

In data 4 giugno 2015 alle ore 14,00 presso la sede dell'Azienda Ospedaliera Istituti Clinici di Perfezionamento di Milano, ha avuto luogo l'incontro per la definizione delle modalità di erogazione del 1% del Fondo Comune attività libero-professionale per il personale della Dirigenza APT - anno 2014 e 2015

MODALITA' DI RIPARTO 1% FONDO COMUNE - PERSONALE DELLA DIRIGENZA APT - ATTIVITA' LIBERO-PROFESSIONALE

Premessa

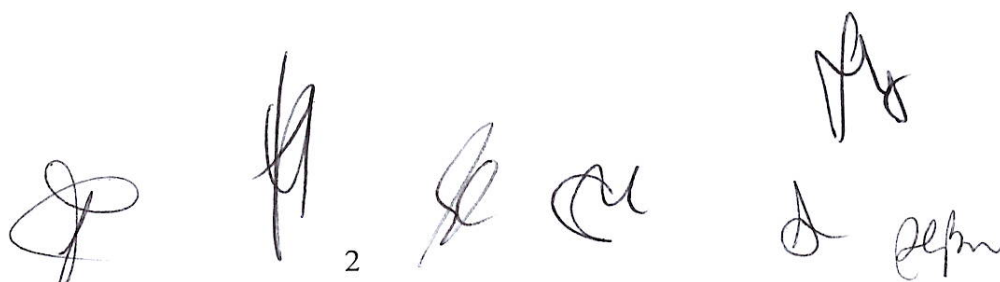
- che, con deliberazione n. 403 del 26 luglio 2004, è stato approvato l'Atto aziendale per la regolamentazione dell'attività libero-professionale intramoenia, con efficacia dall'1 agosto 2004, anche per quanto concerne la quota del 0,5% del Fondo Comune - a favore del personale dirigente dei Ruoli non sanitari, come disciplinato al punto 2.4 del citato Regolamento;
- che, con protocollo modificativo del 7 maggio 2007, viene confermata la possibilità di accedere al fondo stesso, per il personale dirigente APT, attraverso quote ripartite: 50% in quote uguali per tutti e 50% in base al peso dei relativi incarichi di posizione in atto agli anni di riferimento dei fondi da ripartite;
- con deliberazione n. 748 del 5 novembre 2010, con efficacia 1 dicembre 2010, è stato approvato l'Atto aziendale per la regolamentazione dell'attività libero-professionale intramoenia (come modificato e integrato dal regolamento del 2012), anche per quanto concerne la quota di competenza del personale Dirigente dei Ruoli non sanitari (personale di supporto indiretto), modificata in 1%, al punto 2.4 del citato regolamento;
- che, con deliberazione n. 64 del 9 febbraio 2012 vengono approvate le variazioni e integrazioni, decorrenza 1.1.2012, all'Atto Aziendale per la regolamentazione dell'attività libero-professionale intramoenia, confermando la costituzione e retribuzione del Fondo comune per il personale di supporto indiretto e, nella fattispecie, la quota dell'1% per il personale Dirigente dei Ruolo non sanitario;
- per l'anno 2012, ad integrazione di quanto già definito dai richiamati Regolamenti aziendali del 2010 e 2012, vigenti negli anni da liquidare, nonché dall'accordo del 17 aprile 2013 e 13 maggio 2014 con le relative OO.SS., accede al fondo comune per l'attività libero-professionale (quota dell'1%) il personale Dirigente APT per il 60% in quote uguali per tutti e per il 40% in base al peso dei relativi incarichi di posizione in atto agli anni di riferimento dei fondi da ripartite, secondo i criteri stabiliti nel citato accordo;
- per l'anno 2013, secondo le modalità e i criteri stabiliti dall'accordo del 13 maggio 2014, accede al fondo, il personale dirigente APT, attraverso quote ripartite: 50% in quote uguali per tutti e 50%, per quei dirigenti che con la propria attività rendono possibile l'organizzazione per l'esercizio della libera professione intramoenia;
- per l'anno 2014 e successivi, come stabilito dall'accordo del 13 maggio 2014, le parti concordano che, sulla scorta delle risultanze delle modalità di ripartizione del Fondo Comune per l'anno 2013 si procederà, alla rivisitazione del sistema di remunerazione del Fondo;



Per tutto quanto ciò premesso le parti concordano quanto segue:

per gli anni 2014 e 2015, le parti concordano, anche in coerenza con l'art. 57 comma 3 del CCNL 8 giugno 2000, sulla scorta delle risultanze delle modalità di ripartizione del Fondo Comune per l'anno 2013, di stabilire i criteri e le modalità di erogazione della quota del Fondo Comune libera-professione (1%), come segue:

