

## **VERBALE DI ACCORDO TRA L'AZIENDA USL DI BOLOGNA E LE OO.SS. DELLA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA IN MATERIA DI VALORIZZAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI**

### **Premessa**

**Richiamato** il CCNL della Dirigenza Medica e Veterinaria dell'08/06/2000, che all' art 27 lettera C prevede tra le tipologie di incarichi conferibili ai dirigenti gli incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione;

**Considerato** l'art. 6 del CCNL 3/11/2005 che prevede come materia di concertazione i criteri generali inerenti l'articolazione delle posizioni organizzative, delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione, confermato dalle disposizioni contenute nel Dlgs 150/2009;

**Richiamati** gli artt. 4 e 6 del CCNL 17/10/2008 in tema di incarichi dirigenziali e ferma restando la competenza dell'azienda in merito alla graduazione delle funzioni dirigenziali, ai sensi dell'art. 51 del CCNL 5/12/1996 come modificato dall'art. 26 del CCNL 08/06/2000;

**Ricordato** il verbale di concertazione tra l'Azienda USL di Bologna e le OO.SS. della Dirigenza Medica e Veterinaria in materia di Valutazione degli incarichi dirigenziali di natura professionale, sottoscritto in data 19/12/2007;

**Richiamato** il verbale di concertazione tra l'Azienda USL di Bologna e le OOSS della Dirigenza Medica e Veterinaria in materia di graduazione degli incarichi dirigenziali professionali, sottoscritto in data 06/08/2010, con il quale le parti hanno approvato la matrice di graduazione degli incarichi dirigenziali professionali di cui all'art 27 lett. c) e d) del CCNL 8 giugno 2000;

**Richiamato** verbale sottoscritto in data 20/07/2011 con le parti sindacali della Dirigenza Medica e Veterinaria in merito ai criteri e al percorso per l'attribuzione dei nuovi incarichi di alta specializzazione, ed in particolare il punto 6 dove le parti si sono impegnate a destinare gli ulteriori residui presenti nel Fondo prioritariamente al processo di perequazione della linea Professional, alle future riorganizzazioni aziendali ed eventuali rientri di dirigenti in comando;

**Dato atto** dei verbali di concertazione tra l'Azienda USL di Bologna e le OOSS della Dirigenza Medica e Veterinaria, del 23/01/2007 e del 23/07/2008, che hanno definito i criteri di graduazione delle strutture complesse e semplici dell'azienda, nonché le fasce di graduazione in termini di retribuzione di posizione, in relazione alla complessità organizzativa delle strutture;

**Tenuto conto** che il sistema retributivo aziendale definito nel 2008 è stato oggetto di successivi adeguamenti a seguito dell'applicazione dei CCNL per gli anni 2006-2009, che hanno modificato la parte di retribuzione di posizione relativa alla componente unificata;

**Richiamata** la delibera n. 166 del 28/05/2015 di determinazione definitiva dei fondi contrattuali Area Dirigenza anno 2014;

**Acquisito** il parere favorevole del Collegio Sindacale in esito all'esame della Pre-intesa sottoscritta in data 23/12/2015, come da Verbale n. 6 - Seduta dell'8 marzo 2016

## LE PARTI CONCORDANO

1. di definire i criteri ed il percorso per la graduazione e l'assegnazione dei nuovi incarichi dirigenziali professionali previsti dall'Art 27, lettera c del CCNL dell'08/06/2000 della Dirigenza Medica e Veterinaria, come definito nel documento allegato, quale parte integrante della presente intesa (All. 1 - Valorizzazione delle responsabilità e degli incarichi professionali);
2. di avviare gli interventi di semplificazione delle fasce di valorizzazione delle responsabilità professionali come segue:
  - a. Definizione delle nuove fasce retributive come indicato nell'allegato 1, articolate in relazione alla complessità dell'incarico e alle competenze professionali e trasversali richieste;
  - b. Superamento della fascia C pari a 4.830 euro, che già oggi assume una numerosità particolarmente contenuta, attraverso l'allineamento delle posizioni in essere in tale fascia a quella successiva (fascia 1);
  - c. Mantenimento delle fasce 1 e 3 fino ad esaurimento delle stesse;
3. di applicare i criteri di cui al punto 1 agli incarichi di natura professionale ad esclusione degli incarichi di alta specializzazione per i quali rimangono validi i criteri ed il percorso di cui all'accordo sottoscritto con le parti sindacali in data 20/07/2011;
4. di specificare che il percorso per la formulazione e la validazione delle proposte di attribuzione dei nuovi incarichi della linea professionale di cui all'allegato 1, prevede:
  - a. definizione delle linee di indirizzo della Direzione per la valorizzazione delle responsabilità professionali in ciascun Dipartimento;
  - b. declinazione delle linee di indirizzo in ciascun Dipartimento, tenuto conto delle singole discipline, delle professionalità espresse e delle competenze da valorizzare attraverso i nuovi incarichi della linea professionale, in coerenza con l'attuale contesto organizzativo, nel rispetto delle risorse economiche definite;
  - c. presentazione delle proposte degli ambiti di valorizzazione delle competenze professionali da parte delle Direzioni di Dipartimento alla Direzione Aziendale, che esprime valutazione in merito;
  - d. valutazione comparativa dei *curricula* a cura dei Direttori di Unità operativa coinvolti, validata dalle Direzioni di Dipartimento, in applicazione dei criteri di cui all'allegato 1;
  - e. verifica complessiva dei risultati del percorso di valutazione da parte delle Direzioni di Dipartimento, rispetto al proprio ambito di riferimento;
  - f. valutazione di competenza della Direzione Aziendale in merito all'impatto complessivo del percorso in termini di equità e di sostenibilità economica;
  - g. attribuzione dei nuovi incarichi professionali;
  - h. assegnazione ai professionisti con esperienza acquisita di almeno 15 anni, con inquadramento di livello intermedio e a cui non è stato attribuito un nuovo incarico a seguito del percorso di cui sopra, di un piano di sviluppo professionale biennale condiviso con il responsabile, al cui completamento, a seguito di valutazione positiva, potrà essere attribuito un incarico avanzato.
  - i. in sede di prima applicazione ai professionisti con esperienza acquisita di almeno 17 anni di servizio complessivi, con inquadramento al livello intermedio ai quali non è stato attribuito un nuovo incarico a seguito dei percorsi di cui sopra, vengono ulteriormente valutati, con percorso riservato, entro il primo semestre 2016. A seguito di valutazione positiva viene loro attribuito un incarico di livello avanzato (fascia 1 e fascia avanzata);
5. Di definire l'adozione di un criterio di valutazione delle competenze gestionali dei Direttori di Struttura, con particolare riferimento alla dimensione relazionale con i propri collaboratori, e alla capacità di gestione e sviluppo delle risorse umane

