

**BOZZA**

REGOLAMENTO IN MATERIA DI:

**EROGAZIONE DEL SALARIO DI RISULTATO**

AREA CONTRATTALE:

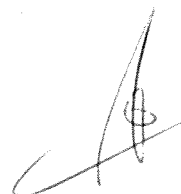
**DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA**

IN APPLICAZION DI:

**C.C.N.L. 3 NOVEMBRE 2005**

AZIENDA:

**IRCCS "BONINO – PULEJO"**



## INTRODUZIONE

Il presente regolamento disciplina le modalità attraverso cui l'IRCCS "Bonino - Pulejo" applica la parte dei C.C.N.L. relativa alla retribuzione di risultato. Tale tecnica, è oggetto di contrattazione tra l'IRCCS e le rappresentanze delle organizzazioni sindacali.

## ART. 1 – CRITERI GENERALI

I criteri ispiratori di tale regolamento sono i seguenti:

- Collegamento con il sistema budgetario: sussiste una relazione diretta tra la verifica svolta dal Nucleo Aziendale di Valutazione e l'attribuzione del salario di risultato, dal momento che tutti gli operatori svolgono la propria attività secondo le indicazioni del responsabile della struttura cui afferiscono;
- Generalità: l'erogazione del salario di risultato è garantita a tutti gli operatori, dal momento che ciascuno di essi, in relazione al proprio ruolo all'interno del Centro, contribuisce al raggiungimento degli obiettivi della struttura di riferimento;
- Uniformità: la tecnica di calcolo analiticamente descritta negli articoli successivi è comune per tutti gli operatori;
- Trasparenza: la tecnica utilizzata permette di evidenziare i passaggi logici per giungere alla quantificazione del salario di risultato di ogni operatore ed è cura degli organismi di volta in volta individuati per la gestione di specifiche fasi del procedimento permettere la conoscenza di tutti gli aspetti significativi ai fini del calcolo non espressamente menzionati all'interno del presente regolamento
- Riferimento all'attuale contratto: il presente regolamento resta in vigore fino a quando non sarà sostituito dal nuovo C.I.A. o non sarà disdetto da una delle parti con lettera raccomandata.
- Riferimento all'orario di lavoro effettivamente svolto da contratto: il personale con rapporto di lavoro a part-time avrà un incentivo teorico

64

inferiore rispetto a quello di un operatore con incarico analogo svolto full-time. La differenza sarà proporzionale alla percentuale di lavoro formalmente resa.

## **ART. 2 – IL FONDO DI RISULTATO**

L'IRCCS "Bonino - Pulejo" provvede annualmente alla rideterminazione del fondo di risultato di cui all'art. 56, individuando le integrazioni e rettifiche da apportare allo stesso rispetto alla consistenza dell'anno precedente.

In nessun caso è prevista la possibilità di effettuare integrazioni o decurtazioni utilizzando o scorporando somme stanziare per altre aree contrattuali.

Il fondo per la produttività viene incrementato annualmente per un importo pari ai residui degli altri fondi, da non storicizzare, secondo quanto previsto dal CCNL vigente, e della quota dello stesso fondo di risultato di competenza dell'anno eventualmente non erogata per il mancato raggiungimento da parte degli obiettivi.

Le rappresentanze sindacali acconsentono a che una quota limitata del fondo di risultato determinato secondo la metodologia sopra esposta pari al 5% possa essere stralciata dal fondo della produttività e destinata a progetti di rilevante interesse per l'Azienda. Per tali progetti sussiste l'obbligo per la Direzione Aziendale di fornire alle rappresentanze sindacali preventiva comunicazione circa gli obiettivi da realizzare. Nei casi in cui tali somme non risultassero effettivamente liquidate o gli obiettivi per i quali fossero state stralciate non fossero raggiunti l'importo del fondo sarà reintegrato per la corrispondente somma.

## **ART. 3 – STRUTTURA AZIENDALE DI RIFERIMENTO**

La Direzione Aziendale illustra preventivamente, con cadenza annuale gli obiettivi programmatici, permettendo in tal modo ai dirigenti delle macrostrutture e delle singole Unità operative di formulare delle proposte preliminarmente alla negoziazione del budget. Sulla base degli obiettivi

programmatici individuati, attraverso il confronto con i diversi Dirigenti di struttura aziendali in sede di negoziazione, sono successivamente individuati gli obiettivi specifici delle diverse articolazioni aziendali, gli indicatori volti a monitorarne il grado di raggiungimento, i valori attesi e le azioni concrete che devono essere realizzate.

