



**REGIONE PIEMONTE**  
**AZIENDA SANITARIA LOCALE N. 14 V.C.O.**  
Via Mazzini, 117 – 28887 Omegna (VB)

## **DIRIGENZA AMMINISTRATIVA PROFESSIONALE E TECNICA**

### **CRITERI RIPARTIZIONE del "FONDO DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO , RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI E PREMIO PER LA QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE" ex ART. 51 CCNL 03.11.2005.**

**ANNO 2006**

#### **Premesso che:**

- Le risorse finanziarie del "Fondo della Retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale " di cui all'art. 51 CCNL 03.11.2005 della Dirigenza Professionale Tecnica ed Amministrativa, di seguito denominato "Fondo di risultato" sono annualmente destinate a costituire una componente retributiva correlata ai risultati raggiunti, nell'ottica di un costante e progressivo miglioramento delle qualità delle prestazioni.
- L'intero sistema premiante di questa Azienda è stato regolamentato mediante l'adozione del "Regolamento aziendale in materia di valutazione dei risultati di Gestione dei Dirigenti " di cui a deliberazione n. 168 del 10.03.2004 .
- Il "Fondo di risultato", sulla scorta delle indicazioni contrattuali, viene con apposito atto deliberativo annualmente costituito distintamente per le rispettive aree dirigenziali (Dirigenza Sanitaria e Dirigenza Amministrativa, Professionale e Tecnica di seguito denominata Dirigenza APT) ;

#### **Dato atto che :**

- con "l'Accordo sull'impegno orario aggiuntivo " siglato in data 06.10.2006 e recepito dell'Amministrazione con deliberazione n. 285 del 19.10.2006 si sono concordate con valenza dal 01.06.2006 al 31.12.2006 le modalità di distribuzione delle "Risorse Aggiuntive Regionali" definite, per l'Area Dirigenziale APT in € 40.333,25 con la contestuale attribuzione ai dirigenti dell'impegno orario aggiuntivo ai sensi della DGR n. 21-2746 del 02.05.2006 ed in base alla valorizzazione ivi prevista.

**SI CONCORDA QUANTO SEGUE :**

1. Annualmente, sulla base del numero dei Dirigenti a tempo indeterminato e determinato presenti al 30 novembre viene definita per ciascun Dirigente la "Quota individuale Teorica" (QIT) del fondo. Tale Quota è definita sulla base dei seguenti coefficienti legati alla posizione rivestita come segue :

### **DIRIGENZA APT**

Posizione	Coefficiente (c)
Direzione Dipartimento /Macrostruttura	2,2
Direzione Struttura Complessa	2,0
Responsabilità Struttura Semplice	1,3
Titolarità incarico Alta Specializzazione	1,0
Funzioni di Base	0,75

La sommatoria complessiva del numero dei dipendenti presenti in ciascuna posizione moltiplicata per il coefficiente definito per la posizione (c) consente di ottenere il numero di dipendenti ponderato in base al coefficiente (DIP c). Il Fondo di Risultato viene così suddiviso per il numero dei dipendenti ponderato DIP c ottenendo così la Quota Teorica Base (QTB) che moltiplicata per il coefficiente (c) definisce la Quota individuale Teorica (QIT) per ciascun Dirigente titolare della propria posizione.

Vengono qui di seguito riassunte le operazioni descritte :

$$DIP\ c = \sum [(n.\ dip \times (c) ] \qquad QTB = \frac{\text{Fondo}}{DIP\ c} \qquad QIT = QTB \times (c)$$

2. La Quota Individuale Teorica viene anticipata nella misura del 50 % in dodicesimi nel corso dell'anno con lo stipendio mensile.(QIT ant.)
3. Annualmente, tramite il processo definito nel "Regolamento aziendale in materia di valutazione dei risultati di Gestione dei Dirigenti " di cui alla succitata deliberazione n.168 del 10.03.2004, vengono attribuiti a tutti i Dirigenti specifici obiettivi concordati ed opportunamente pesati mediante valori percentuali la cui somma sarà sempre uguale a 100.

4. A fronte del grado di raggiungimento complessivi degli obiettivi vengono definite le seguenti classi con la corrispondente Quota Economica Individuale (QEI)

<b>CLASSI</b>	<b>% complessiva di raggiungimento degli obiettivi</b>	<b>Quota Economica Individuale</b>
Classe 1	= < 40%	0 % della QIT
Classe 2	41% - 50%	45% della QIT
Classe 3	51 % - 60%	50% della QIT
Classe 4	61% - 70%	65% della QIT
Classe 5	71% - 80 %	75% della QIT
Classe 6	81% - 100 %	100% della QIT

La Quota Economica Individuale verrà riconosciuta a ciascun Dirigente per l' 85% in base al raggiungimento individuale degli obiettivi e per il restante 15% in base alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi del Responsabile della struttura immediatamente sovraordinata con l'applicazione delle classi da 1 a 6 sopradefinite.

Al termine del processo di valutazione sul raggiungimento degli obiettivi la quota della "Retribuzione di Risultato "spettante a ciascun dirigente verrà erogata in un'unica soluzione a saldo, tenendo conto di quanto già erogato a titolo di acconto (QEI finale). Eventuali recuperi delle somme già erogate avverrà in congrue rate mensili concordate, previa adeguata informativa al dirigente interessato.

- 5 La Quota Individuale Teorica anticipata (QIT ant) viene erogata mensilmente a tutti Dirigenti APT con contratto di lavoro a tempo indeterminato purchè non in regime di sospensione degli assegni (vedi aspettativa o altro). L'assenza dal servizio per malattia comporta la sospensione della QIT ant decorsi i 60 giorni di assenza continuativi. L'assenza per infortunio non pregiudica l'erogazione della QIT ant. L'assenza per maternità a qualsiasi titolo sospende fin dal primo giorno l'erogazione della QIT ant.
6. La Quota Economica Individuale finale (QEI finale) viene erogata a saldo a tutti Dirigenti APT con contratto di lavoro sia a tempo determinato che a tempo indeterminato che abbiano conseguito la valutazione circa il raggiungimento degli obiettivi assegnati tramite il sistema regolamentato con deliberazione n. 168 del 10.03.2004. Tale quota per il personale a tempo determinato verrà erogata in proporzione al servizio prestato. La medesima quota potrà comunque essere rivista in aumento a chiusura di esercizio in considerazione della consistenza dei residui degli altri fondi contrattuali che potranno confluire nel fondo F.rid.
7. Le somme non assegnate o eventualmente recuperate causa il mancato raggiungimento degli obiettivi verranno riassegnate nel fondo medesimo per l'anno successivo, senza consolidarsi storicamente.

8. Il presente accordo ha validità per l'anno 2006 sostituendo da tale data gli accordi aziendali in essere. Esso sarà adottato con apposito atto deliberativo che sarà sottoposto al controllo del Collegio Sindacale .

Letto, concordato e sottoscritto

Omegna lì, 20 dicembre 2006

IL DIRETTORE GENERALE \_\_\_\_\_

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DIRIGENZA APT

UIL SANITA' \_\_\_\_\_

CIDA Si.Dir.S.S. \_\_\_\_\_

F.P. C.G.I.L. \_\_\_\_\_

CISL F.P.L. \_\_\_\_\_

Il presente accordo è stato recepito con deliberazione del Direttore Generale n. 462 del 27.12.2006.