



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA  
Azienda Ospedaliera Brotzu

Ospedale di rilievo nazionale e di alta specialità

Deliberazione 606

Adottata dal DIRETTORE GENERALE in data - 9 APR. 2014

**OGGETTO: Protocollo applicativo per la gestione del Sistema Premiante Aziendale – Dirigenza Area III SPTA.**

Publicata all'Albo Pretorio dell'Azienda a partire da 15 APR. 2014 per 15 giorni consecutivi e posta a disposizione per la consultazione  
IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

IL DIRETTORE GENERALE	Dr. Antonio Garau
Coadiuvato dal	
Direttore Amministrativo	Dr. Attilio Murru
Direttore Sanitario	Dr. Remigio Carlo Puddu

Su proposta del Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica:

**PREMESSO** che l'Azienda Ospedaliera Brotzu ai fini dell'implementazione del Ciclo della Performance di cui al DLgs n. 150/2009 ha provveduto con deliberazione n. 1501 del 1/10/2013 ad adottare il Sistema Aziendale di Misurazione e Valutazione della Performance;

**CONSIDERATO** che a seguito della deliberazione n. 1501/2013 è necessario adottare un Protocollo applicativo per la gestione del sistema premiante aziendale da contrattare con le organizzazioni sindacali rappresentative della dirigenza SPTA Area III;

**VISTI** i verbali delle riunioni del 19/3/2013 e del 4/4/2013, che si allegano al presente atto per farne parte integrante e sostanziale, nel corso delle quali l'Amministrazione ha ufficialmente consegnato alle organizzazioni sindacali una proposta di Protocollo applicativo per la gestione del sistema premiante aziendale;

**ATTESO** che la stesura definitiva del Protocollo applicativo per la gestione del sistema premiante aziendale è stata inviata alle organizzazioni sindacali rappresentative della dirigenza SPTA in data 25/9/2013, come da e-mail dell'Ufficio Relazioni Sindacali che si allega al presente atto, e in conformità all'incontro/evento del 29/10/2013 di presentazione da parte di un consulente della ISSOS Servizi Global Consulting;

**CONSIDERATO** che le organizzazioni sindacali rappresentative della dirigenza SPTA Area III non hanno espresso rilievi in merito al testo definitivo del Protocollo applicativo per la gestione del sistema premiante aziendale, né hanno manifestato la volontà di sottoscrivere all'uopo l'accordo integrativo;

**PRESO ATTO** che i direttori di struttura complessa e semplice dipartimentale hanno partecipato ad un corso sul ciclo della performance organizzato dalla società ISSOS Servizi Global Consulting come da deliberazione n. 1170/2013, integrata con deliberazione n. 1967/2013, e articolato in numero 3 giornate formative intervenute il 5-11-19 dicembre 2013 e 14-16-22 gennaio 2014;

%



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA  
Azienda Ospedaliera Brotzu

Ospedale di rilievo nazionale e di alta specialità

segue deliberazione n. **606** del - **9 APR. 2014**

**TENUTO CONTO** dell'importanza che riveste il Protocollo di che trattasi per l'implementazione del Ciclo della Performance ed in particolare per la corresponsione della produttività collettiva e individuale relativa all'anno 2014;

**CONSIDERATO** che l'art. 54 comma 3 ter del DLgs n. 150/2009, nel modificare l'art. 40 comma 3 ter del DLgs n. 165/2001, dispone che *"Al fine di assicurare la continuità e il migliore svolgimento della funzione pubblica, qualora non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione"*;

**RITENUTO** pertanto opportuno, per i motivi di cui all'art. 40 comma 3 ter del DLgs n. 165/2001, adottare in via provvisoria e fino alla sottoscrizione di un nuovo atto, il Protocollo applicativo per la gestione del sistema premiante aziendale nel testo definitivo inviato alle organizzazioni sindacali il 25/9/2013;

**CON** il parere favorevole del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario;

### **DELIBERA**

per i motivi esposti in premessa:

- di adottare, in via provvisoria e fino alla sottoscrizione di un nuovo atto, il Protocollo applicativo per la gestione del sistema premiante aziendale della dirigenza Area III SPTA nel testo definitivo inviato alle organizzazioni sindacali il 25/9/2013, come da e-mail dell'Ufficio Relazioni Sindacali che si allega, con decorrenza anno 2014 (retribuzione di risultato 2014);
- di dare atto che a seguito dell'adozione del Protocollo applicativo per la gestione del sistema premiante aziendale, ogni precedente provvedimento relativo al Ciclo della Performance e alla retribuzione di risultato della dirigenza Area III SPTA non è valido;
- di inviare il presente atto al Responsabile dell'Anticorruzione per gli adempimenti di propria competenza e per la pubblicazione nel sito ufficiale di questa Azienda Ospedaliera nell'apposita sottosezione della sezione Amministrazione Trasparente.

**IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO**

Dr. Attilio Murru

**IL DIRETTORE SANITARIO**

Dr. Remigio Carlo Puddu

**IL DIRETTORE GENERALE**

Dr. Antonio Garau



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

Azienda Ospedaliera Brotzu

Ospedale di rilievo nazionale e di alta specialità

## **PROTOCOLLO APPLICATIVO PER LA GESTIONE DEL SISTEMA PREMIANTE AZIENDALE**



**DIRIGENZA SANITARIA NON MEDICA, PROFESSIONALE,  
TECNICA E AMMINISTRATIVA (SPTA)**



### **Articolo 1 – Protocollo Applicativo.**

La Direzione Strategica dell’Azienda Ospedaliera Brotzu insieme ai componenti della Delegazione trattante di parte pubblica, non avendo raggiunto un accordo definitivo con i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali dell’Area III della Dirigenza SPTA e considerato quanto previsto dall’art. 54 comma 3 ter del DLgs n. 150/2009, propongono, in via provvisoria e fino alla sottoscrizione dell’accordo definitivo, la regolamentazione riguardante l’applicazione delle norme contrattuali concernenti il Sistema Premiante relativo all’anno 2014 e seguenti ed approvano il seguente “Protocollo applicativo”.

### **Articolo 2 – Campo di applicazione.**

L’Azienda applica la parte del contratto che riguarda il sistema premiante aziendale, per la parte relativa alla retribuzione di risultato, attraverso l’adozione di criteri uniformi per tutto il contesto produttivo, così com’è articolato nelle diverse strutture organizzative. Il presente protocollo, redatto in accordo tra la Parte Pubblica e le Organizzazioni Sindacali, contiene pertanto i criteri per la distribuzione degli incentivi, fermo restando il principio che la “retribuzione di risultato” deve essere legata alla gestione budgetaria, con l’obbligo di verificare il diritto alla distribuzione dell’incentivo in base al grado di raggiungimento degli obiettivi misurati attraverso il sistematico impiego di opportuni indicatori di risultato.