6. Di stabilire che il dipendente che non concordi con le valutazioni effettuate, può esprimere il proprio parere, e chiedere le motivazioni della valutazione effettuata, al responsabile valutatore e alla Direzione di Dipartimento entro 30 giorni dalla formalizzazione degli esiti. La gestione delle situazioni di disaccordo è in carico all'Ufficio di Direzione di ciascun Dipartimento, fatto salvo eventuali diverse indicazioni dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) della Regione Emilia-Romagna
7. Di individuare i seguenti requisiti necessari ai fini dell'attribuzione di incarichi della linea professionale:
  - a. anzianità di servizio maturata con contratto di lavoro a tempo determinato o indeterminato superiore a cinque anni, per le fasce superiori a quella base;
  - b. disponibilità del curriculum euro pass pubblicato sulla piattaforma web, compilato in tutte le sue parti e aggiornato;
  - c. priorità di attribuzione di incarico professionale ai dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo;
8. Di stabilire che al termine del percorso, sulla base delle risultanze ottenute, viene definita la graduazione degli incarichi professionali per ciascun Dipartimento;
9. Di applicare le seguenti modalità per la gestione dinamica del sistema, con periodicità annuale:
  - a. la Direzione Generale valuta la congruità della distribuzione degli incarichi per ciascuna Macroarticolazione ed individua eventuali azioni perequative volte a perseguire l'equità distributiva complessiva del sistema di valorizzazione;
  - b. le Direzioni di Dipartimento, sulla base della dinamica del turnover, elaborano ed inviano alla Direzione una proposta di riattribuzione degli incarichi in relazione alle posizioni divenute vacanti nel corso dell'anno, attraverso il percorso di cui al punto 4, dando la priorità alle unità operative che hanno evidenziato riduzione del numero di professionisti a seguito del turnover.
10. Di avviare il percorso di omogeneizzazione e di semplificazione dei criteri e delle fasce di graduazione delle strutture al fine di renderli complessivamente omogenei all'area sanitaria attraverso:
  - adozione di un'unica scheda di criteri di graduazione delle strutture sanitarie e delle relative fasce di graduazione (All. 2A e All. 2A1);
  - applicazione dei criteri di cui all'All.2 anche ai programmi aziendali/interaziendali, assimilati e ricondotti a quanto definito per i ruoli universitari dal D.Lgs 517/1999, e graduati quindi con i criteri relativi alle strutture complesse e semplici;
  - di prevedere l'equiparazione della fascia massima di graduazione delle strutture semplici e semplici dipartimentali al livello più elevato degli incarichi di alta specializzazione, in considerazione di possibili e analoghi livelli di complessità dei relativi incarichi;
11. Di applicare i criteri e le fasce omogenee di cui agli allegati All. 2A e All. 2A1 alla graduazione degli incarichi da effettuare a seguito dei nuovi interventi di riorganizzazione, a decorrere dalla data di adozione del presente accordo, mantenendo i criteri già in essere per le graduazioni effettuate fino a tale data;
12. Di destinare alla valorizzazione degli incarichi dirigenziali, secondo quanto definito nei punti precedenti, le risorse economiche annue di seguito indicate, di pertinenza del fondo art. 9 CCNL 6/5/2010 "*Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento, e indennità di direzione di struttura complessa*", a decorrere dall'anno 2016:
  - Valorizzazione della linea professionale della dirigenza importo annuo pari a € 800.000 per la Dirigenza Medica e pari a € 60.000 per la Dirigenza Veterinaria,
  - Graduazione delle strutture gestionali e valorizzazione dei programmi: importo annuo pari a € 200.000 per la Dirigenza Medica e pari a € 30.000 per la Dirigenza Veterinaria;

13. Di validare e finalizzare alla valorizzazione degli incarichi dirigenziali gli importi definiti al punto 12, a seguito dell'adozione della Delibera di determinazione dei fondi contrattuali – Area Dirigenza, per l'anno 2016, coerentemente con le norme di legge e i contratti nazionali di lavoro;
14. Di specificare che, salvo diverse disposizioni normative, relative alla costituzione dei fondi contrattuali, gli importi di cui al punto 12 potranno essere incrementati in relazione alla valorizzazione della RIA per gli anni 2016 e successivi, con la medesima proporzione fra linea professionale e linea gestionale;
15. Di prevedere la verifica della sostenibilità economica complessiva del presente accordo entro il 30 giugno 2016. In tale occasione sarà verificata la possibilità di finalizzare ulteriori quote residue stabili del fondo alla valorizzazione degli incarichi con i medesimi criteri di cui al punto 12.
16. Di adottare la scheda unica per la graduazione dei servizi unificati di area sanitaria in ambito metropolitano/area vasta e delle relative fasce di graduazione (All. 3A e 3A.1);
17. Di stabilire che l'impatto economico sui Fondi di ciascuna Azienda, derivante dalla valorizzazione degli incarichi relativi ai servizi unificati, sarà oggetto di successivo accordo tra le Direzioni, specificando che nel caso di programmi interaziendali potranno essere definite valorizzazioni superiori rispetto a quanto indicato nell'All.3, entro il valore massimo definito dal CCNL, e la cui differenza inciderà sui fondi delle Aziende individuate.
18. Di prevedere il monitoraggio semestrale dello stato di avanzamento dell'accordo, e delle correlate ricadute economiche, i cui esiti saranno condivisi nell'ambito degli incontri periodici con le parti sindacali;
19. di stabilire che ogni anno le parti definiranno la proporzione fra la quota di fondo destinata alla linea gestionale e alla linea professionale, in relazione al variare del numero delle posizioni;

Letto, approvato e sottoscritto  
Bologna, 16/3/2016

**Azienda USL di BOLOGNA**  
FIRMATO

**OO.SS. DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA**

|                          |                                   |
|--------------------------|-----------------------------------|
| AAROI EMAC               | NON FIRMATO                       |
|                          |                                   |
| ANAAO ASSOMED            | FIRMATO                           |
|                          |                                   |
| ANPO ASCOTI FIALS MEDICI | NON FIRMATO                       |
|                          |                                   |
| CIMO                     | NON FIRMATO CON<br>NOTA A VERBALE |
|                          |                                   |
| FASSID                   | FIRMATO CON NOTA A<br>VERBALE     |
|                          |                                   |
| FEDERAZIONE CISL MEDICI  | NON FIRMATO CON<br>NOTA A VERBALE |
|                          |                                   |
| FESMED                   | FIRMATO CON NOTA A<br>VERBALE     |
|                          |                                   |
| FP CGIL                  | FIRMATO                           |
|                          |                                   |
| FVM                      | FIRMATO                           |
|                          |                                   |
| UIL FPL                  | FIRMATO CON NOTA A<br>VERBALE     |

Dott. Andrea Longanesi

Responsabile rapporti sindacali dell'Azienda USL di Bologna

**Nota a verbale facente parte integrante della PREINTESA siglata il 23 dicembre 2015 TRA L'AZIENDA USL DI BOLOGNA E LE OO.SS. DELLA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA IN MATERIA DI VALORIZZAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI (pagg 03)**

Le OO.SS. hanno sottoscritto <sup>il NON</sup> il documento in oggetto ma ritengono fondamentale e propedeutico il contenuto della presente nota che richiedono sia allegata al verbale di preintesa.

