ACCORDO AZIENDALE CONCERNENTE LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO PER L'ANNO 2011-AREA DIRIGENZA MEDICA-

Il giorno 16 dicembre 2011 tra l'Azienda Ospedaliero-Universitaria 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 2011.
Nell'ambito del sistema della retribuzione di risultato relativo all'anno 2011, le parti convengono di ridefinire il premio individuale per la realizzazione di attività connesse ad indirizzi di interesse strategico aziendale, previsto nei precedenti accordi.
La nuova configurazione di tale premio, finalizzato precipuamente al miglioramento organizzativo e/o gestionale, viene delineata all'articolo 6 lettera B) del presente accordo.

1) Criteri generali

In riferimento all'impianto generale dell'istituto contrattuale della retribuzione di risultato adottato con i precedente accordi aziendali riguardanti gli anni 2006,2007, 2008, 2009 e 2010 vengono confermati i seguenti criteri generali:

a) definizione di un sistema premiante collegato al raggiungimento degli obiettivi di èquipe 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 2011;
b) processo "a cascata" nell'attribuzione degli obiettivi in relazione alle responsabilità gestionali individuate nell'ambito dell'organizzazione aziendale;
c) attribuzione di obiettivi di èquipe connessi alla retribuzione di risultato (vedi documento budget 2011);
d) informazione e comunicazione degli obiettivi di èquipe 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 2011);
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 2011 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 2011

La corresponsione della retribuzione di risultato è connessa al conseguimento degli obiettivi concertati con i Direttori di Dipartimento in occasione della negoziazione del budget 2011.
Assumono pertanto particolare rilevanza gli obiettivi oggetto di incentivazione riportati nelle schede di budget 2011 per ciascun Dipartimento e definiti con riferimento alle specifiche Aree di Attività sottoelencate:

- Produzione
- Sviluppo nuovi modelli organizzativi e progetti specifici
- Governo Clinico
- Gestione del rischio infettivo
- Reti integrate
- Accessibilità
- Accoglienza e umanizzazione
- Governo economico
- Risorse Umane e formazione
- Aven e politiche di acquisto
- Investimenti

Costituiscono 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 èquipe 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 èquipe 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 formale 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 èquipe 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 èquipe incentivati in sede di budget, l'abbattimento della retribuzione di risultato 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%

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 èquipe nonché dal mancato raggiungimento degli obiettivi individuali dei Direttori, (cosi coma 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 2011

Le risorse stanziate nell'anno 2010 per il finanziamento del premio obiettivi strategici aziendali non ancora utilizzate (€ 74.000,00) sono riassegnate all'esercizio 2011 al fondo di pertinenza.
In relazione a quanto esplicitato nella premessa del presente accordo circa la ridefinizione del premio obiettivi strategici aziendali,le parti convengono di destinare a tal fine anche per l'anno 2011 la quota parte del fondo pari ad € 74.000,00.
Pertanto, l'entità complessiva del fondo della retribuzione di risultato per l'esercizio 2011, determinata sulla base della tabella allegata al presente accordo, risulta pari ad € 3.082.690,63
Tali risorse vengono ripartite e finalizzate nel seguente modo, così come riportato nella tabella allegata:

Premio per conseguimento degli obiettivi di èquipe negoziati in budget	€ 1.226.666,73
Premio finalizzato al riconoscimento dell'apporto individuale reso per l'implementazione e la realizzazione di progetti innovativi di particolare rilevanza aziendale	€ 148.000,00
Premio per il conseguimento dell'obiettivo "continuità assistenziale"	€ 1.669.305,46
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
TOT	€ 3.082.690,63

Le risorse pari ad € 148.000,00 , così come si evince dalla tabella allegata al presente accordo, vengono destinate al finanziamento del "Premio finalizzato al riconoscimento dell'apporto individuale reso per l'implementazione e la realizzazione di progetti innovativi di particolare rilevanza aziendale" secondo le modalità riportate nel successivo art. 6 lettera 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 Parma, 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:

A)*Premio per il conseguimento degli obiettivi di èquipe negoziati in budget*

B)*Premio finalizzato al riconoscimento dell'apporto individuale reso per l'implementazione e la realizzazione di progetti innovativi di particolare rilevanza aziendale*

A) *Premio per il conseguimento degli obiettivi di èquipe negoziati in budget*

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:

1.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**

2.grado di raggiungimento degli obiettivi complessivi di èquipe (sia di Dipartimento, sia di Struttura Complessa che di Struttura Semplice) a seguito dell'espletamento del processo valutativo delineato al precedente articolo 4.

