

SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Ferrara

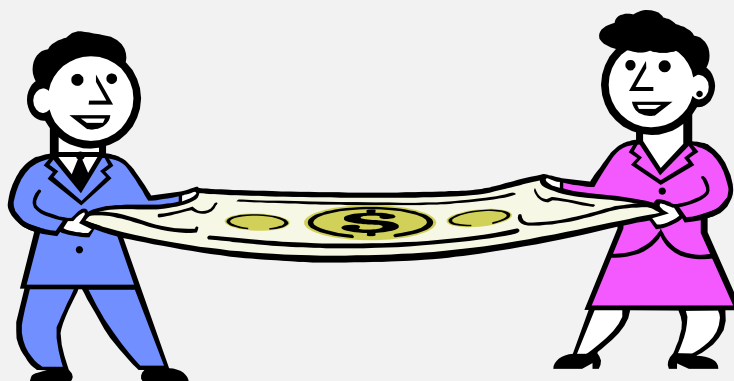
Ferrara, 16 Luglio 2009

Area DIRIGENZA MEDICA

ACCORDO DECENTRATO
per la definizione della

* RETRIBUZIONE di
RISULTATO *

- ANNO 2009 -



RICHIAMATI:

- il D.Lgs. 502/92 e successive modificazioni;
- il CCNL dell'Area Dirigenziale Medica e Veterinaria del 17 ottobre 2008 parte normativa quadriennio 2006 - 2009 e parte economica 2006 – 2007, con particolare riferimento all'art. 26: "Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale";
- l'Accordo Decentrato per l'Area della Dirigenza Medica sottoscritto in data 7.5.2009 per la definizione della Retribuzione di Risultato – ANNO 2008;
- Il D.L. n° 112 del 25 giugno 2008 convertito in Legge n° 133 del 6 agosto 2008;
- La Delibera di Giunta della R.E.R. n° 306 del 23.3.2009, contenente le Linee di Indirizzo Regionali in applicazione dell'art. 5 del CCNL 17.10.2008 sopra richiamato;

Parte 1^ OBIETTIVI PER L'ANNO 2009:**LE PARTI PRENDONO ATTO di quanto segue:**

In sede di negoziazione del Budget 2009 la Direzione Aziendale ha formalizzato ed assegnato, ai Direttori di Macrostruttura e di Dipartimento, specifici obiettivi di risultato per l'anno 2009, che devono essere realizzati da parte del personale Dirigente dell'Area Negoziabile di riferimento.

Le linee strategiche che orientano l'attribuzione degli obiettivi 2009 riguardano principalmente:

- Integrazione Interaziendale dei Dipartimenti di Medicina di Laboratorio dell'Azienda USL e dell'Azienda Ospedaliero Universitaria di Ferrara
- Sviluppo del sistema informativo in linea con le indicazioni Regionali
- Contenimento della spesa relativa ai principali fattori produttivi, personale e beni e servizi
- Razionalizzazione organizzativa delle risorse umane
- Risparmio energetico
- Razionalizzazione degli autoveicoli
- Verifica dell'impiego appropriato dei farmaci
- Implementazione nuovo modello organizzativo dell'Assistenza Ambulatoriale
- Applicazione nuovo modello di Orario di Servizio e di Lavoro nel Dipartimento di Sanità Pubblica
- Piano Regionale di Prevenzione, con particolare riferimento a malattie infettive e sicurezza negli ambienti di lavoro
- Percorsi di continuità assistenziale e promozione della salute per le persone con disturbo mentale, in integrazione con l'Università;
- Riduzione della prescrizione degli esami di Laboratorio nelle Unità Operative Ospedaliere;
- Uniformità nella prescrizione farmaceutica ospedaliera;
- Razionalizzazione nel ricorso a trasporti in ambulanza.

Tutti gli obiettivi sono costruiti con la finalità di perseguire strategie aziendali il più possibile condivise con tutto il personale Dirigente nel suo complesso e in tale ottica l'attribuzione delle quote economiche a titolo di retribuzione di risultato risponde alla suddivisione delle rispettive competenze interne ed a criteri che permettono di garantire la coerenza tra la destinazione delle risorse disponibili e gli obiettivi da raggiungere.

Il Dirigente Responsabile del C.D.R. si fa carico di portare a conoscenza di tutti i componenti (anche delle altre Aree Negoziabili) l'obiettivo posto e le azioni da realizzare per il suo conseguimento secondo le indicazioni fornite dalla Direzione Generale, allo scopo di realizzare l'obiettivo della massima condivisione possibile. Tale informazione costituisce specifico obiettivo per il Dirigente Responsabile del C.D.R. e quindi elemento per la valutazione dello stesso.

I Dirigenti con incarico di Direttore di Macrostruttura / Presidio Ospedaliero rispondono della realizzazione di tutti gli Obiettivi assegnati alla struttura di competenza.

Gli obiettivi di cui sopra si integrano con ulteriori obiettivi specifici predisposti da ogni Direttore di Dipartimento o, in sua assenza, dai Direttori di Unità Operativa che partecipano direttamente alla negoziazione di Budget.

Nell'ambito delle linee strategiche di programmazione di cui sopra, definite dall'Azienda e partecipate dalla Direzione a tutte le équipes attraverso l'informazione a livello di Dipartimento, Struttura Complessa e Semplice, il sistema con cui attribuire la retribuzione di risultato dell'Azienda USL di Ferrara deve:

1) orientare i comportamenti dei Dirigenti verso il perseguimento degli obiettivi aziendali in stretta connessione ai risultati previsti in sede di Budget 2009;

2) premiare ciascun Dirigente in funzione sia del reale grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati all'unità operativa di appartenenza in relazione all'apporto dallo stesso fornito, sia supplendo eventuali carenze dei colleghi e quindi affermare una concreta solidarietà tra tutti gli operatori di uno stesso gruppo di lavoro.

