

Modalità di gestione ed erogazione della retribuzione di risultato dell'area della dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa (SPTA)

Il presente accordo si applica alla gestione dei fondi di risultato dell'esercizio 2007 e successivi.

Il fondo di risultato è gestito per area contrattuale nelle seguenti distinzioni:

- Fondo di risultato per i dirigenti di ruolo sanitari;
- Fondo di risultato per i dirigenti di ruolo professionale, tecnico e amministrativo (PTA).

Ciascuno dei seguenti fondi è gestito con le modalità di seguito esposte.

Il Fondo di risultato si divide annualmente in:

1. Fondo di risultato storico (FRS);
2. Residui e altre quote derivanti da altri fondi (FRR).

Il FRS è quantificato annualmente in base alle regole di calcolo del fondo storico fissate dal C.C.N.L. e dagli accordi decentrati. I valori del FRS sono stabili e non transitori per l'anno in corso.

Tutto ciò che è transitorio ovvero tutti gli importi che vanno ad incremento del FRS solo per l'anno corrente e non sono quindi storicizzati sono considerati FRR. Rientrano nel FRR anche i residui per somme di retribuzione di risultato non attribuite a seguito del mancato raggiungimento degli obiettivi di miglioramento da parte di una struttura, nonché i residui dello stesso anno non spesi di tutti gli altri fondi.

Ripartizione del FRS

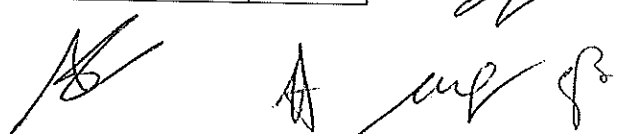
Il FRS è suddiviso in budget di struttura annuali; il budget di struttura è costituito dalla somma delle quote individuali dei dirigenti che fanno parte della struttura, secondo il relativo peso.

Per strutture si intendono tutte le Strutture complesse (compresi i dipartimenti) e le Strutture semplici a valenza di area, così come individuate dal "Regolamento per l'ordinamento interno dei Servizi dell'Istituto e le relative dotazioni organiche" vigente.

Con riferimento ai pesi di ciascun dirigente – di ruolo, a tempo determinato o 15 septies – essi si differenziano in base all'anzianità ed alla tipologia di incarico conferito, secondo la seguente tabella:

	Peso Dir. Sanitaria
Tipologia di incarico (compresi incarichi ad interim)	
Dirigente con contratto a tempo determinato ai sensi del D.Lgs. n. 368/01 o assunto con contratto a tempo determinato ai sensi dell'ex art. 15 septies del D.Lgs. n. 502/92 e smi	0,5
Dirigente con anzianità di servizio post assunzione c/o l'Istituto minore di 5 anni	1,0
Dirigente con più di cinque anni e incarico professionale	1,2
Dirigente con più di cinque anni e incarico di alta specializzazione	1,6
Dirigente con incarico di struttura semplice	1,6
Dirigente con incarico di struttura complessa/dipartimento	2

	Peso Dir. PTA
Tipologia di incarico (compresi incarichi ad interim)	
Dirigente a tempo determinato o indeterminato	1,0
Dirigente a tempo determinato o indeterminato con incarico di struttura semplice	1,5
Dirigente a tempo determinato o indeterminato con incarico di struttura complessa/dipartimento	2



La pesatura dell'incarico è rapportata, inoltre, alla effettiva permanenza in servizio del dirigente nel corso dell'anno. I casi di assenza che determinano la riduzione della retribuzione di risultato sono i seguenti:

1. malattia;
2. permessi non retribuiti;
3. aspettativa per maternità" in "astensione facoltativa L. 1204/71 e s.m.i.;
4. ogni altra assenza che comporti abbattimento intero o parziale dello stipendio.

La retribuzione di risultato, nei casi suddetti, viene decurtata di 1/365 per ogni giorno di assenza superiore a 40 giorni lavorativi nell'arco dell'anno solare.

Peso della struttura = somma dei pesi di ciascun dirigente appartenente alla struttura

Budget di struttura = Peso della struttura * (FRS / Somma dei pesi di tutte le strutture)

Il budget di ogni struttura è strettamente collegato alla realizzazione degli obiettivi di budget gestionale assegnati alla struttura.

