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

23

14 MAR. 2013

Al Collegio Sindacale

Relazione illustrativa relativa all'ipotesi di accordo del 20.02.2013 con le OO.SS. dell'Area della Dirigenza Sanitaria, Professionale Tecnica ed Amministrativa, avente come oggetto: "Accordo aziendale concernente la retribuzione di risultato per l'anno 2012 – Area Dirigenza Sanitaria, Professionale Tecnica ed Amministrativa".

L'ipotesi di accordo sindacale sottoscritta riguarda la sessione annuale di contrattazione integrativa relativamente all'istituto della retribuzione di risultato.
La retribuzione di risultato è basata su principi definiti dalla contrattazione collettiva nazionale e in ambito aziendale è strettamente correlata alla realizzazione degli obiettivi di èquipe riportati nel documento di budget 2012 ed assegnati dalla Direzione Strategica Aziendale alle articolazioni aziendali ed alle strutture organizzative.
Per l'anno 2012 è stato confermato l'impianto generale della retribuzione di risultato così come delineato nei precedenti accordi aziendali.
La fase valutativa 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.
In seconda istanza, il Nucleo di Valutazione verifica la coerenza e la correttezza metodologica della valutazione di prima istanza al fine di avvalorarne l'esito definitivo.
In caso di parziale o mancato raggiungimento degli obiettivi di èquipe definiti in sede di budget e correlati alla retribuzione incentivante, l'abbattimento della retribuzione di risultato, tenuto del preventivo "rispetto del cingolo" risulta

- Totale se la percentuale di conseguimento è inferiore o pari al 70% (in tal caso le parti effettueranno un confronto a titolo di informazione preventiva e preliminare alla mancata erogazione delle quote)
- Parziale e pari al 40% se conseguiti tra 71 e 80%
- Parziale e proporzionale alla percentuale di mancato raggiungimento se il conseguimento è tra 81 e 89 %
- Nullo se la percentuale di conseguimento è tra 90 e 100.

La corresponsione delle quote individuali di retribuzione avviene a consuntivo dei risultati totali o parziali raggiunti.
Le quote individuali spettanti a ciascun dirigente sono differenziate in base ai seguenti criteri:

a) tipologie degli incarichi dirigenziali previsti nell'assetto organizzativo aziendale in connessione con un coefficiente definito per ogni tipologia di incarico
b) grado di raggiungimento degli obiettivi complessivi di èquipe verificato a seguito del processo valutativo

Le quote derivanti dal mancato raggiungimento degli obiettivi di èquipe sono riassegnate al fondo di pertinenza per l'anno successivo.
Le quote individuali che si liberano in corso d'anno per effetto delle assenze prodottesi vengono ridistribuite all'èquipe della stessa struttura in termini proporzionali alla maggior o minor 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 nell'ambito dei precedenti accordi aziendali, fatta salva l'assenza per malattia dovuta a ricovero ospedaliero che ai fini della retribuzione di risultato viene considerata come presenza.

Servizio Gestione e Sviluppo del Personale – Settore Giuridico
Via Gramsci, 14 – 43126 Parma
T. +39.0521.702615 - F. +39.0521.702463
mguasti@ao.pr.it - www.ao.pr.it

Azienda Ospedaliero-Universitaria di Parma
Via Gramsci, 14 - 43126 Parma
T. +39.0521.702111 - 703111
Partita Iva 01874240342

Nel contesto delle risorse disponibili per l'istituto della retribuzione di risultato per l'anno 2012, viene riservata una quota parte 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. In questa 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 2012 o anni 2012/2013).
Per ciascun progetto è definito dalla Direzione Aziendale un grado di strategicità nell'ambito della seguente graduazione:
coefficiente 1 rilevanza a livello di U.O.
coefficiente 2 rilevanza a livello intradipartimentale e a livello interdipartimentale
coefficiente 3 rilevanza a livello aziendale ed extraaziendale
In correlazione al grado di strategicità del progetto, la Direzione Aziendale definisce quindi 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:
coefficiente 1
coefficiente 2
coefficiente 3,5
coefficiente 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 a Euro 500,00.
La quota individuale non può tuttavia essere superiore ad Euro 7.500,00.
Qualora il valore complessivo delle quote premianti, determinate secondo quanto sopra esposto, eccedesse il limite delle risorse annuali a disposizione per il premio (euro 53.625,00), si procederà ad una rideterminazione proporzionale delle quote sulla base delle risorse a disposizione.
I singoli progetti, il numero ed i nominativi dei professionisti e la misura delle quote attribuite costituiranno oggetto di informazione alle OO.SS. preliminarmente alla corresponsione del premio.