Esso in particolare:

- garantisce la distribuzione di tutto il Fondo in caso di raggiungimento degli obiettivi pur con il mancato o parziale concorso di alcuni Dirigenti, assegnando le risorse non distribuite a chi ha maggiormente contribuito al raggiungimento degli stessi;
- garantisce la partecipazione di tutti i medici al potenziale raggiungimento degli obiettivi;
- penalizza chi non raggiunge l'obiettivo individuale proporzionalmente alla % di mancato raggiungimento.

Nell'ipotesi di raggiungimento dell'obiettivo di équipe, la quota incentivante non corrisposta al singolo va ridistribuita all'équipe.

In tale caso il Dirigente Responsabile del C.D.R. o dell'Unità Operativa, previo confronto interno con i componenti della équipe, fornirà al Dipartimento Risorse Umane la segnalazione del mancato raggiungimento dell'obiettivo da parte del Dirigente con indicazione della percentuale e delle modalità di redistribuzione agli altri dirigenti.

Lo stato di realizzazione degli obiettivi è verificato annualmente dal Nucleo di Valutazione, secondo le procedure regolamentari in vigore. La valutazione negativa in ordine alla realizzazione degli obiettivi di risultato assegnati ai dirigenti, determina per l'anno in corso conseguenze solo economiche, influenzando sulla corresponsione del saldo della retribuzione di risultato e viene comunicata all'Ufficio Valutazione per l'inserimento nel fascicolo personale, all'attenzione del Collegio Tecnico.

Nel caso di parziale mancato raggiungimento dell'obiettivo assegnato la quota economica viene ridotta ed attribuita secondo le seguenti percentuali.

% raggiungimento obiettivo	% quota economica riconosciuta
Da 1 a 20 %	5 %
Da 21 a 40 %	25 %
Da 41 a 55 %	50 %
Da 56 a 75 %	75 %
Da 76 a 100 %	100 %

Parte 2^: FINANZIAMENTO DEI FONDI E RIPARTIZIONE DELLE QUOTE ECONOMICHE:

VISTA la delibera n. 180 del 15/06/2009, con cui tra l'altro, per l'Area Dirigenziale Medica e Veterinaria, si è proceduto a determinare in via provvisoria i FONDI AZIENDALI per gli anni 2008 e 2009, nelle more della sottoscrizione del C.C.N.L. del relativo biennio economico;

DATO ATTO che, come risulta dagli allegati alla citata delibera, il Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale, determinato in via provvisoria per l'anno 2009, ammonta, per l'**Area Dirigenziale Medica a € 2.079.244,86** e che, in base ai dati contabili agli atti del Dipartimento Gestione Risorse Umane, risultano residui non spesi dei Fondi di Finanziamento relativi all'anno 2008, per complessivi **€ 532.724,34**, che possono essere portati ad incremento del Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale per l'anno 2009;

Tutto ciò premesso, LE PARTI CONCORDANO:

- 1) di stabilire che, per l'Area della **DIRIGENZA MEDICA** il Fondo Iniziale 2009 per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale, determinato in via provvisoria con la succitata delibera n. 180/2009, viene incrementato di **€ 532.724,34**, talché il **Fondo spendibile per l'anno 2009** risulta essere di **€ 2.611.969,00**;
- 2) di stabilire l'erogazione della **quota individuale** al personale dirigente a tempo indeterminato dell'**Area della Dirigenza Medica**, con il seguente importo annuo lordo: **€ 5.352,00**.
- 3) di stabilire che l'acconto viene erogato mensilmente a tale personale dirigente nella misura del 50% dell'intera quota individuale spettante (**ovvero € 223 lordi/mese**);
- 4) di prevedere che, ai **nuovi dirigenti assunti a tempo indeterminato**, la quota individuale spettante di cui ai punti precedenti venga erogata dopo un anno dalla relativa assunzione a tempo indeterminato;
- 5) di dare atto che, per le **decurtazioni in caso di assenza**, oltre che applicarsi le trattenute dell'art. 71 comma 1 della D.L. 112/08, convertito nella Legge n° 133 del 6 agosto 2008:
 - si opera la trattenuta in caso di **assenza per malattia e infortunio sul lavoro**, dopo il 60° giorno di assenza nell'anno, per il periodo di assenza corrispondente, fatto salvo che il dirigente assente durante un intero semestre non ha diritto ad alcuna quota incentivante per lo stesso periodo;
 - in caso di **assenza per gravidanza e puerperio**, è corrisposta la quota individuale mensile corrispondente al periodo di astensione obbligatoria di complessivi 5 mesi;
- 6) di prevedere che il **saldo** relativo alla quota individuale percepita in acconto a titolo di retribuzione di risultato per l'anno 2009, avvenga di massima entro il mese di maggio 2010, in conformità delle accertate disponibilità finanziarie e fatta salva la conclusione, con esito positivo, della verifica operata dal Nucleo di Valutazione sul raggiungimento degli obiettivi di risultato da parte del personale dirigente. A chiusura del saldo la Direzione si impegna a comunicare alle OO.SS. i residui non attribuiti, il cui impiego sarà deciso previo confronto con le OO.SS. medesime.
- 7) di riservarsi l'eventuale **revisione** dei contenuti economici del presente Accordo, dopo la formale sottoscrizione del C.C.N.L. biennio economico 2008 - 2009.

Il presente Accordo ha validità a decorrere dal 01/01/2009.

Ferrara, 16.7.2009

LETTO, CONFERMATO E SOTTOSCRITTO:

La DIREZIONE AZIENDALE:

Le OO.SS. AREA DIRIGENZA MEDICA: