ACCORDO AZIENDALE CONCERNENTE LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO PER L'ANNO 2014-AREA DIRIGENZA SANITARIA,TECNICA,PROFESSIONALE ED AMMINISTRATIVA

Il giorno 25 febbraio 2015 tra l'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Parma e la Rappresentanza Sindacale dell'Area della Dirigenza Sanitaria, Tecnica,Professionale ed Amministrativa

premesso e considerato :

- che con il presente atto negoziale si procede alla formalizzazione del sistema di retribuzione di risultato per l'anno 2014 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 2014 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 dell'organismo preposto sulla base delle indicazioni regionali 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 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 2014

A fronte delle risorse finalizzate nell'anno 2013, permane nel fondo dell'anno 2014 a titolo di residuo la somma pari ad € 3.507,39.

Pertanto, l'entità complessiva del fondo della retribuzione di risultato per l'esercizio 2014, così come definita nell'accordo di costituzione dei fondi contrattuali per l'anno 2014 sottoscritto in data 25.02.2014, risulta pari ad € 319.053,44.

Tali risorse sono ripartite e finalizzate nel seguente modo:

- ✓ Premio per il conseguimento degli obiettivi di équipe = € 283.137,84

Premio finalizzato al riconoscimento dell'apporto individuale reso per lo svolgimento di attività di particolare responsabilità in ambito aziendale = € 11.000,00

- ✓ Premio per il conseguimento dell'obiettivo "continuità assistenziale" = € 8.000,00
- ✓ Progetto "Funzioni Esperto Qualificato" = € 9.915,60
- ✓ Progetto aziendale a carattere sociale = € 7.000,00

TOT = € 319.053,44

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 lo svolgimento di attività di particolare responsabilità in ambito 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 lo svolgimento di attività di particolare responsabilità in ambito aziendale.*

Nel contesto delle risorse finanziarie disponibili per la gestione della retribuzione di risultato inerente l'anno 2014, una quota parte del fondo viene riservata alla Direzione Aziendale quale premio finalizzato al riconoscimento dell'apporto individuale reso per lo svolgimento di attività di particolare responsabilità in ambito aziendale.

I professionisti interessati 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 1.01.2014/31.12.2014.

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 nonché dell'art. 55 del D.lgs 150/2009.

Parma, 25 febbraio 2015

Letto, approvato e sottoscritto

Azienda Ospedaliero-Universitaria di Parma

OO.SS

ANAAO ASSOMED

Dirigenza Sanitaria SNABI

FP CGIL

FASSID SINAFO

CISL FP

UIL FPL

FEDIR SANITA'