



---

**Politiche sindacali**

---



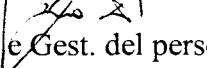
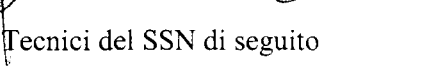
Varese, 13 maggio 2003

ACCORDO AZIENDALE RELATIVO A:

DEFINIZIONE DEI CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PREMIO PER LA QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE DEI DIRIGENTI APPARTENENTI AI RUOLI AMMINISTRATIVO TECNICO E PROFESSIONALE. ANNO 2003

L'anno 2003, addì tredici del mese di maggio, presso la sede dell'Azienda ospedaliera Fondazione Macchi di Varese tra:

la Delegazione Trattante dell'Azienda medesima costituita da:

- |                            |   |   |
|----------------------------|---|---|
| • Dott. Roberto ROTASPERTI | Direttore Generale                            |    |
| • Dott. Sergio TADIELLO    | Direttore Amministrativo                      |    |
| • Dott. Stefano ZENONI     | Direttore Sanitario                           |   |
| • Dott. Giuseppe MICALE    | Dirigente U.O. Sviluppo e Gest. del personale |  |

e le Organizzazioni Sindacali dei Dirigenti Amministrativi Professionali e Tecnici del SSN di seguito indicate:

FIST CISL  
UIL SANITA'

Geom. Stefano Masini  
Geom. Pietro Cavalieri

concordano le seguenti materie:

Premesso che

- il fondo della retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale è annualmente destinato a costituire una componente retributiva correlata ai risultati raggiunti dai dirigenti e finalizzata anche a costituire un premio per il conseguimento di livelli di particolare qualità della prestazione;
- la retribuzione di risultato è strettamente correlata alla realizzazione dei programmi e progetti aventi come obiettivo il raggiungimento dei risultati prestazionali prefissati e il rispetto della disponibilità complessiva di spesa assegnate alle singole strutture sulla base della metodologia della negoziazione per budget;
- il predetto fondo è destinato a promuovere il miglioramento organizzativo e l'erogazione dei servizi per la realizzazione degli obiettivi generali dell'azienda finalizzati al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, di efficacia e di economicità dei servizi istituzionali;
- la retribuzione di risultato compensa anche l'eventuale superamento dell'orario di lavoro per il raggiungimento dell'obiettivo assegnato;

Rilevato che



Il Direttore Generale sta conducendo la fase negoziale con i responsabili di Dipartimento, coadiuvati dai Responsabili di Unità Operativa, per l'individuazione degli obiettivi da realizzare all'interno delle articolazioni organizzative aziendali, assegnando le risorse umane, strumentali e finanziarie necessarie al loro raggiungimento;

il sistema premiante dell'anno 2003 è improntato sul modello consolidato e quindi si basa su obiettivi aziendali di unità operativa così distinti:

- finanziari
- organizzativi

Gli obiettivi negoziati, vengono successivamente illustrati dal dirigente responsabile, ed assegnati formalmente a tutti i dirigenti dell'Unità Operativa/Dipartimento;

L'erogazione dell'incentivo è strettamente connessa ai risultati conseguiti in relazione alla realizzazione degli obiettivi assegnati, valutati dalla competente Unità di Valutazione e del Controllo Strategico ai sensi del D.lgs. n. 286/1999;

Visti

Gli accordi tra la delegazione trattante dell'Azienda Ospedaliera di Varese e le OO.SS. dei Dirigenti Amministrativi, Professionali, Tecnici, siglati in data 09.02.1999, 26.03.1999, 23.05.2001 e 24.05.2002, relativi alla definizione dei criteri generali per l'attribuzione del fondo della retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale rispettivamente per l'anno 1998, 1999, 2001 e 2002;

Gli obiettivi fissati per l'anno 2003, così come specificati in seguito;

L'articolo 4 del C.C.N.L. dei Dirigenti Amministrativi, Professionali e Tecnici, siglato il 08.06.2000;

Considerato che

l'impianto generale proposto per l'anno 2002, relativamente agli obiettivi assegnati al personale dirigente prevedeva due ordini di obiettivi di budget per la singola articolazione organizzativa, di cui la prima comprensiva di 'obiettivi finanziari' con peso pari a 50 punti su 100, ed una seconda corrispondente ai rimanenti 50 punti relativa ad 'obiettivi organizzativi';