- accede al fondo, il personale dirigente APT, attraverso quote così ripartite: 50% in parti uguali per tutti e 50% per quei dirigenti che con la propria attività rendono possibile l'organizzazione per l'esercizio della libera professione intramoenia, secondo la valorizzazione contenuta nella tabella di seguito riportata;
- in proporzione al servizio prestato, prendendo a riferimento i giorni utili già utilizzati per il riconoscimento della Retribuzione di Risultato (performance individuali CIA 19.7.2012), nel periodo di accantonamento del fondo (anni 2014 e 2015);
- è escluso dal riconoscimento delle predette quote il personale part-time, ed il personale comandato;
- i compensi sopra indicati determinano per i percipienti la maturazione di un debito orario da rendere all'Azienda, secondo quanto previsto dall'Regolamento Aziendale 2010 e s.m.i.. Per il personale cessato si procederà alla liquidazione del dovuto solo in presenza di orario aggiuntivo a quello istituzionale, a giustificazione della remunerazione in parola;
- Le parti danno atto che la valutazione dell'apporto individuale sarà effettuata dalla Direzione Amministrativa che, per il tramite dell'U.O. Gestione Risorse Umane e Organizzazione, trasmetterà a ciascun dirigente il punteggio attribuito prima dell'erogazione del Fondo Comune anno 2014 e 2015;
- Le parti infine si impegnano, per gli anni successivi, a rivisitare i criteri di distribuzione delle risorse del Fondo Comune, con particolare riferimento all'apporto effettivamente prestato dalle singole strutture.

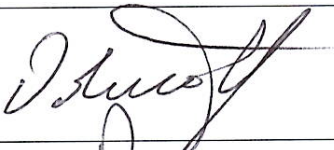
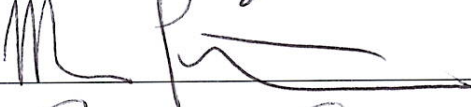

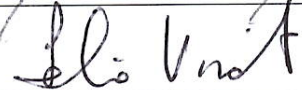


2

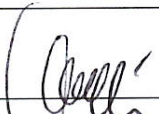
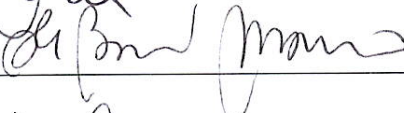
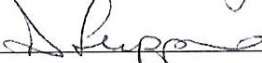
AREA	CRITERIO	INDICATORE	RANGE PUNTEGGIO
Area delle responsabilità operative	Complessità dei processi da governare in relazione alle attività di LP	BASSA il dirigente governa attività straordinarie che rendono possibile l'organizzazione per l'esercizio della libera professione intramuraria.	10
		MEDIA il dirigente governa attività intermittenti che rendono possibile l'organizzazione per l'esercizio della libera professione intramuraria.	20
		ALTA il dirigente governa attività continuative che rendono possibile l'organizzazione per l'esercizio della libera professione intramuraria.	30
Area delle Risorse gestite	consistenza delle risorse umane per la gestione dei processi	BASSA il dirigente coordina personale fino a 5 unità	10
		MEDIA il dirigente coordina personale da 6 a 10 unità	20
		ALTA il dirigente coordina personale oltre 10 unità	30
	complessità delle risorse strumentali per la gestione dei processi	BASSA il dirigente governa risorse strumentali che rendono possibile l'organizzazione per l'esercizio della libera professione intramuraria senza interfacciarsi con altre strutture	5
		MEDIA il dirigente governa risorse strumentali che rendono possibile l'organizzazione per l'esercizio della libera professione intramuraria che coinvolgono diverse strutture aziendali	10
		ALTA il dirigente governa risorse strumentali che rendono possibile l'organizzazione per l'esercizio della libera professione intramuraria che coinvolgono diverse realtà aziendali e interlocutori esterni	15
Graduazione delle funzioni dirigenziali (Peso Incarico)			da 5 a 25
TOTALE			100

3

**L'AZIENDA OSPEDALIERA
nelle persone di**

Dr. Fulvio Edoardo Odinolfi	
Dr. Marco Paternster	
Dr. Cesare Alessandro Candela	
Dr. Lelio Viverit	

Per le OO.SS.

CGIL FP	Dr. Volpi G.	
UIL FPL	Ing. De Bari M.	
S.I.D.I.R.S.S.	D.ssa Luppino D.	

Milano il 4 giugno 2015