### **Articolo 3 – Consistenza dei fondi.**

I fondi disponibili per il presente istituto vengono determinati dall’apposito servizio aziendale, distinti per ciascuna Area Contrattuale e definiti nella loro consistenza previa informativa alle Organizzazioni Sindacali. Tali fondi sono annualmente rideterminati secondo la normativa contrattuale vigente e possono essere incrementati a consuntivo in base alle eventuali somme residue, sempre nel rispetto delle norme contrattuali e delle intese vigenti.

### **Articolo 4 – Obiettivi strategici aziendali e distinte aree di intervento. Assegnazione del punteggio di valenza alle Macrostrutture.**

Attraverso il processo di “programmazione aziendale”, la Direzione definisce diverse tipologie di obiettivi, richiedendo a tutti gli operatori dipendenti di farvi riferimento.



In base alla propria articolazione organizzativa in Centri di Responsabilità (di seguito CdR), l'ammontare dello fondo sarà "virtualmente" distribuito (promesso) tra le Macrostrutture aziendali (Area Direzionale, Dipartimenti Sanitari, Dipartimento Amministrativo e Tecnico) attraverso l'applicazione di un punteggio differenziale. Tale punteggio è definito in fase di negoziazione del budget in funzione della "valenza" strategica attribuita alle Macrostrutture, alla consistenza degli obiettivi assegnati nonché in relazione alle risorse professionali, economiche, strumentali e fisiche (spazi) ad esse assegnate. Il punteggio differenziale è individuabile all'interno di un margine di variabilità compreso tra 0,8 e 1,2 attraverso un percorso ed elementi caratterizzati da oggettiva e documentabile evidenza.

#### **Articolo 5 – Assegnazione del punteggio di "valenza" alle Strutture.**

Analogamente a quanto viene effettuato per le Macrostrutture, la Direzione Aziendale, dopo aver adempiuto all'opportuna informativa alle Organizzazioni Sindacali rispetto alle scelte strategiche di propria competenza, individua un "punteggio differenziale" di accesso al fondo per ciascuna Struttura, con un margine di variabilità compreso tra 0,8 e 1,2.

Anche in questo caso l'attribuzione del punteggio differenziale dovrà essere basata, in considerazione di elementi oggettivi e documentabili, sulla consistenza degli obiettivi assegnati in sede di negoziazione di budget in rapporto all'entità delle risorse umane e strumentali assegnate.

#### **Articolo 6 – Definizione del parametro individuale di accesso al fondo.**

Le parti convengono sulla necessità di stabilire un parametro d'accesso al fondo che rappresenti un diritto soggettivo di accesso al fondo medesimo; a tal fine si individuano i seguenti coefficienti di accesso individuale:

<b>DIRIGENZA SPTA</b>	<b>COEFFICIENTE</b>
Direttore di Struttura Complessa	1,20
Responsabile di Struttura Semplice Dipartimentale	1,15



Responsabile di Struttura Semplice	1,10
Dirigente con incarico di alta professionalità	1,10
Dirigente con altri incarichi	1,00

### Articolo 7 – Calcolo delle quote incentivanti di Struttura (fondo d'équipe).

Tenuto conto della numerosità dei dirigenti SPTA assegnati ad ogni Struttura aziendale e della quantità di servizio prestato all'interno della medesima (part-time/full-time, assunzione o cessazione in corso d'anno, assenze non computabili ai fini della premialità), prendendo come riferimento i punteggi differenziali di valenza attribuiti nel corso della negoziazione del budget (articoli 4 e 5) e la sommatoria dei pesi parametrici individuali di accesso al fondo (articolo 6), è definito l'ammontare incentivante virtualmente spettante al personale di ciascuna équipe.

Più in dettaglio ed a titolo esplicativo, ai fini del calcolo del fondo incentivante del CdR "X", si prendono in considerazione i seguenti parametri riferiti ad ogni singolo dirigente SPTA:

**A** - Valenza della struttura di afferenza (articoli 4 e 5);

**B** - Parametro individuale di accesso al fondo (articolo 6);

**C** - Quantità di servizio nel CdR contrattualmente previsto (assunzione o cessazione in corso d'anno, part-time/full-time, assenze non computabili ai fini della premialità).

Dal prodotto  $A \times B \times C$  si individua esattamente il parametro di costituzione del fondo incentivante abbinato ad ogni singolo dipendente ed in funzione a questo è possibile individuare la quota del fondo promesso al CdR "X" attraverso la seguente formula:

$$\text{Fondo del CdR X} = \frac{\text{Valore del fondo}}{\sum_{\text{Pers. Az.}} A \times B \times C} \times \sum_{\text{Pers. CdR X}} A \times B \times C$$

dove  $\sum_{\text{Pers. Az.}} A \times B \times C$  è la sommatoria dei prodotti parametrici di accesso al fondo di tutti i dirigenti SPTA aziendali e  $\sum_{\text{Pers. CdR X}} A \times B \times C$  la sommatoria dei prodotti parametrici di accesso al fondo dei dirigenti che afferiscono al CdR "X".

**Esempio:**

Personale affe- rente al CdR 1	Valenza	Parametro individua- le	Quantità di servi- zio nel CdR	Parametro co- stituzione fon- do incentivan- te
Dipendente 1	1,1	1,4	1,0	1,54
Dipendente 2	1,1	1,8	1,0	1,98
Dipendente 3	1,1	1,4	0,8	1,23
Dipendente 4	1,1	2,0	1,0	2,20
<b>Totale</b>				<b>6,95</b>

Personale affe- rente al CdR 2	Valenza	Parametro individua- le	Quantità di servi- zio nel CdR	Parametro co- stituzione fon- do incentivan- te
Dipendente 1	1,0	1,2	1,0	1,20
Dipendente 2	1,0	2,2	1,0	2,20
Dipendente 3	1,0	1,2	0,9	1,08
Dipendente 4	1,0	1,8	1,0	1,80
Dipendente 5	1,0	1,0	1,0	1,00
<b>Totale</b>				<b>7,28</b>

Sempre a titolo di mero esempio di calcolo, a fronte di un ipotetico fondo pari a € 1.000.000 con una sommatoria di punti parametrali a livello aziendale pari a 800, il fondo incentivante dei CdR 1 e 2, al netto delle verifiche finali di budget, sarà pari a:

**CdR 1**  $(1.000.000/800) \times 6,95 = 8.687,50$  Euro.

**CdR 2**  $(1.000.000/800) \times 7,28 = 9.100,00$  Euro.

Tale conteggio, effettuato all'inizio dell'esercizio, tiene conto della dotazione organica scaturita nel corso delle procedure di negoziazione del budget (comprese eventuali nuove entrate formalizzate nel Piano annuale delle assunzioni).

