

RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2012 PROPOSTA NUOVI CRITERI DI RIPARTO

DIRIGENZA

1. Il fondo per la remunerazione della retribuzione di risultato, decurtato della quota del 20% a disposizione del Direttore Generale per finanziare progetti specifici, viene diviso in due quote:
 - il 90% (ossia 72% del fondo totale) è destinato a remunerare le U.O.C. secondo il grado di raggiungimento degli obiettivi generali di budget, negoziati e concordati annualmente con la Direzione Generale;
 - il 10% (ossia l'8% del fondo totale) finanzia il premio aggiuntivo per le guardie notturne e festive effettuate nei P.S. medico, chirurgico, pediatrico ed ostetrico, oltre le guardie interdivisionali, da suddividere fra i dirigenti in misura proporzionale al numero di guardie effettuate.

2. Per la ripartizione della seconda quota è necessario che i dirigenti responsabili dei P.S. medico, chirurgico, pediatrico ed ostetrico, nonché la Direzione Sanitaria per quanto attiene le guardie interdivisionali, comunichino il numero di guardie effettuate da ciascun dirigente; in proposito, si specifica che il turno di guardia ha la durata minima di ore 6; qualora la durata della guardia abbracci 12 ore consecutive, essa corrisponderà a due turni.

Il rapporto fra l'importo del fondo da distribuire (si ribadisce l'8% del fondo totale) e il numero complessivo di turni di guardia espletati, determina la misura del premio aggiuntivo per ciascuna guardia; il premio aggiuntivo complessivo si determina con il prodotto fra tale premio unitario e il numero di guardie espletate.

3. Quanto invece alla quota di retribuzione di risultato da corrispondere secondo gli obiettivi di budget concordati e negoziati con la direzione generale, è opportuno dapprima definire la quota di fondo da assegnare a ciascuna U.O.C.. A tal uopo, a ciascuna U.O. viene assegnato un peso, secondo il grado di specializzazione di ciascun reparto, utilizzando i criteri del Decreto Regionale del 27/05/2003. In particolare, i coefficienti da applicare sono:
 - 1,5 per le Alte specialità e U.O.H/24 in guardia attiva;
 - 1,3 per le specialità media assistenza;
 - 1,2 per le specialità di base, lungodegenza e servizi.

Per la suddivisione delle U.O.C. fra i tre gruppi sopra individuati, si rinvia alla tabella allegata al Decreto 27/05/2003, come esplicitata e integrata nel documento predisposto dalle OO.SS. di categoria ed allegato al verbale del 11/05/2010. Le eventuali U.O.C. non incluse nel predetto allegato, vengono allocate nel pertinente gruppo, secondo criteri analogici.

La quota del fondo da ripartire per ciascuna unità operativa sarà determinata in base ai predetti coefficienti e al numero di dirigenti assegnati alla struttura, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato.

La quota spettante al Dirigente Medico di struttura complessa o al dirigente con incarico di struttura semplice a valenza dipartimentale, è determinata mediante maggiorazione del 40% della quota spettante al singolo dirigente.

La ripartizione dell'intera quota così determinata, presuppone l'assoluto raggiungimento degli obiettivi di budget concordati e negoziati con la direzione generale. Pertanto, qualora la valutazione effettuata dal competente organismo non consente l'assegnazione dell'intera quota, la stessa sarà proporzionalmente ridotta, secondo il grado di raggiungimento degli obiettivi.

Le quote residue non distribuibili per effetto delle decurtazioni di cui sopra, formeranno oggetto di redistribuzione, in favore delle UU.OO. più meritevoli, con ciò intendendosi le UU.OO. che hanno raggiunto almeno l'80% degli obiettivi concordati e negoziati. La ripartizione avviene in proporzione al punteggio ottenuto, mediante sommatoria dei punti eccedenti il valore di base, pari a 80. Il rapporto fra i resti da redistribuire e la sommatoria di cui sopra determina il "valore punto per i resti" che, moltiplicato per il numero dei punti superiori a 80 determina la quota di spettanza.

4. La ripartizione della quota di budget da assegnare all'U.O. fra i dirigenti che ne fanno parte, avrà luogo secondo il punteggio attribuito con la scheda individuale di valutazione. Specificatamente, determinata la quota individuale standard di retribuzione di risultato, ottenuta dal rapporto fra la quota di budget dell'U.O. e il numero di dirigenti dell'U.O. stessa, previa defalcazione della quota spettante al Dirigente Medico di struttura complessa o al dirigente con incarico di struttura semplice a valenza dipartimentale, tale quota verrà riconosciuta per intero solo in caso di assegnazione del massimo punteggio ottenibile (70); diversamente, la quota di ciascun dirigente sarà pari a tanti settantesimi della quota standard, quanti sono i punti conseguiti con la predetta scheda di valutazione.

La quota individuale così determinata formerà oggetto delle seguenti decurtazioni:

1. decurtazioni per assenze: tutte le assenze a qualsiasi titolo, superiori a 16 giorni, comporteranno decurtazione in misura pari a alla quota giornaliera di retribuzione di risultato spettante. Tale quota si ottiene, convenzionalmente, dividendo la quota individuale spettante per 360; fanno eccezione le assenze per congedo ordinario, riposo biologico, aggiornamento professionale obbligatorio secondo le previsioni contrattuali e i periodi previsti dall'art.9, comma 3 del D.Lgs 150/2009 (congedo di maternità, paternità e parentale);
2. nelle UU.OO. ove è attivata la guardia H/24, la mancata partecipazione ai turni di guardia provocherà la decurtazione del 40% della quota individuale; per l'applicazione di tale decurtazione è necessario che il direttore dell'U.O.C. specifichi la mancata partecipazione del dirigente ai turni di guardia.
3. le limitazioni funzionali allo svolgimento delle attività inerenti la disciplina di appartenenza, comporterà la decurtazione della quota individuale nella misura del 50%. L'applicazione di tale decurtazione avrà luogo sulla scorta dei dati forniti dal medico competente.

4. le decurtazioni di cui ai superiori punti 2. e 3 non sono cumulabili.

Le somme residuali derivanti dall'applicazione delle predette decurtazioni, nonché dal punteggio complessivo conseguito con la scheda individuale di valutazione, formeranno oggetto di riparto fra i dirigenti della stessa U.O., secondo un criterio analogo a quello previsto al superiore punto 3. In tal caso, viene definito "dirigente meritevole" il dirigente che abbia conseguito un punteggio complessivo nella scheda di valutazione pari o superiore al 90% del totale (da 63 in su).