



**AZIENDA OSPEDALIERA DI PADOVA
DIRIGENZA MEDICA
RISULTATO 2007-2009**

Padova, 3 Marzo 2010

Le OO.SS. prendono atto delle risorse dei fondi contrattuali di cui agli artt. 24-26 del CCNL 2006/2009 rese disponibili a consuntivo come da allegato 1.

Le parti concordano in data odierna di erogare le risorse dell'anno 2007 pari a 590.000 euro circa con le stesse modalità previste nell'accordo sottoscritto in data 12/12/2007.

Le parti concordano di individuare una quota procapite annuale suddividendo il fondo di risultato di cui all'art. 26, al netto della quota derivante dalla maggior spesa del trattamento accessorio, con la dotazione organica al 01/01 di ciascun anno, individuando del budget per Unità Operativa sulla base dell'addensamento del personale in servizio al 01/01 e sulla scorta della percentuale del raggiungimento degli obiettivi assegnati.

L'ammontare così definito verrà erogato al personale a tempo determinato e indeterminato, a rapporto esclusivo, considerando la tipologia del rapporto di lavoro e la presenza nell'arco dell'anno di riferimento. Assenze tutte ad eccezione della missione e congedo per formazione obbligatoria ai sensi del CCNL della Dirigenza Medica e Veterinaria (vigente). → COMA FINALI

La quota in questione è soggetta a valutazione da parte del Nucleo di Controllo Interno che verifica il raggiungimento degli obiettivi assegnati alla singola Struttura in sede di negoziazione di budget.

Per quanto concerne l'anno 2008, tale importo viene erogato:

1. nella misura del 50% a coloro che risultano presenti in servizio per almeno 6 mesi considerando il contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi;
2. la quota rimanente viene erogata:
 - a) per la presenza da 6 a 10 mesi quota proporzionata;
 - b) oltre i 10 mesi quota intera.

Per l'anno 2009 le parti concordano di introdurre un sistema di valutazione del personale mediante la definizione di una Scheda Individuale di Valutazione DIV (Allegato 2), la quale verrà utilizzata al fine dell'erogazione della quota di risultato secondo le seguenti modalità:

3. nella misura del 50% a coloro che risultano presenti in servizio per almeno 6 mesi considerando il contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi;
4. la quota rimanente viene determinata in relazione alla presenza secondo le modalità previste al punto n.2 e per un 25% attribuita in base al punteggio desumibile dalla DIV

AAAR, E (v. Dc) ...
con la presenza dell'...
...

I residui generati a consuntivo dal fondo di risultato di cui all'art. 26, nonché dal residuo degli altri fondi di cui agli artt. 24-25 del CCNL 2006/2009, le parti concordano di destinarli a specifiche progettualità aziendali che coinvolgono trasversalmente tutte le UU.OO. e che saranno presentate alle OO.SS.

Tale accordo si applica anche al personale universitario, docente e ricercatore in convenzione, ai sensi del Decreto Legislativo 517/99. In analogia all'art. 4 della convenzione del 1991 dovrà essere effettuata una certificazione da parte del Direttore di Dipartimento/Struttura relativa alla presenza in servizio.

PER L'AMMINISTRAZIONE

G. Adelfo
Aut. 2nd

PER LE OO.SS

h. Dier MANI
J. Caratti CGIL
G. P. P. CMO-ASMS
G. P. P. MAD
M. P. P. UIL

con la nuova disciplina
e servizi

(CNU) Valenti

M. P. P. SACS
P. P. P. CNU
P. P. P. SNR

Allegato 2



AZIENDA OSPEDALIERA DI PADOVA

Dirigenza Medica Il processo di Valutazione delle Prestazioni

Premessa:

Il CCNL della Dirigenza Medica quadriennio 2002/2005 al CAPO IV artt. 25-32 definisce come deve avvenire la verifica e la valutazione dei dirigenti.