#### **Articolo 8 – Valorizzazione dell'apporto dei singoli dirigenti alla performance dell'équipe pre- via pattuizione del punteggio di flessibilità.**

Dopo che sono stati determinati i fondi premianti delle singole Strutture, con la stessa impostazione logica fin qui seguita spetta al Direttore o Responsabile della Struttura titolare di budget attribuire un "punteggio di valorizzazione" a ciascuno dei propri collaboratori. Tale punteggio è fissato in base al grado di partecipazione alla retribuzione di



risultato ed al contributo fornito alla realizzazione del piano operativo dell'equipe.

Il punteggio differenziale di valorizzazione è compreso nell'intervallo di variabilità 0,5 – 1,5. Per determinarlo si prende in esame il grado di adesione del singolo operatore, in una scala che va dal Livello 1 al Livello 5, secondo i criteri prestabiliti e concordati con il titolare della Struttura nelle forme di cui all'allegato tecnico ed esemplificativo del presente protocollo.

Posta la relazione tra il peso massimo del range (1,5) di variabilità ed il Livello 5 della scala, fatto pari 0,5 il livello minimo, si risale al punteggio di ciascun dirigente SPTA appartenente all'equipe.

Le parti convengono sulla necessità che questa metodologia di "valorizzazione" differenziale sia introdotta previa idonea attività informativa da parte dei Direttori / Responsabili delle Strutture.

Ai titolari di budget il punteggio individuale di flessibilità viene attribuito come segue:

- ai Direttori di Dipartimento, dal Direttore Sanitario e/o Amministrativo;
- ai Direttori di Struttura con autonomia di budget (CdR), dal Direttore di Dipartimento di afferenza (in mancanza della figura di Direttore di Dipartimento, provvederà il Direttore Sanitario o Amministrativo in considerazione dell'area di afferenza).

Il Piano dei CdR adottato dall'Azienda prevede che, sulla base del modello di responsabilizzazione adottato, ciascuno di questi negozi i contenuti della propria scheda di budget con la Direzione strategica, garantendo, nelle varie fasi di programmazione e controllo, il coinvolgimento di tutto il personale afferente al CdR.

Nell'ambito di ciascun CdR devono pertanto essere organizzati appositi momenti d'incontro con i componenti dell'equipe per:

- 1 - l'illustrazione degli obiettivi, degli indicatori e dei relativi risultati attesi;
- 2 - la condivisione delle modalità di attuazione del piano di budget;
- 3 - le risultanze relative a momenti di verifica intermedia del grado di conseguimento degli obiettivi;
- 4 - la verifica e valutazione dei risultati finali conseguiti.

Ciascun Direttore / Responsabile di struttura è tenuto a fornire evidenza circa l'avvenuta illustrazione e condivisione dei suddetti contenuti ed adempie a tale onere trasmettendo all'Amministrazione la scheda degli obiettivi di budget sottoscritta da tutti i propri collaboratori.



In relazione alle verifiche definitive dei risultati annuali conseguiti dai singoli CdR (performance organizzative), nel caso in corso d'anno siano intervenuti comprovati ostacoli al raggiungimento degli obiettivi, il relativo Direttore / Responsabile dovrà prontamente trasmettere alla Direzione Strategica le informazioni necessarie a documentare le criticità intervenute ed il relativo impatto organizzativo. Tali documentazioni verranno acquisite dalla Struttura Tecnica Permanente (di seguito STP), che, previa analisi delle informazioni ricevute, trasmetterà le proprie risultanze all'Organismo Indipendente di Valutazione (di seguito OIV) per le verifiche definitive di propria competenza.

**Articolo 9 – Verifiche della performance organizzativa, effetti sulla determinazione degli incentivi spettanti e distribuzione degli incentivi in funzione del grado di responsabilità dei soggetti componenti l'équipe.**

In considerazione di quanto previsto dai Contratti Nazionali di lavoro, dal DLgs 165/2001 e ss.mm.ii. e di quanto ribadito dal DLgs 150/2009, l'Amministrazione è tenuta ad erogare trattamenti economici accessori che corrispondano alle prestazioni effettivamente rese, previa verifica dei risultati annuali conseguiti. La retribuzione di risultato destinata al personale di ciascuna struttura aziendale, quindi, sarà direttamente commisurata alle performance organizzative verificate annualmente dall'OIV con il supporto delle funzioni integrate della STP. Sempre in riferimento a quanto sopra, eventuali erogazioni di quota parte dell'incentivo in corso d'anno dovranno essere necessariamente precedute da relative valutazioni della performance infra-annuale.

Nell'intento di distinguere il grado di responsabilità delle diverse componenti l'équipe stessa, si prevede che il risultato relativo alle diverse Strutture, cui ciascun dipendente afferisce, vada ad incidere in modo differenziato nel calcolo dell'incentivazione individuale, anche in funzione del diretto coinvolgimento rispetto alle possibilità / attività finalizzate al raggiungimento della performance organizzativa. A tal fine nella tabella che segue si individua il grado di responsabilità differenziata in relazione alla performance organizzativa:

<b>LIVELLO DI RESPONSABILIZZAZIONE DIFFERENZIATA</b>	
Direttore di Dipartimento/Area	100%
Direttore di Struttura Complessa	100%



Responsabile di Struttura Semplice Dipartimentale	100%
Responsabile di Struttura Semplice	90%
Dirigente con incarico di alta professionalità	85%
Dirigente con altri incarichi	80%

**Articolo 10 – Distribuzione degli incentivi in funzione delle assenze dei dirigenti SPTA componenti l'équipe.**

Si concorda che gli incentivi relativi ad una determinata équipe siano attribuiti tenendo conto delle assenze dal servizio a qualsiasi titolo, ad eccezione dei permessi sindacali.

Al personale con rapporto di lavoro a part-time viene assegnato un incentivo in proporzione alla differenza oraria tra l'orario previsto dal contratto a tempo pieno e quello fissato nel contratto a part-time.

Al personale con incarico temporaneo verrà corrisposto un incentivo proporzionale al periodo in cui ha prestato servizio.

Per il personale che nel corso dell'annualità considerata è stato sottoposto a procedimento disciplinare conclusosi con l'irrogazione di una sanzione di sospensione per un periodo inferiore a 10 giorni, questi saranno conteggiati come assenza dal servizio. Viceversa se la sanzione irrogata comporta la sospensione per un numero di giorni superiore, al dipendente non verrà erogato alcun incentivo a prescindere dalla performance organizzativa ed individuale ottenuta.

