

EROGAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLA DIRIGENZA MEDICA

Criteri generali di erogazione degli incentivi

Il fondo della retribuzione di risultato è distribuito a consuntivo sulla base degli obiettivi definiti per ogni CDR, dei risultati effettivamente raggiunti e del contributo apportato da ogni singolo operatore agli stessi.

L'erogazione della retribuzione di risultato sarà articolata secondo due distinte modalità di gestione ed erogazione:

a. Incentivazione collettiva del Centro di Responsabilità in funzione del budget aziendale (90% del fondo).

Viene incentivata l'intera équipe dirigenziale del Centro di Responsabilità in funzione degli obiettivi di budget assegnati al C.d.R. stesso e del livello di risultati finali raggiunti. La gestione di tale forma di incentivazione avviene all'interno del processo di budget aziendale annuale.

b. Incentivazione di particolari obiettivi strategici e/o specifiche situazioni di impegno lavorativo extra-budget da parte della Direzione generale; (10% del fondo).

La Direzione Generale incentiva direttamente particolari obiettivi strategici e/o specifiche situazioni di impegno lavorativo che, caratterizzate da imprevedibilità, eccezionalità ed unicità non possono essere ricondotte nell'ambito della normale programmazione delle attività tipica della gestione budgetaria.

Procedure di definizione della quota conseguita

La quota conseguita di incentivazione individuale sarà distribuita in relazione al dovuto orario, alla presenza oraria, all'incarico dirigenziale attribuito ed inoltre sulla base della valutazione del singolo operatore effettuata tramite l'utilizzo della scheda di valutazione annuale, in misura proporzionale al punteggio di valutazione ottenuto.

I residui derivanti da eventuali assenze e dalla valutazione verranno redistribuiti all'interno dell'équipe. Eventuali residui che dovessero originarsi per effetto del

mancato raggiungimento di risultati saranno redistribuiti sulla base della retribuzione di risultato conseguita nell'anno di riferimento.

Le quote non distribuite in una U.O. per mancata sostituzione dei dirigenti saranno redistribute all'interno dell'U.O. stessa.

Ai fini del calcolo del punteggio della parte A della scheda di valutazione annuale si definisce che:

- se la percentuale di raggiungimento degli obiettivi del CDR dovesse risultare inferiore al 50%, il punteggio assegnato sarà pari a 0 (zero),
- a partire dal 50% e fino al 90% il punteggio sarà proporzionale all'effettivo raggiungimento degli obiettivi,
- al di sopra del 90% il punteggio sarà considerato pari al 100%.

Il punteggio relativo alla parte B (obiettivi individuali/gruppo) della scheda di valutazione annuale, verrà calcolato in proporzione alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Pesi incarichi dirigenziali	
0-A (Direttore Struttura Complessa / Dipartimento / Presidio)	2
B1 (Responsabile Struttura Semplice a valenza dipartimentale)	2
B2 (Responsabile Struttura Semplice)	1,6
C1 (Professional coordinatore)	1,6
C2 (Professional alta complessità)	1,4
C3 (Professional media complessità)	1,2
D (Professional di base)	1

Periodicità della liquidazione

E' previsto un acconto su base annua pari al 50% della quota conseguita, da erogarsi tendenzialmente nel mese di giugno dell'anno di riferimento.

A fine anno in seguito al calcolo del raggiungimento degli obiettivi di CDR ed alla valutazione dei risultati e dei comportamenti individuali, si provvederà ad erogare o a trattenere il saldo di quanto dovuto rispetto agli acconti corrisposti.

Sono esclusi dal compenso per la retribuzione di risultato i giorni di assenza (superiori a 38 ore annuali) a qualsiasi titolo eccetto le ferie, i recuperi, le missioni, i comandi, i permessi sindacali, gli infortuni e il congedo straordinario per gravidanza e puerperio, i permessi previsti dalla legge 104/1992 e le assenze retribuite effettuate ai sensi della legge 53/2000.

Valutazione negativa dei risultati (art. 29-30 CCNL 03/11/2005)

In relazione a quanto previsto dall'art. 30 del CCNL 03/11/2005, la soglia di raggiungimento degli obiettivi (relativi alla parte A e B della scheda di valutazione) al di sotto della quale i risultati non sono considerati raggiunti si fissa in:

- 50 punti su 62,5 per i Direttori di Presidio/Dipartimento
- 60 punti su 75 per i Direttori di Struttura Complessa e Responsabili Struttura Semplice a valenza Dipartimentale
- 60 punti su 100 per gli altri incarichi dirigenziali