La valutazione viene vista come un **processo formalizzato e condiviso** i cui punti principali sono:

- ◆ la chiarificazione degli obiettivi professionali definiti dall'Azienda;
- ◆ il monitoraggio delle prestazioni;
- ◆ la valutazione delle prestazioni;
- ◆ la comunicazione e condivisione della valutazione tra i soggetti coinvolti;

e deve essere necessariamente improntata su dei principi quali:

- trasparenza dei criteri usati, oggettività delle metodologie adottate
- informazione adeguata e partecipazione del valutato
- conoscenza dell'attività del valutato da parte dei soggetti valutatori

La valutazione pertanto sarà un **confronto tra le attese professionali definite dall'Azienda ed i risultati effettivamente ottenuti dal valutato.**

Solo così il Sistema di Valutazione ha benefici per:

- ★ il **Valutato**, in quanto permette di avere chiarezza rispetto agli obiettivi aziendali, come pure di ottenere un feedback sistematico e puntuale in quanto comprende tutti gli aspetti della prestazione di lavoro.

Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the right side and several smaller ones at the bottom.

- ★ il **Responsabile**, in quanto fornisce uno strumento di analisi, verifica e sviluppo delle prestazioni dei propri collaboratori;
- ★ l'**Azienda**, in quanto permette un miglioramento delle prestazioni in funzione delle esigenze organizzative.

I soggetti preposti alla valutazione :

La valutazione derivante dalla compilazione della scheda rientra nelle competenze del Direttore di Struttura Complessa.

Per il dirigente con incarico di **Struttura Complessa** la scheda verrà compilata dal Direttore di Dipartimento dell'area di afferenza o dal Dirigente Direzione medica ospedaliera/Direttore Sanitario.

La scheda di valutazione :

E' il principale strumento del Sistema di Valutazione, e ha come obiettivo quello di confermare e rafforzare i sistemi di valutazione come metodo per lo sviluppo delle professionalità e della loro valutazione economica legata all'attribuzione della retribuzione di risultato.


La scheda predisposta è caratterizzata da un'area contraddistinta da tutte le informazioni riguardanti il Dirigente (matricola/cognome/nome/unità operativa/incarico/periodo di riferimento) e un'area in cui sono individuati i **4 criteri di verifica** che riguardano sia obiettivi specifici riferiti alla persona, alla singola professionalità, che al raggiungimento dei risultati in relazione agli obiettivi affidati.

Ogni criterio è così articolato:

- nome del criterio e quattro gradi di valutazione caratterizzati da un simbolo collegato ad una specifica descrizione come indicato nella "Guida alla valutazione sottoscritta" ;

Programma informatico:

Al fine di ridurre i tempi per la somministrazione della documentazione nonché per snellire le procedure di applicazione previste, la valutazione verrà effettuata direttamente



attraverso un Programma Informatico nell' **Intranet aziendale**, mediante l'accesso con password personali che verranno consegnate personalmente ai soggetti valutatori.

La scheda firmata in originale dovrà poi essere inviata c/o il Dip.to del Personale per l'archiviazione all'interno del fascicolo personale di ogni dipendente, dopo essere stato condiviso/visionato e sottoscritto (solo per presa visione) dal dirigente valutato.

Procedura dei Ricorsi:

Qualora il dirigente valutato rilevasse divergenze sulla valutazione indicata potrà presentare ricorso, esplicitandone la motivazione al **Nucleo di controllo interno** dell'Azienda. Il ricorso dovrà essere presentato entro il termine perentorio indicato per la presentazione e dovrà essere inviato al protocollo generale secondo le modalità che verranno stabilite.

La fase istruttoria di raccolta dei ricorsi pervenuti e di colloquio spetta invece ad un **Collegio per la valutazione dei ricorsi** composto da:

- Componente dell'ufficio Personale o suo delegato;
- Direttore Sanitario/Direzione medica o suo delegato;
- Segretario verbalizzante;

Qualora la Direzione Sanitaria/Dirigenza Medica designi il delegato quest'ultimo sarà dirigente ospedaliero nel caso di ricorrente ospedaliero o dirigente Universitario nel caso di ricorrente universitario.

Fase a regime:

L'Amministrazione attraverso l'Ufficio Personale è responsabile :

- di **presidiare la coerenza complessiva del processo;**
- di **fornire un corretto supporto formativo a Valutatori e Valutati** affinché tutti conoscano il processo, i suoi obiettivi nonché gli strumenti da utilizzare. Saranno programmati specifici incontri formativi per la presentazione della scheda, del programma informatico e delle linee guida predisposte.