Riportando fra virgolette quanto scritto in premessa del verbale di preintesa, in particolare:

"Considerato l'art. 6 del CCNL 3/11/2005 che prevede come materia di concertazione i criteri generali inerenti l'articolazione delle posizioni organizzative, delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione, confermato dalle disposizioni contenute nel Dlgs 150/2009;"

"Richiamati gli artt. 4 e 6 del CCNL 17/10/2008 in tema di incarichi dirigenziali e ferma restando la competenza dell'azienda in merito alla graduazione delle funzioni dirigenziali, ai sensi dell'art. 51 del CCNL 5/12/1996 come modificato dall'art. 26 del CCNL 08/06/2000;"

e, per maggior precisione, riportando il contenuto dell'art. 26 del CCNL del 8/6/2000 che modifica l'art. 51 del CCNL 5/12/1996, nella parte che riteniamo imprescindibile:

4. La graduazione delle funzioni dirigenziali - alle quali corrispondono le varie tipologie di incarico del ruolo unico della dirigenza medico veterinaria - è effettuata dalle aziende con le modalità indicate nel comma 2, **in modo oggettivo** e, cioè, indipendentemente dalla situazione relativa al rapporto di lavoro dei dirigenti assegnati alla struttura o - per quelli già di I livello - dalla originaria provenienza da posizioni funzionali o economiche del DPR 384/1990

Visto inoltre il comma 1 e 2 dell'art. 51 del CCNL 5/12/1996 richiamato in premessa: (Graduazione delle funzioni dei dirigenti di I e II livello ai fini della determinazione della retribuzione di posizione)

"1. Le aziende od enti, in relazione alle articolazioni aziendali individuate dal D.Lgs. 502 del 1992, dalle leggi regionali di organizzazione e dagli eventuali atti

NOTA  
VERBA A  
RECEPITA  
CON  
ACCORDI  
Kuched

16/03/16



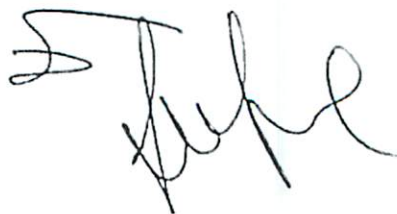
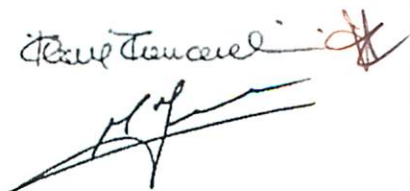
di indirizzo e coordinamento del Ministero della Sanità, determinano la graduazione delle funzioni dirigenziali cui è correlato il trattamento economico di posizione, ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. 29 del 1993.

2. L'individuazione viene effettuata nel rispetto di quanto previsto dall'art. 53 e 54 e sulla base dei seguenti criteri e parametri di massima che le aziende ed enti possono integrare con riferimento alla loro specifica situazione organizzativa e nel rispetto delle leggi regionali di cui al comma 1:

- complessità della struttura in relazione alla sua articolazione interna, con particolare riguardo ai Dipartimenti;
- grado di autonomia in relazione anche ad eventuale struttura sovraordinata;
- affidamento e gestione di budget;
- consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali ricomprese nel budget affidato;
- importanza e delicatezza della funzione esplicitata da espresse e specifiche norme di legge;
- svolgimento di funzioni di coordinamento, indirizzo, ispezione e vigilanza, verifica di attività direzionali;
- grado di competenza specialistico - funzionale o professionale;
- utilizzazione nell'ambito della struttura di metodologie e strumentazioni significativamente innovative e con valenza strategica per l'azienda od ente;
- affidamento di programmi di ricerca, aggiornamento, tirocinio e formazione in rapporto alle esigenze didattiche dell'azienda o ente;
- produzione di entrate proprie destinate al finanziamento generale dell'azienda od ente;
- rilevanza degli incarichi di cui all'art. 53 interna all'unità operativa ovvero a livello aziendale;
- ampiezza del bacino di utenza per le unità operative caratterizzate da tale elemento e reale capacità di soddisfacimento della domanda di servizi espressa;
- valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali, purché collegata oggettivamente con uno o più dei precedenti criteri."

Infine, visto il Decreto Legislativo 21 dicembre 1999, n. 517 "Disciplina dei rapporti fra Servizio sanitario nazionale ed università, a norma dell'articolo 6 della legge 30 novembre 1998, n. 419"

- 1) Le OO.SS. scriventi ritengono necessaria la istituzione di un tavolo tecnico per la implementazione di un meccanismo oggettivo di valutazione e



attribuzione dei punteggi specificati in particolare nell'allegato che contiene "I criteri di graduazione degli incarichi professionali" e negli allegati che contengono le schede valutative.

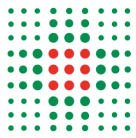
- 2) Nell'ambito della prosecuzione della fase di concertazione di cui all'art. 6 del CCNL 3/11/2005, le OO.SS. ritengono inoltre necessario che i lavori al tavolo tecnico per tale implementazione, caratterizzata da invarianza di spesa, debbano iniziare il prima possibile, affinché l'attribuzione degli incarichi dirigenziali possa già procedere, non appena siano state ultimate in modo favorevole le procedure di controllo di competenza del Collegio Sindacale.
- 3) Per quanto previsto al punto 6 del verbale di preintesa, ritengono fondamentale che sia coinvolto l'OIV della Regione Emilia Romagna e che a tale organismo competa in ultima istanza la gestione delle situazioni di disaccordo, dopo le necessarie e opportune considerazioni dell'Ufficio di Direzione Dipartimentale.
- 4) Si sottolinea, come precisato in più occasioni, che i "Programmi" ai quali si fa riferimento nel testo della preintesa e che compaiono nelle schede valutative possono riguardare e sono pertinenti solamente per il personale universitario, come disposto dal Decreto Legislativo 21 dicembre 1999, n. 517: al comma 4: "4. Ai professori di prima fascia ai quali non sia stato possibile conferire un incarico di direzione di struttura semplice o complessa, il direttore generale, sentito il rettore, affida, comunque la responsabilita' e la gestione di programmi, infra o interdipartimentali finalizzati alla integrazione delle attivita' assistenziali, didattiche e di ricerca, con particolare riguardo alle innovazioni tecnologiche ed assistenziali, nonche' al coordinamento delle attivita' sistematiche di revisione e valutazione della pratica clinica ed assistenziale..."
- 5) Si ritiene inoltre che vada superato il vincolo della pubblicazione del curriculum Europass sulla piattaforma web aziendale predisposta, evidentemente farraginosa e inadeguata.

16/03/2016  
Bologna 7 gennaio 2016

CISL MEDICI MARISSA FARACH  
CINQ ANNA SALVATORE LUMIA  
FASISID-SINET <sup>Territorio</sup> ~~Francisco~~ FLAVIA FRANCESCHINI  
UIL MEDICI <sup>Michele</sup> ~~Francisco~~ IESU MICHELE  
FASISID Area III ~~Francisco~~ BRUNO TADDEI  
FASISID Paolo Coda







**Nota a Verbale Aziendale agli Accordi tra Azienda USL di Bologna e OO.SS. Dirigenza Medica e Veterinaria e OO.SS. Dirigenza SPTA in materia di valorizzazione degli incarichi dirigenziali.**

Prendendo atto dei richiami normativi contenuti nella Nota a verbale presentata dalle OO.SS. della Dirigenza medica e Veterinaria in occasione della sottoscrizione del presente Accordo. In relazione ai singoli punti si specifica quanto segue:

- 1) Condivisa l'opportunità dell'insediamento di un tavolo tecnico bilaterale per una migliore individuazione di un "meccanismo oggettivo di valutazione e attribuzione di punteggi", l'Azienda ha proceduto ad una convocazione dell'incontro del Gruppo Tecnico svoltosi il 9/2/2016.
- 2) In merito al punto 2), in sede di Gruppo tecnico si è deciso di programmare, subito dopo gli incontri fra i Dipartimenti e la UO Sviluppo Organizzativo, la convocazione del Gruppo tecnico nel mese di maggio, per monitorare l'implementazione dell'Accordo. Si fa altresì notare che, allo scopo di accelerare i tempi, questo accadeva prima del passaggio del Pre-Intesa al Collegio Sindacale. Come ribadito nell'incontro trattante svoltosi in data odierna, l' o.d.g. dell'incontro del Gruppo tecnico del mese di maggio sarà:
  1. Informativa nel merito dell'applicazione dell'Accordo per ogni Dipartimento
  2. "Legenda" per l'utilizzo della scheda applicativa, che dovrà fotografare le eventuali esigenze dei Dipartimenti.
- 3) Si condivide l'individuazione del ruolo di garanzia dell'Organismo Indipendente di Valutazione della regione Emilia Romagna nella gestione nei casi di disaccordo valutato/valutatore, anche in ultima istanza rispetto alle considerazioni nel merito effettuate da parte dell'Ufficio di Direzione Dipartimentale.
- 4) In merito a tale punto non può essere condivisa la lettura che le OO.SS. danno degli incarichi "Programmi". E' stata ampiamente evidenziata al Tavolo l'accezione che l'Azienda dà a tale tipologia di incarico.
- 5) Non può essere condiviso quanto richiesto dalle OO.SS. firmatarie della nota a verbale, in quanto il vincolo richiamato è previsto dalla normativa nazionale sulla trasparenza. Nel merito si comunica che a partire dal 7/1/2016, la pubblicazione del curriculum sulla piattaforma Web aziendale è più fruibile.

Inoltre si fa altresì notare che apportare modifiche al testo della Pre-Intesa, anche solo delle parti condivise, avrebbe determinato la necessità di un rinvio al Collegio Sindacale dell'intero testo dell'Accordo. Altro strumento sarebbe stata la Dichiarazione a Verbale Congiunta, ipotesi non applicabile in quanto i punti 4) e 5) non sono condivisi dalla parte aziendale.

Bologna, 16/3/2016

Enrico Dini FIRMATO

Andrea Longanesi FIRMATO

# Valorizzazione delle responsabilità e degli incarichi professionali

Area Dirigenza  
*Ausl di Bologna*

*Dicembre 2015*

# Contesto di riferimento

- Mappatura dell'attuale distribuzione degli incarichi professionali
- Percorsi di valorizzazione attuati fino ad oggi
  - Primo inquadramento linea professionale (2009)
  - Definizione della graduazione delle fasce retributive
  - Percorso alte specializzazioni (2012 – 2015)
- Vincoli normativa L. 122/2009 art 9 co.1, trattamento economico complessivo  $\leq$  trattamento ordinariamente spettante per l'anno 2010
- Dinamica del turnover e impatto sui fondi per la retribuzione di posizione

# Fasce economiche

## retribuzione di posizione Linea Professional

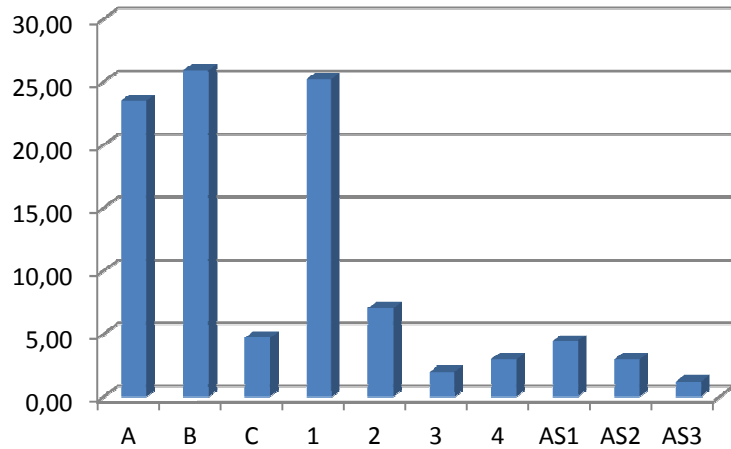
| FASCIA | Valore Fascia<br>Dir. Medico<br>Veterinaria | Valore Fascia<br>Dir. Sanitaria<br>non Medica | Valore Fascia<br>Dir. Tecnica e<br>Professionale | Valore Fascia<br>Dir. Professioni<br>Sanitarie e<br>Amministrativa |
|--------|---|---|--|--|
| A      | 0   | 303   | 654  | 729  |
| B      | 3.608                                       | 4.643   | 3.837  | 4.151  |
| C      | 4.831                                       | 5.258   | 4.379  | 4.605  |

| FASCIA | Tutte le Aree<br>Dirigenziali |
|--------|-------------------------------|
| 1      | 5.800                         |
| 2      | 6.800                         |
| 3      | 8.300                         |
| 4      | 10.300                        |
| AS1    | 12.000                        |
| AS2    | 16.000                        |
| AS3    | 21.000                        |

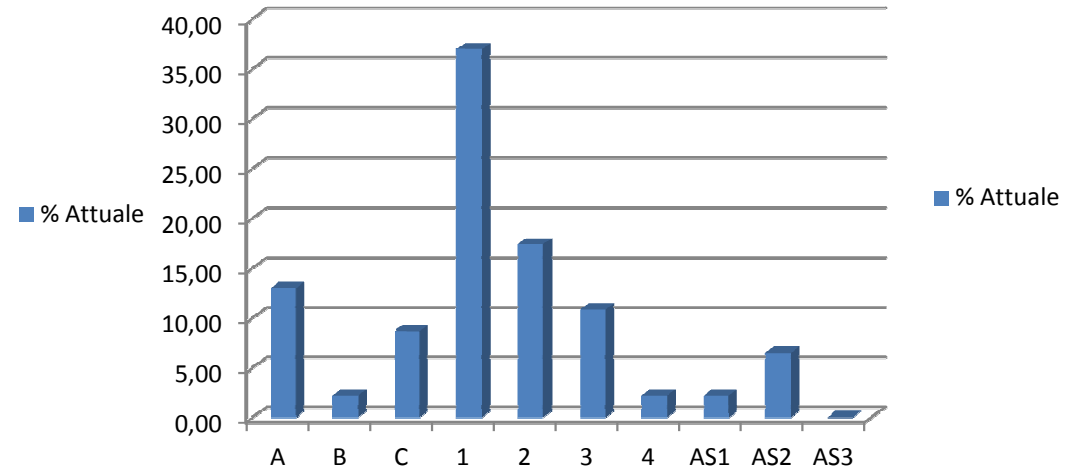
Valori economici di retribuzione di posizione annua lorda

# Mappa attuale incarichi professionali

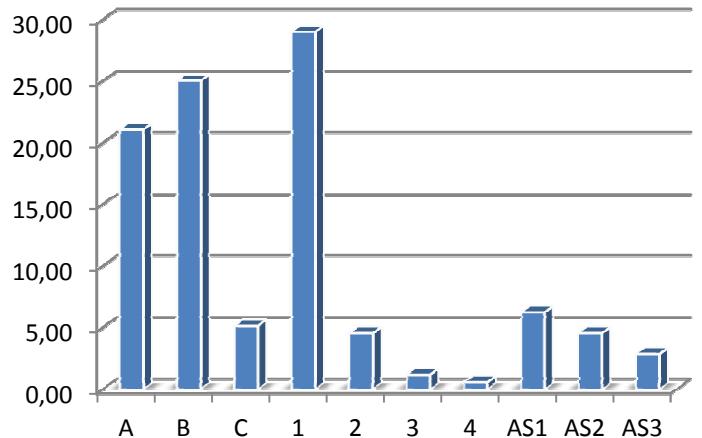
## Dirigenza Medica



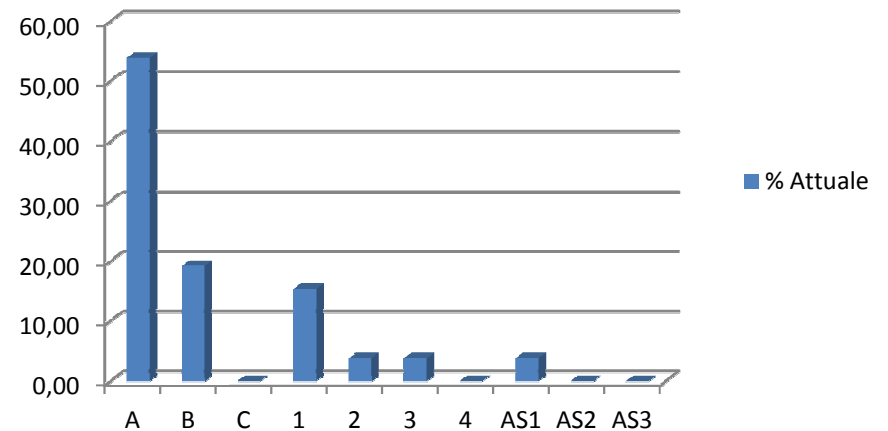
## Dirigenza Veterinaria



## Dirigenza Sanitaria non Medica



## Dirigenza non sanitaria



# Effetti sul sistema di valorizzazione professionale

- Determinazione di residui stabili sui fondi RdP
- Staticità del sistema di valorizzazione, limitato accesso ai percorsi di carriera
- Fabbisogno/necessità di individuare regole per l'attribuzione di incarichi professionali
- Sistema incompleto di attribuzione degli incarichi

# Obiettivi

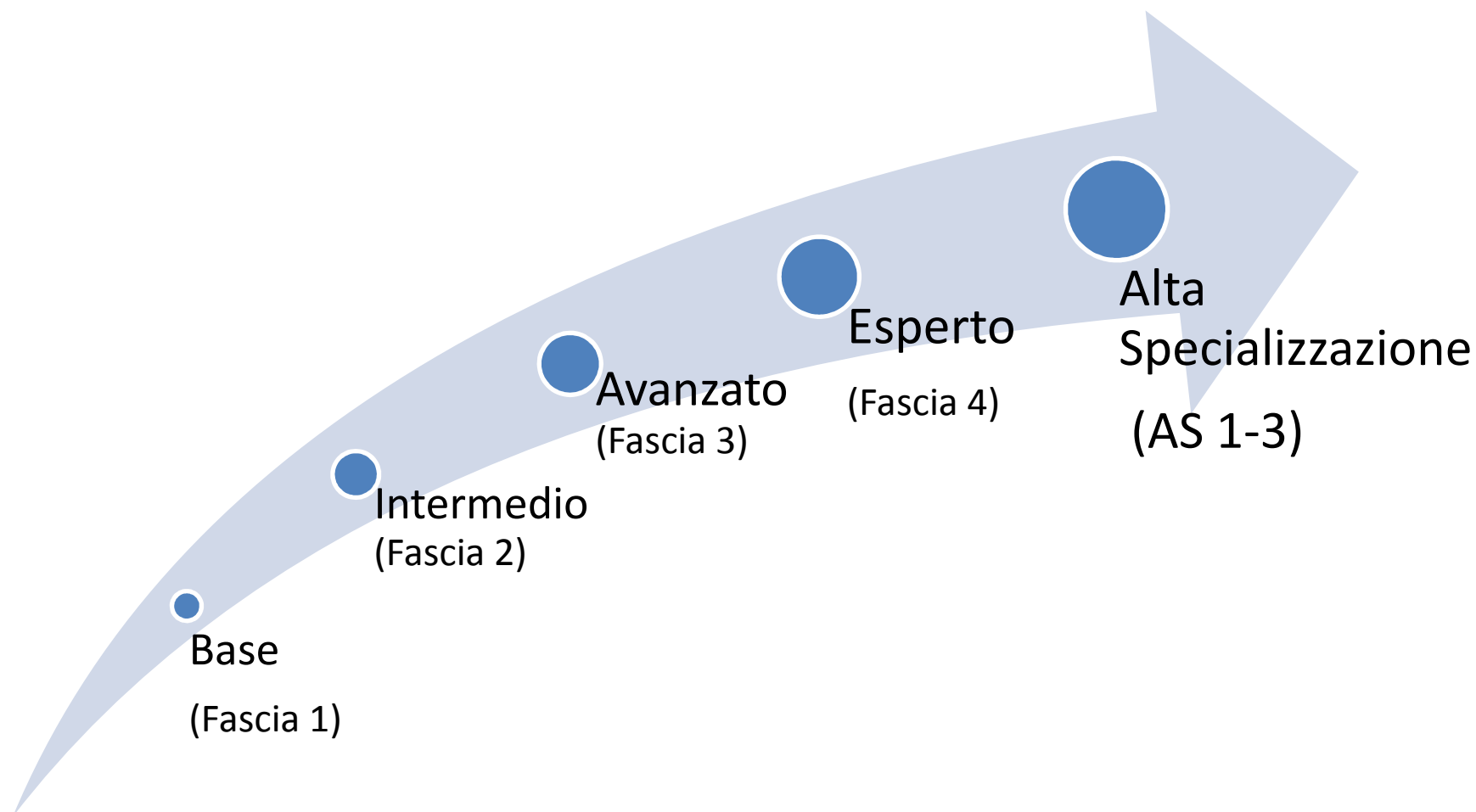
- Sviluppo del sistema Aziendale per la valorizzazione delle competenze e delle responsabilità
- Definizione di criteri e metodi per l'individuazione e la valorizzazione degli Incarichi Professionali
- Attribuzione di nuovi incarichi e relativa fascia economica nell'ambito di ciascun Dipartimento in base ai fabbisogni organizzativi e professionali individuati
- Semplificazione del sistema retributivo



