



ARCISPEDALE S. ANNA - AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA
DI FERRARA

Servizio Sanitario Nazionale  Regione Emilia-Romagna

AREA DIRIGENZA MEDICA

**CONTRATTO INTEGRATIVO
AZIENDALE**

***RETRIBUZIONE DI RISULTATO
ANNO 2003***



ARCISPEDALE S. ANNA - AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA DI FERRARA

Servizio Sanitario Nazionale  Regione Emilia-Romagna

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELL'AREA DELLA DIRIGENZA MEDICA **ANNO 2003**

Il giorno 23 Luglio 2003 a seguito della contrattazione realizzatasi tra la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione sindacale dell'Area di contrattazione della dirigenza medica in ordine alla materia della retribuzione di risultato relativa all'anno 2003, si è addivenuti alla sottoscrizione del presente contratto integrativo aziendale, esplicitato nei sotto elencati punti:

Le parti preliminarmente convengono:

- A. sulla necessità di completare il processo della rilevazione dei carichi di lavoro entro Settembre 2003;
- B. sulla necessità di attivare specifici strumenti di controllo relativamente a circostanziate situazioni di non ottimale utilizzo delle risorse segnalate dalle OO.SS. con ritorno alle stesse dei riscontri effettuati.

Capitolo 1 – IL QUADRO DI RIFERIMENTO

La contrattazione aziendale si è realizzata in un contesto di particolare difficoltà, atteso che il C.C.N.L. dell'8 giugno 2000 relativo al quadriennio 1998-2001 è scaduto al 31 dicembre 2001 e che il processo negoziale a livello nazionale per il rinnovo contrattuale appare ancora lontano dall'essere compiuto. Ciò determina l'impossibilità di costruire un sistema di fondi contrattuali adeguato e la conseguente necessità di determinare in via provvisoria la consistenza dei fondi, avendo come riferimento l'insieme di risorse disponibili nell'esercizio 2002.

Quanto precede costituisce un vincolo fortemente limitante la possibilità di elaborare una politica di sviluppo del sistema premiante per l'area della dirigenza medica, particolarmente penalizzante nel momento in cui i professionisti appartenenti a tale area sono chiamati in prima persona ad attuare azioni e comportamenti finalizzati al contenimento dei costi, che assume particolare rilevanza per il sistema provinciale ferrarese, caratterizzato da evidenti problemi di squilibrio finanziario.

Le parti hanno assunto consapevolmente la responsabilità di definire per l'anno 2003 un contratto per la retribuzione di risultato che colleghi in modo coerente il funzionamento dell'organizzazione aziendale alle "Linee di indirizzo per la programmazione delle attività delle aziende sanitarie" formulate dalla Giunta Regionale Emilia Romagna con deliberazione n. 896/2003: in tal senso l'Azienda aveva già proceduto, nella conduzione del processo di budget, alla individuazione di obiettivi che hanno trovato piena elaborazione nelle "Azioni prioritarie per l'anno 2003" fissate

dalla Regione. Si fa riferimento, in particolare, allo sviluppo di una attenta politica del "farmaco" fondata da un lato sul potenziamento della distribuzione diretta e dall'altro sul miglioramento dell'appropriatezza prescrittiva.

Le parti sono consapevoli che il raggiungimento di questi obiettivi non può prescindere dalla partecipazione attiva e rigorosa dei professionisti medici, e prendono atto che l'invarianza delle risorse economiche disponibili non consente l'introduzione di particolari e più premianti forme di incentivazione.

Ciò ha indotto la delegazione di parte pubblica ad accogliere la sollecitazione avanzata dalle OO.SS. in ordine al sostanziale mantenimento del vigente regime di acconti, pur nella reciproca considerazione che la natura dell'istituto della retribuzione di risultato mal si concilia con un impianto di questo tipo.

Una politica di graduale e progressiva riduzione degli acconti appare sostenibile in presenza della concreta possibilità di un incremento delle risorse disponibili a seguito del nuovo CCNL e verrà perseguita dalle parti non appena si realizzeranno le condizioni per una sua applicazione. Allo stato attuale, le parti convengono che una riduzione degli acconti apparirebbe penalizzante per la dirigenza medica e dannosa per l'Azienda, in quanto potenzialmente in grado di demotivare il personale interessato e quindi di mettere in discussione la partecipazione che allo stesso viene richiesta per il raggiungimento degli obiettivi fissati.

