

~~SECRET~~

**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 2009-RIPARTIZIONE DELLE RISORSE ECONOMICHE-**

Il giorno 3.12.2009 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 2009 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 2009 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.



3) Consistenza, finalizzazione e ripartizione delle risorse finanziarie per l'anno 2009

L'entità complessiva del fondo della retribuzione di risultato per l'esercizio 2009, di cui allo specifico accordo aziendale sottoscritto in data 19.11.2009, determinata sulla base delle voci costitutive dettagliate nella tabella allegata al presente accordo, risulta pari ad € 383.097,92

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

✓ Premio per il conseguimento degli obiettivi di équipe	= € 289.182,32
✓ 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 = € 383.097,92

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/Direzione di Struttura Semplice Dipartimentale	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 Dipartimentale e Semplice di Unità Operativa) 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.

Per quanto riguarda l'individuazione delle tipologie di assenza dal servizio vengono confermate quelle utilizzate e definite in sede di precedenti accordi aziendali, ad eccezione della tipologia di assenza per malattia dovuta a ricovero ospedaliero che, ai fini dell'erogazione delle quote di retribuzione di risultato, viene considerata come presenza.

5) Premio individuale per obiettivi strategici aziendali:

Nel contesto delle risorse finanziarie disponibili per la gestione della retribuzione di risultato inerente l'anno 2009, 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 € 5.900,00

Il premio viene attribuito a consuntivo, con cadenza annuale.

Le modalità e gli elementi inerenti la realizzazione del percorso di attribuzione (**illustrazione della verifica degli obiettivi conseguiti da ciascun dirigente sulla base dei criteri sopra individuati**-numero dei professionisti aventi diritto-tipologia di incarico dirigenziale assegnata-misura della quota attribuita) costituiranno oggetto di informazione preventiva alla rappresentanza sindacale.

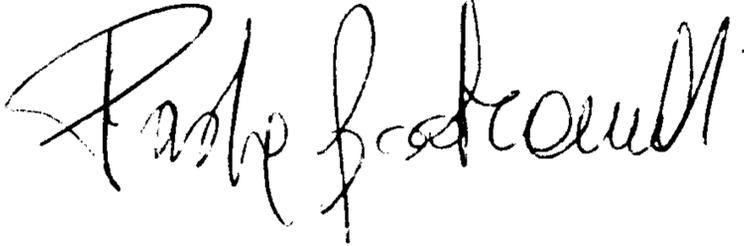
6) Clausole attuative

1. Il presente accordo concerne il periodo 1.01.2009/31.12.2009, 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.

Parma, 3.12.2009
Letto, approvato e sottoscritto

AZIENDA OSPEDALIERO-UNIVERSITARIA DI PARMA



OO.SS

SNABI

CGIL-FP

CISL-FPS

UIL-FPL

CONFEDIR-Sanità

AREA DIRIGENZA SANITARIA, PROFESSIONALE, TECNICA ED AMMINISTRATIVA DEL S.S.N. 2006 - 2009

**RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PREMIO PER LA QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE
(ART. 27 1° BIENNIO ECONOMICO 2006-2007 CCNL 17/10/2008)
ANNO 2009**

FONDO AZIENDALE	€ 383.097,92
DISPONIBILITA' RISORSE:	
▶ FONDO RETRIBUZIONE DI RISULTATO / PROGETTO AZIENDALE A CARATTERE SOCIALE	€ 323.799,92
▶ RESIDUO FONDO POSIZIONE ANNO 2008	€ 56.000,00
▶ RESIDUO FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO ANNO 2008	€ 15.000,00
▶ RESIDUO FONDO RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2008	€ 6.494,49
▶ INCREMENTO DI € 17,01 PER 13 MENS.TA' PER N.RO DIRIG.TI 43 DEL RUOLO SANITARIO E DI € 22,51 PER 13 MENS.TA' PER N.RO 19 DIRIG.TI DEI RUOLI PROF.LE TEC.CO ED AMM.VO, IN SERVIZIO AL 31/12/2003 co. 3 art. 11 CCNL 5/7/2006	€ 15.068,56
▶ INCREMENTO DI € 176,93 PER N.RO 63 DIRIGENTI IN SERVIZIO AL 31/12/2005 CO. 2 ART. 27 CCNL 17/10/2008	€ 11.146,59
▶ PROGETTO FUNZIONI ESPERTO QUALIFICATO	€ 9.915,60
▶ RISORSE FINANZIARIE AGGIUNTIVE REGIONALI ANNO 2009	€ 24.129,80
SUB-TOTALE	€ 461.554,96
▶ DECURTAZIONE PER EFFETTO DEL CONGLOBAMENTO DISPOSTO DAGLI ARTT. 41-42-43 CCNL 3/11/2005	-€ 85.457,04
▶ INCREMENTO PER TRASFERIMENTO RISORSE DA FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO LEGATO ALE CONDIZIONI DI LAVORO	€ 7.000,00
TOTALE DISPONIBILITA'	€ 383.097,92

RIPARTIZIONE/UTILIZZO RISORSE

	STANZIAMENTO
▶ PREMIO OBIETTIVI D'EQUIPE	€ 289.182,32
▶ PREMIO INDIVIDUALE PER OBIETTIVI STRATEGICI AZIENDALI	€ 70.000,00
▶ SUB-TOTALE	€ 359.182,32
▶ PROGETTO ESPERTO QUALIFICATO	€ 9.915,60
▶ PREMIO OBIETTIVO CONTINUITA' ASSISTENZIALE	€ 7.000,00
▶ PROGETTO AZIENDALE A CARATTERE SOCIALE	€ 7.000,00
TOTALI	€ 383.097,92