La negoziazione avviene sulla base del piano dei Centri di Responsabilità, all'interno del quale sono individuate le rispettive unità operative. Alla direzione aziendale compete la possibilità di effettuare delle pesature differenziali, con riferimento alle singole unità operative che possono essere pesate in modo differenziale con un margine da 1 a 1,2.

I criteri che l'IRCCS adotterà per effettuare le pesature differenziali sono:

- 1) Complessità degli impegni assunti o di particolari condizioni in cui le prestazioni sono rese;
- 2) Valenza strategica della Struttura di riferimento;
- 3) Carenza di organico in relazione alla pianta organica aziendale.

I criteri adottati saranno comunicati alle OO.SS.

Il Direttore di ciascuna unità operativa negozia con il comitato budget e, sulla base degli impegni assunti, assegna formalmente ai singoli dirigenti della stessa U.O. gli obiettivi specifici per ciascuno, richiedendo al tempo stesso agli operatori del comparto di farvi riferimento.

Sulla base della metodologia sopra evidenziata è determinato anno per anno l'importo cui gli operatori di ciascuna U.O. avranno diritto. La consistenza del fondo di ciascuna struttura dipende dalla consistenza numerica degli operatori allocati presso la stessa, dalla tipologia degli stessi e dalla eventuale pesatura assegnata. In particolare, ai fini del calcolo del fondo della singola struttura, le diverse tipologie di operatori sono pesate sulla base dello stipendio tabellare percepito.

Al personale incaricato o supplente, il diritto al salario di risultato viene liquidato solo nei casi in cui la durata del rapporto sia di almeno 180 giorni nell'ambito dell'anno solare di riferimento ed è in ogni caso proporzionale alla durata dell'incarico.

09

## **ART. 4 – ADEMPIMENTI ALL'INTERNO DELLA U.O.**

Il Direttore di struttura, illustra preventivamente agli operatori gli obiettivi da raggiungere all'interno della U.O. ed il contributo che sarà necessario fornire da parte di ciascuno operatore. Tale illustrazione avviene nel corso di una riunione, alla quale devono partecipare tutti gli operatori interessati e della quale va redatto apposito verbale.

Il punteggio individuale va da un valore minimo di 1 ad un valore massimo di 1,3. Tale punteggio individuale differenzia l'apporto di ciascun operatore da quello degli altri componenti dell'unità operativa di riferimento afferenti alla stessa area contrattuale e la concreta determinazione varia a seconda della tipologia di operatori. Esso si basa sul grado di raggiungimento degli obiettivi che saranno formalmente assegnati annualmente, così come risultante dalla verifica del Nucleo Aziendale di Valutazione.

Le risultanze di tale calcolo sono comunicate ai diretti interessati ed al settore personale.

## **ART. 5 – ALTRI ADEMPIMENTI**

L'Ufficio Controllo di Gestione cura la raccolta e l'elaborazione delle informazioni utili al calcolo della performance delle diverse strutture aziendali, sia a consuntivo che in corso d'anno.

L'Ufficio rilevazione presenze cura la raccolta delle informazioni sulle assenze che comportano una decurtazione dell'incentivo a carico dei diversi operatori secondo i criteri evidenziati al punto successivo.

Il settore personale cura l'elaborazione di tutte le informazioni utili ai fini del calcolo del salario di risultato e provvede alla quantificazione dell'incentivo spettante a ciascun operatore. Nei casi in cui le verifiche parziali sul grado di raggiungimento degli obiettivi siano in linea con l'andamento atteso della gestione, può essere erogato un acconto sull'incentivo finale.