M
M
SP

g. Russo

S. C. J. R. L. C. R. L.



REGIONE DEL VENETO
AZIENDA OSPEDALIERA DI PADOVA

DIPARTIMENTO INTERAZIENDALE
AMMINISTRAZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE

DOCUMENTO DI VALUTAZIONE
AREA DIRIGENZA MEDICA

| | | | |
|-----------------|--|----------------|--|
| Matr. | | Cognome e Nome | |
| Profilo Prof.le | | Incarico | |
| Ente | | Cod. U.O. | |
| Periodo dal | | al | |
| Unità Operativa | | | |

CRITERI PER L'EROGAZIONE DEL RISULTATO
RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI AZIENDALI

| | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. Relazioni | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. Autonomia e Responsabilità | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. Impegno, Partecipazione e Livello di complessità | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. Attività Scientifica, Didattica e Aggiornamento | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

PUNTEGGIO MASSIMO

100

Firma del Valutatore

Firma del Dipendente

FONDO RETRIBUZIONE RISULTATO

con la somma indicata a verbale

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

| CRITERI INDIVIDUATI | Descrizione | | | PERFORMANCE ATTESA | |
|--|---|--|--|---|---|
| 1. <u>Relazioni</u> | Il criterio rileva la capacità di lavorare con l'equipe della propria U.O. con atteggiamento collaborativo, mettendo le proprie abilità e conoscenze al servizio degli obiettivi del gruppo. | Minima capacità di porre in essere processi di comunicazione efficaci e motivanti; scarso orientamento all'approccio condiviso e al clima di collaborazione; frequente ricorso all'autorità in luogo dell'autorevolezza. | Discreta capacità di porre in essere processi di comunicazione efficaci e motivanti; orientamento all'approccio condiviso e al clima di collaborazione; apprezzabili tentativi di ottenere il consenso senza imporre il proprio ruolo, nonché di favorire lo sviluppo delle competenze e attitudini soggettive di ciascuno. | Buona capacità di porre in essere processi di comunicazione efficaci e motivanti; appropriato orientamento all'approccio condiviso e al clima di collaborazione; valida capacità di ottenere il consenso senza imporre il proprio ruolo, nonché di favorire lo sviluppo delle competenze e attitudini soggettive di ciascuno. | Ottima capacità di porre in essere processi di comunicazione efficaci e motivanti; notevole orientamento all'approccio condiviso e al clima di collaborazione; buonissima capacità di ottenere il consenso senza imporre il proprio ruolo, nonché di favorire lo sviluppo delle competenze e attitudini soggettive di ciascuno. |
| 2. <u>Autonomia e Responsabilità</u> | Il criterio rileva la capacità di porre in essere comportamenti idonei ad affrontare situazioni contingenti assumendosi la responsabilità dei risultati. | Scarsa propensione a porsi in un'ottica di orientamento al risultato con tendenza ad aspettarsi soluzioni dall'esterno e a fossilizzarsi nelle proprie competenze specifiche trascurando di elaborare visioni e azioni d'insieme. | Apprezzabile tendenza ad affrontare le situazioni incerte e dinamiche senza aspettarsi che vengano risolte da altri con discreta capacità di porsi in ottica collaborativa con gli altri attori coinvolti. | Ampia capacità di affrontare le evenienze responsabilmente e in autonomia sempre, in un'ottica di risultato a prescindere dalle proprie competenze specifiche e in piena collaborazione con tutti gli attori coinvolti. | Ottima capacità di prendere con tempestività decisioni efficaci ed efficienti, coinvolgendo al massimo chiunque possa apportare beneficio alla situazione specifica da affrontare. |
