

SERVIZIO SANITARIO - REGIONE SARDEGNA

RETRIBUZIONE DI RISULTATO DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA
CRITERI DI LIQUIDAZIONE DELLE COMPETENZE ANNI 2006 E 2007.

Protocollo applicativo

In data 2 febbraio 2010, alle ore 13,30 presso i locali della Sede Legale dell'Azienda USL n. 5 di Oristano, siti in via Carducci n. 35, si sono incontrate le Organizzazioni Sindacali firmatarie del contratto per il personale dell'area della dirigenza medico-veterinaria e la Delegazione trattante di parte pubblica dell'Azienda USL n. 5 di Oristano, per approvare il presente protocollo contenente i criteri di distribuzione degli incentivi per gli anni 2006 e 2007.

Consistenza dei fondi

La determinazione dei fondi relativi all'area contrattuale della dirigenza medica e veterinaria è quella eseguita dall'Amministrazione con deliberazione n. 572 del 31 marzo 2009.

All'ammontare dei fondi appositamente costituiti per erogare il risultato possono essere previsti ulteriori incrementi relativi a risorse eventualmente disponibili a consuntivo sul fondo relativo al trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro, nonché, sul fondo che remunera l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa.

Distribuzione dei fondi alle U.O. e ai singoli operatori

L'istituto della retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale comporta la ripartizione degli incentivi al personale che ha partecipato al conseguimento dei risultati dell'Unità Operativa/Servizio; si procederà con l'attribuire a ciascuno dei dipendenti la quota di incentivo, facendo riferimento ai risultati conseguiti dall'U.O. di appartenenza in relazione agli obiettivi contrattati dalla Direzione Generale col Responsabile della Struttura per gli anni 2006 e 2007, a seguito di valutazione espressa dal N.A.V..

Modalità di assegnazione delle quote dai fondi alle singole Unità Operative e computo delle relative quote incentivanti (Fondi èquipe)

Ad ogni Unità Operativa/Servizio verrà riservata una quota del fondo di risultato, sulla base del numero dei dipendenti, della disponibilità complessiva del fondo e alla sommatoria degli stipendi tabellari.

La quota del fondo di risultato disponibile per ciascuna Unità Operativa/Servizio, in base al calcolo sopra riferito, verrà successivamente collegata alle verifiche di risultato. A tal fine, si concorda che a fronte di percentuali di performance di risultato raggiunto da ciascuna U.O. debbano essere riconosciute al singolo dipendente, appartenente a tale struttura, percentuali di incentivo come di seguito indicato:

Performance compresa tra il 95% ed il 100%	Incentivo riconosciuto = 100%
Performance compresa tra il 90% ed il 94%	Incentivo riconosciuto = 95%
Performance compresa tra l'80% e l'89%	Incentivo riconosciuto = 90%
Performance compresa tra il 70% ed il 79%	Incentivo riconosciuto = 80%
Performance compresa tra il 60% ed il 69%	Incentivo riconosciuto = 70%
Performance compresa tra il 51 ed il 59%	Incentivo riconosciuto = 60%
Performance < a 50%	Incentivo riconosciuto = nessuno

Rilevato inoltre che dall'analisi delle schede di valutazione delle Unità Operative aziendali elaborate dal N.A.V., è emerso che per alcune Strutture non si è oggettivamente potuto procedere alle valutazioni delle "performance" e dei risultati relativamente agli anni di riferimento, con la conseguenza che le stesse risultano "non valutabili", le parti, partendo dal presupposto che la oggettiva impossibilità di valutazione di alcune unità operative per cause non direttamente imputabili al personale alle stesse assegnate non possa tradursi in un assoluto mancato riconoscimento dell'incentivo economico nei confronti dei dipendenti appartenenti all'U.O. "non valutabile" i quali hanno comunque assicurato il proprio apporto lavorativo per il conseguimento dei risultati prodotti, concordano perché tali situazioni trovino la seguente regolamentazione:

- I Dirigenti Responsabili dell'U.O. risultata "non valutabile" non percepiranno alcun incentivo per l'anno di riferimento.
- Relativamente al restante personale afferente alla struttura "non valutata", a prescindere dall'area e dal ruolo di appartenenza, verrà riconosciuto all'U.O. di appartenenza un punteggio di "performance" corrispondente a quello minimo assegnato in ambito aziendale per altra unità operativa "valutata".

