazione della pre-intesa in accordo definitivo, da pubblicarsi a norma di legge).
		E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in data <u>05/11/2013</u> Firma del Resp. 
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Piano Aziendale delle Performance 2012 è stato adottato con delibera D.G. n. 477 del 28.06.2012 e pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale www.aod.it e con delibera D.G. n. 486 del 15.06.2013 è stata approvata la prevista Relazione Annuale, anch'essa pubblicata nella medesima sezione. La delibera di approvazione del Piano Performance per l'anno 2013 è in corso di formalizzazione in quanto l'aggiornamento del piano viene effettuato sulla scorta anche delle indicazioni/raccomandazioni via via fornite nell'ambito degli incontri tecnici in corso presso l'Eupolis di Milano nell'ambito del coordinamento dell'O.I.V. regionale.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	E' stato individuato il Responsabile Aziendale per la Trasparenza Si sta procedendo a dare attuazione ai disposti di cui al D.Lgs. n. 33/2013 ed in tale ambito è in fase di predisposizione il "Programma triennale per la Trasparenza e l'integrità" previsto dall'art. 10 comma 8, lettera a), già parzialmente pubblicato sul sito aziendale ed in continua evoluzione come da normativa sopraspificata.

Parte Seconda (Modulo 2) Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili.

La contrattazione sui criteri di erogazione del Fondo in oggetto per l'anno 2013, la cui consistenza provvisoria ammonta ad € 549.416.00 si è svolta nel corso dell'incontro sindacale del 10.10.2013.

Nel corso del succitato incontro la Delegazione di parte pubblica ha illustrato la proposta di utilizzo del "Fondo di Risultato e degli eventuali residui ex Posizione" per il corrente anno 2013, come provvisoriamente costituito con deliberazione D.G. n. 420 del 06 Giugno 2013 e come sarà ricalcolato definitivamente al 31.12.2013.

Dopo ampia discussione fra le parti, si è infine giunti alla sottoscrizione dell'allegata Pre-intesa, nella quale sono spiegati analiticamente tutti i punti ed alla quale si rinvia per le disposizioni di dettaglio.

OO.SS.” La liquidazione, a saldo, potrà avvenire solo previa certificazione da parte del competente Nucleo di Valutazione delle Prestazioni della percentuale di effettivo raggiungimento degli stessi.

Come si evince dal quadro economico sopraripotato, l'ammontare complessivo delle risorse che vanno a costituire il fondo di risultato derivano dalla sommatoria del fondo storico e di quanto risultante alla voce "Ria cessati", da destinare esclusivamente al fondo di risultato ex art.54 c.6 CCNL 3.11.2005. Tale fondo è destinato, previo accordo con le OO.SS., anche per far fronte alla copertura di alcuni progetti a valenza strategica che la Direzione ha ritenuto di attivare per garantire la corretta e tempestiva erogazione di prestazioni sanitarie quali, a titolo esemplificativo, guardie incentivate ed altri progetti aziendali (es. supporto alla gestione delle attività legate alla donazione di organi, tessuti e cornee, attività di telemedicina, progetto ortopedia, progetto psichiatria).

L'ammontare complessivo di risorse distribuibili a consuntivo al personale avente titolo a fronte del raggiungimento degli obiettivi citati in premessa comprende, per disposizioni contrattuali, anche il residuo del fondo di posizione soprarichiamato.

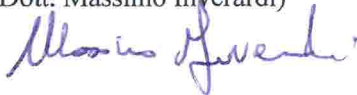
Si ritiene che i criteri di attribuzione dei predetti fondi (residui inclusi), come stabiliti nella Pre-intesa allegata, siano conformi al dettato normativo che prevede il riconoscimento delle quote di risultato solo a fronte del raggiungimento di specifici obiettivi assegnati a ciascun Servizio/U.O. mediante appunto, in questo caso, la contrattazione di budget. Ferma restando la percentuale di raggiungimento dei predetti obiettivi generali e specifici che sarà certificata dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni, le quote individuali saranno anche legate, per ciascun dirigente, all'impegno profuso nell'ambito dell'equipe, rilevato mediante appositi indicatori dal Responsabile preposto, dando seguito così, per il secondo anno consuntivo, al dettato normativo che prevede anche una valutazione annuale della performance individuale di ciascun dirigente.

Il raggiungimento degli obiettivi assegnati nella contrattazione di budget da parte di ciascuna U.O./Servizio aziendale, anche con percentuali differenziate in relazione alle motivate valutazioni espresse dal Nucleo di Valutazione tenuto conto dell'evolversi del contesto di riferimento, soddisfa certamente il requisito richiesto di garantire il servizio pubblico nonché l'interesse specifico della collettività: quest'ultima infatti potrà sempre contare sull'erogazione -da parte dell'Azienda, a ciò istituzionalmente deputata- di servizi e prestazioni sempre più efficaci, efficienti e puntualmente rispondenti ai bisogni di salute di volta in volta espressi dagli utenti.