| 3. <u>Impegno, Partecipazione e Livello di complessità</u> | Il criterio rileva il grado di specializzazione e complessità richiesto per l'espletamento delle funzioni affidate nonché l'efficienza, il tempismo e la motivazione con cui esse vengono svolte. | Tendenza ad attenersi allo svolgimento dei propri compiti specifici conformandosi molto spesso a norme e consuetudini non sempre nel rispetto di appropriatezza e tempismo senza porre in essere strumenti di feedback né proposizione di modelli innovativi. | Svolgimento di compiti caratterizzati da un discreto grado di impegno e specializzazione, i quali vengono svolti senza limitarsi a norme e consuetudini e il più delle volte nel rispetto di efficienza appropriata e tempismo; l'attività di feedback e lo sforzo innovativo risultano sporadici. | Svolgimento di compiti caratterizzati da un buon grado di impegno e specializzazione, i quali vengono svolti con efficienza appropriata e tempismo preoccupandosi di approfondire le eventuali implicazioni; apprezzabili i meccanismi di feedback posti in essere con sostanziale regolarità e i tentativi di proporre modelli innovativi. | Svolgimento di compiti caratterizzati da un elevato grado di impegno e specializzazione che vengono sviluppati in modo esaustivo nel massimo rispetto di efficienza, appropriatezza e tempismo; strutturata attivazione di meccanismi di controllo e riorganizzazione del lavoro per il raggiungimento dei cambiamenti e la loro traduzione in nuovi obiettivi da realizzare. |
| 4. <u>Attività Scientifica, Didattica e Aggiornamento</u> | Il criterio misura la disponibilità all'attività di aggiornamento professionale, all'attività di didattica e di ricerca nonché la capacità/disponibilità a trasferire ad altri le proprie conoscenze professionali nell'ambito dello svolgimento quotidiano delle proprie mansioni. | Minima disponibilità a frequentare eventi di aggiornamento e scarsa propensione a farsi coinvolgere in programmi di didattica e ricerca; l'insieme di queste attività viene visto come faticosa incumbenza piuttosto che come occasione di crescita professionale. Scarsa propensione a trasferire ad altri il proprio bagaglio di conoscenze. | Discreta disponibilità a frequentare eventi di aggiornamento e apprezzabile propensione a farsi coinvolgere in programmi di didattica e ricerca; l'insieme di queste attività viene visto come onere aggiuntivo ma anche come occasione di crescita professionale. Positiva propensione a trasferire ad altri il proprio bagaglio di conoscenze. | Buona disponibilità a frequentare eventi di aggiornamento e significativa propensione a farsi coinvolgere in programmi di didattica e ricerca; l'insieme di queste attività viene visto come valida occasione di crescita professionale. Notevole propensione a trasferire ad altri il proprio bagaglio di conoscenze. | Elevata disponibilità a frequentare eventi di aggiornamento nonché propensione a farsi coinvolgere attivamente in programmi di didattica e ricerca, ritenuti indispensabili per una crescita professionale polivalente. Adozione sistematica di meccanismi atti a trasferire ad altri il proprio bagaglio di conoscenze al fine di migliorare il rendimento di tutto il gruppo di lavoro. |
| Valore numerico per criterio | | 4 | 11 | 18 | 25 |

