

IPOTESI DI ACCORDO CONCERNENTE LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA – ANNI 2005 E 2006, NONCHÉ LA DEFINIZIONE DEI RELATIVI FONDI PER IL BIENNIO 2004 / 2005

Per l'Azienda U.S.L. di Forlì

Direttore Sanitario, Dott.ssa Bruna Baldassarri
(per delega del Direttore Generale)

Bruna Baldassarri

Dirigente Responsabile dell'Unità di Coordinamento delle Strutture di Supporto alla Direzione Aziendale, Dott. Vittorio Fabbri

.....

Dirigente Responsabile delle Politiche per lo Sviluppo e l'Organizzazione del Personale e dell'Attività Libero – Professionale Intramoenia, Dott. Ivan Arfelli o Raffelli

Vittorio Fabbri

Ivan Arfelli o Raffelli

Direttore Presidio Ospedaliero Dott.ssa Maria Grazia Stagni

Maria Grazia Stagni

Direttore Area Dipartimentale Personale, Amministrazione e Finanza Dott.ssa Giuseppina Vio Gilardi

...

Per le Organizzazioni Sindacali

A.N.A.A.O.–ASSOMED

ASSOMED

A.N.P.O.

A.N.P.O.

C.G.I.L. Medici

C.G.I.L. Medici

C.I.S.L. Medici

.....

C.I.Ve.M.P. (S.I.Ve.M.P.–S.I.Me.T.)

C.I.Ve.M.P.

Fed.UIL Medici, Nuova ASCOTI, CUMI, AMFUP

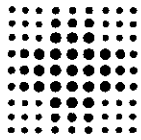
.....

UMSPED (AAROI–AIPAC–SNR)

UMSPED

Il giorno **19 LUG. 2006** a seguito della contrattazione, realizzatasi tra la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione sindacale dell'Area di contrattazione della Dirigenza Medica e Veterinaria, in ordine alla materia della retribuzione di risultato–anni 2005 e 2006, si è pervenuti alla conclusione della presente ipotesi di contratto collettivo concernente la retribuzione di risultato–anni 2005 e 2006, con la precisazione che si provvederà alla sottoscrizione definitiva una volta concluso l'iter procedimentale di cui all'art. 5, comma 4, del C.C.N.L. sottoscritto in data 3.11.2005.

IL QUADRO DI RIFERIMENTO



In un ambito come quello sanitario caratterizzato dalla presenza di molteplici elementi di complessità e turbolenze, solo parzialmente governabili ed influenzabili da parte dei soggetti istituzionalmente competenti in materia di gestione della attività di produzione, l'Azienda U.S.L. di Forlì, nell'anno 2005, è stata interessata da profondi processi di cambiamento destinati ad innovare profondamente, già nel breve-medio periodo, l'assetto organizzativo e strutturale dell'Amministrazione, introducendo altresì miglioramenti di sicura rilevanza anche sul piano assistenziale.

I lusinghieri risultati raggiunti con riferimento ai suddetti processi di innovazione hanno avuto fra i protagonisti centrali il personale dell'Area contrattuale di cui si tratta in questa sede, il cui ruolo risulta ovviamente decisivo nella realizzazione di qualunque progetto che voglia risultare efficace. Nell'ambito di queste innovazioni i singoli professionisti, in particolare, sono chiamati in prima persona ad attuare azioni e comportamenti opportunamente finalizzati e coordinati in vista di una sempre maggiore integrazione tra le diverse strutture aziendali, attraverso la quale conseguire, oltre che un utilizzo significativamente più efficace delle risorse disponibili, un elevamento nella qualità della risposta assistenziale garantita alla comunità territoriale di riferimento ed all'utenza in generale.

