

**SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
REGIONE EMILIA ROMAGNA  
AZIENDA U.S.L. DI BOLOGNA**

Legge Regionale n. 21 del 20 Ottobre 2003

**COLLEGIO SINDACALE**

**VERBALE N. 3  
della seduta del 06.03.2013**

PROT. 22611/01/03

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA SUL VERBALE DI ACCORDO TRA L'AZIENDA U.S.L. DI BOLOGNA E LE OO.SS. AREA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA SU "IL SISTEMA INCENTIVANTE DELL'AUSL DI BOLOGNA".**

<b>Data di sottoscrizione</b>		13.02.2013
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		Accordo sperimentale valido per anno 2013. Potrà essere prorogato per gli anni successivi a seguito di specifico accordo tra le parti.
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica: Responsabile delegazione trattante DMV Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione AAROI; ANAAO/ASSOMED; ANPO/ASCOTI/FIALS MEDICI; CGIL MEDICI; CIMO/ASMD; FASSID; FED CISL MEDICI; FESMED; F.V.M.;  Organizzazioni sindacali firmatarie ANAAO/ASSOMED; CGIL MEDICI; FED CISL MEDICI; FASSID; F.V.M.;
<b>Soggetti destinatari</b>		DIRIGENTI MEDICI E VETERINARI
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		a) Definizione di un nuovo sistema incentivante che - nel rispetto delle previsioni in materia di meritocrazia e premialità, nonché valutazione della performance, di cui al D. Lgs. n. 150/2009 - supera il precedente sistema caratterizzato, oltre che dall' erogazione di quote a saldo in base al raggiungimento degli obiettivi assegnati, anche dall'attribuzione di quote in base all'incarico dirigenziale ricoperto. Il nuovo sistema, partendo dalla determinazione di quote incentivanti di base uguali per tutti i Dirigenti, assume come unico criterio di attribuzione delle quote stesse l'impegno previsto per il conseguimento degli obiettivi assegnati, teso a premiare i Dirigenti cui è richiesto maggiore impegno per il raggiungimento degli obiettivi stessi. b) definizione dei fondi contrattuali per l'anno 2011, costituiti sulla base del C.C.N.L. Area Dirigenza Medica e Veterinaria e nel rispetto dei criteri di cui al D.L. 78/2010, convertito nella Legge 122/2010. c) determinazione dei residui sui fondi contrattuali e destinazione degli stessi al fondo per la retribuzione di risultato.
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno La regione non ha ancora normato la materia, definita dal D. Lgs. n. 150/2010. IBN attesa sono stati prorogati i NIV con le funzioni proprie già in essere.  Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 No, non è stato adottato in attesa di emanazione di legge regionale applicativa del D. Lgs. n. 150/2010
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 L'Azienda ha predisposto e assegnato il Piano degli obiettivi per l'anno 2012 il cui raggiungimento, previa verifica del Nucleo Intermedio di Valutazione, permette l'erogazione delle quote di incentivazione mentre altre quote sono correlate alla qualità della prestazione individuale.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 Sono in corso le procedure propedeutiche alla pubblicazione.
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Vedi sopra

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

## a) ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO

L'Azienda e le OO.SS. Area Dirigenza Medica e Veterinaria nel verbale di accordo hanno innanzitutto definito le caratteristiche del nuovo sistema incentivante.

### IL NUOVO SISTEMA INCENTIVANTE

Il comma 2 dell'art 65 del CCNL del 5/12/1996 (richiamato e confermato da tutti i CCCCNNLL successivi) prevede che il fondo della retribuzione di risultato sia interamente destinato a "*promuovere il miglioramento organizzativo e l'erogazione dei servizi per la realizzazione degli obiettivi generali dell'azienda o dell'ente, finalizzati al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, di efficacia e di economicità dei servizi istituzionali*".

Nel rispetto della normativa succitata i principali obiettivi migliorativi che si vogliono conseguire con il nuovo sistema incentivante sono i seguenti:

- superare completamente le differenze tuttora in vigore relativamente alle quote "storiche" e superare la distinzione tra incarichi gestionali ed incarichi professionali nella definizione delle quote incentivanti;
- assumere come unico criterio di attribuzione delle quote l'impegno previsto per il conseguimento degli obiettivi assegnati, collegando direttamente le quote di retribuzione di risultato agli obiettivi assegnati;
- rendere i dirigenti pienamente consapevoli degli obiettivi loro assegnati e delle relative quote di retribuzione di risultato;
- assicurare a tutti i dirigenti la partecipazione al sistema di attribuzione degli obiettivi e delle relative quote incentivanti;
- disegnare un sistema in grado di premiare i dirigenti a cui è chiesto maggiore impegno per ottenere risultati strategici per l'Azienda.