Il budget viene decurtato in base alla percentuale complessiva di realizzazione degli obiettivi così come individuata dalla metodologia di budget gestionale di cui all'Appendice A del presente documento.

La decurtazione viene effettuata in base alla seguente tabella:

Percentuale di raggiungimento degli obiettivi di budget gestionale assegnati alla struttura	Percentuale di abbattimento del budget di struttura
Dal 90% al 100%	Nessun abbattimento
Dal 80% al 89%	10% di abbattimento
Dal 60% al 79%	% di abbattimento pari alla % di mancata realizzazione degli obiettivi
Dal 50% al 59%	50% di abbattimento
Dal 0% al 49%	100% abbattimento

La percentuale di abbattimento del budget di struttura è anche collegata alla valutazione annuale del dirigente della struttura in esame. Come previsto dal sistema di valutazione, una valutazione annuale negativa del dirigente di struttura potrebbe, su indicazione del Nucleo di Valutazione, comportare il solo abbattimento della quota di retribuzione di risultato del dirigente responsabile della struttura, lasciando inalterate le quote degli altri dirigenti.

Su richiesta formulata al NdV da parte del rCdR o del Direttore di Area, qualora la percentuale complessiva di mancato raggiungimento degli obiettivi sia imputabile all'operato di un'unica struttura semplice interna al CdR, il NdV può valutare la possibilità di applicare la decurtazione del budget di struttura soltanto ai dirigenti di quest'ultima struttura semplice.

In questo caso andranno distinti gli obiettivi specifici di questa struttura semplice che andrà trattata come fosse un CdR a sé stante. Al rCdR andrà in questo caso decurtata una quota della retribuzione di risultato comunque pari alla percentuale complessiva di raggiungimento dell'intero CdR.

Tutte le quote di decurtazione in applicazione della precedente tabella vengono assegnate al FRR e distribuite secondo quella logica.

Le quote individuali derivanti dal FRS rideterminate in base al budget della struttura sono anche legate all'esito della valutazione annuale individuale operata su ciascun dirigente della struttura.

Nelle more dell'introduzione del nuovo sistema di valutazione (anni 2007 e 2008) della dirigenza una valutazione non positiva del dirigente comporta nel primo anno, l'esclusione del dirigente dall'erogazione di quote di retribuzione di risultato derivanti dal FRR; nel caso di seconda valutazione annuale negativa dello stesso dirigente nell'anno precedente, oltre all'esclusione dalla distribuzione del FRR, al dirigente verrà abbattuta anche l'intera quota di retribuzione di risultato derivante dal FRS.

Una volta applicato il nuovo sistema di valutazione (dal 2009 in poi) e nel rispetto della logica di progressività delle sanzioni che lo stesso introduce, una valutazione del dirigente rientrante nell'area della criticità comporta:

- a) per valutazioni molto negative (prima casella a sinistra nella scala dei giudizi): esclusione dalla erogazione delle quote del FRS e del FRR;
- b) per valutazioni negative (seconda casella da sinistra nella scala dei giudizi): nel primo anno, l'esclusione del dirigente dall'erogazione di quote di retribuzione di risultato derivanti dal FRR. Nel caso di seconda valutazione annuale negativa dello stesso dirigente nell'anno precedente, oltre all'esclusione dalla distribuzione del FRR, al dirigente verrà abbattuta anche l'intera quota di retribuzione di risultato derivante dal FRS.

Nel caso a) e nella seconda parte del caso b), qualora al dirigente fossero state erogate delle somme a titolo di acconto della retribuzione di risultato, le stesse dovranno essere oggetto di recupero secondo le modalità previste dal contratto e dalla normativa vigente in materia.

Tutte le quote del FRS decurtate per effetto di valutazioni annuali negative del singolo dirigente rimangono all'interno del budget di struttura e vengono ripartite tra gli altri dirigenti della struttura che hanno avuto valutazione positiva, in modo proporzionale. Qualora non vi siano altri dirigenti nella struttura in esame, le quote decurtate vengono passate al FRR.

