

ACCORDO DIRIGENZA MEDICA

RISULTATO ANNO 2016

CRITERI PER L'EROGAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

PREMESSO CHE l'art. 4 CCNL 3.11.2000 prevede che la retribuzione di risultato:

“ è strettamente correlata alla realizzazione degli obiettivi assegnati e viene, quindi, **corrisposta a consuntivo dei risultati totali o parziali raggiunti ovvero per stati di avanzamento, in ogni caso dopo la necessaria verifica almeno trimestrale, secondo le modalità previste dall'art. 25 e segg. del CCNL 3.11.2005 (Verifica e valutazione dei dirigenti)**. Nella determinazione della retribuzione di risultato si tiene conto degli effetti di ricaduta dei sistemi di valutazione dell'attività dei dirigenti;

(.....)

“4) le modalità di attribuzione ai dirigenti, cui è conferito uno degli incarichi previsti dall'art. 27 del CCNL 8.6.2000 I biennio economico comma 1, lettere b), c) e d) (Tipologie di incarico), della retribuzione collegata ai risultati ed agli obiettivi e programmi assegnati secondo gli incarichi conferiti”;

VISTO IL VIGENTE CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Preso atto che nell'anno 2016, come previsto dalle linee guida regionali per l'attuazione della riforma ex legge regionale 23/2015, dovranno essere stipulati i nuovi contratti integrativi aziendali;

Ritenuto pertanto di confermare, in attesa di tale contrattazione, gli accordi pregressi sulla produttività

Le parti riunite in data 29.9.2016 hanno deciso di concordare i criteri per l'erogazione di una quota del fondo di risultato relativo all'anno 2016.

In particolare si concorda che dopo la fase di rendicontazione e validazione Obiettivi (verbale NVP e allegati) relativamente al primo semestre 2016 si provvederà:

- alla liquidazione di un anticipo, presumibilmente nei mesi di novembre/ dicembre, della retribuzione di risultato nella misura massima del 50% del budget attribuito all'UO in riferimento al solo fondo di risultato. Tale anticipo sarà erogato previa verifica del raggiungimento degli obiettivi da parte del CdR, nella percentuale effettiva di raggiungimento degli obiettivi stessi e comunque nella misura massima del 50% della quota provvisoria assegnata alla equipe. La predetta verifica rispetto ad ogni singolo obiettivo contrattato verrà effettuata dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni, Organo preposto alla certificazione, sulla scorta del monitoraggio intermedio sul primo semestre di attività.

- Verifica assenze nel semestre (non incidono le assenze dovute a ferie, riposi anche compensativi, permessi a qualsiasi titolo retribuiti, infortunio professionale e assenze per malattia fino a 30 giorni)
- Criteri di esclusione:
 1. criticità di giudizio da parte del Direttore

2. orario a debito nel semestre;
3. Pesatura differenziata degli obiettivi (nel caso di attribuzione da parte del Direttore)

La negoziazione di budget dovrà prevedere l'orario aggiuntivo necessario per il raggiungimento degli obiettivi ai sensi dell'art.55 CCNL 8.6.2000. In ogni caso il singolo dirigente sarà tenuto a prestare un orario aggiuntivo minimo di 12 ore da verificare quale eccedenza sul cartellino di dicembre 2016.

La quota corrisposta in acconto, nella misura massima del 50% della consistenza del fondo, verrà erogata, inizialmente, ai Dirigenti a tempo indeterminato presenti in servizio, con quote individuali pro – capite uguali riproporzionate ai criteri su esposti.

Ai Dirigenti a tempo indeterminato, cessati in corso d'anno e a quelli che sono risultati assenti per una delle causali non escluse e che risultano dunque non valutabili, non verrà erogato l'anticipo della retribuzione di risultato, ma parteciperanno alla ripartizione della quota spettante solo in fase di conguaglio del saldo finale con i medesimi criteri adottati per i Dirigenti a tempo indeterminato presenti in servizio, ciò al fine di evitare conguagli con cedolini stipendiali negativi.

I Dirigenti a tempo determinato parteciperanno alla ripartizione della quota spettante alla retribuzione di risultato in fase di conguaglio del saldo finale con i medesimi criteri dei Dirigenti a tempo indeterminato, a condizione di aver svolto la propria attività in Azienda per almeno sei (6) mesi nel corso dell'anno.

I dirigenti ad impegno ridotto parteciperanno al risultato in proporzione al rapporto di lavoro stesso.

I dirigenti in extra-moenia non accedono al riparto del fondo risultato.

- Il budget per unità operativa viene costituito, ai sensi degli accordi aziendali vigenti, attribuendo ad ogni struttura un peso in relazione agli incarichi previsti nel Poa e viene distribuito a saldo sui singoli dirigenti in relazione agli incarichi affidati, sulla scorta della valutazione del Direttore di Dipartimento/Struttura complessa competente e della presenza in servizio.

- Prima di procedere al saldo l'azienda provvederà ad eseguire puntuale ricognizione dei fondi.

- Si concorda di riservare il 10% del fondo di risultato a progetti di rilevanza strategica individuati dall'Azienda e comunicati alle OOSS entro il 30 ottobre 2016. In assenza di comunicazione tali risorse verranno ripartite nel saldo del fondo di risultato. Gli obiettivi saranno esplicitati al personale attraverso intranet aziendale e apposite riunioni di reparto.

- Eventuali residui dei fondi disagio e posizione (art. 50-51), una volta accertati, confluiranno nel fondo risultato e verranno distribuiti secondo le modalità relative a tale fondo non consentendone la storicizzazione

- per quanto non disposto dal presente accordo restano confermate le disposizioni degli accordi decentrati vigenti.

- Informazione alle OO.SS.

L'azienda si impegna ad una puntuale informativa circa eventuali criticità che si dovessero verificare circa il raggiungimento degli obiettivi

Il presente accordo è soggetto al controllo di compatibilità dei costi da parte del Collegio sindacale, ai sensi dell'art. 40 bis del D.lgs. 165/2001 secondo le disposizioni di cui alla circolare n.25/2012 della Presidenza del Consiglio – Dipartimento della funzione Pubblica e pertanto l'efficacia dello stesso è subordinata al positivo riscontro del Collegio.