Desenzano, li

SERVIZIO RISORSE UMANE
FUNZIONE POLITICHE DEL PERSONALE, RELAZIONI
SINDACALI E SISTEMA VALUTAZIONE PERFORMANCE

Il Referente Aziendale
(Dott. Massimo Inverardi)



SERVIZIO RISORSE UMANE

Il Dirigente Responsabile
(Dott.ssa Manuela Pedroni)



Allegati: copia Pre-Intesa del 10.10.2013



PRE-INTESA

RELATIVA AI CRITERI/MODALITA' DI UTILIZZO DEL FONDO DI RISULTATO E RISULTATO EX-POSIZIONE ANNO 2013

AREA "DIRIGENZA MEDICA"

Visto il D.Lgs 141 del 6.9.2011 – art. 6 (norme transitorie) il quale dispone che la differenziazione retributiva in fasce prevista dagli articoli 19, commi 2 e 3 e 31, comma 2, del D.Lgs 150/2009, si applica a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006/2009, la Direzione Aziendale propone alle OO.SS. dell'Area della Dirigenza Medica di adottare per l'anno 2013 quanto segue:

1. di assegnare alle UU.OO./Servizi per il raggiungimento degli obiettivi e dei risultati concordati con la Direzione Strategica in sede di contrattazione di budget 2013 il 90% dell'entità complessiva del fondo per la retribuzione di risultato e risultato ex-posizione, secondo i criteri di seguito precisati;
2. di riservare una quota fino al 10% del fondo in argomento per il finanziamento di specifici progetti obiettivo relativi a materie di particolare rilevanza ovvero ad attività coerenti con il perseguimento delle strategie aziendali individuate dalla Direzione Strategica.

La Direzione Aziendale si riserva la possibilità di proporre uno o più progetti di rilevanza strategica che saranno comunque sottoposti al vaglio delle OO.SS.

L'eventuale quota della predetta percentuale che non venisse assegnata a progetti ritornerà ad essere disponibile per l'erogazione della retribuzione di risultato.

Criteri per l'assegnazione del 90% del fondo di risultato alle singole UU.OO./Servizi

- Per ogni unità produttiva la quota del fondo di risultato assegnata è determinata in base al numero dei dirigenti medici a rapporto dipendenza componenti l'equipe al 1° di gennaio del corrente anno 2013 ed è, in fase di saldo, ricalcolata al 31 dicembre dello stesso anno in base ad eventuali variazioni;
- La valutazione di un impegno diverso all'interno della stessa equipe va oggettivata mediante opportuni indicatori: il valutatore potrà valersi della facoltà di graduare l'impegno in un range da -10 a +10.
- Nessun dipendente deve essere escluso dalla partecipazione alle iniziative inerenti gli obiettivi di budget tranne i titolari di incarico ex art. 15-septies D.Lgs. 502/92 e s.m.i., che rimangono esclusi essendo il loro trattamento economico omnicomprensivo.

Criteri per l'assegnazione del fondo di risultato riservato ai progetti (vedi sopracitato punto 2)

- La competenza a selezionare i progetti presentati è riservata alla Direzione Strategica che vi provvederà, sulla scorta anche delle osservazioni raccolte in sede sindacale, in base a criteri comparativi che tengano conto:
 - a) della coerenza dei progetti stessi con le priorità previste dalle Regole Regionali nonché dalla medesima Direzione Strategica;
 - b) della loro presumibile capacità di incidere sui processi aziendali e/o sull'Organizzazione;
- Il valore economico di ogni progetto è determinato dalla Direzione Strategica con riferimento ai medesimi criteri utilizzati per la loro selezione, nonché al numero dei partecipanti;
- La certificazione del raggiungimento al 31.12.2013 degli obiettivi dei singoli progetti sarà effettuata dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni indicativamente entro il primo semestre 2014, sulla scorta di una relazione effettuata dal Responsabile di Progetto, convalidata per gli aspetti di competenza dal Servizio Pianificazione e Controllo di Gestione, che dovrà contenere:
 - a) l'autovalutazione della percentuale di raggiungimento degli obiettivi;
 - b) la valutazione dell'apporto di ogni singolo partecipante indicata in termini percentuali;
 - c) la sottoscrizione, per condivisione, di tutti i partecipanti al progetto, o in caso di più di 10 partecipanti, dei loro delegati;
- la liquidazione dei progetti è prevista a saldo entro il primo semestre 2014, secondo la percentuale di raggiungimento degli obiettivi. La quota spettante ad ogni singolo partecipante verrà definita in base alla percentuale del loro apporto.

