



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

25 05/12/2014
30 - 10/12/2014

Al Collegio Sindacale

Relazione illustrativa relativa all'accordo del 27.10.2014 con le OO.SS. dell'Area della Dirigenza Medica, avente come oggetto: "Accordo aziendale concernente la retribuzione di risultato per l'anno 2014 – Area Dirigenza Medica", recepito con deliberazione n. 310 del 30.12.2013.

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 2014.

Per l'anno 2014 è stato confermato l'impianto generale della retribuzione di risultato così come delineato nei precedenti accordi aziendali, ribadendo 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;
- 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/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.

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 2014:

- 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 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.

Per i Direttori di Dipartimento costituisce obiettivo individuale 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 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 Complessa e Semplice Dipartimentale relativamente agli obiettivi individuali come più sopra declinati.

In seconda istanza, l'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 SSN di cui alla deliberazione di Giunta Regionale n. 1520 del 11.09.2014, 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 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 2015 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 27.10.2014 con le OO.SS. dell'Area della Dirigenza Medica, avente come oggetto: "Accordo aziendale concernente la retribuzione di risultato per l'anno 2014 – 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 3.422.440,36. L'ammontare delle risorse a disposizione tiene conto di quanto sottoscritto tra le parti con verbale di intesa del 29.09.2014, relativamente alla destinazione al fondo della retribuzione di risultato dei residui del fondo di perequazione relativi all'anno 2013 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 al fondo della retribuzione di risultato le risorse residue del fondo di perequazione relative all'anno 2013, oltre alla quota dello stesso accantonata pari a Euro 60.000,00, finalizzata originariamente ad interventi di riorganizzazione dell'attività libero-professionale, da formalizzarsi con specifico verbale di intesa tra le parti.

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 1.576.201,92 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 1.807.520,00
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