Esempio:

Struttura Y = Struttura che ha conseguito il minor punteggio di valutazione delle performance in ambito aziendale

Strutture "non valutabili" = Struttura Y

Le somme relative ai fondi di risultato che non dovessero essere distribuite per mancato o incompleto raggiungimento degli obiettivi vengono portate al fondo di risultato dell'anno successivo.

In caso di mobilità interna (tra diverse U.O. o Servizi), le frazioni di anno verranno considerate separatamente e il dipendente concorrerà al risultato sulla base delle performance raggiunte dalle singole Unità Operative o Servizi interessati.

Valorizzazione dell'apporto dei singoli operatori alla produttività della équipe

Dopo l'attribuzione della quota di fondo a ciascuna U.O., ad ogni singolo dipendente alla stessa afferente, verrà riconosciuta la retribuzione di risultato in funzione di ulteriori due criteri:

1) la tipologia dell'incarico attribuito

Preliminare ripartizione delle risorse in base ad una gradazione (espressa in percentuale) correlata alle fasce di incarico come di seguito indicato:

Fascia A 100

Fascia B 95

Fascia C 90

Fascia D con anzianità superiore a 5 anni al 31 dicembre 90 [D1 e D2 > 5]

Fascia D con anzianità inferiore a 5 anni al 31 dicembre 50 [D2 < 5]

Qualora al dirigente sia stato conferito, con atto formale, un incarico provvisorio di fascia superiore, per tutta la durata dell'incarico al dirigente dovrà essere riconosciuta la fascia più alta.

Qualora al dirigente sia stato conferito, con atto formale, un doppio incarico, si concorda che il dirigente concorrerà al risultato sulla base delle performance raggiunte dalle Unità Operative o Servizi interessati.

2) La presenza in servizio

Si concorda che gli incentivi siano attribuiti tenendo conto della effettiva presenza in servizio dei dipendenti, ovvero si prevede che, al dirigente, si applichi una decurtazione

dell'importo individuale promesso in funzione delle eventuali sue assenze nell'anno di riferimento.

A tal fine sono da considerarsi "servizi" resi a tutti gli effetti le seguenti assenze:

- congedo ordinario (ferie, ferie radiologiche e anestesiologicalhe);
- formazione obbligatoria (formazione obbligatoria prevista dall'Azienda, cod. 47 e aggiornamento professionale di 4 ore settimanali cod. 25).
- congedo di maternità (5 mesi di astensione obbligatoria)

Le somme che non dovessero essere distribuite a seguito delle assenze dal servizio vengono rinviate all'anno successivo.

Al personale con rapporto di lavoro a part-time viene assegnato un incentivo in proporzione alla differenza oraria tra l'orario previsto dal contratto a tempo pieno e quello fissato nel contratto a part-time.

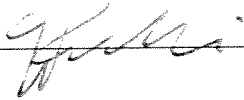
Al personale con incarico a tempo determinato verrà corrisposto un incentivo proporzionale al periodo in cui ha prestato servizio.

L'utilizzo dei criteri sopra riferiti consente di diversificare individualmente l'incentivo, tenendo conto del grado di partecipazione del dirigente al raggiungimento degli obiettivi con una valutazione sia in termini di apporto di professionalità legata al proprio incarico e responsabilità, che di disponibilità oraria e presenza al lavoro.

Per la parte pubblica:

L'Azienda USL n. 5 di Oristano nella persona del Commissario

Dott. Giovanni Panichi

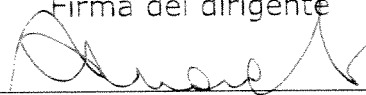


per la parte sindacale: I rappresentanti delle OO. SS.

Sigla sindacale

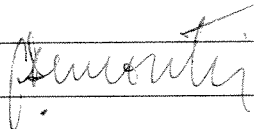
Firma del dirigente

CGIL FP MEDICI



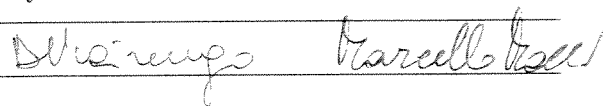
FED. CISL MEDICI-COSIME

FM aderente alla UIL FPL



CIVEMP

FESMED



UMSPED

CIMO ASMD



ANAAO ASSOMED