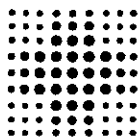
I suddetti percorsi trovano un ausilio e uno strumento di costante miglioramento nella valutazione dei dirigenti, diretta, per quanto qui rileva, alla verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati, e che costituisce ormai una caratteristica essenziale ed ordinaria del rapporto di lavoro di medici e veterinari, ovviamente a patto che essa sia portata avanti mediante idonei meccanismi di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati, in relazione ai programmi e obiettivi da perseguire, correlati alle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente disponibili. I predetti meccanismi dovranno essere improntati a criteri trasparenti, cui siano sottese metodologie oggettive, e in grado di assegnare un valore particolare al contributo prestato dall'apporto del singolo e della équipe al raggiungimento degli obiettivi macro di rilevanza aziendale.

GLI OBIETTIVI DI RILEVANZA AZIENDALE

Se è vero che nell'assistenza ospedaliera sono comprese tutte le prestazioni e i servizi di diagnosi, cura, riabilitazione effettuati nelle strutture ospedaliere pubbliche e private accreditate, in regime di ricovero ordinario, day hospital, lungodegenza riabilitativa e ambulatoriale, l'evoluzione imposta al sistema "salute" da vari fattori ha indotto ormai da tempo una riconsiderazione anche del ruolo del "territorio" come ambito ottimale in cui fornire risposte adeguate secondo le diverse intensità di cure che si dimostrano più appropriate per numerose tipologie di patologie. Anche alla luce di tali riflessioni, sollecitate da una più approfondita e consapevole considerazione del parametro della appropriatezza, la rete ospedaliera dell'Azienda ha, già da lungo tempo subito un profondo processo di riorganizzazione, consolidatosi e stabilizzatosi nell'anno 2005, volto a migliorare la qualità dell'assistenza e ad assicurare continuità delle cure: ha ridefinito il numero dei posti letto unitamente allo sviluppo e al potenziamento di servizi collegati e alternativi al ricovero "ordinario" e cioè assistenza domiciliare, residenziale, sviluppo del day hospital, della lungodegenza riabilitativa ospedaliera e dell'attività ambulatoriale.

A livello aziendale sono stati definiti le strutture e i servizi ospedalieri necessari all'autosufficienza del territorio, mentre, in stretta aderenza alla programmazione regionale, ci si è occupati delle alte specialità ospedaliere. Venendo in tale settore accolto ed implementato il modello organizzativo fondato su Hub & Spoke, che concentra in Centri regionali di alta specializzazione le competenze e la tecnologia necessarie per le casistiche più complesse.

Il nuovo modello di ospedale implementato in sede aziendale opera in stretto contatto con i servizi sanitari e socio-sanitari distrettuali per garantire continuità delle cure: in quest'ambito rientrano le dimissioni protette, vale a dire dimissioni dall'ospedale seguite da un programma di assistenza concordato con i servizi territoriali e il medico di famiglia.



Protagonisti, ripetesi, di questa svolta “copernicana” sono stati, fra gli altri, i professionisti della presente area contrattuale, ad un tempo come singoli operatori, ciascuno con le specificità proprie delle rispettive professionalità, ma anche come gruppo professionale complessivamente inteso che riorientando le proprie modalità operative ha contribuito alla efficacia delle trasformazioni avviate dall’Amministrazione, in particolare, con riferimento ai percorsi assistenziali.

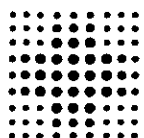
L'ISTITUTO DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Alla luce delle considerazioni sopra esposte, emerge l'importanza sia dei contributi specifici di singoli professionisti che hanno offerto un surplus quali-quantitativo di prestazioni rivolte, con caratteri di flessibilità e capacità di adeguamento ai mutamenti in via di realizzazione, al conseguimento di obiettivi aziendali connessi alla attuazione delle modificazioni strutturali ed assistenziali compiute nell'anno 2005, ed ancora in via di completamento, sia della complessiva disponibilità dei professionisti a proporsi come soggetto collettivo attivo nell'ambito delle trasformazioni dell'Azienda.