Considerato infine che

come previsto nel vigente C.C.N.L. i progetti dovranno definire gli obiettivi prefissati e i parametri di misurazione del raggiungimento dei risultati, nonché i compensi previsti commisurati anche all'effettivo apporto individuale;

Preso atto

della tabella allegata riassuntiva dei fondi a disposizione per l'anno 2003;

Tutto quanto sopra premesso

si stipula

il presente accordo aziendale, relativo a quanto in oggetto, nel rispetto delle disponibilità economiche previste dal fondo di cui all'art. 52 del C.C.N.L. siglato il 08.06.2000 e l'art. 9 del C.C.N.L. relativo al

secondo biennio economico 2000-2001 siglato il 8.6.2000, e che potrà essere incrementato da quanto dovesse residuare dai fondi, di cui agli articoli richiamati dallo stesso contratto.

#### RETRIBUZIONE DI RISULTATO ARTT. 52 I biennio economico e 9 II biennio economico

1. Secondo la disponibilità del Fondo per la retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale, per l'anno 2003 ciascun dipendente parteciperà, secondo le modalità ed i criteri di cui ai successivi punti alla ripartizione del fondo;
2. La distribuzione a saldo del Fondo per la retribuzione di risultato 2003, è subordinata alla realizzazione degli obiettivi misurati per ogni unità operativa, alla quantificazione definitiva del fondo, ed avverrà come segue:

##### A) Raggiungimento obiettivi al 100%

RAPPORTO FONDO/ACCONTI EROGATI	IPOTESI OPERATIVE CONSEQUENTI
1) Fondo pari a quote acconto erogate	Conferma quote acconto erogate
2) Fondo superiore a quote acconto erogate	Erogazione quota residua mediante saldo
3) Fondo inferiore a quote acconto erogate	Recupero quote acconto eccedenti in proporzione valore quote erogate

##### B) Raggiungimento parziale obiettivi

Una volta proporzionalmente ridotto il Fondo, valgono i criteri di ripartizione di cui alla precedente lettera A)

##### C) Mancato raggiungimento degli obiettivi

Recupero delle quote di acconto erogate

#### PREMIO PER LA PRESTAZIONE DELLA QUALITA' INDIVIDUALE ART. 63 C.C.N.L. 05.12.1996

In relazione alla prosecuzione del processo di aziendalizzazione come sopra evidenziato, il fondo unico per la qualità della prestazione individuale relativo all'anno 2003, è utilizzato, a titolo di riconoscimento delle attività connesse con gli obiettivi principali stabiliti dall'Azienda, tenuto conto dei fattori di valutazione di cui al 3° comma dell'art. 63.

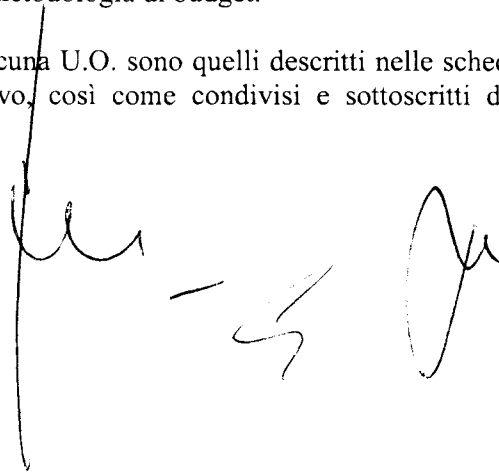
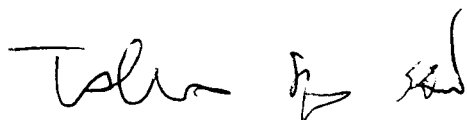
Entro 1 mese dalla distribuzione del fondo l'Azienda si impegna a comunicare alle OO.SS. i criteri adottati, nonché ogni altra utile informazione richiesta dai Sindacati.

#### RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2003

Viene confermato per la distribuzione del fondo dello stipendio di risultato anno 2003, il sistema definito con gli accordi del 09.02.1999, 26.03.1999, 23.05.2001 e del 24.05.2002, limitatamente al raggiungimento di obiettivi di unità operativa, secondo la metodologia di budget.