**Articolo 11 – Allegati e modalità attuative.**

Al termine del periodo di applicazione del sistema premiante (esercizio), svolto il lavoro di verifica e di determinazione delle performance organizzative da parte dell'OIV, gli appositi servizi aziendali provvederanno a calcolare l'importo della retribuzione di risultato collettiva spettante a ciascun dipendente e ad effettuare il conguaglio con quanto eventualmente liquidato in forma di anticipazione.

**Articolo 12 – Norme transitorie e finali.**

La presente metodologia, che in via di prima applicazione si intende attivata dall'esercizio



2014, andrà a pieno regime nell'esercizio successivo (2015). A tal proposito si prevede che per il 2014 il punteggio di valenza sia fissato pari a 1,0 per tutte le strutture aziendali e che il punteggio di valorizzazione sia ricompreso in un range di variabilità 0,8 – 1,2, anziché 0,5 – 1,5.

La modalità di gestione e i contenuti riferiti alle schede di valorizzazione individuale (criteri e livelli di apporto individuale) saranno oggetto di attento monitoraggio da parte degli uffici della Direzione Strategica, al fine di garantire la correttezza metodologica nell'utilizzo dello strumento, con particolare riferimento alle fasi di prima applicazione del Sistema.

Infine, si ritiene opportuno precisare che il presente protocollo va a regolamentare esclusivamente le modalità di distribuzione della retribuzione di risultato collettiva in considerazione delle performance organizzative e individuali rilevate, rinviando ad apposita regolamentazione l'applicazione di previsioni normative che vadano ad incidere sulle dinamiche di carriera dei singoli dipendenti.

Ad ogni modo le capacità di valorizzare i propri collaboratori e l'impegno profuso nel raggiungimento degli obiettivi annuali (valorizzazione individuale) saranno elemento di valutazione delle capacità gestionale e/o professionali.



APPENDICE TECNICO METODOLOGICA E LINEE GUIDA SULLA COMPILAZIONE DELLA SCHEDA DI VALORIZZAZIONE INDIVIDUALE:

**"CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DEL PUNTEGGIO DI FLESSIBILITA' IN ATTUAZIONE DELL'ARTICOLO 8"**

Il Direttore / Responsabile di CdR (da ora in poi chiamato per semplicità Responsabile), per definire la "valorizzazione differenziale" individuale che misura l'apporto dei singoli alla retribuzione di risultato, dimensione organizzativa cui lo stesso afferisce (punteggio di flessibilità), deve attribuire a ciascun collaboratore un punteggio definito; la responsabilità di differenziare l'apporto dei singoli rientra, di fatto, nelle competenze stabilite in sede di attribuzione dell'incarico dirigenziale. Ciascun Responsabile di CdR, quindi, deve operare come di seguito specificato.

Nell'ambito di ciascun CdR devono essere organizzati appositi incontri all'inizio di ciascuna annualità con i componenti dell'equipe (dirigenza e comparto) finalizzati a:

- 1) l'illustrazione degli obiettivi, degli indicatori e dei relativi risultati attesi;
- 2) la condivisione delle modalità di attuazione del piano di budget;
- 3) l'identificazione dei criteri di flessibilità individuale, connessi agli obiettivi di budget, sia qualitativi che prestazionali, in base ad una griglia che definisce tali livelli relativamente all'apporto alla performance da concordare coi singoli collaboratori.

Ciascun Responsabile di struttura è tenuto a fornire evidenza circa l'avvenuta illustrazione e condivisione dei suddetti contenuti ed adempie a tale onere trasmettendo all'Amministrazione la scheda degli obiettivi di budget sottoscritta da tutti i propri collaboratori (dirigenza e comparto).

Ogni collaboratore, per ciascun gruppo omogeneo individuato, quindi, determinerà ad inizio di esercizio il grado di flessibilità che si impegna a approfondire nel periodo prestabilito. Per fare ciò il dipendente ha a disposizione, per ogni criterio di flessibilità individuato dal Responsabile, un livello di misura che va da 1 a 5.

Tale impegno predeterminato dovrà essere verificato da parte del Responsabile al termine dell'annualità. Su tale ultimo livello di impegno verranno conteggiati gli incentivi spettanti.

In relazione alle caratteristiche di ciascun CdR possono essere utilizzati differenti criteri differenziali. Segue un esempio:

---



Il Responsabile concorda i seguenti CRITERI DI FLESSIBILITA':

- Disponibilità a trasferire l'apprendimento (*N. eventi informativi/formativi*)
- Disponibilità a garantire particolari esigenze di servizio (*Ambiti/ampiezza bacino d'intervento*)
- Grado di operatività in autonomia (*Gestione procedure specifiche*)
- Coinvolgimento in progetti finalizzati (*N. progetti trasversali*)
- (Ambito generale) (*Criterio specifico CdR*)

N.B. Sulla base delle specifiche necessità, l'équipe può inserire altri criteri differenziali, sì che tutti i componenti dell'équipe possano veder attribuito loro un punteggio che tenga conto di competenze e disponibilità ad assumere incarichi, ruoli o livelli di impegno differenziati. Per assicurare il dovuto coinvolgimento dei componenti della propria équipe il Responsabile redige un apposito verbale delle riunioni di concordamento.

Dai criteri di cui sopra deriverà, quindi, una tabella come di seguito indicata:

	CRITERI DI FLESSIBILITA'	LIV. 1	LIV. 2	LIV. 3	LIV. 4	LIV. 5
1	Disponibilità a trasferire l'apprendimento ( <i>N. eventi informativi/formativi</i> )	1	2-3	4-5	6-7	> 7
2	Disponibilità a garantire particolari esigenze di servizio ( <i>Ampiezza ambito d'intervento</i> )	Struttura	Dipartim. / Area	Interdip.	Aziendale	Regionale
3	Grado di operatività in autonomia ( <i>Gestione procedure specifiche</i> )	Minima (1 procedura)	Bassa (2 procedure)	Media (3-4 proced.)	Ampia (5 procedure)	Totale (> 5 proced.)
4	Coinvolgimento in progetti finalizzati ( <i>N. progetti trasversali</i> )	0	1	2	3	> 4
5	(Ambito generale) (Criterio specifico CdR)	...	...	...	...	...