Luigi F. C. ...

Luigi F. C. ...

Luigi F. C. ...

Luigi F. C. ...

Luigi F. C. ...

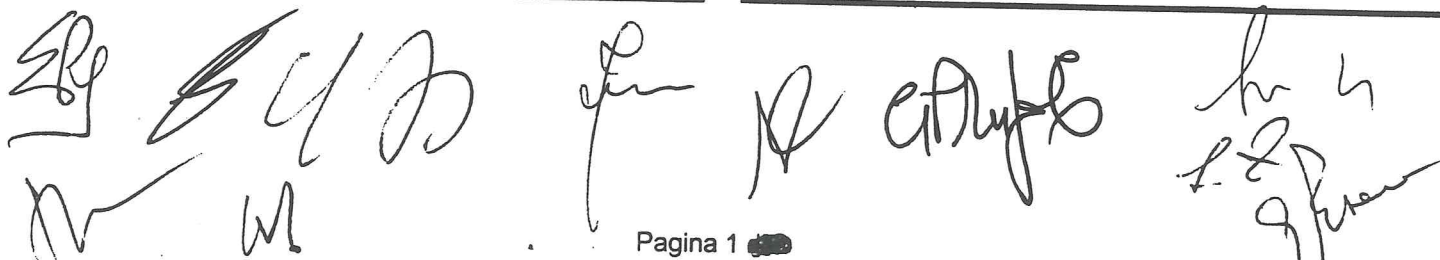
Allegato 1

AZIENDA OSPEDALIERA DI PADOVA
RIEPILOGO RISORSE FONDI CONTRATTUALI
ANNI 2007 e 2008

DIRIGENZA MEDICA

| ANNO 2007 | |
|---|----------------|
| POSIZIONE | |
| FONDO (I°Biennio 06-09) | € 8.626.360,75 |
| SPESO ANNUALE | € 7.482.647,80 |
| IMPEGNO DI SPESA <i>(dirigenti -5 anni aventi diritto all'equiparazione)</i> | -€ 181.655,42 |
| SCOSTAMENTO | € 962.057,52 |
| TRATTAMENTO ACCESSORIO | |
| FONDO (I°Biennio 06-09) | € 1.448.633,65 |
| SPESO ANNUALE | € 1.876.415,72 |
| SCOSTAMENTO | -€ 427.782,07 |
| RISULTATO | |
| FONDO (I°Biennio 06-09) | € 1.644.795,42 |
| RISORSE PROVENIENTI DAL FONDO DI POSIZIONE <i>(dirigenti -5 anni aventi diritto all'equiparazione)</i> | € 181.655,42 |
| SPESO ANNUALE | € 1.771.136,09 |
| SCOSTAMENTO | € 55.314,75 |
| SCOSTAMENTO COMPLESSIVO | € 589.590,21 |

| ANNO 2008 | |
|---|----------------|
| POSIZIONE | |
| FONDO (I°Biennio 06-09) | € 8.773.682,16 |
| SPESO ANNUALE | € 7.936.552,72 |
| IMPEGNO DI SPESA <i>(dirigenti -5 anni aventi diritto all'equiparazione)</i> | -€ 195.365,27 |
| <i>Risparmi applicazione art.71 L.133/2008</i> | -€ 587,42 |
| SCOSTAMENTO | € 641.176,75 |
| TRATTAMENTO ACCESSORIO | |
| FONDO (I°Biennio 06-09) | € 1.485.812,11 |
| SPESO ANNUALE | € 1.998.032,69 |
| <i>Risparmi applicazione art.71 L.133/2008</i> | -€ 91,63 |
| SCOSTAMENTO | -€ 512.312,21 |
| RISULTATO | |
| FONDO (I°Biennio 06-09) | € 1.700.554,43 |
| RISORSE PROVENIENTI DAL FONDO DI POSIZIONE <i>(dirigenti -5 anni aventi diritto all'equiparazione)</i> | € 195.365,27 |
| SPESO ANNUALE | € 489.134,38 |
| <i>Risparmi applicazione art.71 L.133/2008</i> | -€ 415,91 |
| SCOSTAMENTO | € 1.406.369,41 |
| SCOSTAMENTO COMPLESSIVO | € 1.535.233,95 |



**AZIENDA OSPEDALIERA DI PADOVA
FONDI AZIENDALI CONTRATTUALI
ANNO 2009
AREA DIRIGENZA MEDICA**

Situazione aggiornata a DICEMBRE 2009

**FONDO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
(art.24 I°biennio CCNL 2006-2009)
*Riferimento contabile e liquidazione dicembre 2009***

| | | |
|--|----|--------------|
| FONDO (I°Biennio 06-09) | € | 8.878.040,75 |
| SPESO CUMULATIVO (gennaio - dicembre 2009) | € | 7.909.937,89 |
| IMPEGNO DI SPESA (dirigenti -5 anni aventi diritto all'equiparazione) | -€ | 257.059,56 * |
| SCOSTAMENTO *dato ipotetico | € | 711.043,30 |

**FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO
(art.25 I°biennio CCNL 2006-2009)
*Riferimento contabile novembre 2009 e liquidazione gennaio 2010***

| | | |
|---|----|--------------|
| FONDO (I°Biennio 06-09) | € | 1.485.812,11 |
| SPESO CUMULATIVO (gennaio - novembre 2009) | € | 1.683.737,19 |
| PROIEZIONE ANNUALE | € | 1.882.480,65 |
| SCOSTAMENTO | -€ | 396.668,54 |

**FONDO RETRIBUZIONE DI RISULTATO
(art.26 I°biennio CCNL 2006-2009)
*Riferimento contabile e liquidazione dicembre 2009***

| | | |
|---|---|--------------|
| FONDO (I°Biennio 06-09) | € | 1.700.554,43 |
| RISORSE PROVENIENTI DAL FONDO DI POSIZIONE | € | 257.059,56 |
| SPESO CUMULATIVO (gennaio - dicembre 2009) | € | 464.625,20 |
| SCOSTAMENTO | € | 1.492.988,79 |

SCOSTAMENTO
COMPLESSIVO DEI FONDI € 1.807.363,55

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, several initials in the center, and a signature on the right.

Alegato 

AZIENDA OSPEDALIERA DI PADOVA
FONDO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
CCNL I°BIENNIO 2006-2007
- AREA DIRIGENZA MEDICA -

| VOCI CONTRATTUALI | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Fondo consolidato al 31/12/01 (art.54 c.1 CCNL02-05) | € 9.997.310,96 | € 9.997.310,96 | € 9.997.310,96 | € 9.997.310,96 |
| dal 01/01/02 incrementi Pos.Fissa artt.37-38-39-40-46-47 (art.54 c.4 CCNL 02-05) | € 337.893,71 | € 337.893,71 | € 337.893,71 | € 337.893,71 |
| dal 01/01/03 incrementi Pos.Fissa artt.37-38-39-40-46-47 (art.54 c.4 CCNL 02-05) | € 507.215,37 | € 507.215,37 | € 507.215,37 | € 507.215,37 |
| Incremento posizione nuovi assunti dopo il 01/01 oltre il turn over | | | | |
| dal 31/12/03 riduzione Fondo Consolidato art.41c.2-3 (art.54 c.5 CCNL 02-05) | -€ 3.461.816,00 | -€ 3.461.816,00 | -€ 3.461.816,00 | -€ 3.461.816,00 |
| Risparmio RIA differenza tra cessati e nuovi assunti | € 959.768,16 | € 1.131.483,60 | € 1.266.599,88 | € 1.423.830,72 |
| RIA personale cessato dal 31/12/03 per Tratt.Fondamentale < 5 anni (art.54 c.5 CCNL 02-05) (€1.060,61x127teste) | -€ 134.697,47 | -€ 134.697,47 | -€ 134.697,47 | -€ 134.697,47 |
| Incrementi Posizione a decorrere dal 1/1/04, dal 1/02/05, dal 31/12/05 (art.5 Dir.Medici e art.6 Dir.Vet.) (art.10 c.3) | € 364.325,78 | € 364.325,78 | € 364.325,78 | € 364.325,78 |
| Incremento € 3 per teste al 31/12/03 per 13 mensilità (per finanziare la var.aziendale ove nell'applicazione dell'unificata si siano verificati degli scostamenti a parità di funzioni) a dec.dal 31/12/2005 (art.5c.3 Dir.Medici e art.6 c3Dir.Vet.) (art.10) | € 24.297,00 | € 24.297,00 | € 24.297,00 | € 24.297,00 |
| RIA personale cessato dal 31/12/03 per Tratt.Fondamentale < 5 anni assunti dopo il 31/12/03 (art.54 c.5 CCNL 02-05) (€1.060,61xteste) | -€ 43.485,01 | -€ 67.879,04 | -€ 98.636,73 | -€ 127.273,20 |
| Decurtazione dovuta a trasferimento dotazione I.O.V. | -€ 503.591,65 | -€ 503.591,65 | -€ 503.591,65 | -€ 503.591,65 |
| TOTALE FONDO CCNL 2002-2005 I°e II°Biennio | € 8.047.220,85 | € 8.194.542,26 | € 8.298.900,85 | € 8.427.495,22 |
| Incremento Posizione (art.24 c.2 I°biennio06-07) | € 579.139,89 | € 579.139,89 | € 579.139,89 | € 579.139,89 |
| TOTALE FONDO CCNL 2006-2007 I°Biennio | € 8.626.360,75 | € 8.773.682,16 | € 8.878.040,75 | € 9.006.635,12 |









