



ACCORDO AZIENDALE CONCERNENTE LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO PER L'ANNO 2013-AREA DIRIGENZA SANITARIA, TECNICA, PROFESSIONALE ED AMMINISTRATIVA

Il giorno 19 dicembre 2013 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 2013 unitamente alla quantificazione delle risorse messe a disposizione del sistema stesso per il medesimo anno

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 2013 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 al 70%;
(in tale 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 conseguiti tra 81% e 89%;
- ❖ nullo se conseguiti tra 90% 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 2013

A fronte delle risorse finalizzate nell'anno 2012, permane nel fondo dell'anno 2013 a titolo di residuo la somma pari ad €28.566,26

Il Fondo risulta altresì incrementato di € 15.799,36 secondo quanto previsto dal Verbale di Intesa sottoscritto tra le parti in data odierna relativamente alla destinazione al fondo della retribuzione di risultato dei residui del fondo di perequazione, sulla base del parere ARAN trasmesso dalla RER in data 19.02.2013.

Per quanto concerne il premio relativo al riconoscimento dell'apporto individuale reso per l'implementazione e la realizzazione di progetti innovativi di particolare rilevanza aziendale, le parti convengono di destinare a tal fine per l'anno 2013 la quota parte del fondo pari ad € 40.000

Pertanto, l'entità complessiva del fondo della retribuzione di risultato per l'esercizio 2013, determinata sulla base della tabella allegata al presente accordo, risulta pari ad € 361.711,40

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

- ✓ Premio per il conseguimento degli obiettivi di équipe = € 297.796,80
- ✓ Premio finalizzato al riconoscimento dell'apporto individuale reso per l'implementazione e la realizzazione di progetti innovativi di particolare

rilevanza aziendale	= € 40.000
✓ Premio per il conseguimento dell'obiettivo "continuità assistenziale"	= € 7.000
✓ Progetto "Funzioni Esperto Qualificato"	= € 9.915,60
✓ Progetto aziendale a carattere sociale	= € 7.000
TOT	= € 361.712,40

Le risorse pari ad € 40.000, 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 équipe

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 équipe

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 équipe (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 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.

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 2012, 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.

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 (€ 40.000), 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 1.01.2013/31.12.2013.

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, 19 dicembre 2013

Letto, approvato e sottoscritto

Azienda Ospedaliero-Universitaria di Parma

OO.SS

SNABI SDS

FP CGIL

FASSID SINAFO

CISL FP

UIL FPL ASSENTE - NON FIRMATO

FEDIR SANITA' FIALS

PRIMA VISIONE
DOPO INCONTRO

RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PREMIO PER LA QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE
(ART. 11 - 2° biennio economico 2008-2009)
ANNO 2013

FONDO AZIENDALE (intesa sottoscritta in data 18.07.2013)

€ 345.913,04

► Residui fondo di perequazione anni 2003-2012 (verbale di intesa sottoscritto in data 19.12.2013)

15.799,36

TOTALE DISPONIBILITA'

361.712,40

RIPARTIZIONE e UTILIZZO DELLE RISORSE

UTILIZZO

► PREMIO OBIETTIVI D'EQUIPE NEGOZIATI IN BUDGET	€	297.796,80
► PREMIO APPORTO INDIVIDUALE PROGETTI INNOVATIVI AZIENDALI 2013	€	40.000,00
► PREMIO OBIETTIVO CONTINUITA' ASSISTENZIALE (proiezione 11 mesi su 12)	€	7.000,00
► PROGETTO ESPERTO QUALIFICATO	€	9.915,60
► APPLICAZIONE ACCORDO PROGETTO SOCIALE 7/2/2008	€	7.000,00
TOTALI		361.712,40

MR *for* *DE* *DR* *Au* *G*

DR *2*