

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
AREA DIRIGENZA SANITARIA, TECNICA
PROFESSIONALE ED AMMINISTRATIVA
AZIENDA OSPEDALIERO-UNIVERSITARIA DI PARMA
QUADRIENNIO NORMATIVO 2006/2009
I BIENNIO ECONOMICO 2006 - 2007**

**ACCORDO AZIENDALE CONCERNENTE LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO
PER L'ANNO 2008-RIPARTIZIONE DELLE RISORSE ECONOMICHE-**

Il giorno 17-12-2008 tra l'Azienda Ospedaliera di Parma e la Rappresentanza Sindacale dell'Area della Dirigenza Sanitaria, Tecnica, Professionale ed Amministrativa

premesse e considerato :

- che con il presente atto negoziale si procede alla formalizzazione del sistema di retribuzione di risultato per l'anno 2008 unitamente alla quantificazione delle risorse messe a disposizione del sistema stesso per il medesimo anno

si conviene quanto segue:

1) Criteri Generali

La corresponsione della retribuzione di risultato è connessa al conseguimento degli obiettivi di équipe riportati nel documento di budget 2008 ed assegnati dalla Direzione strategica aziendale alle articolazioni aziendali e alle strutture organizzative.

2) Processo di valutazione degli obiettivi

Il percorso valutativo avviene a consuntivo e con cadenza annuale:

- da parte della Direzione Strategica Aziendale per tutti i Dirigenti circa il conseguimento degli obiettivi assegnati alle articolazioni/strutture di riferimento
- da parte del Nucleo di Valutazione, in seconda istanza, che verifica la coerenza e la correttezza metodologica della valutazione di prima istanza al fine di avvalorarne l'esito definitivo.

A consuntivo dei risultati, in caso di mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi di équipe incentivati in sede di budget, l'abbattimento della retribuzione di risultato è:

- ❖ totale se conseguiti in percentuale inferiore o pari all'80%;
(in tale caso le parti effettueranno un confronto a titolo di informazione preventiva e preliminare alla mancata erogazione delle quote)
- ❖ parziale e proporzionale alla percentuale di mancato raggiungimento se conseguiti tra 81% e 94%;
- ❖ nullo se conseguiti tra 95% e 100%

Le quote derivanti dal mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi di équipe vengono riassegnate al fondo di pertinenza per l'esercizio successivo

L'esito complessivo del processo valutativo costituisce oggetto di informazione successiva alla rappresentanza sindacale.

Man. Hill *Man. RB* *ra* *Man*

3) Consistenza, finalizzazione e ripartizione delle risorse finanziarie per l'anno 2008

L'entità complessiva del fondo della retribuzione di risultato per l'esercizio 2008, di cui allo specifico accordo aziendale sottoscritto in data _____, determinata sulla base delle voci costitutive dettagliate nella tabella allegata al presente accordo, risulta pari ad € 350.200,40

Tali risorse vengono ripartite e finalizzate nel seguente modo, così come riportato nella tabella allegata:

✓ Premio per il conseguimento degli obiettivi di équipe	= € 256.284,80
✓ Premio individuale per obiettivi strategici aziendali	= € 70.000,00
✓ Premio per il conseguimento dell'obiettivo "continuità assistenziale"	= € 7.000,00
✓ Progetto "Funzioni Esperto Qualificato"	= € 9.915,60
✓ Progetto aziendale a carattere sociale	= € 7.000,00
	TOT = € 350.200,40

4) Determinazione e corresponsione delle quote individuali di retribuzione di risultato

La retribuzione di risultato è corrisposta a consuntivo dei risultati totali o parziali raggiunti. Le quote individuali spettanti a ciascun dirigente a consuntivo vengono determinate in relazione ai seguenti criteri:

- a) valorizzazione delle quote spettanti in base alle tipologie degli incarichi dirigenziali previsti nell'assetto organizzativo aziendale, in connessione alla definizione di un coefficiente relativo alla tipologia di incarico conferito così come di seguito indicato:

Tipologia di incarico	Coefficiente
Direzione di Dipartimento	2,4
Direzione di struttura complessa	2,2
Direzione di struttura semplice in staff/Direzione di struttura semplice di U.O.	1,8
Incarico di alta specializzazione trasversale	1,6
Incarico di alta specializzazione	1,5
Incarico di Case manager esperto	1,3
Incarico di Case manager	1,2

- Funzionari tecnici universitari	1,3
--------------------------------------	-----

- b) grado di raggiungimento degli obiettivi complessivi di équipe (sia di Dipartimento, sia di Struttura Complessa che di Struttura Semplice) a seguito dell'espletamento del processo valutativo delineato al precedente articolo 2.

Le quote individuali liberatesi in corso d'anno per effetto delle assenze prodottesi vengono ridistribuite, ad eccezione di quanto disposto dall'art. 71 comma 1 ultimo alinea della Legge 133/2008, alle équipe della stessa Unità Operativa/Struttura in termini proporzionali alla maggiore o minore presenza (giorni di effettivo servizio) assicurata da ciascun dirigente.

5) Premio individuale per obiettivi strategici aziendali:

Nel contesto delle risorse finanziarie disponibili per la gestione della retribuzione di risultato inerente l'anno 2008, la quota parte pari ad € 70.000,00 corrispondente a circa il 20% delle risorse annuali disponibili, viene riservata alla Direzione Aziendale quale premio individuale per attività e programmi connessi agli indirizzi di interesse strategico aziendale o a progetti di miglioramento organizzativo e/o gestionale

Criteri di individuazione

Al premio possono accedere tutti i dirigenti sia con incarico gestionale sia con incarico professionale

I principali criteri di individuazione sono:

- ❖ capacità dimostrata nel gestire e promuovere l'innovazione
- ❖ partecipazione a processi di integrazione multidisciplinare ed interprofessionale
- ❖ livello di contributo all'integrazione dipartimentale ed interdipartimentale
- ❖ apporto al miglioramento dei processi integrati tra Ospedale ed Università
- ❖ capacità dimostrata nell'individuare soluzioni organizzative e/o assistenziali a problematiche di particolare rilevanza aziendale
- ❖ partecipazione a processi e percorsi trasversali aziendali ed interaziendali
- ❖ partecipazione a processi di sviluppo e valorizzazione delle professioni
- ❖ capacità dimostrata nel pianificare le attività, facendo fronte, con flessibilità all'impiego delle risorse

L'attribuzione del premio, sulla base dei criteri di individuazione sopra enucleati, compete alla Direzione Aziendale che definisce il numero dei professionisti aventi diritto al premio e l'entità della quota individuale spettante.

La quota individuale spettante non può essere determinata in misura superiore ad € 5.300,00
Il premio viene attribuito a consuntivo, con cadenza annuale.

Le modalità e gli elementi inerenti la realizzazione del percorso di attribuzione (numero dei professionisti aventi diritto-tipologia di incarico dirigenziale assegnata-misura della quota attribuita) costituiranno oggetto di informazione preventiva alla rappresentanza sindacale.

6) Clausole attuative

1. Il presente accordo concerne il periodo 1.01.2008/31.12.2008, salvo il rinnovo richiesto e concordato tra le parti.

2. Gli effetti del presente accordo sono subordinati al riscontro positivo sulla compatibilità dei costi da parte del Collegio Sindacale ai sensi e per gli effetti dell'art. 4 comma 7 del CCNL 2006/2009.

3. Con riferimento all'anno 2008, le parti convengono che debba essere tenuta in considerazione la tempistica del processo di negoziazione di budget e quindi l'avvio del processo di attribuzione degli obiettivi unitamente alla disponibilità delle risorse assegnate in budget.

Parma, 16.12.2008
Letto, approvato e sottoscritto

AZIENDA OSPEDALIERO-UNIVERSITARIA DI PARMA

OO.SS

SNABI

CGIL-FP

CISL-FPS

UIL-FPL

SINAFI

CONFEDIR-Sanità