Obiettivi di Unità Operativa: gli obiettivi assegnati a ciascuna U.O. sono quelli descritti nelle schede di budget, con illustrazione degli indicatori per obiettivo, così come condivisi e sottoscritti dai Responsabili di U.O.

Gli obiettivi per l'anno 2003 sono suddivisi come segue:



## Obiettivi di Unità Operativa

Gli obiettivi assegnati a ciascuna U.O. sono quelli riportati nelle allegate schede di budget, così come condivisi e sottoscritti dai Responsabili di U.O.

Tali obiettivi sono suddivisi di norma in:

- Finanziari
- Organizzativi

Il Responsabile di U.O. è tenuto a coinvolgere tutto il personale appartenente all'U.O., richiedendo la fattiva partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, e a dare riscontro all'amministrazione dell'avvenuto coinvolgimento.

## Individuazione del budget di risultato per Unità Operativa

Il budget di U.O., alimentato dal fondo dello stipendio di risultato, è costituito dalle quote individuate per ciascuna posizione, secondo i valori parametrali stabiliti per la distribuzione dello stipendio di posizione variabile ente, cui vanno aggiunte le eventuali disponibilità provenienti dall'anno 2002 (vedi all. 1).

## Criteri di distribuzione del budget all'interno dell'U.O.

Nei limiti del budget assegnato, fermi restando i criteri di valutazione, l'attribuzione del compenso di risultato è effettuata sulla base dell'attività svolta dall'Unità di valutazione e del controllo strategico. Successivamente si dà applicazione all'accordo del 12.12.2002 riguardante il sistema di valutazione del personale dirigenziale.

L'acconto viene mantenuto per l'anno in corso nella misura del 50% del fondo storico da erogarsi secondo le modalità in uso.

## Criteri di valutazione per gli obiettivi di Unità Operativa

1. Il compenso spetta ai Dirigenti formalmente destinatari degli obiettivi e tenuto conto dell'effettiva presenza in servizio. Per i Dirigenti Amministrativi, Professionali e Tecnici assunti a tempo indeterminato il compenso non sarà corrisposto per i primi 6 mesi (periodo di prova) come anche per i Dirigenti Amministrativi, Professionali e Tecnici incaricati.
2. Il compenso è corrisposto in stretta correlazione al grado di raggiungimento degli obiettivi, verificata dall'Unità di valutazione e del controllo strategico, e sarà liquidato, previa compilazione delle schede individuali, secondo i valori parametrali stabiliti per la distribuzione dello stipendio di posizione variabile ente.

## Il collegamento dell'incentivo ai risultati economici

Il raggiungimento degli obiettivi è valutato sulla base dello scostamento tra valore previsto e valore ottenuto dell'indicatore riportato nella scheda dell'indicatore.

Se gli obiettivi vengono raggiunti solo parzialmente gli importi verranno liquidati con le seguenti percentuali:

fino al 59%	0% e avvio procedura verifica requisiti U.O. e Dirigenti
dal 60% al 74 %	40%
dal 75% all'85%	60%
dall' 86% al 94%	80%
dal 95% al 100%	100%

Tolva by el

Handwritten signatures and initials.

### Metodologia di valutazione

Viene assunta la metodologia di valutazione per risultati, articolata nelle seguenti fasi:

- colloquio per l'assegnazione degli obiettivi
- modalità operative per il perseguimento degli obiettivi
- verifiche periodiche da parte dell'Unità di Valutazione e del controllo strategico a cui seguirà l'eventuale liquidazione del I semestre
- valutazione dei risultati finali conseguiti da parte dell'Unità di valutazione e del controllo strategico
- comunicazione delle valutazioni finali.

### Obiettivi strategici aziendali

Le parti concordano di destinare per l'anno 2003 la somma di Euro 10.329,14 (pari a Lire 20.000.000) finalizzata a finanziare progetti strategici secondo le seguenti modalità:

i progetti strategici aziendali dovranno essere:

- coerenti con il piano generale di sviluppo stabilito dalla Regione Lombardia;
- comunicati alle Organizzazioni sindacali Aziendali;
- adottati formalmente entro il 30.09.2003;
- verificati alla conclusione del progetto da parte dell'Unità di valutazione e del controllo strategico, per l'attestazione in ordine ai risultati raggiunti.

P=12

FIST CISC

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

