ACCORDO AZIENDALE CONCERNENTE LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO PER L'ANNO 2014 – DIRIGENZA MEDICA

Il giorno 27 ottobre 2014 tra l'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Parma e la rappresentanza sindacale della Dirigenza Medica, si conviene e sottoscrive quanto segue.

Premessa

La retribuzione di risultato è basata sui principi definiti dalla contrattazione collettiva nazionale ed in ambito aziendale è strettamente correlata alla realizzazione degli obiettivi specifici dei Dipartimenti e delle Strutture organizzative aziendali, concordati con i Direttori dei Dipartimenti e con i Direttori e Responsabili delle Strutture Organizzative aziendali (strutture complesse/semplici), in sede di negoziazione di budget per l'anno 2014.

1) Criteri generali

In riferimento all'impianto generale dell'istituto contrattuale della retribuzione di risultato adottato con i precedenti accordi aziendali, vengono confermati i seguenti criteri generali:

a. definizione di un sistema premiante collegato al raggiungimento degli obiettivi di équipe assegnati alle articolazioni aziendali (Dipartimenti/Strutture complesse e semplici), secondo i risultati prefissati in occasione della negoziazione di budget 2014;
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 (v. documento budget 2014);
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 (verbali delle riunioni riportanti le firme dei presenti, obiettivo della riunione, contenuti delle discussioni, decisioni prese, ecc.) da far pervenire alla Direzione aziendale entro la data stabilita dalla direzione medesima;
e. chiarezza e trasparenza con riferimento al risultato atteso, agli indicatori, alle modalità e strumenti per la verifica (v. schede obiettivi specifici-documento di budget 2014);
f. valutazione dei Direttori/Responsabili delle strutture complesse e semplici sulle modalità adottate nel processo di assegnazione degli obiettivi, sul rispetto dei tempi definiti dalla Direzione aziendale, sull'invio delle evidenze necessarie.

Per l'anno 2014 viene prevista la valutazione dei Direttori di Dipartimento, Direttori di Struttura Complessa e Responsabili di Struttura Semplice Dipartimentale in ordine alla verifica dell'andamento e del conseguimento degli obiettivi negoziati in sede di budget, che si esplica mediante l'analisi della reportistica di monitoraggio infrannuale e mediante l 'effettuazione di incontri direzionali con il Comitato di budget, con particolare riferimento ad obiettivi ritenuti critici, e mediante l'eventuale inoltro di relazioni esplicative richieste dalla Direzione aziendale in caso di mancato conseguimento, nonché mediante l'inoltro di relazione annuale di andamento e conseguimento degli obiettivi di budget.

I criteri generali sopra delineati si estendono ai Professori e Ricercatori Universitari, che svolgono attività assistenziale presso l'Azienda, in applicazione degli artt. 5 e 6 del D.Lgs. 517/99.

2) Obiettivi 2014

La corresponsione della retribuzione di risultato è connessa al conseguimento degli obiettivi concertati con i Direttori di Struttura Complessa e dei Responsabili di Struttura Semplice Dipartimentale in occasione della negoziazione del budget 2014.

Assumono pertanto particolare rilevanza gli obiettivi oggetto di incentivazione riportati nelle schede di budget 2014 per ciascuna Struttura Complessa e Struttura Semplice Dipartimentale e definiti con riferimento alle specifiche aree di attività sottoelencate:

- Produzione e costi
- Standard di servizio - Pianificazione della durata di degenza
- Qualità - Appropriatezza
- Altri obiettivi - Azioni in ambito ICT

Costituiscono altresì obiettivi individuali dei Direttori di Struttura Complessa e dei Responsabili di Struttura Semplice Dipartimentale, le modalità adottate nel processo di assegnazione degli obiettivi e l'invio delle evidenze necessarie alla Direzione Aziendale nonché la verifica dell'andamento e conseguimento degli obiettivi negoziati in sede di budget e oggetto di incentivazione al Direttore di dipartimento.

Costituisce altresì obiettivo individuale dei Direttori di Dipartimento la verifica del conseguimento degli obiettivi negoziati dalle Strutture Complesse e Strutture Semplici Dipartimentali tramite l'invio alla Direzione Aziendale della relazione annuale.