Relazione tecnico-finanziaria relativa all'ipotesi di accordo del 20.02.2013 con le OO.SS. dell'Area della Dirigenza Sanitaria, Professionale Tecnica ed Amministrativa, avente come oggetto: "Accordo aziendale concernente la retribuzione di risultato per l'anno 2012 – Area Dirigenza Sanitaria, Professionale Tecnica ed Amministrativa"

L'ipotesi di accordo sindacale sottoscritto che, come esposto nella relazione illustrativa, declina l'impianto della retribuzione di risultato per l'anno 2012, definisce altresì l'entità complessiva del fondo destinato alla stessa, pari a Euro 379.105,67.
A fronte delle somme finalizzate nell'anno 2011, permane nel fondo dell'anno 2012 a titolo di residuo la somma di Euro 65.764,40.
La quota parte di tale residuo pari ad Euro 23.625,00 è destinata al premio per l'implementazione e realizzazione di progetti innovativi, così come previsto nell'accordo sulla retribuzione di risultato per 2011 sottoscritta in data 06.12.2012.
La quota parte del residuo pari ad Euro 42.139,40 viene destinata al finanziamento del Premio per conseguimento degli obiettivi di èquipe negoziati in budget, secondo le modalità descritte nella relazione illustrativa, unitamente alle altre risorse destinate a tale premio.
In relazione a quanto delineato circa il premio per il riconoscimento dell'apporto individuale reso per l'implementazione e la realizzazione di progetti innovativi di particolare rilevanza aziendale, le parti convengono di destinare a tale fine anche per l'anno 2012 la quota parte del fondo pari a Euro 30.000,00.
Rispetto alla consistenza complessiva del fondo come sopra indicata, le risorse vengono ripartite e finalizzate nel seguente modo:

Servizio Gestione e Sviluppo del Personale – Settore Giuridico
Via Gramsci, 14 – 43126 Parma
T. +39.0521.702615 - F. +39.0521.702463
mguasti@ao.pr.it - www.ao.pr.it

Azienda Ospedaliero-Universitaria di Parma
Via Gramsci, 14 - 43126 Parma
T. +39.0521.702111 - 703111
Partita Iva 01874240342

Premio per il conseguimento obiettivi di équipe	euro 301.863,83
Premio finalizzato al riconoscimento dell'apporto individuale reso per l'implementazione e la realizzazione di progetti innovativi di particolare rilevanza aziendale	euro 53.625,00
Premio per il conseguimento dell'obiettivo "continuità assistenziale"	euro 7.000,00
Progetto "Funzioni Esperto Qualificato "	euro 9.616,84
Progetto Aziendale a carattere sociale	euro 7.000,00

Dr.ssa Laura Oddi
Direttore del Servizio Gestione e Sviluppo
Del Personale

Si dichiara, altresì, che le risorse economiche risultanti dalla determinazione dei Fondi sono state considerate ai fini della programmazione annuale e pluriennale, nel rispetto dei vincoli di bilancio.

Dr. Michele Malanca
Direttore del Servizio Bilancio e Finanza

Dr.ssa Maria Rita Buzzi
Direttore Amministrativo

Servizio Gestione e Sviluppo del Personale – Settore Giuridico
Via Gramsci, 14 – 43126 Parma
T. +39.0521.702615 - F. +39.0521.702463
mguasti@ao.pr.it - www.ao.pr.it

Azienda Ospedaliero-Universitaria di Parma
Via Gramsci, 14 - 43126 Parma
T. +39.0521.702111 - 703111
Partita Iva 01874240342