Pertanto, come più rispondenti alla effettiva valenza delle attività svolte dai professionisti dell'area contrattuale in argomento si possono individuare le seguenti forme di retribuzione di risultato, da finanziarsi con le risorse provenienti dallo specifico fondo contrattuale di cui al paragrafo successivo:

- a) Compenso attribuito sulla base dell'impegno individuale prestato nell'anno 2005 secondo le seguenti fasce economiche determinate sulla base delle attività prestate:
- | | | |
|----------|---|----------|
| fascia 1 | € | 200,00 |
| fascia 2 | € | 250,00 |
| fascia 3 | € | 500,00 |
| fascia 4 | € | 750,00 |
| fascia 5 | € | 1.000,00 |
| fascia 6 | € | 1.250,00 |
- b) Individuazione per l'anno 2006 dell'ammontare delle quote individuali di retribuzione di risultato in misura identica per aree omogenee, determinate sulla base della combinazione dei seguenti criteri:
- complessità dell'attività;
 - presenza della attività di guardia e attivazione del servizio di pronta disponibilità;
 - carattere usurante della attività prestatata;
 - riconosciuta responsabilità su processi complessi con particolare riferimento alle relazioni fra strutture diverse;
- c) Fissazione, nell'ambito dell'istituto della retribuzione di risultato, del principio della omogeneità di trattamento all'interno dei diversi dipartimenti, da raggiungersi peraltro in maniera graduale nel triennio 2006-2008, secondo lo schema sotto riportato per l'anno 2006:

STRUTTURE	RETRIBUZIONE RISULTATO MENSILE	RETRIBUZIONE RISULTATO ANNUA
SPECIALISTICA AMBULATORIALE	160,00	1.920,00
SALUTE DONNA E INFANZIA	180,00	2.160,00
ATT. SANITARIA CURE PRIMARIE	220,00	2.640,00
SERT	190,00	2.280,00
PSICHIATRIA	265,00	3.180,00
NEUROPSICHIATRIA INFANTILE	190,00	2.280,00
MEDICINA SPORTIVA	140,00	1.680,00
IGIENE E SANITÀ PUBBLICA	134,00	1.608,00
TUTELA SALUTE IN AMBIENTI DI LAVORO	134,00	1.608,00
IGIENE, EPIDEMIOLOGIA E SANITÀ PUBBLICA	140,00	1.680,00
AREA SANITÀ PUBBLICA VETERINARIA	179,00	2.148,00
DIREZIONE MEDICA DI PRESIDIO	481,00	5.772,00

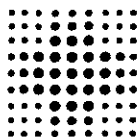


**SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA**

Azienda Unità Sanitaria Locale di Forlì

IGIENE, EPIDEMIOLOGIA E SANITÀ PUBBLICA	140,00	1.680,00
AREA SANITÀ PUBBLICA VETERINARIA	179,00	2.148,00
DIREZIONE MEDICA DI PRESIDIO	481,00	5.772,00
SERVIZIO IMMUNOEMATOLOGIA E TRASFUSIONALE	300,00	3.600,00
RADIOLOGIA	509,00	6.108,00
LABORATORIO ANALISI	510,00	6.120,00
ANATOMIA PAOTOLOGICA	497,00	5.964,00
PRONTO SOCCORSO – MEDICINA D'URGENZA	428,00	5.136,00
CARDIOLOGIA 2	524,00	6.288,00
CARDIOLOGIA	491,00	5.892,00
ANESTESIA E RIANIMAZIONE	561,00	6.732,00
ENDOCRINOLOGIA	290,00	3.480,00
RECUPERO E RIEDUCAZIONE FUNZIONALE	290,00	3.480,00
MEDICINA INTERNA / LUNGODEGENZA S. SOFIA	276,00	3.312,00
MEDICINA INTERNA FORLIMPOPOLI	314,00	3.768,00
MEDICINA INTERNA FORLÌ	291,00	3.492,00
GERIATRIA	302,00	3.624,00
MEDICINA POST ACUTI	314,00	3.768,00
CHIRURIA GENERALE – GASTROENT. ENDOCRINA E MINI – INVASIVA	586,00	7.032,00
CHIRURGIA E TERAPIE ONCOLOGICHE AVANZATE	445,00	5.340,00
CHIRURGIA VASCOLARE	445,00	5.340,00
UROLOGIA	465,00	5.580,00
OTORINOLARINGOIATRIA	296,00	3.552,00
ORTOPEDIA E TRAUMATOLOGIA	288,00	3.456,00
OCULISTICA	193,00	2.316,00
DERMATOLOGIA	110,00	1.320,00
NEUROLOGIA	358,00	4.296,00
NEFROLOGIA	435,00	5.220,00
MALATTIE INFETTIVE	331,00	3.972,00
GASTROENTEROLOGIA	320,00	3.840,00
CURE PALLIATIVE	443,00	5.316,00
ONCOLOGIA	443,00	5.316,00
PREVENZIONE ONCOLOGICA	443,00	5.316,00
PEDIATRIA	174,00	2.088,00
OSTETRICIA – GINECOLOGIA	171,00	2.052,00
CHIRURGIA TORACICA	499,00	5.988,00
PNEUMOLOGIA	416,00	4.992,00
PNEUMOLOGIA INTERVENTISTICA	416,00	4.992,00
SENOLOGIA	499,00	5.988,00