Sulla base della sommatoria dei punteggi ottenuti in ciascun criterio di flessibilità, per ogni componente l'équipe, tenuto conto del range (0,5 - 1,5), verrà individuato il relativo "punteggio di flessibilità" attraverso l'applicazione di una opportuna proporzione matematica:



### Formula per il calcolo dell'indice di flessibilità dell'operatore.

$$\text{Flessibilità} = \frac{[(\text{Punti Ott.} - \text{Punti min}) * (\text{FLmax} - \text{FLmin})] + \text{FLmin}}{(\text{Punti max} - \text{Punti min})}$$

**Dove:**

<b>Punti Ott.=</b>	<b>Punteggio totale dell'operatore</b>
<b>Punti min=</b>	<b>Punteggio MINIMO ottenibile (uguale a 5)</b>
<b>Punti max=</b>	<b>Punteggio MASSIMO ottenibile (uguale a 25)</b>
<b>FL min=</b>	<b>Limite inferiore di Flessibilità (proposto 0,5)</b>
<b>FL max=</b>	<b>Limite superiore di Flessibilità (proposto 1,5)</b>

La valorizzazione del singolo componente è effettuata in via preventiva ed ovviamente viene sottoposta a verifica finale da parte dello stesso Responsabile dell'équipe.

Il calcolo della quota spettante è sviluppato utilizzando il punteggio individuale risultante a fine anno.

### Linee d'indirizzo per l'individuazione dei criteri di valorizzazione.

Ai fini di una individuazione dei criteri di valorizzazione che, pur traducendosi in forma contestualizzata a livello di ciascuna struttura, garantisca una coerenza metodologica di fondo a livello aziendale, si ritiene opportuno che nella definizione dei suddetti criteri e correlati livelli ciascun Responsabile attenti i seguenti macro-ambiti:

1) Nella **valorizzazione dei titolari di struttura** da parte dei titolari di macro-struttura:

- Impegno nelle politiche formative / di professionalizzazione
- Contributo organizzativo / qualitativo in ambito di area/dipartimento
- Politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane
- Coinvolgimento in progetti trasversali finalizzati
- Contributo ai miglioramenti della qualità organizzativa e/o dei processi
- Gestione delle fasi di programmazione e controllo (budgeting)
- Livello di apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi di budget

2) Nella **valorizzazione del personale non titolare di struttura** (dirigenti professionali):



- Disponibilità a trasferire l'apprendimento / impegno nella formazione personale
- Disponibilità a garantire particolari esigenze di servizio
- Grado di operatività in autonomia
- Coinvolgimento in progetti trasversali finalizzati
- Contributo al miglioramenti della qualità dei servizi e/o delle procedure
- Livello di apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi di budget

Si sottolinea e rammenta che i macro ambiti sopra individuati rappresentano SOLO indicazioni di massima. Essi dovranno essere adeguati in parte o in tutto rispetto alle specifiche realtà di CdR oltre che ai differenti obiettivi che annualmente saranno contrattati con l'Amministrazione.



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA  
Azienda Ospedaliera Brotzu

## VERBALE DELLA RIUNIONE DEL 19/3/2013

TRA

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA E LE OO.SS. DELLA DIRIGENZA AMMINISTRATIVA, PROFESSIONALE E TECNICA

Come da convocazione prot. n. 1009 del 12/3/2013, sono presenti alle ore 11:30 di martedì 19 marzo 2013, presso l'ufficio del Direttore della S.C. Servizio Personale, la Delegazione Trattante Aziendale costituita con deliberazione n. 46/2013 e i rappresentanti delle OO.SS della dirigenza amministrativa, professionale e tecnica, di cui alla firma in calce, per discutere gli argomenti del presente ordine del giorno:

- 1) Proposta di Sistema Aziendale di Misura e Valutazione della Performance;
- 2) Contrattazione integrativa (Protocollo Applicativo per la gestione del Sistema Premiante);
- 3) Costituzione fondi contrattuali anno 2013 e rideterminazione fondi anni 2010, 2011 e 2012;
- 4) Proposta di nuova graduazione degli incarichi dirigenziali PTA;
- 5) Regolamento mensa aziendale;
- 6) Costituzione fondi per l'aggiornamento anno 2013;
- 7) Proposta Regolamento di valutazione dei dirigenti PTA;
- 8) Varie ed eventuali.

Il Presidente esegue l'appello. Per la Delegazione Trattante di parte pubblica è assente la dr.ssa Marinella Spissu. Per la Delegazione Trattante di parte sindacale sono presenti:

- Dr.ssa Agnese Foddis per CIDA SIDIRSS;
- Sig. Antonio Rosa per CISL FP;
- Ing. Bruno Facen e dr. Attilio Carta per UIL FPL;
- CGIL FP è assente.

Il Presidente passa al trattamento dei punti all'ordine del giorno.

1) Il Presidente illustra la proposta di Sistema Aziendale di Misura e Valutazione della Performance, necessario per adeguare il sistema premiante alle norme introdotte dal D. Lgs. n. 150/2009.



2) Il Presidente illustra la proposta di Protocollo Applicativo per la gestione del sistema premiante, anche questo necessario, in sede di contrattazione integrativa, per adeguare il sistema premiante alle norme introdotte dal D. Lgs. n. 150/2009.

Sui punti precedenti la CISL dichiara che in assenza di un piano sanitario regionale e di obiettivi assegnati alle aziende sanitarie della Sardegna è quantomeno faticoso parlare di misura e valutazione della performance nonché di sistema premiante. Tuttavia condivide la necessità di adeguarsi alla normativa vigente.

UIL (dr. Carta) manifesta il suo apprezzamento per la nuova strategia sindacale adottata dall'Amministrazione, volta a restituire la giusta importanza alle relazioni sindacali.

UIL (ing. Facen) esprime invece perplessità sull'ipotesi di considerazione dell'attività storica nell'assegnazione degli obiettivi.

Il Presidente precisa che la base storica è utile in molti casi per la definizione quantitativa degli indicatori di misurazione degli obiettivi, ma non ha rilevanza in termini di verifica sul conseguimento degli stessi, posto che per ciascun indicatore è previsto un valore atteso e un valore minimo accettabile.

UIL (ing. Facen) chiede, relativamente al sistema premiante, di modificare il coefficiente di accesso al fondo per i direttori di struttura complessa, semplice dipartimentale e semplice, secondo un criterio più equo. Peraltro, rileva l'assenza dei coefficienti per le figure di direttore di dipartimento e di dirigente senza incarico, o meglio, con incarico di cui alla lett. d) dell'art 27 c. 1 CCNL 8/6/2000.

SIDIRSS si associa alla problematica posta dalla UIL.

Il Presidente prende atto e propone l'ipotesi di assegnare un coefficiente di 1,30 al direttore di struttura complessa, di 1,15 al direttore di struttura semplice dipartimentale e di 1,10 al direttore di struttura semplice. Per quanto riguarda il capo dipartimento e il dirigente con incarico di cui all'art. 27 c. 1 lett. d) si riserva di riflettere più approfonditamente in merito, tenendo anche conto che tali regolamenti e sistemi devono ancora essere esaminati dall'Organismo Indipendente di Valutazione ai fini della garanzia del procedimento.