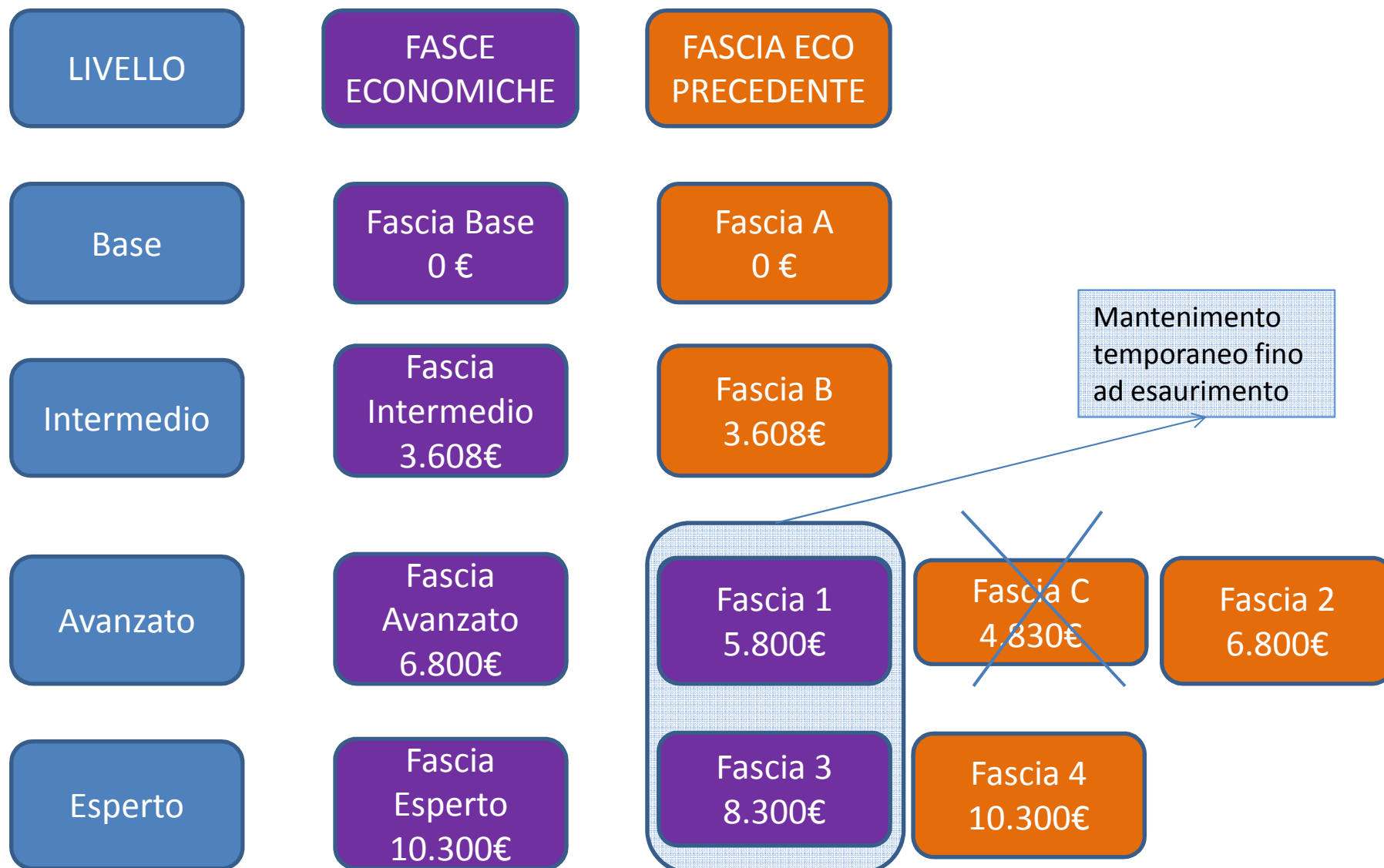
# Proposta operativa

- Analisi economica delle disponibilità sul fondo della retribuzione di posizione per area di Dirigenza
- Verifica della distribuzione attuale degli incarichi e individuazione della distribuzione attesa/target rispetto a quella attuale
- Definizione del numero e tipologia di Incarichi Professionali e da attribuire per area e per macroarticolazione
- Semplificazione fasce retributive
- Definizione percorso, attori, strumenti e tempi
- Attuazione, monitoraggio e rendicontazione

# Livelli di sviluppo professionale



# Livelli di incarico Linea Professional



# Fasi del percorso

## Preparatoria

Mappatura incarichi  
Analisi economica  
Definizione  
distribuzione target  
Individuazione criteri  
descrizione,  
graduazione e  
attribuzione incarichi  
Condivisione con le  
OOSS

## Attuazione

Fase 1  
Individuazione priorità  
incarichi per Dipart.  
Valutazione  
compartativa  
\*Attribuzione incarichi  
professionali  
Fase 2  
Attribuzione incarichi  
ai professionisti  
confermati nella fascia  
attuale

## Valutazione

Monitoraggio e  
verifica esiti  
Azioni correttive  
Validazione metodi e  
strumenti

# Gli strumenti

## Scheda descrizione Incarico Professionale

Dipartimento :

Unità Operativa:

- ✓ Denominazione Incarico: Descrizione della Disciplina/Attività
- ✓ Livello: Avanzato/Esperto
- ✓ Fascia inquadramento: 6.800 € - 10.300€
- ✓ Finalità incarico
- ✓ Obiettivi generali incarico
- ✓ Competenze professionali richieste
- ✓ Competenze trasversali richieste

# Criteri di graduazione Incarichi Professionali

| Criterio                                      | Descrizione  | Valori   |
|---|--|----------|
| Competenze Professionali                      | Conoscenze tecniche, capacità acquisite ed esperienza/casistica consolidata nelle attività dell'incarico, grado di autonomia e gestione casi complessi | da 1 a 8 |
|   | Capacità di rappresentare un punto di riferimento nell'UO e in Azienda per le attività/prestazioni oggetto dell'incarico                               | da 1 a 6 |
| Competenze Trasversali                        | Capacità espresse nel lavoro di gruppo, capacità relazionale con pazienti e colleghi, disponibilità/flessibilità verso esigenze organizzative          | da 1 a 4 |
| Contributo espresso agli obiettivi di Dip./UO | Contributo espresso dal professionista, negli ultimi 3 anni, al raggiungimento degli obiettivi dell'UO del Dipartimento                                | da 0 a 4 |

**A) STRATEGICITA' DELLA FUNZIONE**

1-A) RILEVANZA REGIONALE E AZIENDALE DELLA FUNZIONE

VALIDATO DA DIREZIONE GENERALE

| <b>RILEVANZA REGIONALE ED AZIENDALE DELLA FUNZIONE</b> | <b>PUNTI</b> |
|--|--------------|
| Livello elevato di Strategicità                        | da 11 a 14   |
| Livello intermedio di Strategicità                     | da 6 a 10    |
| Livello contenuto di Strategicità                      | da 1 a 5     |

Strutture ad alta rilevanza strategica si caratterizzano per:

- 1 Importanza e delicatezza della funzione esplicitata da espresse e specifiche norme di legge o da linee guida di programmazione regionale;
- 2 Affidamento di programmi di ricerca di rilevanza regionale o nazionale
- 3 Utilizzo di metodologie e strumentazioni significativamente innovative o a valenza strategica per l'azienda
- 4 Rapporti continuativi e strategici con Istituzioni ed Enti di forte rilevanza nel contesto regionale:
  - o Associazioni di volontariato, Pubbliche assistenze
  - o Regione
  - o Comuni
  - o Università
  - o Altro

**B) RISORSE**

1-B) QUANTITA' DI RISORSE UMANE GESTITE ( TOTALE PERSONALE ASSEGNATO ALLA STRUTTURA)

| <b>UNITA' DI PERSONALE ASSEGNATO</b> | <b>PUNTI</b> |
|--------------------------------------|--------------|
| > 35                                 | 8            |
| da 26 a 35                           | 7            |
| da 19 a 25                           | 6            |
| da 13 a 18                           | 5            |
| da 7 a 12                            | 4            |
| da 3 a 6                             | 3            |