In tale logica, le parti riconoscono che ove le azioni messe in campo in materia di "politica del farmaco" raggiungessero significativi risparmi, una quota dei proventi introitata dall'Azienda verrà utilizzata ad incrementare il fondo per la retribuzione di risultato relativo all'anno 2004 e con il presente accordo si impegnano ad orientare la contrattazione aziendale del prossimo esercizio nel senso sopra indicato, orientando le risorse di cui sopra in via prioritaria a:

- un fondo guardie e pronta disponibilità;
- un riconoscimento economico dell'attività svolta nei confronti della politica del farmaco.

Capitolo 2 – GLI OBIETTIVI DI BUDGET

Gli obiettivi incentivanti fanno riferimento a quanto è stato negoziato con i Dipartimenti sanitari nel corso della trattativa di budget per l'anno in corso.

Attraverso tale strumento sono stati concordati obiettivi di tipo economico ed obiettivi qualitativi ed organizzativi, espressione di una ripartizione degli incentivi del 60% sul fronte economico e 40% sul fronte qualitativo ed organizzativo.

In particolare i primi obiettivi negoziati fanno riferimento a possibili risparmi in ordine ai fattori produttivi che possono essere influenzati dalle scelte dipartimentali, oppure attraverso un recupero sul fronte della spesa farmaceutica provinciale legato ad una corretta politica del farmaco.

Quest'ultimo obiettivo è stato posto in capo da parte della Regione Emilia-Romagna a tutte le aziende sanitarie per favorire lo sviluppo dell'appropriatezza e della continuità delle cure e si sviluppa praticamente, in base alle direttive regionali a seguito della L. 405/01, attraverso l'erogazione diretta dei farmaci alla dimissione, in regime ambulatoriale all'atto della presa in carico dei pazienti ambulatoriali e l'erogazione diretta di farmaci soggetti a nota CUF e/o a piano terapeutico. Tali obiettivi di risparmio, in base ai dati forniti dal Controllo di Gestione aziendale, sono verificabili trimestralmente, al contrario di quelli qualitativi ed organizzativi che richiedono tempi più lunghi per la loro verifica finale.

Capitolo 3 – CONSISTENZA DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

La consistenza del fondo viene confermata nelle risultanze di seguito esposte:

- | | |
|---|-------------------|
| a) Fondo per la retribuzione di risultato relativa ai livelli di produttività (art. 52, punto 2, lettera a del CCNL 08.06.2000) | Euro 1.946.586,99 |
| b) Fondo per la qualità della prestazione individuale (art. 52, punto 2, lettera b del CCNL 08.06.2000) | Euro 40.187,58 |

Le risorse aggiuntive di cui all'art. 52, commi 5 e 7, del C.C.N.L. 08.06.2000, qui presuntivamente quantificate in Euro 215.915,00 (pari all'1% del monte salari 1997), saranno utilizzate, così come avvenuto per il 2002, subordinatamente alla sottoscrizione in sede regionale di specifico accordo.

In ogni caso le parti si riconvocano a ottobre per verificare le risorse disponibili nel Fondo in relazione all'obiettivo di mantenimento delle quote individuali.

Capitolo 4 – CRITERI E MODALITA' DI DISTRIBUZIONE DELLE QUOTE

A - Criteri generali

Il fondo di cui alla lettera a) del precedente Capitolo 3, viene così ripartito:

60%, in relazione agli obiettivi collegati ai programmi aziendali diretti a perseguire il controllo della spesa;

40%, in relazione agli obiettivi collegati ad aspetti qualitativi, organizzativi e gestionali dell'assistenza, così come definiti per singolo Dipartimento nel processo di budget.

Le quote individuali attribuite ad ogni singolo Dirigente restano invariate e risultano determinate con i meccanismi disciplinati nei precedenti contratti integrativi aziendali.

B - Modalità di erogazione

L'erogazione delle quote spettanti avverrà mediante un sistema misto di acconti – conguagli – saldo così strutturato:

Gennaio: 80%

Febbraio: 80%

Marzo: 80%

Aprile: 80% adeguamento dinamico con conguaglio del periodo precedente fino ad un massimo del 20% (in relazione agli esiti della verifica di cui al Capitolo successivo)

Maggio: 80%

Giugno: 80%

Luglio: 80% adeguamento dinamico con conguaglio del periodo precedente fino ad un massimo del 20% (in relazione agli esiti della verifica di cui al Capitolo successivo)

Agosto: 80%

Settembre: 80%

Ottobre: 80% adeguamento dinamico con conguaglio del periodo precedente fino ad un massimo del 20% (in relazione agli esiti della verifica di cui al Capitolo successivo)

Novembre: 80%

Dicembre: 80%

Entro il primo quadrimestre dell'anno successivo verrà effettuato l' adeguamento dinamico con conguaglio del periodo precedente fino ad un massimo del 20% (in relazione agli esiti della verifica di cui al Capitolo successivo) nonché il saldo complessivo ad esito della valutazione finale.