Il Nucleo Aziendale di Valutazione (N.A.V.), svolgere i compiti di cui al D.lgs. 286/99, sostitutivo dell'art.20 del d.lgs 29/93 sulla base della documentazione predisposta dall'ufficio controllo di gestione. Dall'analisi della stessa viene quantificato il grado percentuale di raggiungimento degli obiettivi, che comporta una proporzionale riduzione del punteggio individuale per gli operatori della dirigenza, come previsto al punto 2 dell'art. 4 e della performance della struttura cui la documentazione esaminata si riferisce. Data la complessità delle verifiche, al fine di mettere il N.A.V. nelle condizioni di esprimere un giudizio significativo, allo stesso è attribuita la possibilità di tenere conto di altri fattori oltre agli indicatori stabiliti in fase di negoziazione e sulla base degli stessi ulteriori fattori il punteggio finale può essere variato con un margine di  $\pm 10\%$ .

## **ART. 6 – ALTRE VARIABILI CHE INCIDONO SULL'INCENTIVO**

Il salario di risultato di ciascuna U.O. tiene conto della effettiva presenza in servizio dei componenti così come rilevata dall'ufficio rilevazione presenze. Ai diversi operatori si applica dunque una decurtazione dell'importo individuale teorico promesso proporzionale ai giorni di assenza rilevati nel corso dell'anno di riferimento.

A tal fine si distinguono causali di assenza che non comportano alcuna decurtazione ai fini del salario di risultato e causali che comportano un abbattimento proporzionale al numero di giorni di assenza:

- Causali che danno luogo alla conservazione del diritto al salario di risultato:

A1) Ferie e permessi ex art.33 comma 3 L.104/92, permessi per partecipazione a seggi elettorali, AVIS, nonché per l'aggiornamento professionale;

A2) Permessi retribuiti:

A2.1 - Partecipazione a concorsi od esami, limitatamente al giorno di svolgimento delle prove o per aggiornamento professionale facoltativo comunque connesso all'attività di servizio;

A2.2 - Lutti;

A2.3 - Motivi personali e familiari (compreso nascita figli);

A2.4 - Matrimonio;

A2.5 - Altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge;

A2.6 - Assenza per malattia;

A2.7 - 150 ore;

A2.8 - Assenze per malattia del bambino di età inferiore a tre anni

Il dipendente conserva il diritto alla incentivazione in tutti i casi sopra riportati alla lettera A2, limitatamente ad un periodo massimo di giorni trenta (30) nell'anno solare.

A3) Casi particolari:

A3.1 - Assenza per infermità riconosciuta come causa di servizio, infortuni sul lavoro limitatamente a 90 giorni anche se a cavallo dell'anno;

A3.2 - Missioni per adempimenti di servizio limitatamente a 30 giorni;

A3.3 - Permessi per motivi sindacali limitatamente a 30 giorni;

Le assenze di cui alla lettera A3 sono da considerarsi in aggiunta ai 30 giorni indicati al precedente punto A2.

- Causali non che danno luogo alla conservazione del diritto al salario di risultato:

B1: Aspettativa per servizio militare senza assegni;

B2: Aspettativa S.A. per motivi di famiglia o personali;

B3: Assenza per infermità, per i periodi non ricompresi alla lettera A);

B4: Astensione facoltativa dopo il parto;

B5: Astensione facoltativa ex art.33 comma 1 Legge 104/92;

B6: Sospensione cautelare dal servizio e/o per sanzioni disciplinari;

B7: Personale collocato in aspettativa per motivi sindacali;

B8: Personale in astensione anticipata per gravidanza e puerperio ex artt. 4 e 5 della Legge 1204/71 così come modificata ed integrata dalla legge n. 53 del 8/3/2000, salvo che per il periodo di riduzione dell'orario

di lavoro per allattamento, in cui il diritto all'incentivo viene ripristinato e commisurato in maniera proporzionale all'effettivi tempo di lavoro;

B9: Assenza per periodi cumulativamente superiori a trenta giorni per malattia del Bambino di età superiore a 3 anni e non superiore a 8 anni (L. 53/2000);

B10: Tutto il periodo di eventuale comando in altri Enti.

Le decurtazioni dovute alle assenze di cui al punto B sono ridistribuite ai colleghi dell'area contrattuale impiegati presso la stessa unità operativa.

L'ASSENZA PER COMANDO VA CONSIDERATO TRACCIA CAUSALI  
CHE DANNO LUOGO ALLA CONSERVAZIONE NEL CASI IN CUI  
IL COMANDO SIA ESERCITATO PER ATTIVITA' SVOLTA PER  
CONTO DELL'AZIENDA

01