



ACCORDO DIRIGENZA SPTA

RISULTATO ANNO 2015

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

Le parti riunite in data 17.9.2015 hanno deciso di concordare i criteri per l'erogazione di una quota del fondo di risultato relativo all'anno 2015.

In particolare si concorda che dopo la fase di rendicontazione e validazione Obiettivi (verbale NVP e allegati) relativamente al primo semestre 2015 si provvederà:

- alla liquidazione di un anticipo, con il mese di ottobre/novembre, 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 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. Si concorda che all'UO Laboratorio di analisi venga attribuito un budget aggiuntivo di € 5000 in considerazione dell'assenza di strutture nel POA e della strategicità degli obiettivi affidati. La delegazione di parte sindacale chiede che per la prossima annualità vengano ridiscussi i criteri per la distribuzione del risultato.

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

- 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

La Delegazione Trattante Aziendale:

- Dr. Corrado Scolari – Direttore AGRU
- Dr.ssa Eva Colombo – Direttore amministrativo Aziendale
- Dr. Marcello Acciaro – Direttore Direzione medica
- Contessi Claudio – Referente Uff. Relazioni Sindacali

La Delegazione Trattante Sindacale:

- Dr.ssa Silvia Gari - SINAFO
- Dr. Ermanno Scotti - AUIP
- Dr. G. Fiordalisi - SNABI SDS