



24 FEB. 2014

Al Collegio Sindacale

Relazione illustrativa relativa all'accordo sindacale sottoscritto in data 10.12.2013 con le OO.SS. dell'Area Comparto, avente come oggetto: "Accordo aziendale concernente la quantificazione dei fondi contrattuali dell'area del Comparto per l'esercizio 2013", recepito con deliberazione n. 309 del 30.12.2013.

L'accordo sindacale sottoscritto riguarda la sessione annuale di contrattazione integrativa per l'individuazione ed utilizzo delle risorse disponibili sui fondi contrattuali, in applicazione dell'art. 4 del CCNL 19.4.2004 per l'Area Comparto e nel rispetto dei CC.CC.NN.LL. precedentemente sottoscritti e delle disposizioni regionali adottate in materia.

Tale materia è espressamente devoluta alla contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 4 – comma 2 – del CCNL 7.4.1999 per l'Area Comparto.

In particolare, si è proceduto alla determinazione annuale dell'ammontare dei fondi contrattuali per l'anno 2013, destinati al finanziamento dei trattamenti economici nonché alla definizione dei criteri generali per la finalizzazione delle complessive risorse economiche a disposizione per il medesimo esercizio tra i vari istituti contrattuali.

Dal complesso delle norme dell'accordo sopra citato si delinea la seguente consistenza complessiva dei fondi relativamente all'anno 2013:

- Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, posizioni organizzative, valore comune della ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica Euro 9.812.963,53
- Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali Euro 3.753.152,88
- Fondo per i compensi del lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno Euro 6.808.494,70.

Tuttavia, alla luce delle disposizioni

- dell'art. 9 comma 2bis della Legge 122 del 30.07.2010 in ordine al divieto di superamento nel triennio 2011/2013 dell'ammontare complessivo delle risorse destinate al trattamento accessorio dell'anno 2010;
- del documento del 10.02.2011 interpretativo delle disposizioni di cui alla legge 122/2010 approvato dalla Conferenza delle Regioni e delle Province autonome con valore di applicabilità diretta presso la Regioni e le Aziende del SSN e delle modifiche apportate allo stesso in data 13.10.2011 recepite con D.G.R. n. 1783/2011;
- degli indirizzi tecnico-operativi a completamento del documento della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome di cui alla D.G.R. n. 108/2012;
- del documento Conferenza Regioni e Province Autonome del 07.02.2013 di modifica al documento interpretativo approvato dalla Conferenza delle Regioni e delle Province autonome del 10.02.2011 e recepito dalla Regione Emilia-Romagna con D.G.R. 705/2013.

le parti si sono impegnate a verificare entro il 15.02.2014 le conclusioni raggiunte con l'accordo siglato il 10.12.2013 in ordine alla quantificazione della consistenza dei fondi contrattuali in relazione alla sussistenza delle condizioni ivi declinate.

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

Per i Direttori di Struttura Complessa e Semplice, il mancato raggiungimento dell'obiettivo individuale inerente la realizzazione del processo "a cascata" di assegnazione e comunicazione degli obiettivi nelle singole strutture, comporta un abbattimento individuale della retribuzione di risultato in misura pari al 10% della quota individuale spettante.

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.

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 2014 e la relativa corresponsione della retribuzione di risultato verrà effettuata entro i due mesi seguenti, salvo eventi eccezionali comportanti uno slittamento dei tempi.

Relazione tecnico-finanziaria relativa all'accordo del 09.12.2013 con le OO.SS. dell'Area della Dirigenza Medica, avente come oggetto: "Accordo aziendale concernente la retribuzione di risultato per l'anno 2013 – Area Dirigenza Medica".

L'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 3.242.934,22.

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.

Delle risorse che costituiscono il fondo, la quota parte di euro 1.439.309,78 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 1.764.906,00
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