

**ACCORDO DI RETRIBUZIONE DI RISULTATO
APPROVATO IL 17.03.2008**

**RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNI 2008-2009 - OBIETTIVI DI BUDGET QUALI-
QUANTITATIVI**

Il sistema di gestione a budget per obiettivi e risultati è finalizzato al raggiungimento del previsto obiettivo economico con attenzione agli obiettivi specifici previsti per l'INT ed assegnati sia dal presidente del CdA sia dalla ASL Città di Milano attraverso i Contratti annuali

I progetti obiettivi sono finanziati con il fondo della retribuzione di risultato delle specifiche aree contrattuali, mediante assegnazione a ciascun Centro di Responsabilità (CdR.) di un budget determinato in relazione al numero dei Dirigenti al medesimo assegnati.

Il dirigente - chiamato ad assicurare la propria attività in più CdR - è valutato a tutti gli effetti in quello cui risulta formalmente attribuito. Il Responsabile del CdR, cui il dirigente è chiamato ad assicurare parte della propria attività lavorativa, deve comunque esprimere la propria valutazione sull'operato del dirigente. Tale valutazione non rileva ai fini economici, ma produce i suoi effetti al solo fine di addivenire alla valutazione complessiva dei comportamenti del dirigente.

Nel 2008 alcune varianti rispetto agli anni precedenti impegnano particolarmente l'INT ad una verifica dell'impianto storico.

Con la costituzione in Fondazione l'INT si è impegnato a rispettare in modo sempre più cogente

- Le regole che governano i sistemi di finanziamento regionale attraverso i Contratti stipulati con l'ASL Città di Milano
- La assegnazione di parte di tali finanziamenti in base alla partecipazione e raggiungimento di risultati su alcuni Progetti di interesse della ASL Città di Milano
- L'individuazione di Centri di Risorsa
- La possibilità, per il miglioramento del sistema informativo interno, di individuare più specificatamente rispetto al passato alcune aree critiche del budget che escono in alcuni CdR dall'atteso
- La necessità di individuare il grado di partecipazione del singolo al progetto della equipe di appartenenza

A fianco, occorre introdurre un modello di rilevazione delle competenze del personale sanitario

A. OBIETTIVI GENERALI DELL'AZIENDA

- Il 20% della retribuzione di risultato è finalizzato al raggiungimento dell'obiettivo economico aziendale, con il coinvolgimento di tutti i dirigenti e di tutte le strutture dell'INT. La valutazione e l'attribuzione ai singoli CdR sarà legato al raggiungimento degli obiettivi con la medesima percentuale riconosciuta come incentivo economico al Direttore Generale; Lo strumento di verifica è la chiusura di bilancio validato dalla Regione

- Il 10% della retribuzione di risultato è finalizzato al raggiungimento degli altri obiettivi fissati dal Presidente del CdA dell'INT; Lo strumento di verifica è la valutazione data al direttore Generale dal Presidente del CdA sugli altri obiettivi assegnati

B. OBIETTIVI SPECIFICI DI STRUTTURA

Il 70% della retribuzione di risultato è finalizzato al raggiungimento degli obiettivi specifici di struttura che coinvolgono tutto il personale dirigente della stessa struttura.

Gli obiettivi specifici di struttura sono così individuati:

- B1: performance di budget (al quale è legato il 30% dell'intera quota) anche suddivisi in sottobiettivi
- B2: obiettivi di natura quali-quantitativi (ai quali è legato il 40% dell'intera quota), anche suddivisi in più sottobiettivi

B1. Performance di budget, ovvero costi direttamente gestibili e produzione

Ogni Direttore di CdR ha il compito di informare i propri collaboratori, compreso il personale del comparto, sull'obiettivo individuato per il proprio CdR.

