

INTEGRAZIONE DELL'ACCORDO DECENTRATO TRA L'AZIENDA USL N. 5 DI ORISTANO E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE DELL'AREA DELLA DIRIGENZA SANITARIA, PROFESSIONALE, TECNICA ED AMMINISTRATIVA DEL SSN, PER LA DETERMINAZIONE DEI CRITERI DI DISTRIBUZIONE DEGLI INCENTIVI COLLEGATI AL RISULTATO PER L'ANNO 2009 .

In data 25.01.2011, alle ore 16.30 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 sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa e la Delegazione trattante di parte pubblica dell'Azienda USL n. 5 di Oristano per integrare e parzialmente modificare i criteri di distribuzione degli incentivi di risultato per l'anno 2009, già concordati con l'accordo del 29 luglio 2010.

Consistenza dei fondi

La determinazione dei fondi relativi all'area contrattuale della dirigenza medico-veterinaria è quella eseguita dall'Amministrazione con deliberazione n. 69 del 28 gennaio 2011.

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

Distribuzione dei fondi ai singoli operatori

L'istituto della retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale comporta la ripartizione degli incentivi al personale dirigente che ha partecipato al conseguimento dei risultati dell'U.O.; si procederà, pertanto, con l'attribuire a ciascuno dei dirigenti 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 l'anno 2009, a seguito della valutazione espressa dal N.A.V.

Qualora il punteggio conseguito dall'U.O. relativamente agli obiettivi contrattati con la Direzione Generale risultasse uguale o inferiore al 50%, al Responsabile dell'U.O. non viene riconosciuto alcuna retribuzione di risultato.

Modalità di assegnazione e computo delle quote incentivanti

Ad ogni Unità Operativa/Servizio verrà riservata una quota del fondo di risultato, sulla base del numero dei dirigenti, della disponibilità complessiva del fondo ed 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 al singolo dirigente verrà riconosciuta la percentuale di incentivo in funzione della percentuale di performance di risultato raggiunto da ciascuna U.O. (es. l'U.O. ha raggiunto una performance del 75% , ai dirigenti verrà riconosciuto un incentivo del 75%, se l'U.O. raggiunge una performance del 20%, ai dirigenti verrà riconosciuto un incentivo del 20% e così via).

Qualora il punteggio conseguito dall'U.O. relativamente agli obiettivi contrattati con la Direzione Generale risultasse uguale o inferiore al 50%, al Responsabile dell'U.O. non viene riconosciuto alcuna retribuzione di risultato.

Nell'eventualità in cui la Performance dovesse essere "non valutabile" ovvero pari a zero al personale dirigente (con esclusione del Responsabile dell'U.O. al quale, come sopra indicato, non viene riconosciuta alcuna retribuzione di risultato), verrà riconosciuto un incentivo uguale a quello riportato dalla struttura che in ambito aziendale ha conseguito il minor punteggio di valutazione delle performance.

Nell'eventualità in cui la Performance dovesse essere inferiore al 50% al personale Dirigente verrà riconosciuto un incentivo uguale a quello riportato dalla struttura di appartenenza maggiorato di 15 punti percentuali (fino comunque al limite massimo del 50%), in relazione al fatto del minore coinvolgimento in termini di responsabilità sul raggiungimento dei risultati del personale dirigente assegnato alla struttura rispetto al dirigente responsabile della stessa.

Condizione necessaria per il riconoscimento della maggiorazione dei 15 punti percentuali è che si possa dimostrare (attraverso verifiche oggettive effettuate sui dati di produzione elaborate dal Servizio Controllo di Gestione) che l'U.O. abbia mantenuto o incrementato nell'anno 2009 i livelli di attività dell'anno 2008 avuto riferimento a fattori ed indici di produzione ritenuti di rilevanza strategica dalla Direzione Generale. (es. drg ospedalieri, numero vaccinazioni ecc..)

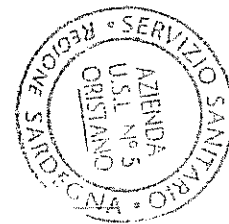
Nei confronti del personale dirigente che a seguito della performance dell'U.O., per l'anno 2008 non ha percepito il 100% dei compensi, viene applicata la seguente regola:

ad ogni singolo dirigente (escluso il Responsabile dell'U.O.) verrà reso disponibile il 50% dell'importo che non gli è stato corrisposto a seguito del mancato raggiungimento degli obiettivi da parte dell'U.O.

Questo compenso verrà sommato e liquidato come risultato anno 2009, in base alla performance riportata dall'U.O. nel corso di tale anno ed ai restanti criteri stabiliti nel presente accordo.

Rappresentazione schematica esemplificativa:

incentivo base anno 2008	performance raggiunta nel 2008	incentivo ricevuto in busta paga	differenza tra incentivo base e incentivo ricevuto in busta paga	% riconosciuta dal presente accordo	Ulteriori somme a disposizione della struttura sul budget 2009
521,97	85%	443,67	78,30	50%	39,15
521,97	0%	0,00	521,97	50%	260,99
521,97	55%	287,08	234,89	50%	117,44



In caso di mobilità interna (assegnazione a diverse unità operative 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.

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.

Valorizzazione dell'apporto dei singoli operatori alla produttività aziendale

Dopo l'attribuzione della quota di fondo ad ogni singolo dipendente verrà riconosciuta la retribuzione di risultato in funzione:

1) Tipologia di 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 con incarico di coordinamento su diverse U.O. 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) Presenza in servizio

Si concorda che gli incentivi siano attribuiti tenendo conto della effettiva presenza in servizio dei componenti, ovvero si prevede che, al dipendente, si applichi una decurtazione dell'importo individuale promesso in funzione delle eventuali sue assenze.

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

congedo ordinario (ferie, ferie radiologiche)

formazione obbligatoria

congedo di maternità (5 mesi di astensione obbligatoria)

comando presso altra Azienda o Ente disposto dall'Azienda nel proprio interesse.

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 temporaneo verrà corrisposto un incentivo proporzionale al periodo in cui ha prestato servizio.

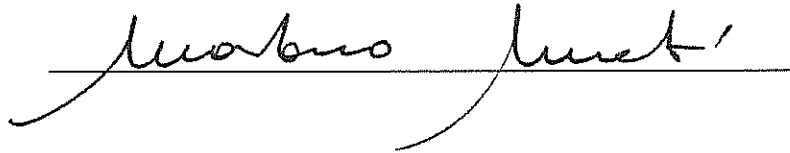
L'utilizzo dei criteri sopra riferiti consente di diversificare individualmente l'incentivo, tenendo conto del grado di partecipazione del dipendente al raggiungimento degli obiettivi con una valutazione sia in termini di apporto di professionalità legata al proprio incarico e responsabilità, che di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

[Handwritten signatures and initials]

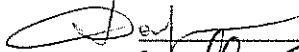
oraria e presenza al lavoro.

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

Dott. Mariano Meloni



I rappresentanti delle OO. SS.


Renella Pin
Gerardo Papp
Mariela Sosa
Gerardo Sanna

Giorgio Tur
Stefano
Renella Pi

