

ACCORDO SULLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO
DIRIGENTI MEDICI 2012 - 2014

Il giorno 19 marzo 2013 alle ore 15.30, in seguito a convocazione, si è tenuta la riunione tra l'amministrazione di Fondazione Ospedale San Camillo IRCCS e le Rappresentanze Sindacali Locali ANMIRS per discutere il seguente O.d.G.:

1. Retribuzione di risultato 2012-2014.

Sono presenti:

Amministrazione	RSL
<ul style="list-style-type: none">• Dott. Francesco Pietrobbon (Direttore Generale)• Dott. Mauro Vitacca (Direttore Amministrativo)	<ul style="list-style-type: none">• Dott. Mauro Cenedese• Dott.ssa Francesca Meneghello

Dopo ampia analisi, le parti concordano di sottoscrivere il seguente accordo:

Ambito di applicazione

1. Il presente accordo, in applicazione dell'art. 41 del vigente CCNL, ha validità per il triennio 2012 - 2014 ed annulla e sostituisce qualsiasi accordo precedente relativo ad incentivi e/o retribuzione di risultato.
2. Il presente accordo si intende altresì applicabile alla totalità dei dirigenti medici della Fondazione e pertanto sostitutivo di qualsiasi incentivazione individuale.
3. con il riconoscimento della retribuzione di risultato di cui al presente accordo, tutte le ore in eccedenza rispetto al debito orario minimo contrattuale si intendono finalizzate per il raggiungimento degli obiettivi aziendali, così come definito agli artt. 39 e 41 del CCNL.

Definizione del Fondo e quote in acconto e saldo

4. La retribuzione di risultato viene modulata in funzione dei risultati economici dell'Ospedale e pertanto viene corrisposta esclusivamente in presenza dell'utile di bilancio, fatto salvo quanto previsto dal successivo punto 6)
5. L'utile di bilancio viene destinato alla retribuzione di risultato dei dirigenti medici fino alla corrispondenza di € 70.000. Ai fini della quantificazione del Fondo complessivo si prenderanno a riferimento le risultanze del bilancio preconsuntivo al netto delle quote di retribuzione di risultato.
6. Viene erogata una quota di acconto, che per il triennio 2012-2014 si intende pari ad € 50.000, così suddivise: € 10.000 per l'anno 2012; € 20.000 per l'anno 2013; € 20.000 per l'anno 2014. La quota in acconto viene erogata a prescindere dal risultato economico di bilancio, ma viene legata all'obiettivo generale del tasso d'occupazione dell'Ospedale, che deve essere pari almeno al 98%.
7. La quota a saldo è pertanto pari a quanto definito al punto 5) dedotto l'acconto di cui al punto 6). Non si procede alla erogazione della quota di saldo in caso di perdita di esercizio o nel caso in cui la quota di utile da destinare alla retribuzione di risultato sia inferiore alla quota di acconto già corrisposta. Pertanto, per l'anno 2012 viene prevista soltanto la quota in acconto.
8. Qualora l'utile di bilancio non consenta il completo pagamento della quota a saldo per i dirigenti medici e per il restante personale, la quota sarà proporzionalmente ridotta per i diversi fondi, previo accordo anche degli altri tavoli sindacali.

Modalità e tempi di erogazione delle quote di acconto e saldo

9. La quota di acconto viene erogata con le seguenti scadenze:
 - o Quota 2012 entro il mese di giugno 2013
 - o Quota 2013 entro il mese di novembre 2013
 - o Quota 2014 entro il mese di novembre 2014
10. La quota di saldo, così come definita al punto 7), viene erogata l'anno successivo una volta verificate le risultanze di bilancio (dopo mese di maggio per consentire chiusura del bilancio di esercizio).
11. Le quote di acconto e saldo vengono ripartite in proporzione, fatto cento la somma delle retribuzioni annue di riferimento dei dirigenti medici (vedi sezione successiva punto 16), determinando così il valore teorico della retribuzione di risultato.
12. Le quote di acconto vengono ripartite in proporzione agli ultimi 12 mesi di attività (ottobre/ottobre).
13. La quota a saldo della retribuzione di risultato viene legata e parametrata ad obiettivi generali e/o di unità operativa in ragione dei mesi lavorati nell'anno di riferimento. Gli obiettivi vengono definiti dal Direttore Sanitario in coerenza con il piano delle direttive aziendale.
14. Per ogni obiettivo viene definito un peso ed un range che definiscono il grado di raggiungimento dell'obiettivo stesso. Pertanto ogni dirigente medico avrà un punteggio dato dalla somma complessiva degli obiettivi pesati generali e di Unità Operativa; esempio:

FONDAZIONE OSPEDALE S. CAMILLO DIREZIONE GENERALE	
<input type="checkbox"/> ENTRATA	<input type="checkbox"/> USCITA
N. PROT. 361/2013/DG	
DATA 03/04/2013	

OBBIETTIVI	AMBITO	PESO	RAGG. %	PUNTI
1	Obiettivo generale	50	100	50
2	Obiettivo generale	20	100	20
3	Obiettivo generale	5	0	0
4	Obiettivo di UO	10	73,6	7,36
5	Obiettivo di UO	10	36	3,6
6	Obiettivo di UO	5	0	0
TOTALE		100		80,96

15. Le quote a saldo vengono corrisposte con lo stipendio del mese di giugno dell'anno successivo rispetto a quello di competenza e, comunque, dopo i tempi necessari per le determinazioni di bilancio.

Retribuzione annua di riferimento

16. Le Retribuzioni annue di riferimento sono le seguenti:

DIRETTORE UOC	Euro 90.098,34
DIRETTORE UOS	Euro 69.841,66
Dirigente > 5 anni	Euro 64.474,76
Dirigente < 5 anni	Euro 50.207,51

Verifica del raggiungimento degli obiettivi

17. Una commissione procede alla verifica del raggiungimento degli obiettivi. La commissione è composta dal Direttore Amministrativo e dal Direttore Sanitario. Prima di essere resi pubblici i dati vengono visionati e discussi con il Responsabile di Unità Operativa, presente il Direttore di Dipartimento per le strutture afferenti. In caso di non condivisione, è possibile il ricorso al Direttore Generale che nominerà apposita commissione tecnica.

Venezia Lido, li 19 marzo 2013

L.C.S.

L'Amministrazione

RSL