- d) Individuazione per l'anno 2006 di una quota minima per il personale avente titolo, pari ad € 110,00 (corrispondente ad una retribuzione di risultato annua complessiva di € 1.320,00);
- e) Individuazione, in via sperimentale per l'anno 2006, nell'ambito del fondo complessivo per la retribuzione di risultato della dirigenza medica di una quota, di ammontare pari al 7 % circa della consistenza totale, ovvero € 115.000,00 da destinare a particolari obiettivi di interesse strategico aziendale, assegnati dalla Direzione Generale; **tali risorse saranno distribuite in maniera equilibrata fra i dirigenti investiti della realizzazione dei singoli progetti e in relazione alla predetta suddivisione sarà fornita informazione alle OO. SS. interessate** (con la precisazione che le eventuali somme non utilizzate per i suddetti obiettivi strategico riconfluiranno, a consuntivo, nel fondo medesimo);
- f) Incremento del fondo tramite le risorse regionali pari all'1 %, da negoziare annualmente sulla base degli obiettivi regionali di miglioramento e di riduzione delle liste di attesa;
- g) Le parti assumono l'impegno di riesaminare congiuntamente, con riferimento alla attuazione dell'istituto per l'anno 2007, la tempistica e le modalità di erogazione degli emolumenti di cui al presente contratto, tenuto conto della evoluzione della disciplina che si verificherà a livello di contrattazione nazionale e delle indicazioni provenienti dal livello regionale intese ad accentuare l'importanza dei momenti di valutazione e verifica dei risultati e delle prestazioni (vedasi, da ultimo, in tal senso, la Direttiva alle Aziende approvata con delibera della Giunta Regionale n. 86 /2006)