3) Il Presidente illustra la Relazione sulla costituzione dei fondi CCNL anno 2013 e sulla rideterminazione dei fondi anni 2010, 2011 e 2012.

4) Il Presidente illustra la proposta di nuova graduazione degli incarichi dirigenziali PTA.



UIL (ing. Facen) contesta la graduazione di n. 10 punti assegnata al Servizio Prevenzione e Protezione relativamente al fattore Responsabilità, sostenendo che le responsabilità del Servizio dovrebbero avere un punteggio massimo. A sostegno della propria opinione dichiara che il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione ha in carico anche la vigilanza sulla sicurezza dell'eliporto e paga, inoltre, il premio di assicurazione più alto in Azienda (ciò ne attesta i rischi insiti nella posizione). Contesta, inoltre, la graduazione relativa al fattore Finalità, anche per il quale propone un punteggio massimo.

Il Presidente prende atto dell'intervento e ritiene di dover discutere con la Direzione Strategica l'obiezione sollevata.

5) Il Presidente illustra la proposta di regolamento per la mensa aziendale anche a seguito della risposta da parte dell'ARAN ad un quesito sugli aventi diritto all'accesso posto dal Direttore Amministrativo.

UIL (dr. Carta) ritiene inopportuna la presa di posizione da parte del Direttore Amministrativo in ordine alla necessità di ricorrere al parere ARAN. Rammenta, infatti, che nel 2012 era stato affidato al precedente Direttore del Dipartimento Amministrativo e Tecnico l'incarico di avviare una trattativa con le organizzazioni sindacali. Poi era stata emanata una circolare interna del tutto inopportuna, discussa e contestata anche in una riunione sindacale, a seguito della quale le parti erano rimaste d'accordo di approfondire la materia in argomento e discuterne in un successivo incontro. In data 26/2/2013, invece, il Direttore Amministrativo, durante un incontro con le organizzazioni sindacali del comparto, ha comunicato di aver chiesto un parere all'ARAN, violando di fatto gli accordi presi in precedenza. In ogni caso, secondo UIL (dr. Carta) il CCNL rinvia alla contrattazione integrativa la disciplina dell'accesso alla mensa, per cui il quesito da sottoporre all'ARAN avrebbe dovuto vertere su quanto sancito dall'art. 8 del D.Lgs. n. 66/2003 che al c. 1 recita: *"qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di 6 ore il lavoratore deve beneficiare di un intervallo per pausa, le cui modalità e la cui durata sono stabilite dai CCNL, ai fini del recupero delle energie psico-fisiche e dell'eventuale consumazione del pasto..."*; e al c. 2 dello stesso art. 8 stabilisce che: *"in difetto di disciplina collettiva che preveda un intervallo a qualsivoglia titolo attribuito, al lavoratore deve essere concessa una pausa, anche sul posto del lavoro, tra l'inizio e la fine di ogni periodo giornaliero di lavoro, di durata non inferiore a dieci minuti..."*. La richiesta sindacale è altresì giustificata in quanto storicamente l'articolazione degli orari di lavoro era stata impostata e negli anni confermata sui tre turni (3 x 8 ore), anziché su quattro

JB

Alvanti

A

R



(4 x 6 ore), per esigenze organizzative, gestionali ed economiche dell'Azienda in quanto ospedale di alta specializzazione sottoposto ad elevato stress lavorativo per l'intensità delle attività improntate fondamentalmente sulle urgenze ed emergenze. Da qui il tacito accordo di poter accedere alla mensa a fine turno lavorativo, anche in virtù di quanto stabilito dalla succitata normativa di riferimento.

A questo punto UIL (dr. Carta) chiede come mai l'Amministrazione non abbia chiesto un parere all'ARAN anche per l'incarico di posizione organizzativa assegnato al Responsabile della mensa aziendale.

Il Presidente precisa che il diritto alla mensa non è un diritto universalmente riconosciuto, ma spetta appunto in base all'articolazione dell'orario di lavoro del dipendente.

6) Il Presidente illustra l'atto di costituzione dei fondi per l'aggiornamento anno 2013, redatto dall'Ufficio Formazione.

7) Il Presidente illustra la proposta di Regolamento di valutazione dei dirigenti dell'area amministrativa, professionale e tecnica.

Esauriti gli argomenti la riunione termina alle ore 13:30

#### Il Segretario

Dr. Fabrizio Balloi

*Fabrizio Balloi*

#### La Delegazione Trattante di parte pubblica

Dr. Gianfranco Casu

*Gianfranco Casu*  
Dr.ssa Marinella Spissu (assente)

#### La Delegazione Trattante di parte sindacale

CIDA SIDIRSS Agnese Foddis

CGIL FP (assente)

CISL FP Antonio Rosa

UIL FPL Bruno Facen

Attilio Carta



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA  
Azienda Ospedaliera Brotzu

## VERBALE DELLA RIUNIONE DEL 4/4/2013

TRA

### LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DELLA DIRIGENZA SANITARIA NON MEDICA

Come da convocazione prot. n. 1172 del 25/3/2013, sono presenti alle ore 9:30 di giovedì 4 aprile 2013, presso l'aula Deriu dell'Azienda Ospedaliera Brotzu, la Delegazione Trattante Aziendale costituita con deliberazione n. 46/2013 e i rappresentanti delle OO.SS della dirigenza sanitari non medica per discutere gli argomenti del presente ordine del giorno:

- 1) Proposta di Sistema Aziendale di Misura e Valutazione della Performance;
- 2) Contrattazione integrativa (Protocollo Applicativo per la gestione del Sistema Premiante);
- 3) Costituzione fondi contrattuali anno 2013 e rideterminazione fondi anni 2010, 2011 e 2012;
- 4) Regolamento mensa aziendale;
- 5) Costituzione fondi per l'aggiornamento anno 2013;
- 6) Proposta Regolamento di valutazione dei dirigenti sanitari non medici;
- 7) Varie ed eventuali.

Il Presidente esegue l'appello. Per la Delegazione Trattante di parte pubblica sono presenti il Presidente dr. Gianfranco Casu, il Componente dr.ssa Marinella Spissu e il dr. Fabrizio Balloi, funzionario della S.C. Servizio Personale e responsabile dell'Ufficio Relazioni Sindacali. Per la Delegazione Trattante di parte sindacale sono presenti:

- Sig. Antonio Rosa e Sig. Massimo Portoghese per CISL FP;
- Dr.ssa Gisella Carrucciu per SINAFO;
- Dr.ssa Simonetta Ledda per SNABI;
- Dr. Attilio Carta per UIL FPL;
- AUPI e CGIL FP sono assenti.

