

condizioni di lavoro.

Distribuzione dei fondi

Il fondo a disposizione andrà integralmente distribuito sulla base dei criteri di seguito indicati:

- valutazione della performance raggiunta dalla struttura;
- tipologia di incarico attribuito;
- assiduità e contributo quantitativo al conseguimento degli obiettivi dell'Azienda, valutato sulla base delle giornate di presenza;
- percentuale di part-time.

Modalità di assegnazione del fondo ai Dipartimenti

L'istituto della retribuzione di risultato e del sistema premiante comporta la ripartizione del fondo aziendale tra i Dipartimenti aziendali, in funzione del numero e degli incarichi conferiti ai dipendenti afferenti alla stessa struttura, nonché della performance raggiunta nell'anno di competenza in relazione agli obiettivi contrattati dal Direttore di Dipartimento con la Direzione Generale per gli anni 2010 e 2011, a seguito della valutazione espressa dal N.A.V. e/o O.I.V.

Nel caso in cui il Dipartimento non sia stato istituito, o nel caso delle strutture distrettuali, si fa riferimento alle performance conseguite dalle singole Strutture Complesse (Distretto/Unità Operativa/Servizio).

Il fondo complessivo viene distribuito ai singoli dipartimenti in funzione del punteggio di performance agli stessi riconosciuto dal N.A.V.

Nell'eventualità in cui la performance dovesse essere "non valutabile" ovvero pari a zero ovvero dovesse essere inferiore al 40%, al personale di supporto, in relazione al minore coinvolgimento in termini di responsabilità sul raggiungimento dei risultati del personale della struttura rispetto al dirigente responsabile della stessa, verrà riconosciuto un incentivo uguale a quello riportato dalla struttura di appartenenza maggiorato dei punti percentuali necessari per raggiungere il 40%.

Condizione necessaria per il riconoscimento della maggiorazione è che si possa dimostrare (attraverso verifiche oggettive effettuate sui dati di produzione elaborate/validate dal Servizio Controllo di Gestione) che il Dipartimento abbia mantenuto o incrementato nell'anno di riferimento i livelli di attività dell'anno precedente, avuto a riferimento fattori e indici di produzione ritenuti di rilevanza strategica dalla Direzione Generale (es. DRG ospedalieri, numero vaccinazioni, ecc.).

Le quote di fondo che non dovessero essere assegnate ai singoli dipartimenti e strutture complesse per mancato o incompleto raggiungimento degli obiettivi, vengono ridistribuite nel medesimo anno tra i restanti Dipartimenti e Strutture Complesse che partecipano al riparto.

Determinato il fondo per ogni singolo dipartimento, viene rimandata al Direttore dello stesso la valutazione delle singole Strutture complesse ad esso afferenti, in funzione della partecipazione al raggiungimento delle performance dipartimentali. A seguito di ciò, ogni singola Struttura complessa avrà a disposizione un fondo che sarà determinato dalla valutazione espressa dal Direttore di Dipartimento. Nell'eventualità in cui la performance dovesse essere "non valutabile" ovvero pari a zero ovvero dovesse essere inferiore al 40% al Direttore della Struttura Complessa non viene riconosciuto alcun incentivo.

Modalità di assegnazione alle Strutture e computo delle quote incentivanti

La quota del fondo di risultato disponibile per ciascuna Struttura complessa, in base al calcolo sopra riferito verrà ripartita tra i dipendenti in organico presso la medesima struttura e verrà riconosciuta la percentuale di incentivo in funzione della percentuale di performance di risultato raggiunta dalla Struttura Complessa stessa, come riconosciuta dal Direttore di Dipartimento.

Valorizzazione dell'apporto dei singoli operatori alla produttività aziendale

Dopo l'attribuzione della quota di fondo ad ogni Struttura Complessa, al singolo dipendente verrà riconosciuto il 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 (compresa le 4 ore di aggiornamento settimanale previste dal CCNL)

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.

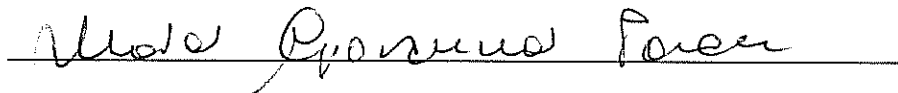
Le risorse che non dovessero essere distribuite al singolo dipendente a seguito delle assenze dal servizio, vengono ridistribuite, nel medesimo anno, tra tutti i dipendenti afferenti a tutte le strutture aziendali.