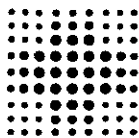
- h) Individuazione nella misura annua di € 7.800,00 (corrispondenti a € 650,00 mensili, con erogazione mensile a titolo di acconto di una quota mensile di € 550) della retribuzione di risultato dei direttori di macro strutture, dei direttori di dipartimento e dei direttori di aree funzionali, con la precisazione che per tali tipologie di dirigenti i rispettivi obiettivi sono collegati a quelli assegnati al Direttore Generale dalla Regione, e il riconoscimento del raggiungimento degli obiettivi medesimi sarà effettuato nella stessa misura in cui l'Amministrazione Regionale dichiarerà raggiunti gli obiettivi annuali del Direttore Generale;
- i) Qualora a consuntivo risultassero, per l'anno 2006, residue disponibilità nel fondo per la retribuzione di risultato, salvo diversa successiva intesa, esse saranno distribuite a i dirigenti di cui alla presente area di contrattazione in misura proporzionale alla quota già percepita nel corso dell'anno di competenza;
- k) Le parti concordano che se dalle verifiche finali annuali del rispetto degli obiettivi risultasse un raggiungimento solo parziale, si procederà al conguagli in negativo proporzionalmente a carico di tutto il personale dell'équipe interessata, gli importi non distribuiti costituiranno residue disponibilità del fondo in argomento;
- l) Le parti concordano che per tutti i periodi di assenza per maternità, nonché per i periodi di malattia eccedenti i 90 giorni cumulativi di assenza nell'anno, al dirigente non compete alcun compenso a titolo di retribuzione di risultato, **le risorse rimaste inutilizzate per tali motivi verranno ridistribuite fra i componenti delle équipes nel cui ambito si sono verificate le suddette assenze;**
- m) Le parti concordano che, **dalla data 1.7.2006**, non accede all'istituto della retribuzione di risultato il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato prima del compimento di un periodo di 8 mesi di servizio, né il personale in periodo di prova;
- n) Le parti concordano che per il personale dirigente con rapporto di lavoro esclusivo a impegno ridotto la retribuzione di risultato, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi fissati, è corrisposta nella misura stabilita per la struttura organizzativa aziendale di appartenenza, proporzionalmente ridotta in relazione alla prestazione lavorativa assicurata.

Per le parti non modificate dal presente contratto collettivo integrativo aziendale si confermano i contenuti di cui ai verbali di intesa in materia di retribuzione di risultato sottoscritti in sede aziendale in data 13.2.2002 e in data 20.3.2003.

LA CONSISTENZA DELLE RISORSE DISPONIBILI

ART 56 FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PER LA QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE – PERSONALE MEDICO – ANNI 2004 - 2005 E 2006

	ANNO 2004	ANNO 2005	ANNO 2006
Fondo Retribuzione di Risultato Anno 1998	2.031.296,22	2.031.296,22	2.031.296,22
Fondo Qualità Prestazione Individuale Anno 1998	31.389,37	31.389,37	31.389,37
Importo prelevato con decorrenza 1.1.2000 dal Fondo Trattamento Accessorio	18.455,58	18.455,58	18.455,58
Fondo consolidato al 31.12.2001	2.081.141,17	2.081.141,17	2.081.141,17
Riduzione per rapporti di lavoro non esclusivi	-140.701,45	-140.701,45	-140.701,45
Ripristini per rientri a rapporto esclusivo	84.735,94	84.735,94	84.735,94
Incremento per aumento dotazione organica 31.12.2001	61.974,83	61.974,83	61.974,83
Riduzione per trasferimento al fondo per la retribuzione di posizione	-122.930,20	-122.930,20	-122.930,20
Consistenza fondo anteriormente al C.C.N.L. 3.11.2005	1.964.220,29	1.964.220,29	1.964.220,29
Decurtazione fondo per inglobamento nel tabellare	-402.212,52	-402.212,52	-402.212,52



Incremento per aumento dotazione organica 31.12.2004	0	112.963,13	112.963,13
Incremento per aumento dotazione organica 31.12.2005	0	0	56.172,80
Quota riservata alla Direzione Generale per progetti particolari	0	-115.000,00	-115.000,00
Totale fondo spendibile	1.562.007,77	1.559.970,90	1.616.143,7
Risorse regionali pari 1% M. S. 1997 (18.535.673,74)	185.356,74	185.356,74	185.356,74
Quota riservata alla Direzione Generale per progetti particolari		115.000,00	115.000,00
TOTALE COMPLESSIVO FONDO ANTERIORMENTE AL C.C.N.L. 5.7.2006	1.747.364,51	1.860.327,64	1.916.500,44
Incr. dal g. 1.1.2006 di € 12,72 per dirigente medico in servizio al 31.12.2003, ai sensi dell'art. 12, comma 3 del C.C.N.L. 5.7.2006	0	0	52.749,84
TOTALE COMPLESSIVO FONDO POSTERIORMENTE AL C.C.N.L. 5.7.2006	1.747.364,51	1.860.327,64	1.969.250,28