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

3) Processo di attribuzione degli obiettivi

Il processo annuale di assegnazione degli obiettivi negoziati, si realizza secondo la seguente sequenza, in relazione alla "cascata" delle responsabilità:

- La Direzione Strategica aziendale concerta con i Direttori di Struttura Complessa e Semplice Dipartimentale gli obiettivi di équipe in sede di negoziato di budget;

- Direttori di Struttura Complessa e Semplice, attraverso appositi incontri interni alle proprie strutture, attribuiscono formalmente gli obiettivi di équipe a tutti di Dirigenti di afferenza;
- Nel corso delle suddette riunioni:
  - vengono attribuiti gli obiettivi;
  - viene formalizzato il contributo e l'accettazione da parte di tutti i dirigenti medici coinvolti;
  - vengono formalizzate le evidenze in uno specifico verbale da trasmettere alla Direzione aziendale.

4) 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 in relazione al conseguimento degli obiettivi di équipe assegnati alle articolazioni/strutture di riferimento e per i Direttori di Dipartimento, Direttori di Struttura Complessa e Responsabili di Struttura Semplice Dipartimentale relativamente agli obiettivi individuali indicati nel precedente art. 2);
- in seconda istanza, da parte dell'Organismo preposto sulla base delle indicazioni regionali che perverranno in materia a seguito della costituzione dell'Organismo Indipendente di Valutazione per gli enti e le aziende del S.S.R. di cui alla deliberazione di Giunta Regionale n. 1520 del 11 settembre 2014.

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 sarà la seguente:

- totale se conseguiti in percentuale inferiore o pari al 70%;
- parziale e pari al 40% se conseguiti tra il 71% e l'80%;
- parziale e proporzionale alla percentuale di mancato raggiungimento se conseguiti tra l'81% e l'89%;
- nullo se conseguito tra il 90% ed il 100%

Per i Direttori di Dipartimento, i Direttori di Struttura Complessa e Semplice Dipartimentale, il mancato raggiungimento degli obiettivi individuali indicati nel precedente art. 2, comporta un abbattimento della retribuzione di risultato, in misura pari a - 10% della quota individuale spettante.

Le quote derivanti dal mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi di équipe da parte dei dirigenti medici nonché dal mancato raggiungimento degli obiettivi individuali dei Direttori, vengono riassegnate al Fondo contrattuale di pertinenza per l'esercizio successivo.

L'esito complessivo del processo valutativo costituisce oggetto di informazione successiva alla rappresentanza sindacale.

5) Consistenza, finalizzazione e ripartizione delle risorse finanziarie per l'anno 2014

L'entità complessiva del Fondo della retribuzione di risultato per l'esercizio 2014, determinata sulla base della tabella allegata al presente Accordo, risulta pari a € 3.422.440,36 tenuto conto del Verbale d'intesa sottoscritto tra le parti in data 29 settembre 2014 relativamente alla destinazione al fondo della retribuzione di risultato dei residui del fondo di perequazione relativi all'anno 2013 , sulla base del parere ARAN trasmesso dalla RER in data 19.02.2013.

Tali risorse vengono ripartite e finalizzate con le seguenti modalità:

Premio per il conseguimento degli obiettivi di équipe negoziati in budget	€ 1.576.201,92
Premio per il conseguimento dell'obiettivo "continuità assistenziale	€ 1.807.520,00
Progetto "Medico Competente e Medico Autorizzato"	€ 3.718.44
Applicazione Accordo Progetto Sociale 7/2/2008	€ 15.000,00
Attività di Elisoccorso	€ 20.000,00
TOTALE	€ 3.422.440,36

A conferma di quanto previsto nei precedenti Accordi aziendali ed in attuazione dell'art. 8 p.2 del documento regionale 27/3/2001, applicativo degli artt. 5 e 6 del D.lgs 517/99 e del Protocollo d'Intesa tra la Regione Emilia Romagna e le Università degli Studi di Bologna, Ferrara, Modena e Parma, le risorse finalizzate al trattamento economico di risultato dei professori e ricercatori universitari, confluiscono nel limite delle risorse destinate al personale universitario e non son ricomprese nel Fondo contrattuale sopra dettagliato, di esclusiva pertinenza dei dirigenti medici ospedalieri.