Il Presidente passa al trattamento dei punti all'ordine del giorno.



1) Il Presidente illustra la proposta di Sistema Aziendale di Misura e Valutazione della Performance, necessario per adeguare il sistema premiante alle norme introdotte dal D. Lgs. n. 150/2009.

2) Il Presidente illustra la proposta di Protocollo Applicativo per la gestione del sistema premiante, anche questo necessario, in sede di contrattazione integrativa, per adeguare il sistema premiante alle norme introdotte dal D. Lgs. n. 150/2009.

Sui punti precedenti SINAFO, posto che la dirigenza è giuridicamente articolata su un unico livello, discorda sul principio in base al quale l'accesso alla quota individuale della retribuzione di risultato debba essere, tra gli altri fattori, commisurata anche ad un indice di graduazione gerarchica (dirigente direttore di struttura complessa, responsabile di struttura semplice/semplice dipartimentale, dirigente con incarico di specializzazione, dirigente con incarico di base).

SNABI sostiene invece che le responsabilità sono diverse a seconda dell'entità dell'incarico e pertanto tale differenziazione è giustificata.

SINAFO precisa che le maggiori responsabilità sono già graduate nella retribuzione di posizione, mentre il conseguimento degli obiettivi, ossia la performance di una struttura, dipendono soprattutto dal lavoro dei dirigenti professional, che proprio per questo motivo devono essere premiati e non penalizzati rispetto ai superiori gerarchici. L'ipotesi di differenziazione proposta nella bozza di Sistema di Misura potrebbe anche configurare una violazione del D. Lgs. n. 150/2009 (Brunetta), il quale parla espressamente di impegno per il conseguimento degli obiettivi, prescindendo dunque da posizioni di partenza privilegiate rispetto all'accesso alla premialità.

UIL FPL concorda con SINAFO e aggiunge che l'ampiezza della performance di struttura dipende dalle singole performance individuali.

Il Presidente prende atto dei pareri espressi e, dal momento che la bozza di Sistema di Misura è uguale per tutte le aree contrattuali, proporrà alla Direzione Strategica aziendale se sia il caso di costituire in merito un apposito tavolo tecnico di confronto.

Prosegue SINAFO manifestando una perplessità anche riguardo alla differenziazione del diverso peso assegnabile alle strutture aziendali rispetto agli obiettivi.

Il Presidente e il Componente della delegazione trattante di parte pubblica spiegano che nella bozza di Sistema di Misura la differenziazione deve intendersi assegnata agli obiettivi e non alle strutture, sulla base della declinazione degli obiettivi strategici del Piano Triennale della Performance. Si prende atto che tale concetto dovrebbe essere meglio esplicitato nella copia definitiva di Sistema di Misura.



3) Il Presidente illustra la Relazione sulla costituzione dei fondi CCNL anno 2013 e sulla rideterminazione dei fondi anni 2010, 2011 e 2012. Di seguito consegna alle sigle presenti, come richiesto in precedenti incontri, le delibere di costituzione dei fondi a decorrere dall'anno 2000.

SINAFO chiede spiegazioni circa la riduzione dei fondi negli anni 2011, 2012 e 2013.

Il Presidente, coadiuvato dal responsabile dell'Ufficio Relazioni Sindacali – estensore materiale e responsabile del procedimento –, spiega che per gli anni dal 2011 al 2013 è stato applicato l'art. 9 c. 2bis del D.L. n. 78/2010 (convertito con L. n. 122/2010) secondo le linee guida di cui alla Circolare RGS n. 12/2011, che prevedono una prima riduzione per eventualmente riportare gli importi totali dei fondi al limite massimo stabilito dal fondo anno 2010; successivamente, sempre per lo stesso periodo, è stata effettuata la seconda riduzione in proporzione all'eventuale diminuzione del personale in servizio (confronto tra il valore medio dei dipendenti presenti negli anni 2011-2012-2013 rispetto al valore medio relativo all'anno 2010, intendendosi per valore medio la semisomma o media aritmetica dei presenti, rispettivamente, al 1° gennaio e al 31 dicembre di ciascun anno).

SINAFO dichiara di aver bisogno di un po' di tempo per verificare le delibere storiche e si riserva, pertanto, di approvare la costituzione dei fondi del periodo 2010-2013 dopo tale ricognizione. Chiede inoltre se a fronte della riduzione del personale in servizio l'Amministrazione abbia intenzione di cancellare i posti vacanti o di ricoprirli, posto anche che alcuni dirigenti sanitari non medici sono stati reclutati con contratti atipici (co.co.co.).

Il Presidente prende atto e si riserva di chiedere chiarimenti in merito alla Direzione Strategica.

UIL FPL chiede come mai l'Amministrazione abbia assunto un biologo contrattista per la cucina.

Il Componente della delegazione trattante di parte pubblica spiega che l'Amministrazione a suo tempo (anno 2006) ha chiuso il laboratorio delle prestazioni non specialistiche della Medicina Nucleare trasferendo i dipendenti ivi afferenti presso il Laboratorio Analisi centrale e sottolinea che al momento non sono previste ulteriori decisioni strategiche sulla dotazione organica dei biologi. Per quanto riguarda la cucina, spiega invece che la figura reclutata è un nutrizionista la cui collaborazione è stata richiesta per la verifica sull'appropriatezza e qualità delle diete.

CISL FP (Portoghese) conclude l'argomento precisando che già due dirigenti biologi sono stati trasferiti dal Laboratorio Analisi centrale ad altre unità operative.

*U. Portoghese*

*A. Corvade*

*[Signature]*

*[Signature]*



4) Il Presidente illustra la proposta di regolamento per la mensa aziendale anche a seguito della risposta da parte dell'ARAN ad un quesito sugli aventi diritto all'accesso posto dal Direttore Amministrativo.

CISL FP (Rosa) dichiara di aver bisogno di un po' di tempo per studiare il regolamento prima di sottoscriverlo.

Il Presidente legge il parere ARAN prot. n. 2269 del 1/3/2013 il quale stabilisce delle limitazioni rispetto all'accesso alla mensa aziendale.