In caso di mobilità interna (assegnazione a diverse strutture complesse), le frazioni di anno verranno considerate separatamente e il dipendente concorrerà al risultato sulla base delle performance raggiunte dalle singole strutture.

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 oraria e presenza al lavoro.

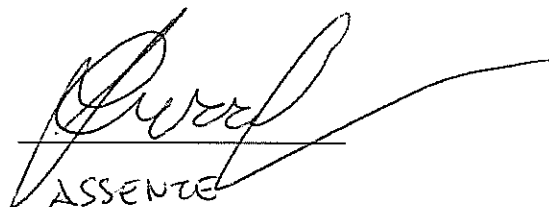
L'Azienda USL n. 5 di Oristano nella persona del Direttore Generale

Dott. Mariano Meloni



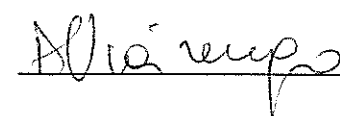
I rappresentanti delle OO. SS.

ANAAO ASSOMED

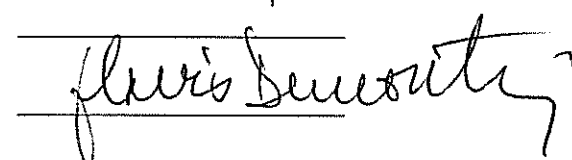

ASSENTE

CIMO ASMD

AAROI

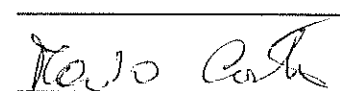


CGIL MEDICI



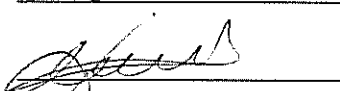
FVM

CISL MEDICI

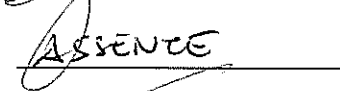


FASSID

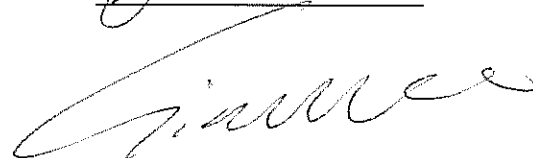
FESMED

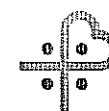


ANPO ASCOTI FIALS MEDICI


ASSENTE







ACCORDO DECENTRATO, SIGLATO TRA L'AZIENDA USL N. 5 DI ORISTANO E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE DELL'AREA DELLA DIRIGENZA MEDICO - VETERINARIA, PER LA DETERMINAZIONE DEI CRITERI DI DISTRIBUZIONE DEGLI INCENTIVI PER GLI ANNI 2010 E 2011.

In data 30 novembre 2011, 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 collettivo nazionale di lavoro per il personale della dirigenza medico-veterinaria e la Delegazione trattante di parte pubblica dell'Azienda USL n. 5 di Oristano per la determinazione dei criteri di distribuzione degli incentivi per gli anni 2010 e 2011, nel rispetto delle norme contrattuali concernenti il sistema premiante.

Oggetto e campo di applicazione

Il presente accordo si applica al personale dell'area della dirigenza medico-veterinaria dell'Azienda USL n. 5 di Oristano, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.

Il presente accordo regola l'erogazione per gli anni 2010 e 2011 dei compensi diretti ad incentivare la retribuzione di risultato del personale.

Consistenza dei fondi

La determinazione dei fondi relativi all'area contrattuale della dirigenza medico-veterinaria è quella eseguita dall'Amministrazione con deliberazione n. 184 del 25 febbraio 2011, nel rispetto delle disposizioni del CCNL 6 maggio 2010.

In osservanza dell'articolo 55 del D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 a seguito del controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, il Collegio Sindacale ha espresso parere favorevole sulla determinazione dei fondi relativi all'area contrattuale della dirigenza medico-veterinaria.

Richiamato l'art. 9, comma 2-bis del D.L. 31 maggio 2010 n. 78 a norma del quale, a decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31/12/2013, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. Per l'applicazione della norma citata, si è innanzitutto dimensionato il fondo del 2011 sul valore del 2010 mentre l'importo effettivo della riduzione potrà essere determinato solo a consuntivo quando si avrà certezza del dato relativo alle cessazioni al 31/12/2011.

All'ammontare dei fondi appositamente costituiti per erogare il risultato possono essere previsti ulteriori incrementi relativi a risorse eventualmente disponibili sui fondi, del medesimo anno, che remunerano: l'indennità di specificità medica, la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa, nonché, il trattamento accessorio legato alle