

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO  
AREA DIRIGENZA MEDICA  
AZIENDA OSPEDALIERO-UNIVERSITARIA DI PARMA  
ACCORDO AZIENDALE CONCERNENTE LA RETRIBUZIONE DI  
RISULTATO PER L'ANNO 2010-RIPARTIZIONE DELLE RISORSE ECONOMICHE-**

Il giorno 8 febbraio 2011 tra l'Azienda Ospedaliera di Parma e la Rappresentanza Sindacale dell'Area della Dirigenza Medica si conviene e sottoscrive quanto segue:

**Premessa**

La retribuzione di risultato è basata sui principi definiti dalla contrattazione collettiva nazionale e in ambito aziendale è strettamente correlata alla realizzazione degli obiettivi specifici dei Dipartimenti e delle Strutture Organizzative Aziendali prefissati e concordati con i Direttori dei Dipartimenti in sede di negoziazione di budget per l'anno 2010.

La ridefinizione del percorso correlato alla negoziazione di budget 2010, si è sostanziata nell'indicare preventivamente ai Direttori di Dipartimento le linee guida del budget al fine di acquisirne un parere preliminare alla realizzazione della negoziazione.

Il coinvolgimento delle Strutture Organizzative afferenti ai Dipartimenti ha comportato, a cura dei Direttori di Dipartimento, una prima di fase informativa finalizzata alla comunicazione, al confronto e all'eventuale acquisizione di proposte delle Strutture Organizzative, circa le linee guida aziendali.

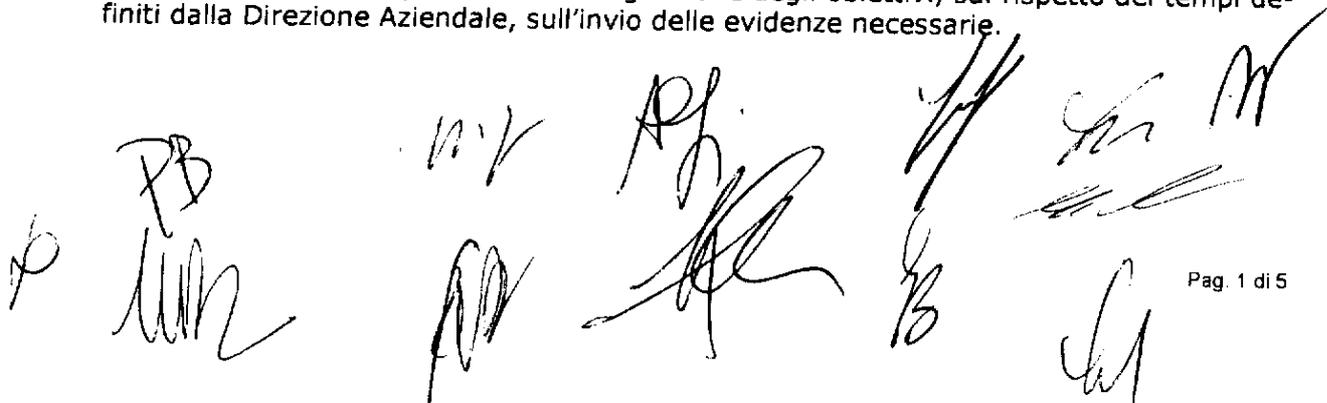
L'esito del confronto effettuato a livello dipartimentale è stato esplicitato dai Direttori di Dipartimento al tavolo negoziale.

In esito alla negoziazione di budget, i Direttori di Dipartimento hanno attivato il processo a cascata degli obiettivi sulla base di quanto già definito nei precedenti accordi aziendali.

**1) Criteri generali**

In riferimento pertanto all'impianto generale dell'istituto contrattuale della retribuzione di risultato adottato con i precedenti accordi aziendali riguardanti gli anni 2006, 2007, 2008 e 2009, vengono confermati i seguenti criteri generali:

- a) definizione di un sistema premiante collegato al raggiungimento degli obiettivi di équipe assegnati alle articolazioni aziendali (Dipartimenti) ed alle Strutture Organizzative (Strutture Complesse, Strutture Semplici, tenuto conto delle risorse assegnate) secondo i risultati prefissati in occasione della negoziazione di budget 2010;
- b) processo "a cascata" nell'attribuzione degli obiettivi in relazione alle responsabilità gestionali individuate nell'ambito dell'organizzazione aziendale;
- c) attribuzione di obiettivi di équipe connessi alla retribuzione di risultato (vedi documento budget 2010);
- d) informazione e comunicazione degli obiettivi di équipe in ambito Dipartimentale e nelle singole Strutture Organizzative al fine di acquisire una capillare partecipazione di tutti i dirigenti alla realizzazione degli obiettivi assegnati con le evidenze necessarie (verbali delle riunioni riportanti le firme dei presenti, obiettivo della riunione, contenuti delle discussioni, decisioni prese etc.), da far pervenire alla Direzione Aziendale entro la data stabilita dalla Direzione Aziendale medesima;
- e) chiarezza e trasparenza con riferimento al risultato atteso, agli indicatori, alle modalità e strumenti per la verifica (vedi schede obiettivi specifici-documento di budget 2010);
- f) valutazione dei Direttori di Dipartimento e dei Direttori delle Strutture Organizzative (Strutture Complesse/Strutture Semplici, tenuto conto delle risorse assegnate) sulle modalità adottate nel processo di assegnazione degli obiettivi, sul rispetto dei tempi definiti dalla Direzione Aziendale, sull'invio delle evidenze necessarie.



Anche per l'anno 2010 viene confermata la valutazione dei Direttori di Dipartimento in ordine alla verifica dell'andamento e conseguimento degli obiettivi negoziati in sede di budget che si esplica mediante l'inoltro delle relazioni trimestrali alla Direzione Aziendale.

I criteri generali sopra delineati si estendono ai Professori e Ricercatori Universitari, che svolgono attività assistenziale presso l'Azienda in applicazione degli artt. 5 e 6 del D.lgs. 517/99.

## 2) Obiettivi 2010

La corresponsione della retribuzione di risultato è connessa al conseguimento degli obiettivi concertati con i Direttori di Dipartimento in occasione della negoziazione del budget 2010.

Assumono pertanto particolare rilevanza gli obiettivi oggetto di incentivazione definiti con riferimento alle specifiche Aree di Attività sottoelencate e riportate nelle schede di budget 2010:

- Attività di Ricovero
- Attività ambulatoriale
- Governo Economico
- Ricerca e Innovazione
- Accreditamento
- Igiene e Medicina Preventiva

All'interno dell'Area Attività di Ricovero è ricompreso l'obiettivo "Rispetto del cingolo" assegnato ai seguenti Dipartimenti (vedi schede budget 2010):

Dipartimento Cardionefropolmonare

Dipartimento Oncoematologico Internistico

Dipartimento Medico Polispecialistico

Dipartimento Emergenza-Urgenza

Dipartimento Geriatrico-Riabilitativo

Nel contesto della retribuzione di risultato, rispetto al quadro programmatico precedentemente definito nelle schede di budget 2010, l'obiettivo "Rispetto del cingolo", nell'ambito del processo valutativo, si considera raggiunto laddove dalla verifica risulti conseguito tra 80% e 100%

Costituiscono invece obiettivi individuali dei Direttori di Dipartimento e di Struttura Complessa e Semplice le modalità adottate nel processo di assegnazione degli obiettivi, il rispetto dei tempi definiti dalla Direzione Aziendale, l'invio delle evidenze necessarie.

Costituisce altresì obiettivo individuale dei Direttori di Dipartimento:

- la verifica dell'andamento e conseguimento degli obiettivi negoziati in sede di budget e oggetto di incentivazione tramite l'invio di relazioni trimestrali

Con riferimento al Servizio di guardia, l'obiettivo di mantenimento della continuità assistenziale costituisce obiettivo strategico individuale di tutti i dirigenti medici il cui conseguimento dà titolo all'erogazione di quote di incentivo.

## 3) Processo di attribuzione degli obiettivi

Il processo annuale di assegnazione degli obiettivi negoziati si realizza in ambito aziendale secondo la seguente sequenza, in relazione alla "cascata" delle responsabilità:

- la Direzione Strategica Aziendale concerta con i Direttori di Dipartimento gli obiettivi di équipe in sede di negoziato di budget
- i Direttori di Dipartimento e a cascata i Direttori di Struttura Complessa ed i Direttori di Struttura Semplice, attraverso appositi incontri interni alle proprie strutture, attribuiscono formalmente gli obiettivi di équipe a tutti i Dirigenti di afferenza;
- In base alle distinte responsabilità gestionali agite, i Direttori delle articolazioni aziendali (Dipartimenti) ed i Direttori delle strutture organizzative (Strutture Complesse e Strutture Semplici) attribuiscono gli obiettivi di budget attraverso la realizzazione di specifiche riunioni (finalizzate alla redazione delle evidenze), volte a promuovere il contributo di tutti i dirigenti medici, il cui contenuto ed esito, in termini anche di accettazione for-

male resa da ciascun dirigente, costituisce oggetto di un verbale da far pervenire alla Direzione Aziendale a conclusione delle riunioni entro la data impartita dalla Direzione Aziendale medesima.