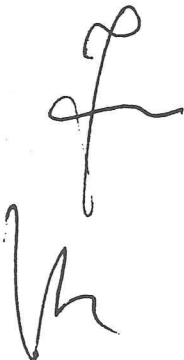

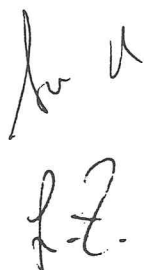






AZIENDA OSPEDALIERA DI PADOVA
FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO CCNL I°BIENNIO 2006-2007
- AREA DIRIGENZA MEDICA -

| VOCI CONTRATTUALI | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Fondo consolidato al 31/12/2001 (art.54 c.1 CCNL 2002-2005) | € 970.829,78 | € 970.829,78 | € 970.829,78 | € 970.829,78 |
| dal 01/01/2003 € 16,44*teste al 31/12/2001 (art.55 c.3 CCNL 2002-2005) | € 121.327,20 | € 121.327,20 | € 121.327,20 | € 121.327,20 |
| € 12,38+€37,79 teste al 31/12/03 per 13 mensilità dirigenti medici dal 31/12/2005 (art.11 c.2) | € 406.326,83 | € 406.326,83 | € 406.326,83 | € 406.326,83 |
| Decurtazione dovuta a trasferimento dotazione I.O.V. | -€ 93.218,28 | -€ 93.218,28 | -€ 93.218,28 | -€ 93.218,28 |
| TOTALE FONDO CCNL 2002-2005 I°e II°Biennio | € 1.405.265,53 | € 1.405.265,53 | € 1.405.265,53 | € 1.405.265,53 |
| € 74,83 annui lordi*teste al 31/12/05 per il 2007 e € 138,98 annui lordi*teste al 31/12/05 per il 2008 (art.25 c.2 I°biennio06-07) | € 46.244,94 | € 85.889,64 | € 85.889,64 | € 85.889,64 |
| Decurtazione dovuta a trasferimento dotazione I.O.V. | -€ 2.876,82 | -€ 5.343,06 | -€ 5.343,06 | -€ 5.343,06 |
| TOTALE FONDO CCNL 2006-2007 I°Biennio | € 1.448.833,65 | € 1.485.812,11 | € 1.485.812,11 | € 1.485.812,11 |

W

AZIENDA OSPEDALIERA DI PADOVA
FONDO RETRIBUZIONE DI RISULTATO CCNL I°BIENNIO 2006-2007
- AREA DIRIGENZA MEDICA -

| VOCI CONTRATTUALI | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Fondo consolidato al 31/12/2001 | € 2.357.297,65 | € 2.357.297,65 | € 2.357.297,65 | € 2.357.297,65 |
| dal 31/12/2003 decurtazione € 1.245,24 procapite annuo (art.56 c.3 CCNL 2002-2005) | -€ 775.784,52 | -€ 775.784,52 | -€ 775.784,52 | -€ 775.784,52 |
| Incremento € 12,72 per medici e € 18,91 per veterinari in servizio al 31/12/03 per 13 mensilità dal 31/12/2005 (art.12 c.3 II°biennio) | € 103.019,28 | € 103.019,28 | € 103.019,28 | € 103.019,28 |
| Decurtazione dovuta a trasferimento dotazione I.O.V. | -€ 104.792,06 | -€ 104.792,06 | -€ 104.792,06 | -€ 104.792,06 |
| TOTALE FONDO CCNL 2002-2005 I°e II°Biennio | € 1.579.740,35 | € 1.579.740,35 | € 1.579.740,35 | € 1.579.740,35 |
| € 112,25 annui lordi*teste al 31/12/05 per il 2007 e € 208,46 annui lordi*teste al 31/12/05 per il 2008 (art.26 c.2 I°biennio06-07) | € 69.370,50 | € 128.828,28 | € 128.828,28 | € 128.828,28 |
| Decurtazione dovuta a trasferimento dotazione I.O.V. | -€ 4.315,43 | -€ 8.014,20 | -€ 8.014,20 | -€ 8.014,20 |
| TOTALE FONDO CCNL 2006-2007 I°Biennio | € 1.644.795,42 | € 1.700.554,43 | € 1.700.554,43 | € 1.700.554,43 |

61

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]