Le quote trimestrali verranno comunque corrisposte e successivamente conguagliate nel caso in cui motivazioni oggettive non rendessero possibile la valutazione trimestrale.

Gli esiti della verifica saranno comunicati, preliminarmente al conguaglio economico, ai Direttori di Dipartimento ed ai Direttori di Unità Operativa per gli opportuni confronti.

Limitatamente all'anno 2003 ed in relazione alla data di sottoscrizione del presente accordo, le parti convengono che le verifiche avranno cadenza semestrale.

Capitolo 5 – IL SISTEMA DI VERIFICHE E DI VALUTAZIONE

Alla fine del trimestre le competenti strutture aziendali procedono alla verifica dei dati di attività e di costo ed alla loro comparazione con gli obiettivi di tipo economico definiti nel budget. Sulla scorta di tale verifica, il Nucleo di Valutazione determina il grado di scostamento rispetto agli obiettivi e la correlata misura del conguaglio, che sarà ridotta proporzionalmente al grado di scostamento stesso.

Limitatamente al 2003 il processo sopra indicato avrà cadenza semestrale.

Nel primo trimestre dell'anno 2004 il Nucleo di Valutazione procederà alla valutazione finale complessiva, secondo il sistema di valutazione definito con il Protocollo d'intesa sottoscritto tra l'Azienda e le OO.SS. in data 17 gennaio 2001.

Il saldo verrà erogato in misura corrispondente all'esito del processo di valutazione.

Capitolo 6 – PERSONALE UNIVERSITARIO

Le disposizioni di cui al presente contratto integrativo aziendale vengono estese ai professori e ricercatori universitari, che svolgono attività assistenziale presso l'Azienda utilizzando le risorse di loro competenza.

Capitolo 7 – NORME DI RINVIO

Continua ad applicarsi anche per l'anno in corso quanto previsto dal precedente accordo anno 2002 limitatamente a quanto sotto elencato:

- gli obiettivi sono assegnati alle UU.OO.
- gli obiettivi saranno collegati ad una quota economica ben determinata e non ad un risparmio percentualizzato
- i diversi obiettivi vanno valorizzati come parametro percentuale la cui somma deve dare 100%. Il non raggiungimento di un obiettivo comporta una penalizzazione limitata alla corrispondente percentualizzazione
- il non raggiungimento dell'obiettivo deve essere parametrato al risultato derivante dalla media aziendale

- continua ad applicarsi anche per l'anno in corso per le parti non modificate dal presente accordo, la precedente regolamentazione che disciplina l'incidenza delle assenze dal servizio sulla corresponsione della retribuzione di risultato e la partecipazione all'interno delle équipes all'attività per il raggiungimento degli obiettivi di budget.

Capitolo 8 – CLAUSOLE ATTUATIVE

Gli effetti giuridici del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione. La stipulazione avviene al momento della sottoscrizione definitiva del contratto, a seguito del perfezionamento delle procedure di cui all'art. 5 comma 3 del C.C.N.L.. Le conclusioni raggiunte concernono il periodo dall'1 gennaio 2003 al 31 dicembre 2003, fermo restando gli impegni sottoscritti finalizzati alla rinegoziazione delle risorse finanziarie derivanti dalla politica del farmaco inerenti la retribuzione di risultato per l'anno 2004.

La Direzione Generale si impegna ad iniziare la contrattazione per la retribuzione di risultato anno 2004 entro il mese di ottobre 2003.

Letto, approvato e sottoscritto

La delegazione di parte pubblica

Firmato

La delegazione sindacale

ANAAO-ASSOMED

Firmato

ANPO

Firmato

FED. CISL-MEDICI

FP CGIL MEDICI

Firmato

Fed. UIL FNAM, FIALS-

NUOVA ASCOTI, CUMI- AMFUP

Firmato

FE.S.ME.D. (ACOI, ANMCO, AOGOI, SUMI,
SEDI - FE.ME.PA., ANMDO)

UMSPED (AAROI - AIPAC, SNR)

Firmato

CIMO - ASMD

Firmato

Ferrara, Sottoscritto il 18.08.2003