In riferimento al punto B 1, sono previsti solo obiettivi economici di singolo CdR

A PURO TITOLO DI ESEMPIO

Tab. A

30%	
1 sottobiettivo	T/N

Tab. A 1

30%	
Sottobiettivo X. Mantenimento costi totali del CdR	50% del 30% T/N
Sottobiettivo Y. Costo a vincolo	25% del 30%: mantenimento del livello costo: T/N
Sottobiettivo Z. produzione a vincolo	25% del 30%: mantenimento del livello costo: T/N

Valutazione del CdR

Il raggiungimento di ogni sottobiettivo viene valutato ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato con il metodo "tutto - nulla".

Qualora i sottobiettivi - valutati singolarmente - non siano raggiunti, il Nucleo di Valutazione potrà prendere in esame i giustificativi adottati dai Direttori dei CdR avvallati dal Comitato di Budget, qualora non imputabili alla gestione diretta del CdR

Il totale dei costi del CdR non includerà i costi gestiti dal Centro di Risorsa Tecnico Patrimoniale, Risorse Materiali e Risorse Umane

Il Nucleo di Valutazione valuterà ulteriormente la plausibilità delle motivazioni addotte per l'eventuale conferma definitiva del raggiungimento o meno dell'obiettivo e, in ogni caso, potrà

assumere determinazioni conclusive anche in difformità con il giudizio espresso dal Comitato di Budget.

B2. Obiettivi quali-quantitativi

Ogni Direttore di CdR ha il compito di informare i propri collaboratori, compreso il personale del comparto, sull'obiettivo individuato per il proprio CdR.

Possono riguardare un solo CdR o più CdR di Dipartimento o di più Dipartimenti (ob. Trasversali)

A PURO TITOLO DI ESEMPIO

Tab. B

40%	
I sottobiettivo	T/N

Tab. B 1

40%	
Sottobiettivo X. Procedura trasversale a più CdR	50% del 40% T/N
Sottobiettivo Y. Procedura del singolo CdR	25% del 40% : raggiungimento obiettivo: T/N
Sottobiettivo Y. Procedura del singolo CdR	25% del 40% : raggiungimento obiettivo: T/N

In tutti casi il Direttore della equipe dovrà comunque attribuire tali obiettivi ai suoi collaboratori secondo una distribuzione dell'impegno individuale richiesto per ogni sottobiettivo, al singolo Dirigente, anche se lo stesso non verrà valutato sul singolo risultato di quel sottobiettivo, ma globalmente.

Ogni Direttore di SC darà una valutazione tra l'80% ed il 120% al singolo Dirigente, tale per cui la somma dei valori economici attribuita all'equipe resti invariata

CdR con obiettivi trasversali					Prima valutazione a carico del Capo Dipartimento se CdR appartenenti allo stesso Dipartimento, altrimenti a carico del Direttore Sanitario, Amministrativo o del Direttore Scientifico per personale della Dirigenza a lui ev. afferente e retribuito da SSR, sec. competenze
Progetti qualitativi	CdR A	CdR B	CdR C	CdR D	

Valutazione del CdR

Supposto un sottobiettivo X, il completo raggiungimento dello stesso al 31.12 si traduce – ovviamente – nella completa distribuzione della quota parte della retribuzione di risultato legata al sott'obiettivo stesso.

Per i sott'obiettivi non valutati con il criterio T/N ma con criteri quantitativi se il raggiungimento dell'obiettivo è parziale, scostamenti dal 100% di 15 punti rendono il sottobiettivo non raggiunto. Per scostamenti diversi sarà applicata la seguente tabella:

$86/90 = 85\%$
$91/95 = 90\%$
$96/100 = 100\%$

Tale criterio è applicabile per la valutazione di sottobiettivo che prevedano un indicatore numerico di risultato. Sia in questo caso, sia qualora l'indicatore non sia numerico, il giudizio sul grado di raggiungimento sarà espresso dal Nucleo di valutazione sulla base delle motivazioni addotte dal Direttore del CdR e della ev. valutazione intermedia delle Direzioni aziendali di appartenenza.