Criteri di ripartizione individuale

- L'apporto individuale di ciascun dirigente (e quindi il diritto alla corresponsione della quota economica spettante) è stabilito, a consuntivo, a mezzo di una scheda di valutazione dell'apporto individuale rilevato per il raggiungimento degli obiettivi;

[Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including names like Gorgos, Anna, and others.]



PRE-INTESA

RELATIVA AI CRITERI/MODALITA' DI UTILIZZO DEL FONDO DI RISULTATO E RISULTATO EX-POSIZIONE ANNO 2013

AREA "DIRIGENZA MEDICA"

Visto il D.Lgs 141 del 6.9.2011 – art. 6 (norme transitorie) il quale dispone che la differenziazione retributiva in fasce prevista dagli articoli 19, commi 2 e 3 e 31, comma 2, del D.Lgs 150/2009, si applica a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006/2009, la Direzione Aziendale propone alle OO.SS. dell'Area della Dirigenza Medica di adottare per l'anno 2013 quanto segue:

1. di assegnare alle UU.OO./Servizi per il raggiungimento degli obiettivi e dei risultati concordati con la Direzione Strategica in sede di contrattazione di budget 2013 il 90% dell'entità complessiva del fondo per la retribuzione di risultato e risultato ex-posizione, secondo i criteri di seguito precisati;
2. di riservare una quota fino al 10% del fondo in argomento per il finanziamento di specifici progetti obiettivo relativi a materie di particolare rilevanza ovvero ad attività coerenti con il perseguimento delle strategie aziendali individuate dalla Direzione Strategica.

La Direzione Aziendale si riserva la possibilità di proporre uno o più progetti di rilevanza strategica che saranno comunque sottoposti al vaglio delle OO.SS.

L'eventuale quota della predetta percentuale che non venisse assegnata a progetti ritornerà ad essere disponibile per l'erogazione della retribuzione di risultato.

Criteria per l'assegnazione del 90% del fondo di risultato alle singole UU.OO./Servizi

- Per ogni unità produttiva la quota del fondo di risultato assegnata è determinata in base al numero dei dirigenti medici a rapporto dipendenza componenti l'equipe al 1° di gennaio del corrente anno 2013 ed è, in fase di saldo, ricalcolata al 31 dicembre dello stesso anno in base ad eventuali variazioni;
- La valutazione di un impegno diverso all'interno della stessa equipe va oggettivata mediante opportuni indicatori: il valutatore potrà valersi della facoltà di graduare l'impegno in un range da -10 a +10.
- Nessun dipendente deve essere escluso dalla partecipazione alle iniziative inerenti gli obiettivi di budget tranne i titolari di incarico ex art. 15-septies D.Lgs. 502/92 e s.m.i., che rimangono esclusi essendo il loro trattamento economico omnicomprensivo.

Criteria per l'assegnazione del fondo di risultato riservato ai progetti (vedi sopracitato punto 2)

- La competenza a selezionare i progetti presentati è riservata alla Direzione Strategica che vi provvederà, sulla scorta anche delle osservazioni raccolte in sede sindacale, in base a criteri comparativi che tengano conto:
 - a) della coerenza dei progetti stessi con le priorità previste dalle Regole Regionali nonché dalla medesima Direzione Strategica;
 - b) della loro presumibile capacità di incidere sui processi aziendali e/o sull'Organizzazione;
- Il valore economico di ogni progetto è determinato dalla Direzione Strategica con riferimento ai medesimi criteri utilizzati per la loro selezione, nonché al numero dei partecipanti;
- La certificazione del raggiungimento al 31.12.2013 degli obiettivi dei singoli progetti sarà effettuata dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni indicativamente entro il primo semestre 2014, sulla scorta di una relazione effettuata dal Responsabile di Progetto, convalidata per gli aspetti di competenza dal Servizio Pianificazione e Controllo di Gestione, che dovrà contenere:
 - a) l'autovalutazione della percentuale di raggiungimento degli obiettivi;
 - b) la valutazione dell'apporto di ogni singolo partecipante indicata in termini percentuali;
 - c) la sottoscrizione, per condivisione, di tutti i partecipanti al progetto, o in caso di più di 10 partecipanti, dei loro delegati;
- la liquidazione dei progetti è prevista a saldo entro il primo semestre 2014, secondo la percentuale di raggiungimento degli obiettivi. La quota spettante ad ogni singolo partecipante verrà definita in base alla percentuale del loro apporto.