ART 56 FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PER LA QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE-PERSONALE VETERINARIO-ANNI 2004 - 2005 E 2003

	ANNO 2004	ANNO 2005	ANNO 2006
Fondo Retribuzione di Risultato Anno 1998	114.562,82	114.562,82	114.562,82
Fondo Qualità Prestazione Individuale Anno 1998	2.483,51	2.483,51	2.483,51
Fondo consolidato al 31.12.2001	117.046,33	117.046,33	117.046,33
Riduzione per rapporti di lavoro non esclusivi	-4.957,99	-4.957,99	-4.957,99
Riduzione per trasferimento al fondo per la retribuzione di posizione	-18.330,05	-18.330,05	-18.330,05
Incremento dal g. 1.1.2004 con risorse provenienti dal fondo per il trattamento accessorio	10.000,00	10.000,00	10.000,00
Consistenza fondo anteriormente al C.C.N.L. 3.11.2005	103.758,29	103.758,29	103.758,29
Decurtazione fondo per inglobamento nel tabellare	-37.357,20	-37.357,20	-37.357,20
Totale fondo spendibile	66.401,09	66.401,09	66.401,09
Art. 52 c. 5, lett. b) - 1 % M. Sal. 1997 (€ 1.526.254,60)*	15.262,55	15.262,55	15.262,55
TOTALE COMPLESSIVO FONDO ANTERIORMENTE AL C.C.N.L. 5.7.2006	81.663,64	81.663,64	81.663,64
Incr. dal g. 1.1.2006 di € 18,91 per dirigente medico in servizio al 31.12.2003, ai sensi dell'art. 12, comma 3 del C.C.N.L. 5.7.2006	0	0	7.374,90
TOTALE COMPLESSIVO FONDO POSTERIORMENTE AL C.C.N.L. 5.7.2006	81.663,64	81.663,64	89.038,54

* Risorse Aggiuntive Regionali

Letto, confermato e sottoscritto

Forlì, 19 LUG. 2006

Per l'Azienda U.S.L. di Forlì

Direttore Sanitario, Dott.ssa Bruna Baldassarri
(per delega del Direttore Generale)

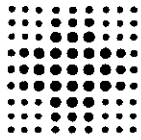
Dirigente Responsabile dell'Unità di Coordinamento delle Strutture di Supporto alla Direzione Aziendale, Dott. Vittorio Fabbri

Dirigente Responsabile delle Politiche per lo Sviluppo e l'Organizzazione del Personale e dell'Attività Libero - Professionale Intramoenia, Dott. Ivan Arfelli o Raffelli

Bruna Baldassarri

Vittorio Fabbri

Ivan Arfelli



Direttore Presidio Ospedaliero Dott.ssa Maria Grazia Stagni

... *Gianna Bonelli*

Direttore Area Dipartimentale Personale, Amministrazione
e Finanza Dott.ssa Giuseppina Vio Gilardi

...

Per le Organizzazioni Sindacali

A.N.A.A.O. - ASSOMED

A.N.P.O.

C.G.I.L. Medici

C.I.S.L. Medici

C.I.Ve.M.P. (S.I.Ve.M.P. - S.I.Me.T.)

Fed.UIL Medici, Nuova ASCOTI, CUMI, AMFUP

UMSPED (AAROI - AIPAC - SNR)

Alberto

... *D. Vio*

Parsons

...

... *U. Vio / R. Vio*

...

Roberto

DICHIARAZIONE A VERBALE DA PARTE ANPO

Si chiede che nell'ambito della retribuzione di risultato l'omogeneità di trattamento all'interno dei Dipartimenti sia raggiunto nel corso di soli due anni (2006 – 2007).

Forlì 19/07/06

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'A' followed by a series of connected, fluid strokes that form the rest of the name.