

INTERVENUTA CERTIFICAZIONE POSITIVA DA PARTE DEL COLLEGIO SINDACALE CON VERBALE N. 9 DEL 03.11.2014 – ALLEGATO 4, LE PARTI SONO ADDIVENUTE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL SEGUENTE

**ACCORDO AREA “DIRIGENZA MEDICA”
IN ORDINE AI CRITERI/MODALITA’ DI UTILIZZO DEI FONDI DI RISULTATO E
RISULTATO EX-POSIZIONE ANNO 2014**

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 2014 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 2014 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 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 di dipendenza componenti l’equipe al 1° di gennaio del corrente anno 2014 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.
- La certificazione del raggiungimento al 31.12.2014 degli **obiettivi di budget** sarà effettuata dalla Direzione Strategica quale valutatore di I^ istanza e sottoposta alla validazione del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni nella sua veste di valutatore di II^ istanza entro il 30.06.2014, sulla scorta del lavoro di competenza del Servizio Pianificazione e Controllo di Gestione.

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 31.12.2014 degli obiettivi dei singoli progetti sarà effettuata dalla Direzione Strategica quale valutatore di I^a istanza e sottoposta alla validazione del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni nella sua veste di valutatore di II^a istanza entro il 30.06.2014, sulla scorta di una relazione effettuata dal Responsabile di Progetto e convalidata per gli aspetti di competenza dal Servizio Pianificazione e Controllo di Gestione. La relazione 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;
 Ciò al fine di consentire la liquidazione dei progetti saldo indicativamente entro il mese di settembre 2015 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;
- I contenuti della scheda sono oggetto di contraddittorio con il dirigente interessato che può apporvi le proprie osservazioni in caso di disaccordo con il valutatore, dovrà tener conto il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni. Al momento della consegna la scheda dovrà essere regolarmente compilata in forma definitiva e firmata dal Responsabile di CdR e dal valutato;
- Qualora nell'ambito dell'equipe, uno o più dirigenti non contribuiscano al raggiungimento degli obiettivi ed ottengano quindi 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

- Anche la retribuzione di risultato verrà erogata a saldo presumibilmente entro il mese di settembre 2015.
- 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 (in caso di punteggio individuale < di punti 50/100 la valutazione è da considerarsi non sufficiente);
 - 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 in relazione alla percentuale complessiva di raggiungimento degli obiettivi da parte dell'equipe calcolata secondo i pesi assegnati in scheda budget.

- Risultati inferiori al 50% della percentuale complessiva di raggiungimento degli obiettivi, calcolata secondo i pesi assegnati nelle schede di budget, non daranno luogo alla retribuzione di risultato a nessuno dei componenti dell'equipe interessata;
- 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 potranno essere ridistribuiti alle altre equipe in proporzione ai risultati raggiunti con gli stessi criteri di cui sopra;
- La certificazione finale della misura di raggiungimento al 31.12.2014 dei risultati e sul conseguimento degli obiettivi concordati sarà effettuata dalla Direzione Strategica nella sua qualità di valutatore di I^a istanza, anche sulla scorta della documentazione fornita dai competenti uffici e in base all'esito degli eventuali contraddittori con i Responsabili dei CdR entro il 30.06.2014 e sottoposta alla validazione del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni nella sua veste di valutatore di II^a istanza.

Desenzano, 26.11.2014

DELEGAZIONE TRATTANTE AZIENDALE	
DIRETTORE SANITARIO	f.to Dr..ssa Annamaria Indelicato
DIRETTORE AMMINISTRATIVO	f.to Dott. Cesare Meini
RESP. SERVIZIO RISORSE UMANE	f.to Dott.ssa Manuela Pedroni
RESP. S.I.T.R.A.	Dott. Aldo Lorenzini – Assente Giustificato
REFERENTE AZ.LE RELAZIONI SINDACALI	f.to Dott. Massimo Inverardi

DELEGAZIONE TRATTANTE SINDACALE	
CIMO ASMD	f.to Dr. Antonio Politi
ANAAO ASSOMED	Dr. Giuseppe Borgese - Assente
CGIL MEDICI	f.to Sig. Giovanni Amarante
FVM	f.to Dr. Carlo Fogazzi Dr. Francesco Falsetti - Assente
UIL MEDICI	Dr. Paolo Campi - Assente f.to Dr. Antonio Rovere
AAROI - EMAC	f.to Dr. Nicola Petrucci Dr. Alessandro Vergallo - Assente
CISL	f.to Dr. Colosso Pierlorenzo

Visto il Direttore Generale

Segreteria: Simona Ziletti – Funzione Politiche del Personale, Relazioni Sindacali e Sistema Valutazione Performance

Il Documento in originale è agli atti dell'Azienda Ospedaliera di Desenzano del Garda (Bs)