



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

20 FEB. 2013

Al Collegio Sindacale

**Relazione illustrativa relativa all'accordo del 04.02.2013 con le OO.SS. dell'Area della Dirigenza Medica, avente come oggetto: "Accordo aziendale concernente la retribuzione di risultato per l'anno 2012 - Area Dirigenza Medica".**

L'accordo sindacale sottoscritto 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 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 2012.

Per l'anno 2012 è stato confermato l'impianto generale della retribuzione di risultato così come delineato nei precedenti accordi aziendali riguardanti gli anni 2006, 2007, 2008, 2009, 2010 e 2011, ribadendo i seguenti criteri generali:

- a) definizione di un sistema premiante collegato al raggiungimento degli obiettivi di équipe assegnati alle articolazioni aziendali (dipartimenti) e alle strutture organizzative (strutture complesse, strutture semplici tenuto conto delle risorse assegnate) secondo i risultati prefissati in occasione della negoziazione di budget 2012;
- 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;
- 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;
- e) chiarezza e trasparenza con riferimento al risultato atteso, agli indicatori, alle modalità e strumenti per la verifica ;
- f) valutazione dei direttori di dipartimento e dei direttori delle strutture organizzative sulle modalità adottate nel processo di rassegna degli obiettivi, sul rispetto dei tempi definiti dalla Direzione Aziendale, sull'invio delle evidenze necessarie.

Gli obiettivi di budget che assumono rilievo ai fini dell'incentivazione sono definiti con riferimento alle specifiche aree di attività sottoelencate e riportate nelle schede di budget 2012:

- Produzione
- Sviluppo nuovi modelli organizzativi e progetti specifici
- Governo Clinico
- Gestione del rischio infettivo
- Reti integrate
- Accessibilità
- Accoglienza ed umanizzazione
- Governo Economico
- Ricerca e Innovazione

- Aven e politiche di acquisto
- Investimenti

Costituiscono altresì obiettivi individuali dei Direttori di Dipartimento le modalità adottate nel processo di assegnazione degli obiettivi, il rispetto dei tempi definiti dalla Direzione Aziendale, l'invio delle evidenze necessarie, la verifica dell'andamento e conseguimento degli obiettivi negoziati in sede di budget e oggetto di incentivazione, che si esplica mediante l'effettuazione di incontri direzionali con il Controllo di Gestione, con particolare riferimento ad obiettivi ritenuti critici, e mediante l'eventuale inoltro di relazioni esplicative richieste dalla Direzione Aziendale in caso di mancato conseguimento.

Anche per i Direttori di struttura complessa e semplice costituiscono obiettivi individuali le modalità adottate nel processo di assegnazione degli obiettivi, il rispetto dei tempi definiti dalla Direzione Aziendale, l'invio delle evidenze necessarie.

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

Il processo di attribuzione degli obiettivi si realizza annualmente attraverso la "cascata" delle responsabilità, partendo dalla concertazione degli obiettivi di équipe tra la Direzione Strategica Aziendale e i Direttori di Dipartimento. Successivamente i Direttori di Dipartimento e a scendere i Direttori di Struttura complessa e di struttura semplice, attraverso appositi incontri interni, attribuiscono gli obiettivi a tutti i dirigenti di afferenza.

La promozione del contributo di tutti i dirigenti si realizza attraverso specifiche riunioni, delle quali è redatto verbale da far pervenire alla Direzione Aziendale, finalizzato alla redazione delle evidenze e da cui acquisire la formale accettazione degli obiettivi.

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 équipe assegnati alle articolazioni /strutture di riferimento e per i Direttori di Dipartimento e di struttura relativamente agli obiettivi individuali come più sopra declinati.

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 équipe 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
- Parziale e pari al 40% se la percentuale di conseguimento è 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 équipe verificato a seguito del processo valutativo

Le quote derivanti dal mancato raggiungimento degli obiettivi di équipe 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'équipe 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.

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 55.750,00), 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.

I criteri generali sopra declinati vengono estesi ai Professori e Ricercatori universitari che svolgono attività assistenziale presso l'Azienda in applicazione degli artt. 5 e 6 del D. Lgs. 517/99.

Il processo di verifica annuale, a consuntivo dei risultati raggiunti in ordine agli obiettivi di équipe negoziati in budget, assegnati alle articolazioni aziendali/strutture, dovrà concludersi entro il 30 aprile 2013 e la relativa corresponsione della retribuzione di risultato verrà effettuata entro i due mesi seguenti, salvo eventi eccezionali comportanti uno slittamento dei tempi.

Per quanto riguarda invece 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 saranno erogate unitamente agli emolumenti stipendiali del mese di luglio 2013.

**Relazione tecnico-finanziaria relativa all'accordo del 04.02.2013 con le OO.SS. dell'Area della Dirigenza Medica, avente come oggetto: "Accordo aziendale concernente la retribuzione di risultato per l'anno 2012 - Area Dirigenza Medica".**

L'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 2.988.043,53.

Le risorse stanziare nell'anno 2011 per il finanziamento del premio obiettivi strategici aziendali non ancora utilizzate, pari ad Euro 35.750,00, sono riassegnate all'esercizio 2012 al fondo di pertinenza.

In relazione a quanto delineato circa la ridefinizione del premio obiettivi strategici aziendali, le parti convengono di destinare a tale fine anche per l'anno 2012 la quota parte del fondo pari a Euro 20.000,00. Pertanto le risorse pari a Euro 55.750,00 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", con le modalità indicate nella relazione illustrativa di cui sopra.

Delle risorse che costituiscono il fondo, inoltre, la quota parte di euro 1.213.284,90 viene destinata al finanziamento del Premio per conseguimento degli obiettivi di équipe negoziati in budget, secondo le modalità descritte nella relazione illustrativa.

Le risorse residue, rispetto alla consistenza complessiva del fondo, vengono utilizzate nel seguente modo:

Premio per il conseguimento dell'obiettivo "continuità assistenziale"	euro 1.680.290,19
Progetto "Medico Competente e Medico Autorizzato "	euro 3.718,44
Applicazione Accordo Progetto Sociale 7/2/2008	euro 15.000,00
Progetto "Attività di Elisoccorso"	euro 20.000,00

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



Nota	Anno di riferimento		Importo dell'accordo	Importo contabilizzato (dicembre 2012) in corso d'esercizio	progetto sociale "asilo"	TOTALE	Conto economico di bilancio		da contabilizzare consuntivo 2012	differenza
	2012	€					I190102	E010805		
Fondo Risultato Area D	2012	€ 2.988.043,53	€ 2.988.043,53	1.699.185,74	15.000,00		I190102	1.042.594,00		
				43.758,00			I190127	368.978,81		
							E010803	36.505,07		
							E010804	€ 18.033,16		
							E010805	34.876,65		
								1.500.987,69	-€	255.887,90



La differenza è riferita ai finanziamenti regionali per progetti che non rientra nella costituzione dei fondi