

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



**ACCORDO AZIENDALE CONCERNENTE LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO PER L'ANNO 2017  
- DIRIGENZA MEDICA**

Il giorno 19 giugno 2017, presso l'ufficio del Direttore della S.C. Area Economica dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Parma, a seguito della certificazione positiva espressa in data 14 giugno 2017 dal Collegio Sindacale, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 40 bis del D.Lgs. n. 165/2001, le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale sottoscrivono in via definitiva l'Accordo aziendale concernente la retribuzione di risultato per l'anno 2017- dirigenza medica nel testo allegato.

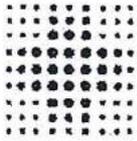
Parma, 19 giugno 2017

Letto, approvato e sottoscritto

Delegazione di parte pubblica

Delegazione sindacale

Dott. Antonio Balestrino	<i>[Signature]</i>	ANAAO-ASSOMED	<i>[Signature]</i>
Dott.ssa Laura Oddi	<i>[Signature]</i>	CIMO	<i>[Signature]</i>
		AARCI-EM.A.C	<i>[Signature]</i>
		CGIL MEDICI	<i>[Signature]</i>
		FVM	<i>[Signature]</i>
		CISL MEDICI	
		FASSID	<i>[Signature]</i>
		ANPO-ASCOTI-FIALS	<i>[Signature]</i>
		FM aderente UI	<i>[Signature]</i>



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



## IPOTESI DI ACCORDO AZIENDALE CONCERNENTE LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO PER L'ANNO 2017 – DIRIGENZA MEDICA

Il giorno 05 giugno 2017 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/semplifici), in sede di negoziazione di budget per l'anno 2017.

### 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:

- 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 2017;
- processo "a cascata" nell'attribuzione degli obiettivi in relazione alle responsabilità gestionali individuate nell'ambito dell'organizzazione aziendale;
- attribuzione di obiettivi di équipe connessi alla retribuzione di risultato (v. documento budget 2017);
- 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;
- chiarezza e trasparenza con riferimento al risultato atteso, agli indicatori, alle modalità e strumenti per la verifica (v. schede obiettivi specifici-documento di budget 2017);
- 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 2017 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 2017

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 2017.

Assumono pertanto particolare rilevanza gli obiettivi oggetto di incentivazione riportati nelle schede di budget 2017 per ciascuna Struttura Complessa e Struttura Semplice Dipartimentale.

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;
- I Direttori di Struttura Complessa e Semplice, attraverso appositi incontri interni alle proprie strutture, attribuiscono formalmente gli obiettivi di équipe a tutti i 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);
- successivamente, da parte dell'Organismo Aziendale di Supporto (OAS) costituito con atto n. 124 del 11.03.2016 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, per quanto concerne l'appropriatezza metodologica del percorso valutativo.

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%.

*[Handwritten signatures and initials]*

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.

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 2017.

L'entità complessiva provvisoria del Fondo della retribuzione di risultato per l'esercizio 2017, determinata sulla base dell'Accordo aziendale concernente la provvisoria quantificazione ed utilizzazione dei fondi contrattuali dell'area della dirigenza medica per l'esercizio 2017 sottoscritto in data 05.06.2017, risulta pari a € 3.271.138,33.

Tali risorse vengono ripartite e finalizzate con le seguenti modalità:

Premio per il conseguimento degli obiettivi di équipe negoziati in budget	€ 1.422.419,89
Premio per il conseguimento dell'obiettivo "continuità assistenziale"	€ 1.830.000,00
Progetto "Medico Competente e Medico Autorizzato"	€ 3.718,44
Applicazione Accordo Progetto Sociale 7/2/2008	€ 15.000,00
TOTALE	€ 3.271.138,33



Le risorse sopra delineate potranno subire variazioni in ordine alle modifiche delineate nell'accordo sulla quantificazione dei fondi contrattuali, da definirsi in sede di verifica a consuntivo dei fondi stessi.

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 la 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 sono 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.

*[Handwritten signatures and initials]*

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, 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.

Analogamente qualora residuino quantità economiche rispetto alle risorse sopra finalizzate all'obiettivo della continuità assistenziale, le medesime confluiranno nelle risorse finalizzate al premio per il conseguimento degli obiettivi di équipe negoziati in 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.

### 7) Clausole attuative

1. Il presente Accordo concerne il periodo 01.1.2017 – 31.12.2017.
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 si concluderà di norma entro il 30 aprile, per dar corso al pagamento delle quote individuali entro luglio 2018.

### 8) Disposizioni finali

1. 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, 05 giugno 2017

Letto, approvato e sottoscritto



#### Delegazione di parte pubblica

#### Delegazione sindacale

Dott. Antonio Balestrino		ANAAO-ASSOMED <i>PER PRESA USUO</i>
Dott.ssa Laura Oddi		CIMO <i>Wassil...</i>
		AAROI-EM.A.C <i>Fuse...</i>
		CGIL MEDICI <i>M...</i>
		FVM <i>M...</i>
		CISL MEDICI <i>A...</i>
		FASSID <i>H...</i>
		ANPO-ASCOTI-FIALS <i>A...</i>
		FM aderente UIL <i>A...</i>