



Al Collegio Sindacale

Relazione illustrativa relativa all'accordo del 19.12.2013 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 2013 - Area Dirigenza Sanitaria, Professionale Tecnica ed Amministrativa", recepito con deliberazione n. 2 del 09.01.2014. e M. 3 del 9/1/2014

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 équipe riportati nel documento di budget 2013 ed assegnati dalla Direzione Strategica Aziendale alle articolazioni aziendali ed alle strutture organizzative.

Per l'anno 2013 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 équipe 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 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% (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 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 prodotesi 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 2013, 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.

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 40.000,00), 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 19.12.2013 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 2013 – Area Dirigenza Sanitaria, Professionale Tecnica ed Amministrativa", recepito con deliberazione n. 2 del 09.01.2014.

L'ipotesi di accordo sindacale sottoscritto che, come esposto nella relazione illustrativa, declina l'impianto della retribuzione di risultato per l'anno 2013, definisce altresì l'entità complessiva del fondo destinato alla stessa, pari a Euro 361.712,40.

L'ammontare delle risorse a disposizione tiene conto di quanto sottoscritto tra le parti con verbale di intesa del 09.12.2013, relativamente alla destinazione al fondo della retribuzione di risultato dei residui del fondo di perequazione sulla base del parere reso dall'ARAN e trasmesso dalla Regione Emilia-Romagna in data 19.02.2013.

Con tale verbale si è convenuto di destinare le risorse residue del fondo di perequazione relative al periodo 2003/2011 (al netto di una quota pari a Euro 60.000,00 finalizzata ad interventi di riorganizzazione dell'attività libero-professionale da formalizzarsi con specifico verbale di intesa tra le parti) al fondo della retribuzione di risultato, ripartendo la disponibilità economica su tre annualità per gli esercizi 2013/2014/2015.

Relativamente alla quota residua per l'anno 2012, la disponibilità economica verrà invece interamente trasferita al fondo della retribuzione di risultato per l'anno 2013.

Le risorse economiche così trasferite, per ciascuno degli esercizi finanziari, vengono utilizzate e distribuite in attuazione dei medesimi criteri e processi previsti per il sistema aziendale della retribuzione di risultato, sulla base degli accordi aziendali riferiti all'istituto contrattuale della retribuzione di risultato.

A fronte delle somme finalizzate nell'anno 2012, permane nel fondo dell'anno 2013 a titolo di residuo la somma di Euro 28.566,26.

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 2013 la quota parte del fondo pari a Euro 40.000,00.

Rispetto alla consistenza complessiva del fondo come sopra indicata, le risorse vengono ripartite e finalizzate nel seguente modo:

Premio per il conseguimento obiettivi di équipe	euro 297.796,80
Premio finalizzato al riconoscimento dell'apporto individuale reso per l'implementazione e la realizzazione di progetti innovativi di particolare rilevanza aziendale	euro 40.000,00
Premio per il conseguimento dell'obiettivo "continuità assistenziale"	euro 7.000,00
Progetto "Funzioni Esperto Qualificato "	euro 9.915,60
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