6) Determinazione e corresponsione delle quote individuali di retribuzione di risultato

Premio per il conseguimento degli obiettivi di équipe negoziati in budget

La retribuzione di risultato è corrisposta a consuntivo dei risultati totali o parziali raggiunti. Le quote individuali spettanti a ciascun dirigente medico a consuntivo, vengono determinate in relazione ai seguenti criteri:

1. valorizzazione delle quote spettanti a ciascun dirigente medico, risultanti dall'attribuzione di un coefficiente correlato alla tipologia di incarico dirigenziale conferita, come di seguito indicato:

Tipologia di incarico	**coefficiente**
Direzione di dipartimento	1,8
Direzione di struttura complessa	1,7
Direzione di struttura semplice dipartimentale	1,6
Direzione di struttura semplice di unità operativa	1,5
Incarico di alta professionalità trasversale	1,5
Incarico di alta professionalità	1,5
Incarico di case manager esperto	1,5
Incarico di case manager	1

2. grado di raggiungimento degli obiettivi complessivi di équipe (sia di dipartimento sia di struttura complessa e semplice) a seguito dell'espletamento del processo valutativo delineato al precedente art. 4.

Le quote derivanti dal mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi di équipe, nonché dal mancato raggiungimento degli obiettivi individuali dei Direttori vengono riassegnate al Fondo di pertinenza per l'esercizio successivo.

Le quote individuali che si liberano in corso d'anno per effetto delle assenze prodottesi, vengono ridistribuite all'équipe della stessa Unità Operativa/Struttura, in termini proporzionali ai giorni di effettivo servizio assicurato da ciascun dirigente.

Per quanto riguarda l'individuazione delle tipologie di assenza dal servizio, vengono confermate quelle utilizzate e definite in precedenti Accordi aziendali, ad eccezione del ricovero ospedaliero per malattia che ai fini dell'erogazione delle quote di retribuzione di risultato, viene considerata come presenza.
I criteri generali sopra delineati si estendono ai Professori e ricercatori universitari che svolgono attività assistenziale presso l'Azienda, in applicazione degli artt. 5 e 6 del D.lgs 517/99.

7) Clausole attuative

1. il presente Accordo concerne il periodo 1.1.2014 – 31.12.2014;
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;
3. il processo di verifica annuale a consuntivo dei risultati raggiunti in ordine agli obiettivi di équipe negoziati in budget, assegnati alle articolazioni/strutture aziendali, dovrà concludersi entro e non oltre il 30 aprile 2015 e la relativa corresponsione della retribuzione di risultato verrà effettuata entro e non oltre i due mesi seguenti, salvo eventi eccezionali comportanti uno slittamento dei tempi.

8) Disposizioni finali

Le conclusioni raggiunte con il presente accordo saranno verificate tra le parti in sede di informazione sull'esito complessivo del processo valutativo di cui al precedente art. 4.

Parma, 27 ottobre 2014

Letto, approvato e sottoscritto

Azienda Ospedaliero-Universitaria di Parma

Organizzazioni Sindacali

ANAAO ASSOMED

AAROI EMAC

CGIL MEDICI

CIMO

ANPO-ASCOTI-FIALS

FVM

CISL MEDICI

FASSID

Federazione medici aderente UIL

AREA DIRIGENZA MEDICA - CCNL DEL S.S.N. 2006-2009 -

RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PREMIO PER LA QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE
(ART. 11 - 2° biennio economico 2008-2009)
ANNO 2014

FONDO AZIENDALE		**€ 3.422.440,36**
DISPONIBILITA' RISORSE:		
► FONDO 2010		1.788.555,45
► Riduzione risorse in applicazione co 2 art. 12 CCNL 03.11.2005 (extra-moenia)	-	58.001,98
► residui 2013		115.928,35
► Adeguamento ex-art. 53 CCNL 08.06.2000 (DOTAZIONE ORGANICA)		19.171,07
► Residui Fondo di Perequazione anni 2003-2013 (verbale d'intesa sottoscritto 09.12.2013)		338.069,03
SUB-TOTALE		**2.203.721,92**
► Incremento dal Fondo Art. 10		**1.215.000,00**
► Incremento Progetto "Medico autorizzato e Medico competente"		**3.718,44**
TOTALE DISPONIBILITA'		**3.422.440,36**

RIPARTIZIONE/UTILIZZO/ RISORSE

		UTILIZZO
► **PREMIO OBIETTIVI D'EQUIPE NEGOZIATI IN BUDGET**	**€**	**1.576.201,92**
► **PREMIO OBIETTIVO CONTINUITA' ASSISTENZIALE (proiezione 7 mesi su 12)**	**€**	**1.807.520,00**
► **PROGETTO FUNZIONI MEDICO COMPETENTE E MEDICO AUTORIZZATO**	**€**	**3.718,44**
► **ATTIVITA' DI ELISOCCORSO**	**€**	**20.000,00**
► **APPLICAZIONE ACCORDO PROGETTO SOCIALE 7/2/2008**	**€**	**15.000,00**
TOTALI		**3.422.440,36**