Criteria di ripartizione individuale

- L'apporto individuale di ciascun dirigente (e quindi il diritto alla corresponsione della quota economica spettante) è stabilita, a consuntivo, a mezzo di una scheda di valutazione dell'apporto individuale rilevato per il raggiungimento degli obiettivi;

[Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including names like Gorgos, Anna, and others.]

- I contenuti della scheda sono oggetto di contraddittorio con il dirigente interessato che può apporvi le proprie osservazioni ed accettare o non accettare gli stessi contenuti. Di tali osservazioni, dell'accettazione o non accettazione da parte del dirigente, dovrà tener conto il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni. Al momento della consegna la scheda dovrà essere regolarmente compilata in forma definitiva e formata dal Responsabile di CdR;
- Qualora nell'ambito dell'equipe, uno o più dirigenti non contribuiscano al raggiungimento degli obiettivi ed ottengano una valutazione non sufficiente, formalizzata mediante la scheda di valutazione di cui sopra, non avranno diritto alla corresponsione della quota di Risultato che verrà distribuita, in proporzione, ai restanti membri dell'equipe, a condizione che l'equipe stessa abbia raggiunto gli obiettivi.

Modalità di corresponsione

- La retribuzione di risultato verrà erogata a saldo presumibilmente entro il mese di Settembre 2014;
- La quota individuale di retribuzione di risultato verrà erogata secondo i seguenti criteri:
 - con assegnazione del peso corrispondente al punteggio ottenuto nella scheda di valutazione individuale;
 - proporzionata al periodo di servizio effettuato nell'anno di riferimento;
 - proporzionata alla percentuale di rapporto di lavoro;
 - proporzionata alla percentuale di riduzione per malattia al 90% e al 50%;
- Non sono utili al fine della maturazione del diritto alla retribuzione di risultato i periodi di assenza a titolo di:
 - aspettativa facoltativa per congedo parentale;
 - aspettativa e permessi non retribuiti a qualsiasi titolo;
 - aspettativa art. 42 – comma 5 – D.lgs 151/2001;
 - malattia superiore a 90 gg nell'anno solare.

Condizioni di erogazione e verifica dei risultati

- Il risultato verrà erogato a consuntivo secondo la percentuale totale di raggiungimento degli obiettivi calcolata secondo i pesi assegnati nelle schede di budget.
- Risultati inferiori al 50% della percentuale totale del raggiungimento degli obiettivi, calcolata secondo i pesi assegnati nelle schede di budget, non daranno luogo alla retribuzione di risultato;
- Le eventuali quote economiche conseguenti a conguagli negativi o comunque non assegnate in sede di saldo per mancato conseguimento degli obiettivi concordati da parte dell'equipe restano a disposizione del fondo dell'anno di riferimento e saranno redistribuiti alle equipe in proporzione ai risultati raggiunti con gli stessi criteri di cui sopra;
- La certificazione intermedia del raggiungimento da parte di ciascun CdR degli obiettivi assegnati con la scheda di budget è effettuata dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni, sulla scorta della documentazione fornita in merito allo stato di avanzamento;
- La certificazione finale sulla misura di raggiungimento dei risultati e sul conseguimento degli obiettivi concordati, è certificata dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni, sulla scorta della documentazione fornita dai competenti uffici e in base all'esito degli eventuali contraddittori con i Responsabili dei CdR.

Desenzano, 10.10.2013

DELEGAZIONE TRATTANTE AZIENDALE	
RESP. DELEG. AZ.LE/DIRETTORE SANITARIO	Dr.ssa Annamaria Indelicato <i>Am -</i>
DIRETTORE AMMINISTRATIVO	Dott. Cesare Meini
RESP. SERVIZIO AMM.NE DEL PERSONALE	Dott.ssa Manuela Pedroni <i>Manuela Pedroni</i>
RESP. S.I.T.R.A.	Dott. Aldo Lorenzini
REFERENTE AZ.LE RELAZIONI SINDACALI	Dott. Massimo Inverardi <i>Massimo Inverardi</i>
DELEGAZIONE TRATTANTE SINDACALE	
CIMO ASMD	Dr. Antonio Politi <i>Politi</i>
ANAAO ASSOMED	Dr. Giuseppe Borgese <i>Giuseppe Borgese</i>
CGIL MEDICI	Sig. Giovanni Amarante
FVM	Dr. Carlo Fogazzi Dr. Francesco Falsetti
UIL MEDICI	Dr. Paolo Campi - assente Dr. Antonio Rovere
AAROI - EMAC	Dr. Nicola Petrucci Dr. Alessandro Vergallo - assente <i>Petrucci</i>
CISL	Dr. Colosso Pierlorenzo <i>Pierlorenzo</i>