UIL FPL respinge in toto la proposta di regolamento e chiede di mettere a verbale quanto già dichiarato in occasione dei precedenti incontri avvenuti tra la delegazione trattante di parte pubblica e le organizzazioni sindacali del comparto e della dirigenza amministrativa, professionale e tecnica. Secondo UIL FPL il CCNL rinvia alla contrattazione integrativa la disciplina dell'accesso alla mensa, per cui il quesito da sottoporre all'ARAN avrebbe dovuto vertere su quanto sancito dall'art. 8 del D.Lgs. n. 66/2003 che al c. 1 recita: *"qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di 6 ore il lavoratore deve beneficiare di un intervallo per pausa, le cui modalità e la cui durata sono stabilite dai CCNL, ai fini del recupero delle energie psico-fisiche e dell'eventuale consumazione del pasto..."*; e al c. 2 dello stesso art. 8 stabilisce che: *"in difetto di disciplina collettiva che preveda un intervallo a qualsivoglia titolo attribuito, al lavoratore deve essere concessa una pausa, anche sul posto del lavoro, tra l'inizio e la fine di ogni periodo giornaliero di lavoro, di durata non inferiore a dieci minuti..."*. La richiesta sindacale è altresì giustificata in quanto storicamente l'articolazione degli orari di lavoro era stata impostata e negli anni confermata sui tre turni (3 x 8 ore), anziché su quattro (4 x 6 ore), per esigenze organizzative, gestionali ed economiche dell'Azienda in quanto ospedale di alta specializzazione sottoposto ad elevato stress lavorativo per l'intensità delle attività improntate fundamentalmente sulle urgenze ed emergenze. Da qui il tacito accordo di poter accedere alla mensa a fine turno lavorativo, anche in virtù di quanto stabilito dalla succitata normativa di riferimento.

CISL FP (Portoghese) concorda con quanto dichiarato dalla UIL FPL.

Il Presidente precisa che il diritto alla mensa non è un diritto universalmente riconosciuto, ma spetta appunto in base all'articolazione dell'orario di lavoro del dipendente.

A questo punto UIL FPL invita i presenti ad una riflessione basata sul buon senso e chiede un formale impegno del Direttore Generale affinché si trovi il modo di consentire l'accesso ad una platea la più vasta possibile, come è sempre stato.



SNABI propone di annullare la doppia timbratura per accedere alla mensa, prevista invece nel regolamento, chiedendo se sia possibile il collegamento del timbratore della mensa al sistema delle altre timbrature. Propone inoltre di annullare le clausole che permetterebbero l'accesso alla mensa solo a chi presta servizio per 2 ore dopo la pausa pranzo e comunque almeno fino alle ore 16: infatti nei servizi il personale entra in servizio molto presto (in alcuni casi anche prima delle ore 7) e quindi superando le 6 ore alle ore 13 dovrebbe essere consentito anche a chi rimane in servizio fino alle 14:30-15 poter usufruire della mensa, recuperando ovviamente la pausa regolarmente timbrata.

Il Presidente rammenta che l'orario di lavoro deve essere articolato in base alle esigenze di servizio e non in base alle esigenze personali.

5) Il Componente della delegazione trattante di parte pubblica illustra l'atto di costituzione dei fondi per l'aggiornamento anno 2013, redatto dall'Ufficio Formazione. Il Piano è stato fatto seguendo gli obiettivi strategici regionali e aziendali che prevedono una particolare attenzione a particolari attività come ad esempio la cultura dell' "ospedale senza dolore" e secondo le proposte dei Direttori di Struttura.

Tutte le organizzazioni sindacali chiedono quali criteri siano stati seguiti per la costituzione dei fondi (importi, riparto delle quote per struttura, materie di aggiornamento ecc.) nonché le statistiche e rendicontazioni degli ultimi tre anni.

Il Componente della delegazione trattante di parte pubblica precisa che negli anni passati i fondi destinati alla formazione sono stati attribuiti ai singoli dipartimenti e determinati in base ad una percentuale pro capite moltiplicata per il numero dei dipendenti.

Il Presidente si impegna a chiedere formalmente per iscritto al Responsabile dell'Ufficio Formazione tutte le delucidazioni necessarie.

Secondo SINAFO il regolamento interno dell'Azienda Ospedaliera Brotzu non è conforme a quanto stabilito nella delibera n. 38/26 del 6/8/2009 della Giunta Regionale, ove è stabilito che per l'area della dirigenza SPTA almeno il 60% delle risorse deve essere assegnato all'aggiornamento facoltativo. Manca, infine, una proposta formativa adeguata e di qualità per i dirigenti farmacisti.

CISL FP e UIL FPL si associano a quanto dichiarato da SINAFO.

6) Il Presidente illustra la proposta di Regolamento di valutazione dei dirigenti dell'area della dirigenza sanitaria non medica.



SINAFO contesta il punto B della scheda di valutazione del dirigente professional, relativo alla capacità di motivare e guidare i collaboratori, attitudine da valutare invece rispetto al direttore di struttura.

Il Presidente e il Componente della delegazione trattante di parte pubblica non sono d'accordo, posto che il professional nell'esercizio delle sue funzioni si avvale comunque dell'attività di colleghi e di personale del comparto, i quali possono essere da egli valorizzati, motivati e coordinati.

SINAFO propone di esplicitare meglio il punto G numero 3 e 4 della scheda di valutazione del dirigente professional.

UIL FP propone di eliminare il numero 4 e di modificare il numero 3 in: *Grado di coinvolgimento nella didattica in ambito aziendale ed extra aziendale.*

Il Presidente e il Componente della delegazione trattante di parte pubblica concordano, così come le altre sigle sindacali.

Esauriti gli argomenti la riunione termina alle ore 12:30

**Il Segretario**

Dr. Fabrizio Balloi  
*Fabrizio Balloi*

**La Delegazione Trattante di parte pubblica**

Dr. Gianfranco Casu  
*Gianfranco Casu*  
Dr.ssa Marinella Spissu

**La Delegazione Trattante di parte sindacale**

AUPI (assente)

CGIL FP (assente)

CISL FP

SINAFO-FASSID

SNABI ANAAO ASSOMED

UIL FPL

*Alfonso Portoghesi*

*F. Balloi*

*UIL FPL*

**Data:** Wed, 25 Sep 2013 11:35:58 +0200

**Da:** "fabrizioalloi" <fabrizioalloi@aob.it>

**A:**

tulliogarau@gmail.com;cagliari@sardegna.cgil.it;massimopotoghese@aob.it;gisella.carruciu .....

**Oggetto:** sottoscrizione accordo sistema premiante

Gent.mi rappresentanti, vi invio in allegato la versione definitiva del protocollo di Accordo per la gestione del nuovo sistema premiante aziendale, adeguato alla normativa vigente. Vi ricordo che la versione in bozza è stata da voi visionata con rilievi e proposte nella riunione del 4/4/2013.

A disposizione per qualsiasi chiarimento.

Fabrizio Balloi

Ufficio Relazioni Sindacali

--

AZIENDA OSPEDALIERA G.BROTZU CAGLIARI

Allegato 1: Protocollo\_Sistema\_Premiante\_definitivo.doc (289KB) Cancellata Anteprima 0-1 a

Tipo: application/msword

Codifica: base64

Scarica