#### 4) 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 di équipe assegnati alle articolazioni/strutture di riferimento e per i Direttori di Dipartimento e di Struttura relativamente agli obiettivi individuali indicati nel precedente art.2;
- 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, tenuto conto dei termini sopra evidenziati in ordine al conseguimento dell'obiettivo "rispetto del cingolo" è:

- totale se conseguiti in percentuale inferiore o pari al 70% ;
- parziale e pari al 40% se conseguiti tra 71% e 80%
- parziale e proporzionale alla percentuale di mancato raggiungimento se conseguiti tra 81% e 89%;
- nullo se conseguiti tra 90% e 100%

Le determinazioni relative al raggiungimento degli obiettivi terranno conto della consistenza della dotazione organica delle équipe

Per i Direttori di Dipartimento, i Direttori di Struttura Complessa ed i Direttori di Struttura Semplice il mancato raggiungimento dell'obiettivo individuale inerente la realizzazione del processo "a cascata" di assegnazione e comunicazione degli obiettivi nelle singole strutture, comporta un abbattimento individuale sulla corresponsione della retribuzione di risultato in misura pari a - 10% della quota individuale spettante.

Le quote derivanti dal mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi di équipe nonché dal mancato raggiungimento degli obiettivi individuali dei Direttori, (così come sopra delineati) vengono riassegnate al fondo di pertinenza per l'esercizio successivo

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

#### 5) Consistenza,finalizzazione e ripartizione delle risorse finanziarie per l'anno 2010

L'entità complessiva del fondo della retribuzione di risultato per l'esercizio 2010, determinata sulla base delle voci costitutive dettagliate nella tabella allegata al presente accordo, risulta pari ad € 3.500.162,99

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

Premio per conseguimento degli obiettivi di équipe negoziati in budget	€ 1.812.444,55
Premio individuale per obiettivi strategici aziendali	€ 74.000,00
Premio per il conseguimento dell'obiettivo "continuità assistenziale"	€ 1.575.000,00
Progetto "Medico Competente e Medico Autorizzato"	€ 3.718,44
Applicazione Accordo Progetto Sociale 7/2/2008	€ 15.000,00
Progetto "Attività di Elisoccorso"	€ 20.000,00
<b>TOT</b>	<b>€ 3.500.162,99</b>

A riconferma di quanto previsto nei precedenti accordi aziendali ed in attuazione dell'art.8 punto 2 del documento regionale 27 marzo 2001, applicativo degli artt.5 e 6 del D.lgs 517/99, e del protocollo d'intesa tra la RER e le Università degli Studi di Bologna, Ferrara, Modena e Par-

ma, le risorse finalizzate al trattamento economico di risultato dei professori e ricercatori universitari, confluiscono nel limite delle risorse destinate al personale universitario e non sono ricomprese nel fondo contrattuale sopra dettagliato, di esclusiva pertinenza dei dirigenti medici ospedalieri.

#### 6) 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	1,8
Direzione di struttura complessa	1,7
Direzione di struttura semplice dipartimentale	1,6
Direzione di struttura semplice di unità operativa	1,5
Incarico di alta professionalità trasversale	1,5
Incarico di alta professionalità	1,5
Incarico di Case manager esperto	1,5
Incarico di Case manager	1

- 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 3.

Le quote derivanti dal mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi di équipe nonché dal mancato raggiungimento degli obiettivi individuali dei Direttori, (così come delineati all'art.4) vengono riassegnate al fondo di pertinenza per l'esercizio successivo

Le quote individuali che si liberano in corso d'anno per effetto delle assenze prodottesi vengono ridistribuite all'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.

#### 7) Premio individuale per obiettivi strategici aziendali:

Nel contesto delle risorse finanziarie disponibili per la gestione della retribuzione di risultato inerente l'anno 2010, la quota parte pari ad € 74.000,00 viene riservata alla Direzione Aziendale quale premio individuale per attività e programmi non preventivati ai fini incentivanti in sede di budget e/o connessi agli indirizzi di interesse strategico aziendale o a progetti di miglioramento organizzativo e/o gestionale.

- Criteri di individuazione -

Al premio possono accedere sia i dirigenti con incarico gestionale sia i dirigenti 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
- ❖ grado di partecipazione all'implementazione dei processi del governo clinico 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 al 3% dell'ammontare complessivo delle risorse economiche a disposizione per il suddetto premio.

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-nominativi dei professionisti-tipologia di incarico dirigenziale assegnata-misura della quota attribuita) costituiranno oggetto di informazione preventiva alla rappresentanza sindacale

### 8) Clausole attuative

1. Il presente accordo concerne il periodo 1.01.2010/31.12.2010.
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. Il processo di verifica annuale, a consuntivo dei risultati raggiunti in ordine agli obiettivi assegnati alle articolazioni aziendali/strutture, dovrà concludersi entro e non oltre il 30 aprile 2011 e la relativa corresponsione della retribuzione di risultato verrà effettuata entro e non oltre i due mesi seguenti, salvo eventi eccezionali comportanti uno slittamento dei tempi.