Il Nucleo di Valutazione valuterà la plausibilità delle motivazioni addotte per l'eventuale conferma definitiva del raggiungimento dell'obiettivo nelle effettive percentuali di raggiungimento indicate dalle Direzioni di afferenza e, in ogni caso, potrà assumere determinazioni conclusive anche in difformità con il giudizio da loro espresso.

Il NdV ha inoltre la possibilità di gestire una variabile del 4%

Come di consueto la distribuzione ai singoli dirigenti, ad esclusione di quelli con rapporto di lavoro non esclusivo, verrà effettuata in relazione alla effettiva presenza in servizio ed in relazione alla tipologia del rapporto di lavoro.

Risparmi

Qualora - a seguito della liquidazione ad ogni struttura del budget attribuito - siano accertati dei risparmi conseguenti al parziale o mancato raggiungimento di uno o più sottobiettivo da parte del CdR, gli stessi confluiscono nella retribuzione di risultato dell'anno successivo.

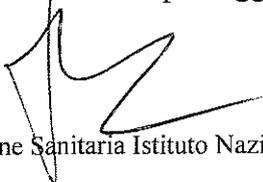
VALUTAZIONE INDIVIDUALE

Il Direttore di ogni CdR deve indicare quali collaboratori parteciperanno ai singoli obiettivi, sia allo scopo che nessun Dirigente sia escluso, sia perché la valutazione individuale è legata sia alla capacità di svolgere la funzione per la quale è assegnata la posizione individuale, sia al contributo dato al raggiungimento degli obiettivi.

In ogni caso il Direttore di Struttura Complessa, fatto salvo l'intero ammontare della Retribuzione di Risultato per l'equipe, può distribuire fra i propri collaboratori dirigenti la stessa con un margine di variazione fra l'80 % e il 120 % (a scaglioni di 5 %)

La valutazione dei comportamenti di ciascun dirigente del CdR è effettuata utilizzando l'apposita scheda dal diretto Responsabile del valutato, mediante attribuzione di un punteggio per ciascuno degli indicatori in essa individuati. Il valutatore, deve altresì, esprimere il proprio giudizio in ordine all'assunzione o meno da parte del dirigente valutato di specifiche responsabilità rispetto al raggiungimento degli obiettivi.

Verrà determinato il punteggio minimo per la valutazione positiva



Per quanto riguarda i dirigenti gestionali, ovvero titolari di Centro di Responsabilità, l'assegnazione di obiettivi individuali non ha contenuto "prestazionale" al fine della gestione dell'esercizio, ma di svolgimento di un ruolo manageriale. Sono quindi collegati all'incarico, formulati e valutati rispetto al tema della conferma o revoca dello stesso.

Il 7 % del fondo viene gestito a fine anno dal Direttore Generale per premiare Dirigenti per particolari esigenze aziendali. Sarà resa evidenza alle motivazioni

Il presente accordo vale per tutti i Dirigenti in servizio (a tempo indeterminato o con incarico a tempo determinato) indipendentemente dal riferimento della costituzione dei fondi (SSR o ricerca corrente).

Fabrizio Collo
C. Maffei
G. Maffei
M. Maffei
Gelli Gelli
C. Gelli
P. Maffei

CIPO
SAR
ANPO
ANARO
CGIL
CIPO

ACCORDO 2008 SUL 5 % DELLA LIBERA PROFESSIONE

Fino al 31.12 del 2008, la differenza fra i 60 e gli 80 € orari fissati quali tariffa per l'area a pagamento (ad oggi Dipartimento di Diagnostica per Immagini tranne la Radioterapia e S.S. di Cardiologia) viene attinta dal fondo del 5 % della Libera Professione originariamente stabilito per la dirigenza che non accede o accede in maniera limitata all'istituto contrattuale.

Si raggiunge l'accordo con l'unica eccezione del Dott. Radice (CGIL) che non concorda.

Stella
Luigi Cappucci - eno
Luigi Dini - SNR
Luigi De Luca - ANPO
Felli Felli - ANPO
Roberto Anni - eno