



Direzione Generale

Dipartimento gestione risorse umane, organizzazione, affari generali e legali
S.C. Gestione risorse umane
Dirigente responsabile: Dott. Luigi BERTORELLO



E.O. Ospedali Galliera - Genova
Prot. Gen.N. 0010473/15
LETTERA IN ENTRATA del 15/04/2015
Class.: II.7.119 - Det.re: ARCHIVIO

AREA DELLA DIRIGENZA MEDICA

ACCORDO AMMINISTRAZIONE – OO.SS. AREA DIRIGENZA MEDICA
RELATIVO ALL'ISTITUTO DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO.-

sottoscritto in data 14 aprile 2015

da sottoporre al controllo del Collegio dei Sindaci, ai sensi del combinato disposto dell'art. 40 bis, comma 1, del D.Lgs.n. 165/2001 e dell'art. 4, comma 3, del CCNL 19/04/2004, ai fini della necessaria certificazione.

Acquisita la necessaria certificazione, si procederà alla sottoscrizione in via definitiva dell'accordo di cui trattasi e ai successivi ulteriori adempimenti.

Dott. Luigi BERTORELLO
IL DIRIGENTE RESPONSABILE
S.C. Gestione Risorse Umane





Direzione Generale

Dipartimento gestione risorse umane, organizzazione, affari generali e legali

S.C. Gestione risorse umane

Dirigente responsabile: Dott. Luigi BERTORELLO

Funzionari referenti: Anna Maria Andreotti

Elisa Fabbri

Telefono: 010 5632069

Email: segreteria.gru@galliera.it

**ACCORDO AMMINISTRAZIONE - OO.SS. AREA DIRIGENZA MEDICA
RELATIVO ALL'ISTITUTO DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO.-**

In data 14 aprile 2015

Per l'Amministrazione:

il Direttore Generale:

il Direttore Amministrativo:

il Direttore Sanitario:

il Dirigente Responsabile

S.C. Gestione Risorse Umane:



Per le OO.SS.

CGIL FP MEDICI

Roberto

FED. CISL MEDICI

FM aderente UIL FPL

FESMED
(ACOI - AOGOI- SEDI)

Roberto

FASSID
(AIPAC - SIMET - SNR)

Francesca

CIMO - ASMD

Roberto

ANAAO ASSOMED

Roberto

AAROI

Roberto

ANPO - ASCOTI - FIALS MEDICI

Roberto



Le parti

richiamato l'art. 11 del CCNL 06/05/2010 dell'Area della Dirigenza Medica del SSN – II biennio economico 2008-2009 - relativo al fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale;

rilevata la opportunità di ridefinire la metodologia di determinazione all'interno del fondo disponibile per i singoli anni di riferimento delle quote relative alla retribuzione di risultato dei Direttori di struttura complessa e dei responsabili di struttura semplice nonché dei dirigenti medici sulla base del risultato di budget relativo alla rispettiva struttura di appartenenza;

evidenziata altresì la necessità di perfezionare le modalità di individuazione delle singole quote di retribuzione di risultato dei dirigenti medici sulla base della loro singola partecipazione ai risultati di budget;

preso atto della esclusione dalla suddetta applicazione dei dirigenti medici che ai sensi della vigente normativa contrattuale non possono essere destinatari di emolumenti di natura incentivante;

rilevata parallelamente l'opportunità di escludere dalla applicazione contrattuale in oggetto i dirigenti medici con contratto 15 septies che già espressamente disciplinano la corresponsione di emolumenti assimilabili alla retribuzione di risultato;

concordano

- 1) di prevedere al fine della massima diffusione e conoscenza degli obiettivi annuali e pluriennali definiti dall'Ente (piano strategico triennale, piano delle performance triennale, obiettivi di budget), che congiuntamente la Direzione Sanitaria, la S.C. Controllo di Gestione e la S.C. Gestione Risorse Umane implementino specifici incontri generali assicurando una adeguata comunicazione a tutti i dirigenti dell'Ente in merito agli obiettivi assegnati (e comunque entro il 31 dicembre) nonché ai risultati dei medesimi progetti (e comunque entro il 30 giugno). Analogamente, i Direttori di Dipartimento, i Direttori di Struttura Complessa e i dirigenti responsabili di S.S.D. dovranno implementare a livello di dipartimento/struttura incontri finalizzati alla relativa informazione in merito, peraltro contrattualmente previsti (art. 65, comma 6 del CCNL 05/12/1996 e art. 14 del CCNL 2002-2005) volti non solo ad informare ma anche a definire piani di attività del Dipartimento/della Struttura a fondamento della medesima organizzazione del lavoro (linee di attività, orari di lavoro e di servizio, orari di apertura all'utenza, piani di recupero delle ferie e delle eccedenze orarie, ecc.). In particolare, i Direttori di Dipartimento, i Direttori della S.C. e i dirigenti responsabili della S.S.D. dovranno assicurare in corso d'anno una costante informazione in merito al monitoraggio dell'andamento organizzativo e gestionale dei prefissati obiettivi annuali/pluriennali;