Le quote individuali derivanti dal FRS vengono erogate in forma di acconto, subordinatamente alla periodica verifica dello stato di raggiungimento degli obiettivi di budget assegnati alla struttura.

In particolare, il 50% della quota teorica individuale, viene erogata con cadenza mensile (1/13 per mese).

Nel mese di gennaio dell'anno successivo viene erogata una quota pari al 30% della quota teorica individuale.

Nel mese di marzo dell'anno successivo, a conclusione della valutazione degli obiettivi di budget e delle valutazioni annuali dei dirigenti, viene erogato il saldo della quota individuale (20%).

In ogni momento di verifica dello stato di avanzamento degli obiettivi di budget l'Amministrazione ha la facoltà di sospendere l'erogazione delle quote di acconto qualora rilevi evidenti scostamenti tra quanto concordato e quanto realizzato da ciascuna struttura.

Ripartizione del FRR

Il FRR è costituito da tutte le somme che non rientrano nel fondo storico ma che per vari motivi vanno ad incremento del fondo di risultato per il solo anno in corso.

Il 75% dei residui derivanti dal Fondo di Posizione sono distribuiti ai dirigenti in proporzione alle quote della retribuzione di posizione variabile aziendale.

La rimanente parte dell'FRR è distribuito tra tutti i dirigenti in proporzione alle quote ricevute del FRS.

Il FRR complessivo distribuito tra tutti i dirigenti in proporzione alle quote ricevute del FRS. Fanno eccezione: i dirigenti che hanno subito una valutazione negativa (rientrante nell'area della criticità), che non percepiscono alcuna quota di questo fondo; i dirigenti che hanno ricevuto una valutazione rientrante nell'area dell'eccellenza, ad esclusione del Ruolo Sanitario, aumentano il peso della propria quota individuale del 10% (es. se un dirigente ha ricevuto 100 € del FRS e la sua valutazione annuale è eccellente, lo stesso peserà come se avesse ricevuto 110 € nella distribuzione di questa parte del FRR). La quota aggiuntiva del 10% attribuita a seguito di valutazione di eccellenza è prevista sperimentalmente per il primo anno di applicazione del nuovo sistema di valutazione della dirigenza e sarà oggetto di verifica sul tavolo sindacale al termine di detto periodo.

Una quota massima pari al 20% del FRR può essere, su proposta dell'Amministrazione o delle OO.SS. destinata a premiare particolari strutture che sono risultate più meritevoli o più impegnate nell'anno in corso.

L'individuazione e le modalità di tale eventuale distribuzione dovranno di anno in anno essere oggetto di contrattazione separata con le OO.SS. di categoria.

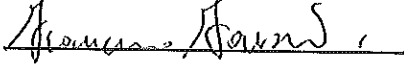


La distribuzione delle quote relative al FRR viene fatta in un'unica trince a consuntivo, una volta terminata la valutazione degli obiettivi di budget e delle valutazioni individuali, previa quantificazione dei residui di tutti i fondi contrattuali.

In considerazione della scarsa capienza dei fondi aziendali per i Ruoli della Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa, con il presente accordo le parti concordano di assegnare temporaneamente e soltanto fino all'approvazione della riorganizzazione dell'Area Tecnico Amministrativa con conseguente rideterminazione dei relativi fondi, l'importo di € 5.000 dal fondo di risultato della Dirigenza Sanitaria ai suddetti fondi. Resta inteso che una volta rideterminati i fondi in parola, indicativamente a partire dal 2009, l'importo fissato verrà riportato sul fondo originario.

PER L'AMMINISTRAZIONE

Il Direttore Amministrativo



Il Direttore Sanitario

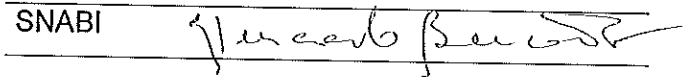


23 APR. 2008

PER LE OO.SS. DELLA DIRIGENZA

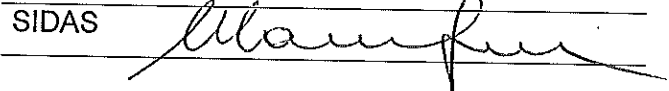
SIVEMP

SNABI



FP-CGIL

SIDAS



CISL-FP