Le quote derivanti dal mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi di èquipe nonché dal mancato raggiungimento degli obiettivi individuali dei Direttori, (cosi coma 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'equipe 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.
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.

B)*Premio finalizzato al riconoscimento dell'apporto individuale reso per l'implementazione e la-realizzazione di progetti innovativi di particolare rilevanza aziendale*:

Nel contesto delle risorse finanziarie disponibili per la gestione della retribuzione di risultato inerente l'anno 2011, una quota parte del fondo viene riservata alla Direzione Aziendale quale premio finalizzato al riconoscimento dell'apporto individuale reso per l'implementazione e la realizzazione di progetti innovativi di particolare rilevanza aziendale
Entro tale logica il premio è volto a riconoscere l'impegno ed il supporto dato alla Direzione Aziendale nelle varie fasi del processo di progettazione ricomprendenti: la formulazione del progetto, lo studio preliminare di fattibilità,la gestione degli aspetti relazionali e clinici,la strutturazione e la pianificazione operativa, l'implementazione e la realizzazione.
I progetti innovativi possono avere durata annuale o biennale (anno 2011 o anni 2011/2012)
Per ciascun progetto la Direzione Aziendale definisce un grado di strategicità nell'ambito della seguente graduazione:
coeff. 1 rilevanza a livello di U.O.
coeff 2 rilevanza a livello intra-dipartimentale e a livello interdipartimentale
coeff 3 rilevanza a livello aziendale ed extra aziendale
La Direzione Aziendale,in correlazione al grado di strategicità del progetto, definisce il grado dell'apporto individuale di ciascun professionista individuato dalla Direzione Aziendale, anche in connessione al livello di responsabilità operativa per la realizzazione del progetto e al ruolo istituzionale svolto all'interno dell'organizzazione aziendale, secondo il seguente range:
coeff. 1
coeff. 2
coeff. 3,5
coeff. 5

Le quote premianti, sulla base della disponibilità economica annuale per il finanziamento dei premio, sono stabilite in misura proporzionale al grado dell'apporto individuale di ciascun professionista coinvolto moltiplicato per il grado di strategicità attribuito al progetto e per la quota unitaria pari ad € 500,00.
La quota individuale spettante non può essere determinata in misura superiore ad € 7.500,00.
Qualora il valore complessivo delle quote premianti, determinate secondo quanto sopra esplicitato, eccedesse il limite delle risorse annuali a disposizione per il premio **(€ 148.000,00)**, si procederà ad una rideterminazione proporzionale delle quote sulla base delle risorse a disposizione.
I singoli progetti, il numero dei professionisti, i nominativi dei professionisti e la misura delle quote attribuite costituiranno oggetto di informazione alle OO.SS. preliminarmente alla corresponsione del premio.
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.

7) Clausole attuative

1. Il presente accordo concerne il periodo 1.01.2011/31.12.2011.
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 di èquipe negoziati in budget, assegnati alle articolazioni aziendali/strutture, dovrà concludersi entro e non oltre il 30 aprile 2012 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.
4. Per quanto concerne il Premio finalizzato al riconoscimento dell'apporto individuale reso per l'implementazione e la realizzazione di progetti innovativi di particolare rilevanza aziendale, le quote individuali annuali verranno erogate unitamente agli emolumenti stipendiali del mese di luglio 2012.

Parma, 16 dicembre 2011
Letto, approvato e sottoscritto
Azienda Ospedaliero-Universitaria di Parma

