

## ACCORDO AZIENDALE CONCERNENTE LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO PER L'ANNO 2015-AREA DIRIGENZA SANITARIA,TECNICA,PROFESSIONALE ED AMMINISTRATIVA

Il giorno 20 novembre 2015 tra l'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Parma e la Rappresentanza Sindacale dell'Area della Dirigenza Sanitaria, Tecnica, Professionale ed Amministrativa

**premessi e considerati :**

- che con il presente atto negoziale si procede alla formalizzazione del sistema di retribuzione di risultato per l'anno 2015 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 2015 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:

- in prima istanza, da parte della Direzione Strategica Aziendale per tutti i Dirigenti circa il conseguimento degli obiettivi assegnati alle articolazioni/strutture di riferimento;
- in seconda istanza, da parte dell'Organismo Aziendale di Supporto (OAS) costituito con atto n. 124 del 11.03.2015 sulla base delle indicazioni pervenute o che perverranno in materia da parte 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, la retribuzione di risultato sarà corrisposta secondo le seguenti percentuali:

- ❖ al 100% se i risultati saranno conseguiti in percentuale maggiore o uguale al 90%;
- ❖ in misura proporzionale ai risultati raggiunti qualora i medesimi siano conseguiti in percentuale compresa tra 81% e 89%;
- ❖ in misura pari al 60% se i risultati saranno conseguiti tra il 71% e l'80%;
- ❖ nessuna corresponsione se i risultati saranno conseguiti in percentuale inferiore o pari al 70%.

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

L'entità complessiva del Fondo della retribuzione di risultato per l'esercizio 2015, determinata sulla base dell'Accordo di costituzione dei fondi contrattuali sottoscritto in data 20 novembre 2015, risulta pari a € 383.930,78.

Tali risorse vengono ripartite e finalizzate con le seguenti modalità:

Premio per il conseguimento degli obiettivi di équipe negoziati in budget	€ 339.015,18
Premio finalizzato al riconoscimento dell'apporto individuale reso per lo svolgimento di attività di particolare responsabilità in ambito aziendale	€ 20.000,00
Premio per il conseguimento dell'obiettivo "continuità assistenziale"	€ 8.000,00
Progetto "Funzioni Esperto qualificato"	€ 9.915,60
Applicazione aziendale a carattere sociale	€ 7.000,00
TOTALE	€ 383.930,78

### 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	<b>2,2</b>
Direzione di struttura semplice in staff/Direzione di struttura semplice di U.O.	<b>1,8</b>
Incarico di alta specializzazione trasversale	<b>1,6</b>
Incarico di alta specializzazione	<b>1,5</b>
Incarico di Case manager esperto	<b>1,3</b>
Incarico di Case manager	<b>1,2</b>
Funzionari tecnici universitari	<b>1,3</b>

**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 che si liberano in corso d'anno per effetto delle assenze prodottesi vengono ridistribuite, in termini proporzionali ai giorni di effettivo servizio e in base ai coefficienti sopra indicati riferiti a 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.

**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 2015, 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 finali e attuative**

1. Il presente accordo concerne il periodo 1.01.2015/31.12.2015.
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. La Direzione Aziendale sottolinea l'esigenza di rivedere per l'anno 2016 le modalità di riconoscimento dell'obiettivo della continuità assistenziale in funzione della situazione delle specifiche UU.OO. e dei singoli professionisti, anche alla luce dell'applicazione della Legge 66/2003.

CCP

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

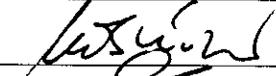
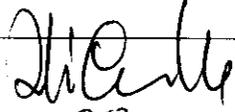
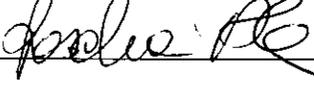
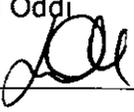
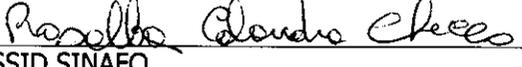
*[Handwritten signatures]*

Parma, 20 novembre 2015

Letto, approvato e sottoscritto

**Delegazione di parte pubblica**

**Delegazione sindacale**

Dott. Antonio Balestrino		ANAAO-ASSOMED Dirigenza Sanitaria SNABI	
Dott.ssa Simona Girolodi			
Dott.ssa Laura Oddi		FP CGIL	
		FASSID SINAFO	
		CISL FP	
		UIL FPL	
		FEDIR SANITA'	