- 2) di definire la metodologia, di seguito descritta, di determinazione delle quote relative alla retribuzione di risultato della dirigenza medica, da liquidarsi al personale afferente la dirigenza medica con rapporto di lavoro indeterminato e determinato, in riferimento ai fondi di risultato disponibili per i singoli anni di riferimento:
- a) 20% Direttori di struttura complessa/Dirigenti responsabili di struttura semplice;
 - b) 80% del fondo per la definizione delle quote dei singoli dirigenti medici;
- 3) il budget sub a) relativo ai **Direttori di struttura complessa/Dirigenti responsabili di struttura semplice** verrà definito secondo la seguente metodologia:
- individuazione della quota media (totale fondo disponibile/totale dei mesi lavorativi da parte di tutti i Direttori nell'anno di riferimento)
 - precisazione della quota media sulla base del peso previsto dai coefficienti previsti sulla base del rispettivo incarico di riferimento (1,2 Direttore di Struttura Complessa; 1,0 Dirigenti con incarico di sostituzione del Direttore di Struttura Complessa; 0,85 Dirigenti responsabili di Struttura Semplice Dipartimentale ed articolazione di Struttura Complessa)
 - applicazione alla quota media della percentuale di raggiungimento dell'obiettivo annuale di budget
 - allocazione dei relativi residui conseguenti al suddetto allineamento della quota media pesata al risultato di budget:
 - 50% dell'importo residuo viene riattribuito in modo uguale;
 - il restante 50% viene assegnato al migliore terzo delle strutture in riferimento all'effettivo risultato di budget per l'anno di riferimento;
- 4) il budget sub b) relativo ai **dirigenti medici con incarico professionale** verrà definito secondo la seguente metodologia:
- individuazione della quota media (totale fondo disponibile/totale dei mesi lavorativi da parte di tutti i dirigenti medici con incarico professionale nell'anno di riferimento)
 - precisazione della quota media sulla base del peso previsto dai coefficienti previsti sulla base del rispettivo incarico di riferimento (1,2 Dirigenti con incarico di alta specializzazione; 1,0 Dirigenti con incarico fascia 1/fascia 2/incarico di base)
 - definizione del **budget teorico** di Struttura (quota media * totale dei mesi lavorativi da parte di tutti i dirigenti medici in servizio presso la medesima Struttura)
 - applicazione ai budget teorici di tutte le Strutture così ricavati, della percentuale di raggiungimento dell'obiettivo annuale di budget



- individuazione del **budget definitivo** di Struttura mediante l'allocazione dei relativi residui conseguenti al suddetto allineamento:
 - 50% dell'importo residuo viene riattribuito in modo uguale;
 - il restante 50% viene assegnato al migliore terzo delle strutture in riferimento all'effettivo risultato di budget per l'anno di riferimento;
 - individuazione della **quota individuale** mediante la suddivisione del fondo definitivo di cui sopra nei seguenti sub-fondi:
 - sub-fondo obiettivo di Struttura (40%)
 - sub-fondo obiettivo individuale (60%)
 - **distribuzione del sub-fondo obiettivo di Struttura (40%)** mediante attribuzione del medesimo proporzionale alla presenza in servizio nell'anno di riferimento (esclusione delle assenze pari/superiori a 30 giorni)
 - **distribuzione del sub-fondo obiettivo individuale (60%)** mediante definizione delle performance individuali dei dirigenti sulla base della attribuzione di un punteggio ad uno o più indicatori precisati per ogni singola Struttura. Quindi, definito il punteggio complessivo ed ottenuto il valore punto individuato (totale del sub-fondo di Struttura/totale dei punti relativi ai punti conferiti ai dirigenti), si procederà ad ottenere la quota individuale, moltiplicando il punteggio conseguito individualmente dai dirigenti con il valore punto così calcolato
 - **individuazione della quota individuale complessiva (100%)** mediante somma della quota risultante dal computo del sub-fondo di Struttura (40%) e della quota individuale (60%) così come sopra descritta
- 5) **fase transitoria.** In attesa della elaborazione di una più articolata metodologia di performance individuale, in prima applicazione e comunque in merito alla retribuzione di risultato relativa all'anno 2014 (liquidazione luglio 2015) si procederà mediante inversione delle percentuali dei sub-fondi di Struttura e individuali e che pertanto risulteranno pari a: sub-fondo obiettivo di Struttura (60%) e sub-fondo obiettivo individuale (40%)

