



Accordo sulla distribuzione della retribuzione di risultato al personale dirigente

Il giorno 16/06/10 alle ore 15.00 presso PAVA E tra la Delegazione Trattante di Parte Pubblica e le OOSS delle Aree dirigenziali, si concorda quanto segue.

Premesso:

che è in corso di approvazione il documento che definisce

- 1) la modalità di attuazione del budget aziendale;
- 2) il sistema di reporting aziendale;
- 3) il sistema incentivante aziendale, su cui è stata data specifica informazione preventiva alle OOSS delle aree dirigenziali, con esame e discussione in occasione dell'incontro del 3/03/2010;

che con riferimento al punto 3) è stato definito il percorso di attuazione del sistema incentivante, che prevede le seguenti fasi:

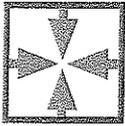
- a - la definizione dei fondi contrattuali
- b - la determinazione del fondo per dirigente e per Centro di Responsabilità
- c - la modalità di applicazione del sistema incentivante
- d - i criteri per la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi
- e - l'erogazione del fondo di risultato

si conviene:

a - i fondi contrattuali di risultato sono determinati annualmente secondo le regole dei CCNL vigenti, per le diverse aree dirigenziali. Come già previsto dal previgente accordo 17/03/2008 (valido per gli anni 2008/2009), il 7% del fondo di risultato viene gestito a fine anno dal Direttore Generale, con evidenza di motivazione, per incentivare personale dirigente per particolari esigenze aziendali legate alle strategie della Fondazione.

Quanto precede previa opportuna informazione ai Direttori di struttura.

b - la determinazione del fondo per Centro di Responsabilità è effettuata attribuendo quote derivanti dalla determinazione del fondo corrispondenti al numero degli operatori assegnati al singolo CdR, oltre alla quota relativa al direttore di struttura. La determinazione dell'ammontare del fondo per CdR è correlata alla % di raggiungimento degli obiettivi, con il seguente sistema:



range di oscillazione	% di incentivazione
>90%	100
da 81 a 90%	90
da 71 a 80%	80
da 61 a 70%	70
<60%	0

Il direttore di ogni CdR, in seguito all'assegnazione degli obiettivi annuali di struttura, notifica formalmente i medesimi ai propri collaboratori. Per il personale dirigente il fondo incentivante è totalmente legato agli obiettivi di struttura (obiettivi di budget). Ciascun dirigente pertanto partecipa al raggiungimento di tutti gli obiettivi di struttura.

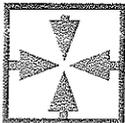
In merito alla determinazione della quota di spettanza al singolo addetto, il direttore, fermo restando l'intero ammontare del fondo di risultato attribuito al singolo CdR, determinato secondo il criterio suddetto, può distribuire tra i suoi collaboratori dirigenti quote di incentivi con un margine di variazione compreso tra l'80 e il 120% (a scaglioni di 10%) sulla base della valutazione individuale.

A valutazioni corrispondenti a percentuali inferiori a 100 dovranno corrispondere giudizi complessivi motivati in modo compiuto.

Al Direttore del CdR compete la quota corrispondente alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi certificata dal Nucleo di valutazione.

Per la valutazione individuale si definisce il seguente percorso: conclusa la certificazione annuale dei risultati raggiunti dal singolo CdR, e definita pertanto la % di raggiungimento degli obiettivi di struttura, il direttore del CdR effettua la valutazione individuale per ognuno dei suoi collaboratori, utilizzando l'apposita scheda, allegata al presente accordo, mediante attribuzione di un punteggio motivato da un giudizio complessivo (esempi: qualità erogata, efficienza, collaborazione e partecipazione intersettoriale e/o multidisciplinare etc.)

Il Direttore esprime sulla scheda un giudizio complessivo sulla partecipazione dei singoli valutati alla realizzazione dei risultati. Sulla scheda di valutazione individuale andrà acquisita a cura del direttore, la firma per presa visione del valutato.



Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente accordo confluiranno nel fondo di risultato totale aziendale dell'anno successivo.

Il presente accordo è stipulato per l'anno 2010. Per gli anni successivi dovrà essere ridiscusso sulla base dell'esperienza maturata.

Letto, confermato e sottoscritto

Per la Delegazione trattante di parte pubblica

Dott. Gustavo Galmozzi

Sig.ra Saura Valerio

Per le OOSS Aree dirigenziali

Dott. Emilio Bombardieri - SNR

D.ssa Maria Grazia Bonalumi - AAROI

Dott. Alessandro Zanon - AAROI

Dott. Maurizio Colecchia - UIL med.

Dott. Roberto Comazzi - CIMO

Dott. Luigi Mariani - CISL med.

Dott. Paolo Radice - CGIL

Dott. Tullio Torelli - ANAAO

La Delegazione AAROI-EMAC non sottoscrive
il presente accordo per le motivazioni di cui
all'allegato -

SCHEMA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE
obiettivi annuali anno _____

Dati anagrafici

Cognome:

Nome:

Matricola:

Dati professionali

Profilo

Struttura di appartenenza

Dipartimento

Incarico ricoperto

Giudizio complessivo

Punteggio totale

(margine di variazione compreso tra
80 e 120 a scaglioni di 10)

Il Direttore di Struttura

Per presa visione
Il Valutato

*F. De...
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]*

c.n. s.c. Gru e c.s.

[Signature]

I Delegati sindacali dell'AAROI-EMAC presenti all'incontro del 16/06/2010, NON hanno ritenuto di dover sottoscrivere l'"ACCORDO SULLA DISTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO AL PERSONALE DIRIGENTE" per i seguenti motivi:

1. E' stato arbitrariamente cancellato quanto già concordato in precedente incontro sulla necessità di valutazioni nel corso dell'anno in esame, in caso di valutazioni negative per il dirigente. ("A valutazioni corrispondenti a percentuali inferiori al 100% dovranno corrispondere riscontri scritti documentali ed oggettivi segnalati in corso d'anno d'esercizio").
2. Riteniamo la percentuale di retribuzione lasciata alla discrezione del Responsabile sia troppo elevata.
3. Riteniamo indispensabile che le risorse "risparmiate" (per esempio il non utilizzo della quota del 7% da parte del DG) vengano ridistribuite nello stesso anno ai Dirigenti aventi titolo.
4. Il 7% dovrebbe essere discusso ed eventualmente assegnato a livello del Consiglio di Direzione all'inizio di ogni anno.
5. Insistiamo affinché venga scritto che detto accordo riguarda LA DIRIGENZA SANITARIA.
6. Manca completamente una griglia di valutazione, per cui il giudizio risulta scarsamente obbiettivabile e poco trasparente.
7. I criteri di valutazione non devono includere valutazioni su prestazioni quantitative che richiedano un maggiore debito orario.

La scrivente O. S. AAROI-EMAC:

- non capisce la totale chiusura verso queste richieste corrette, opportune e sensate in questa fase del confronto sindacale;
- non capisce, soprattutto, volontà di non utilizzare una griglia per rendere più omogenea e sicuramente più trasparente la valutazione dei dirigenti di tutta la

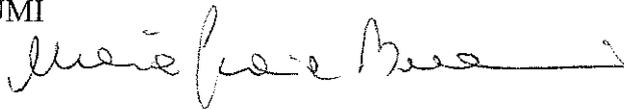
Fondazione (peraltro in molte Aziende Ospedaliere lombarde sono già state adottate schede con griglie dettagliate).

La scrivente O. S. AAROI-EMAC, per questi motivi, chiede che questa puntualizzazione sia allegata al documento "ACCORDO SULLA DISTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO AL PERSONALE DIRIGENTE", come sua parte integrante.

Milano 16-6-2010

Dr.ssa Maria Grazia BONALUMI

(Delegata Aziendale)



Dr Alessandro ZANON

(Delegato di Presidio)

