

SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA  
Azienda Ospedaliero - Universitaria di Parma

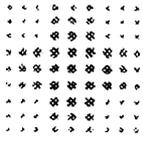
**ACCORDO AZIENDALE CONCERNENTE LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO PER L'ANNO 2011-AREA DIRIGENZA SANITARIA,TECNICA,PROFESSIONALE ED AMMINISTRATIVA**

Il giorno 6 febbraio 2012 la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione sindacale, a seguito della certificazione positiva espressa in data 17.01.2012 dal Collegio Sindacale ai sensi e per gli effetti dell'art. 40 bis del D.lgs 165/2001 come modificato dal D.lgs 150/2009, sottoscrivono in via definitiva l'accordo integrativo nel testo allegato.

**Delegazione trattante di parte pubblica**


**Delegazione sindacale**

SNABI SDS	
CGIL FP	
CISL FPS	
UIL FPL	
SINAFO	
FEDIR-Sanità	



## **IPOTESI DI ACCORDO AZIENDALE CONCERNENTE LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO PER L'ANNO 2011-AREA DIRIGENZA SANITARIA, TECNICA, PROFESSIONALE ED AMMINISTRATIVA**

Il giorno 15 dicembre 2011 tra l'Azienda Ospedaliero-Universitaria 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 2011 unitamente alla quantificazione delle risorse messe a disposizione del sistema stesso per il medesimo anno
- che 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
- che la nuova configurazione di tale premio viene delineata all'articolo 4 lettera B) del presente accordo

### **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 2011 ed assegnati dalla Direzione strategica aziendale alle articolazioni aziendali ed 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 2010**

Le risorse stanziati nell'anno 2010 per il finanziamento del premio individuale per obiettivi strategici aziendali non ancora utilizzate (€ 70.000,00) sono riassegnate all'esercizio 2011 al fondo di pertinenza per la riconfigurazione del premio stesso.

In relazione a quanto esplicitato nella premessa del presente accordo circa la ridefinizione del premio individuale per obiettivi strategici aziendali, le parti convengono di destinare a tal fine per l'anno 2011 la quota parte del fondo pari ad € 30.000,00

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 € 421.624,63.

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

- ✓ Premio per il conseguimento degli obiettivi di èquipe = € 297.708,79
  - ✓ Premio finalizzato al riconoscimento dell'apporto individuale reso per l'implementazione e la realizzazione di progetti innovativi di particolare rilevanza aziendale = € 70.000,00 anno 2010  
= € 30.000,00 anno 2011
  - ✓ Premio per il conseguimento dell'obiettivo "continuità assistenziale" = € 7.000,00
  - ✓ Progetto "Funzioni Esperto Qualificato" = € 9.915,84
  - ✓ Progetto aziendale a carattere sociale = € 7.000,00
- TOT = € 421.624,63

Le risorse pari ad € 70.000 anno 2010 + €30.000,00 anno 2011, 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. 4 lettera B)

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

**A) Premio per il conseguimento degli obiettivi di èquipe**

**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**

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	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

2. grado di raggiungimento degli obiettivi complessivi di èquipe (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 alle èquipe 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.

**B) Premio finalizzato al riconoscimento dell'apporto individuale reso per '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 UU.OO.

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, 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 del 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 (€ 70.000,00 anno 2010+€ 30.000,00 anno 2011), si procederà ad una rideterminazione proporzionale delle quote sulla base delle risorse a disposizione.

I singoli progetti, il numero dei professionisti e la misura delle quote attribuite costituiranno oggetto di informazione alle OO.SS. preliminarmente alla corresponsione del premio.

**5) Clausole attuative**

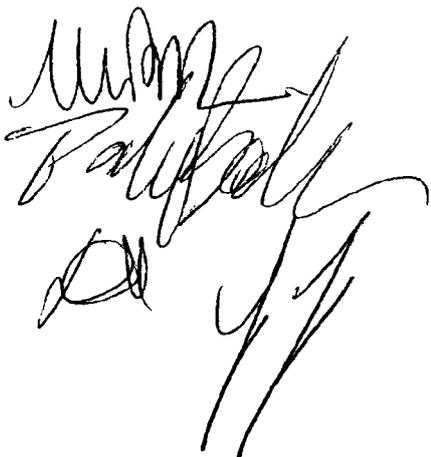
1. Il presente accordo concerne il periodo 1.01.2011/31.12.2011.

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 nonché dell'art. 55 del D.lgs 150/2009.

Parma, 15 dicembre 2011

Letto, approvato e sottoscritto

Azienda Ospedaliero-Universitaria di Parma



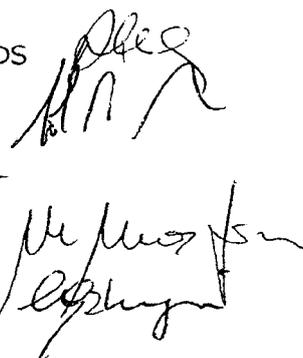
OO.SS

SNABI SDS

CGIL FP

~~\_\_\_\_\_~~  
CISL FPS

UIL FPL



SINAFO *Enrico Cuccia*

FEDIR-Sanità *Pl.*

AREA DIRIGENZA MEDICA - CCNL DEL S.S.N. 2006-2009 -  
 RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PREMIO PER LA QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE  
 (ART. 11 - 2° biennio economico 2008-2009)  
 ANNO 2011

*Handwritten initials*

**FONDO AZIENDALE**

DISPONIBILITÀ RISORSE:

€ 421.624,63

▶ FONDO 2010		370.340,35
▶ residui esercizio 2009		73.615,92
▶ residui 2010		37.984,36
▶ risorse "premio obiettivi strategici aziendali" anno 2010 non utilizzate		70.000,00
<b>SUB-TOTALE</b>		<b>404.708,79</b>
▶ Incremento dal Fondo Art. 10		7.000,00
▶ Incremento Progetto "Medico autorizzato e Medico competente"		9.915,84
<b>TOTALE DISPONIBILITÀ</b>		<b>421.624,63</b>

**RIPARTIZIONE/UTILIZZO/ RISORSE**

	UTILIZZO
▶ PREMIO OBIETTIVI D'EQUIPE NEGOZIATI IN BUDGET	€ 297.708,79
▶ PREMIO APPORTO INDIVIDUALE PROGETTI INNOVATIVI AZIENDALI (€ 70.000 residui anno 2010 + € 30.000 premio anno 2011)	€ 100.000,00
<b>SUB-TOTALE</b>	<b>€ 397.708,79</b>
▶ PREMIO OBIETTIVO CONTINUITÀ ASSISTENZIALE (Proiezione di spesa 2011 su 8 mesi)	€ 7.000,00
▶ PROGETTO FUNZIONI MEDICO COMPETENTE E MEDICO AUTORIZZATO	€ 9.915,84
▶ APPLICAZIONE ACCORDO PROGETTO SOCIALE 7/2/2008	€ 7.000,00
<b>TOTALI</b>	<b>€ 421.624,63</b>

*Handwritten signatures and initials*