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

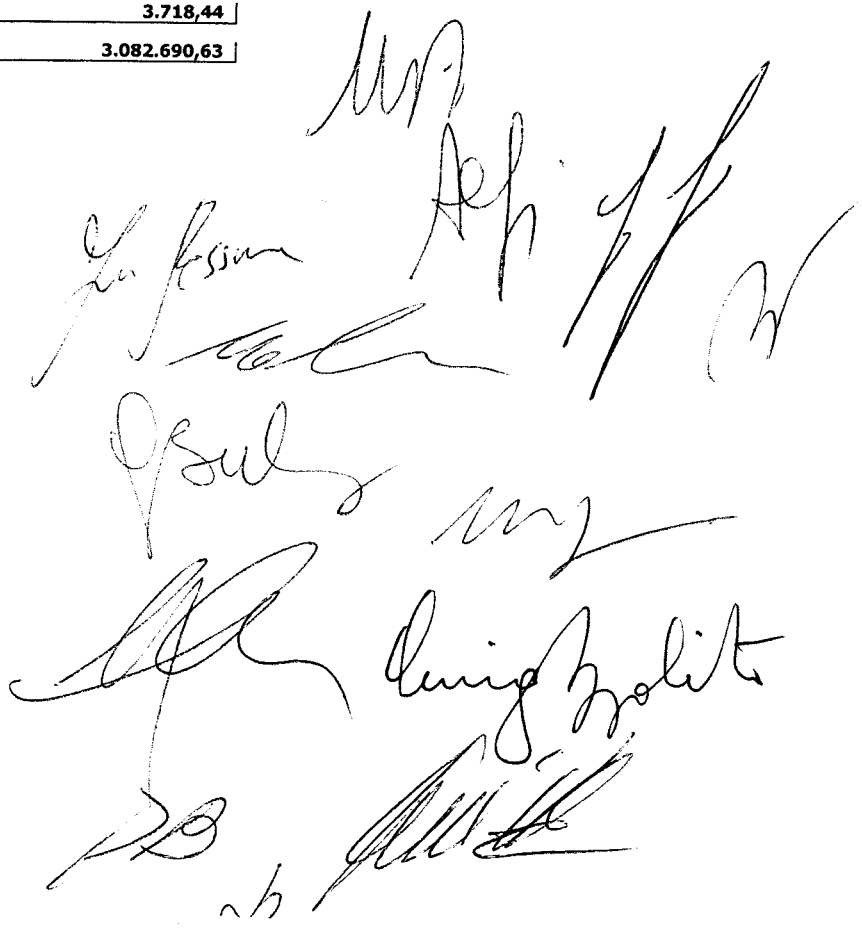
AREA DIRIGENZA MEDICA - CCNL DEL S.S.N. 2006-2009 -

RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PREMIO PER LA QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE
(ART. 11 - 2° biennio economico 2008-2009)
ANNO 2011

FONDO AZIENDALE		**€ 3.082.690,63**
DISPONIBILITA' RISORSE:		
► FONDO 2010		1.990.378,22
► Riduzione risorse in applicazione co 2 art. 12 CCNL 03.11.2005 (extra-moenia)	-	47.419,83
► residui esercizio 2009	-	201.822,77
► residui 2010		63.836,57
► risorse "premio obiettivi strategici aziendali" anno 2010 non utilizzate		74.000,00
SUB-TOTALE		**1.878.972,19**
► Incremento dal Fondo Art. 10		**1.200.000,00**
► Incremento Progetto "Medico autorizzato e Medico competente"		**3.718,44**
TOTALE DISPONIBILITA'		**3.082.690,63**

RIPARTIZIONE/UTILIZZO/ RISORSE

		UTILIZZO
►	**PREMIO OBIETTIVI D'EQUIPE NEGOZIATI IN BUDGET**	**€ 1.226.666,73**
►	**PREMIO APPORTO INDIVIDUALE PROGETTI INNOVATIVI AZIENDALI (€ 74.000 residui anno 2010 + € 74.000 premio anno 2011)**	**€ 148.000,00**
	SUB-TOTALE	**€ 1.374.666,73**
►	**PREMIO OBIETTIVO CONTINUITA' ASSISTENZIALE (Proiezione di spesa 2011 su 8 mesi)**	**€ 1.669.305,46**
►	**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**
	TOTALI	**3.082.690,63**



ACCORDO AZIENDALE CONCERNENTE LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO PER L'ANNO 2011- AREA DIRIGENZA MEDICA

NOTA A VERBALE:

In riferimento al punto 6 B del documento: "Premio finalizzato al riconoscimento dell'apporto individuale reso per l'implementazione e la realizzazione di progetti innovativi di particolare rilevanza aziendale"

FASSID chiede:

-che l'informativa inerente gli argomenti dei progetti di rilevanza strategica aziendale venga diffusa in modo capillare e tempestivo a tutti i dirigenti medici dell'Azienda contemporaneamente ai

-criteri di valutazione dell'impegno profuso dai singoli professionisti

-che i riconoscimenti dati agli stessi nominativi non vengano riconfermati per più di tre anni consecutivi

[redacted]

Alberta Caleffi
FASSID