Nota: Personale dipendente e libero professionista  
Personale in convenzione (pesato al 30% per i Medici di MG, Pediatri di LS e Medici di CA, al 70% per gli Specialisti amb.li)  
Per i programmi valorizzare il personale pesato dedicato

2-B) VOLUME ECONOMICO COMPLESSIVO DELLE RISORSE PREVISTE A BUDGET

| <b>VOLUME ECONOMICO TOTALE A BUDGET euro</b> | <b>PUNTI</b> |
|--|--------------|
| > 3.000.000                                  | 7            |
| da 1.000.001 a 3.000.000                     | 6            |
| da 500.001 a 1.000.000                       | 5            |
| da 251.001 a 500.000                         | 4            |
| da 50.000 a 250.000                          | 3            |

Nota: Incluso l'eventuale Budget Trasversale gestito direttamente dalla struttura  
Escluso il costo delle risorse umane e della farmaceutica convenzionata

**C) COMPLESSITA' TECNICO PROFESSIONALE**

1-C) COMPLESSITA' DELLA FUNZIONE COME CONTENUTI TECNICO PROFESSIONALI

| <b>COMPLESSITA' DELLA FUNZIONE COME CONTENUTI<br/>TECNICO PROFESSIONALI</b> | <b>PUNTI</b> |
|---|--------------|
| Molto alta  | 10           |
| Alta  | 7            |
| Media   | 4            |

Nota: Numerosità e complessità delle procedure/processi gestiti; aspetti tecnico professionali che rendono più o meno complessa l'attività della struttura ed il suo governo



## D) ORGANIZZAZIONE

### 1-D) COMPLESSITA' DEL CONTESTO ORGANIZZATIVO

|    | DESCRIZIONE DIMENSIONE INDICATORE  | Livello complessità |                      |               |
|----|--|---------------------|----------------------|---------------|
|    |  | bassa               | media                | alta          |
| a) | Forti relazioni ospedale - territorio al fine di garantire la continuità assistenziale |                     |                      | x             |
| b) | N°relazioni strutturali e continuative con altre strutture aziendali                   | 2                   | da 3 a 6             | >6            |
| c) | Coesistenza nella stessa U.O di attività di degenza ed ambulatoriale (si/no) (H)       |                     |                      | x             |
| d) | Dimensione bacino di utenza (Distretti)  | < 60 mila ab        | tra 60 e 100 mila ab | > 100 mila ab |
| e) | Molteplicità e diversità dei profili professionali da gestire (qual RER)               | 2                   | da 3 a 5             | >5            |
| f) | Livello di dispersione territoriale della struttura ( punti sul terr.)                 | 1                   | da 3 a 5             | >5            |
| g) | Orario giornaliero di attività della struttura   | 8 h                 | 12 h                 | 24 h          |
| h) | Dimensione Risorse Umane non gerarchicamente dipendenti nell'U.O                       | <20                 | tra 20 e 40          | >40           |
| i) | Svolgimento di attività in regime di pronta disponibilità                              |                     |                      | x             |

TABELLA PESI ASSEGNATI AI SINGOLI ITEMS

|                         | DESCRIZIONE DIMENSIONE INDICATORE  | Livello complessità |          |           |
|-------------------------|--|---------------------|----------|-----------|
|                         |  | bassa               | media    | alta      |
| a)                      | Forti relazioni ospedale - territorio al fine di garantire la continuità assistenziale |                     |          | 1         |
| b)                      | N°relazioni strutturali e continuative con altre strutture aziendali                   | 0,8                 | 1,2      | 1,4       |
| c)                      | Coesistenza nella stessa U.O di attività di degenza ed ambulatoriale (si/no) (H)       |                     |          | 1,4       |
| d)                      | Dimensione bacino di utenza (T)  | 0,6                 | 0,8      | 1         |
| e)                      | Molteplicità e diversità dei profili professionali da gestire (qual RER)               | 0,8                 | 1,2      | 1,4       |
| f)                      | Livello di dispersione territoriale della struttura ( punti sul terr.)                 | 0,8                 | 1,2      | 1,4       |
| g)                      | Orario giornaliero di attività della struttura   | 0,5                 | 0,8      | 1         |
| h)                      | Dimensione Risorse Umane non gerarchicamente dipendenti nell'U.O                       | 0,5                 | 0,8      | 1         |
| i)                      | Svolgimento di attività in regime di pronta disponibilità                              |                     |          | 0,4       |
| <b>Totale punteggio</b> |  | <b>4</b>            | <b>6</b> | <b>10</b> |

**FASCE ECONOMICHE DI GRADUAZIONE  
DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI DI AREA SANITARIA:  
STRUTTURE COMPLESSE, SEMPLICI E PROGRAMMI  
AUSL DI BOLOGNA**

**ALLEGATO 2A1**

|        |                                  |                                      | PUNTI DA<br>APPLICAZIONE<br>CRITERI DI<br>GRADUAZIONE |
|--------|----------------------------------|--------------------------------------|---|
| Fascia | Fascia<br>Economica <sup>°</sup> | Fascia Eco post<br>CCNL<br>2008/2009 | Peso Strutture<br>Complesse e<br>Programmi            |
| 1      | 26.000                           | 29.905                               | 42 - 46   |
| 2      | 24.000                           | 27.905                               | 37 - 41,9   |
| 3      | 22.000                           | 25.905                               | 34 - 36,9   |
| 4      | 20.000                           | 23.905                               | 32 - 33,9   |
| 5      | 18.000                           | 21.905                               | 29 - 31,9   |
| 6      | 16.000                           | 19.905                               | 26 - 28,9   |
| 7      | 14.000                           | 17.905                               | 23 - 25,9   |
| 8      | 12.000                           | 15.905                               | 16 - 22,9   |
| 9      | 10.000                           |                                      |   |
| 10     | 8.000                            |                                      |   |

|        |                                  |                                      | PUNTI DA<br>APPLICAZIONE<br>CRITERI DI<br>GRADUAZIONE    |
|--------|----------------------------------|--------------------------------------|--|
| Fascia | Fascia<br>Economica <sup>°</sup> | Fascia Eco post<br>CCNL<br>2008/2009 | Peso Strutture<br>Semplici, Semplici<br>dip. e Programmi |
| 1      | 26.000                           |                                      |  |
| 2      | 24.000                           |                                      |  |
| 3      | 22.000                           |                                      |  |
| 4      | 20.000                           |                                      |  |
| 5      | 18.000                           | 21.000                               | 32 - 35  |
| 6      | 16.000                           | 18.495                               | 28 - 31,9  |
| 7      | 14.000                           | 16.495                               | 24 - 27,9  |
| 8      | 12.000                           | 14.495                               | 20 - 23,9  |
| 9      | 10.000                           | 12.495                               | 15 - 19,9  |
| 10     | 8.000                            | 10.495                               | 8 - 14,9   |

<sup>°</sup>Valore complessivo annuo lordo di retribuzione di posizione

**A) STRATEGICITA' DELLA FUNZIONE**

1-A) RILEVANZA DELLA FUNZIONE

| RILEVANZA REGIONALE ED AZIENDALE DELLA FUNZIONE | PUNTI      |
|---|------------|
| Livello max di Strategicità                     | da 21 a 23 |
| Livello alto di Strategicità                    | da 18 a 20 |
| Livello interm. di Strategicità                 | da 15 a 17 |
| Livello contenuto di Strategicità               | da 10 a 14 |