Parma, 8 febbraio 2011

Letto, approvato e sottoscritto

AZIENDA OSPEDALIERO-UNIVERSITARIA DI PARMA

*[Handwritten signatures of the hospital management]*

OO.SS Mediche  
 ANAAO-ASSOMED  
 CIMO-ASMD  
 AAROI-EM.A.C  
 CGIL MEDICI  
 FVM  
 CISL MEDICI  
 FASSID  
 ANPO-ASCOTI-FIALS  
 & FM aderente UIL

*[Handwritten signatures of the medical unions]*

**AREA DIRIGENZA MEDICA - CCNL DEL S.S.N. 2006-2009 -**  
**RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PREMIO PER LA QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE**  
**(ART. 11 - 2° biennio economico 2008-2009)**  
**ANNO 2010**

<b>FONDO AZIENDALE</b>		<b>€ 3.500.162,99</b>
DISPONIBILITA' RISORSE:		
▶ FONDO RETRIBUZIONE DI RISULTATO / PROGETTO AZIENDALE A CARATTERE SOCIALE		1.750.454,86
▶ FONDO PER LA QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE		37.182,23
▶ RESIDUO FONDO RISULTATO ANNO 2009		33.710,77
▶ RESIDUO FONDO RISULTATO (obiettivo continuità assistenziale) ANNO 2009		3.890,00
▶ RESIDUO FONDI ESERCIZIO 2009		10.223,00
▶ RESIDUO FONDO POSIZIONE 2009		91.930,80
▶ RESIDUO INCREMENTO PER L'ANNO 2009 DI € 145,70 PER N.RO DIRIG.TI 426 IN SERVIZIO AL 31/12/2007 ART.11 - 2° COMMA 1° CCNL 06/05/2010		62.068,20
▶ INCREMENTO PER L'ANNO 2010 DI € 145,70 PER N.RO DIRIG.TI 426 IN SERVIZIO AL 31/12/2007 ART.11 - 2° COMMA 1° CCNL 06/05/2010		62.068,20
▶ INCREMENTO PARI A € 12,72 PER 13 MENS.TA' PER N.RO 383 DIRIG.TI IN SERVIZIO AL 31/12/2003 - ART. 12 CCNL 5/07/2006		63.332,88
▶ INCREMENTO PARI A € 208,46 ANNUI PER N.RO 392 DIRIGENTI MEDICI IN SERVIZIO AL 31/12/2005 - ART. 26 CCNL 17/10/2008		81.716,32
▶ RISORSE FINANZIARIE AGGIUNTIVE REGIONALI ANNO 2010		242.529,93
▶ PROGETTO FUNZIONI MEDICO AUTORIZZATO E MEDICO COMPETENTE		3.718,44
▶ DECURTAZIONE PER EFFETTO DEL CONGLOBAMENTO DISPOSTO DALL'ART. 41 CCNL 3/11/2005		480.662,64
<b>SUB-TOTALE</b>		<b>1.962.162,99</b>
▶ INCREMENTO PER TRASFERIMENTO RISORSE DA FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO LEGATO ALLE CONDIZIONI DI LAVORO		1.200.000,00
▶ INCREMENTO PER CIRCOLARITA' FONDI 2010		338.000,00
<b>TOTALE DISPONIBILITA'</b>		<b>3.500.162,99</b>

**RIPARTIZIONE/UTILIZZO/ RISORSE**

	<b>UTILIZZO</b>
▶ PREMIO OBIETTIVI D'EQUIPE NEGOZIATI IN BUDGET	€ 1.812.444,55
▶ PREMIO INDIVIDUALE PER OBIETTIVI STRATEGICI AZIENDALI	€ 74.000,00
<b>SUB-TOTALE</b>	<b>€ 1.886.444,55</b>
▶ PREMIO OBIETTIVO CONTINUITA' ASSISTENZIALE (Proiez.ne 11 mesi su 12 mesi)	€ 1.575.000,00
▶ PROGETTO FUNZIONI MEDICO COMPETENTE E MEDICO AUTORIZZATO	€ 3.718,44
▶ PROGETTO ELISOCCORSO	€ 20.000,00
▶ APPLICAZIONE ACCORDO PROGETTO SOCIALE 7/2/2008	€ 15.000,00
<b>TOTALI</b>	<b>3.500.162,99</b>

*[Handwritten signatures and initials]*

P.D. 20