VALIDATO DALLA DIREZIONE

Strutture ad alta rilevanza strategica si caratterizzano per:

- 1 Importanza e delicatezza della funzione esplicitata da espresse e specifiche norme di legge o da linee guida di programmazione regionale;
- 2 Affidamento di programmi di ricerca di rilevanza regionale o nazionale
- 3 Utilizzo di metodologie e strumentazioni significativamente innovative o a valenza strategica
- 4 Rapporti continuativi e strategici con Istituzioni ed Enti di forte rilevanza nel contesto regionale:
  - o Associazioni di volontariato, Pubbliche assistenze
  - o Regione
  - o Comuni
  - o Università
  - o Altro

**B) RISORSE**

1-B) QUANTITA' DI RISORSE UMANE GESTITE (TOTALE PERSONALE ASSEGNATO ALLA STRUTTURA)

| UNITA' DI PERSONALE ASSEGNATO | PUNTI |
|-------------------------------|-------|
| >120                          | 14    |
| da 101 a 120                  | 12    |
| da 81 a 100                   | 10    |
| da 61 a 80                    | 8     |
| da 41 a 60                    | 7     |
| da 26 a 40                    | 6     |
| da 10 a 25                    | 5     |
| da 5 a 10                     | 4     |

Nota: Personale dipendente e libero-professionista,  
Personale in convenzione (pesato al 30% per i Medici di MG, Pediatri di LS e Medici di CA, al 70% per gli Specialisti amb.li)  
Per i programmi valorizzare il personale pesato dedicato

2-B) VOLUME ECONOMICO COMPLESSIVO DELLE RISORSE PREVISTE A BUDGET

| VOLUME ECONOMICO TOTALE A BUDGET euro | PUNTI |
|---------------------------------------|-------|
| > 200.000.000                         | 12    |
| da 50.000.001 a 200.000.000           | 11    |
| da 20.000.001 a 50.000.000            | 10    |
| da 10.000.001 a 20.000.000            | 9     |
| da 3.000.001 a 10.000.000             | 8     |
| da 1.000.001 a 3.000.000              | 7     |
| da 500.001 a 1.000.000                | 6     |
| da 100.000 a 500.000                  | 5     |

Nota: Incluso l'eventuale Budget Trasversale gestito direttamente dalla struttura  
Ecluso il costo delle risorse umane e della farmaceutica convenzionata

**C) COMPLESSITA' TECNICO PROFESSIONALE**

1-C) COMPLESSITA' DELLA FUNZIONE COME CONTENUTI TECNICO PROFESSIONALI

| COMPLESSITA' DELLA FUNZIONE COME CONTENUTI<br>TECNICO PROFESSIONALI | PUNTI |
|---|-------|
| Molto Alta  | 16    |
| Alta  | 14    |
| Media   | 12    |
| Contenuta   | 10    |

Nota: Numerosità e complessità delle procedure/processi gestiti; aspetti tecnico professionali che rendono più o meno complessa



## D) ORGANIZZAZIONE

### 1-D) COMPLESSITA' DEL CONTESTO ORGANIZZATIVO

|  |  | Livello complessità |              |               |
|--|--|---------------------|--------------|---------------|
| <b>DESCRIZIONE DIMENSIONE INDICATORE</b> |  | bassa               | media        | alta          |
| a1)                                      | Rapporto diretto con le Direzioni aziendali  | con 2 Direz         | 3 Direz      | >3 Direz      |
| a)                                       | Relazioni ospedale - territorio al fine di garantire la continuità assistenziale       | bassa               | intermedia   | alta          |
| b)                                       | N°relazioni strutturali e continuative con altre strutture aziendali e interaziendali  | <4                  | da 4 a 10    | >10           |
| c)                                       | Coesistenza nella stessa struttura di attività di degenza ed ambulatoriale (si/no) (H) |                     |              | x             |
| d)                                       | Dimensione bacino di utenza  |                     | <800 mila ab | > 800 mila ab |
| e)                                       | Molteplicità e diversità dei profili professionali da gestire (qual RER)               | <3                  | da 3 a 5     | >5            |
| f)                                       | Livello di dispersione territoriale della struttura ( punti sul terr.)                 | <3                  | da 3 a 5     | >5            |
| g)                                       | Orario giornaliero di attività della struttura   |                     | 12 h         | 24 h          |
| h)                                       | Dimensione Risorse Umane non gerarchicamente dipendenti nella struttura                | 20                  | tra 20 e 40  | >40           |
| i)                                       | Svolgimento di attività in regime di pronta disponibilità                              |                     |              | x             |

TABELLA PESI ASSEGNATI AI SINGOLI ITEMS

|  |  | Livello complessità |             |           |
|--|--|---------------------|-------------|-----------|
| <b>DESCRIZIONE DIMENSIONE INDICATORE</b> |  | bassa               | media       | alta      |
| a1)                                      | Rapporto diretto con le Direzioni aziendali  | 1                   | 2           | 3         |
| a)                                       | Relazioni ospedale - territorio al fine di garantire la continuità assistenziale       | 1                   | 1,5         | 2         |
| b)                                       | N°relazioni strutturali e continuative con altre strutture aziendali e interaziendali  | 1                   | 2           | 3         |
| c)                                       | Coesistenza nella stessa struttura di attività di degenza ed ambulatoriale (si/no) (H) |                     |             | 3         |
| d)                                       | Dimensione bacino di utenza  |                     | 0,5         | 1         |
| e)                                       | Molteplicità e diversità dei profili professionali da gestire (qual RER)               | 1                   | 1,5         | 2         |
| f)                                       | Livello di dispersione territoriale della struttura ( punti sul terr.)                 | 1                   | 1,5         | 2         |
| g)                                       | Orario giornaliero di attività della struttura   |                     | 1           | 2         |
| h)                                       | Dimensione Risorse Umane non gerarchicamente dipendenti nella struttura                | 0,5                 | 0,8         | 1         |
| i)                                       | Svolgimento di attività in regime di pronta disponibilità                              |                     |             | 1         |
| <b>Totale punteggio</b>                  |  | <b>5,5</b>          | <b>10,8</b> | <b>20</b> |

**FASCE DI GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI  
DEI SERVIZI INTERAZIENDALI  
STRUTTURE COMPLESSE, SEMPLICI E PROGRAMMI  
AUSL DI BOLOGNA**

**ALLEGATO 3A1**

|               |                              | <b>PUNTI DA<br/>APPLICAZIONE<br/>CRITERI<br/>GRADUAZIONE</b>  |
|---------------|------------------------------|---|
| <b>Fascia</b> | <b>Fascia<br/>Economica°</b> | <b>Peso Strutture<br/>Complesse, Semplici e<br/>Programmi</b> |
| 1M            | 40.000                       | 75-85   |
| 2M            | 35.000                       | 65-74   |
| 3M            | 30.000                       | 55-64   |
| 4M            | 25.000                       | 45-54   |
| 5M            | 21.000                       | 35-44   |
| 6M            | 18.000                       | 25-34   |

°Valore complessivo annuo lordo di retribuzione di posizione