### IL DISEGNO DEL NUOVO SISTEMA INCENTIVANTE DELL'AZIENDA PREVEDE I SEGUENTI PUNTI:

#### **1) DESTINAZIONE DELL' 80% DEL FONDO AD OBIETTIVI DI CONSOLIDAMENTO, DI PRODUZIONE E DI EFFICIENZA PRODUTTIVA (RAPPORTO PRODUZIONE/COSTI)**

Tale fondo, nella percentuale sopraindicata del fondo complessivo, sarà così ripartito:

- il 65% sarà destinato a remunerare gli obiettivi di consolidamento;
- il 35% sarà destinato a remunerare gli obiettivi di produzione e rapporto produzione/costi.

Sulla base delle percentuali di cui sopra viene determinata la quota individuale in base al personale in servizio nell'anno di riferimento.

Sulla base delle verifiche per *steps* intermedi del conseguimento degli obiettivi le quote saranno erogate mensilmente nella misura del 50% della quota individuale, mentre il restante sarà erogato a saldo previa verifica definitiva del conseguimento degli obiettivi.

#### **2) DESTINAZIONE DEL 13,5% DEL FONDO AD OBIETTIVI DI INNOVAZIONE PARTICOLARMENTE "SFIDANTI" IN RELAZIONE AGLI OSTACOLI DI VARIA NATURA CHE NE POSSONO COMPROMETTERE LA REALIZZABILITÀ.**

Dette quote saranno erogate esclusivamente a consuntivo previa verifica del raggiungimento degli obiettivi

Con riferimento ai due punti precedenti, la quota massima annua di retribuzione di risultato attribuibile a ciascun dirigente non può superare la cifra di euro 10.000,00, comprensiva delle quote eventualmente attribuite dal fondo di dipartimento e dal fondo della direzione generale di cui al successivo punto 3), salvo quanto previsto al successivo punto 6) del presente Accordo.

#### **3) DESTINAZIONE DI QUOTE DEL 3,5% DEL FONDO (GESTITO DALLA DIREZIONE GENERALE) E DEL 3,0% (GESTITO DALLE DIREZIONI DEI DIPARTIMENTI)**



Dette quote sono destinate a premiare le *equipe* o i singoli dirigenti che nel corso dell'anno hanno raggiunto risultati di particolare rilievo negli ambiti professionali, organizzativi o di innovazione o che hanno dimostrato flessibilità nel far fronte alle esigenze di servizio e contribuito alla gestione di situazioni di crisi organizzativa.

♦ **Verifica conclusiva degli obiettivi.**

La Direzione Generale è titolare della verifica del conseguimento degli obiettivi assegnati alle varie strutture aziendali.

Le verifiche, relative all'intera U.O., vengono effettuate sulla base dei dati forniti dal controllo di gestione e dal sistema informativo aziendale, nonché attraverso altri sistemi di monitoraggio formali ed informali in grado di fornire indicazioni utili circa il conseguimento degli standard previsti.

Per gli obiettivi di cui al punto 1) la valutazione dell'insieme degli obiettivi darà origine ad una % di raggiungimento. Le quote a saldo saranno erogate ai dirigenti con percentuali di retribuzione di risultato correlate al grado di raggiungimento degli obiettivi

Per gli obiettivi di cui al punto 2) ogni progetto di innovazione sarà considerato "raggiunto" o "non raggiunto". In caso di raggiungimento dell'obiettivo sarà erogata l'intera quota di retribuzione connessa al progetto.

**B) EFFETTI ABROGATIVI IMPLICITI**

- Il presente accordo abroga il precedente in materia di sistema incentivante sottoscritto in data 30.03.2011, sottoposto a certificazione del Collegio Sindacale e recepito con deliberazione n. 232 del 27.07.2011.

**C) PER QUANTO SOPRA ESPOSTO IL CONTRATTO E' COERENTE CON LE PREVISIONI IN MATERIA DI MERITOCRAZIA E PREMIALITA' ED I RISULTATI ATTESI SARANNO OGGETTO DI VERIFICA A FINE 2013.**

**DETERMINAZIONE FONDI CONTRATTUALI ANNO 2011**

Le parti hanno preso atto della determinazione dei fondi contrattuali per l'anno 2011 alla cui definizione l'Azienda ha proceduto secondo le disposizioni contenute :

- nel Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, *in materia di contenimento delle spese di personale delle amministrazioni pubbliche per i dipendenti delle Regioni e delle Province autonome e del Servizio Sanitario nazionale*, convertito nella Legge 30 luglio 2010, n. 122;

- nel documento approvato dalla Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome nella seduta del 10 febbraio 2011, con le modifiche apportate in data 12 ottobre 2011, concernente: "Interpretazione delle disposizioni del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, in materia di contenimento delle spese di personale delle amministrazioni pubbliche per i dipendenti delle Regioni e delle Province Autonome e del Servizio Sanitario Nazionale",

Nella determinazione dei fondi :

- si è partiti dal confronto della dotazione organica complessiva al 01.01.2011 ed al 31.12.2011, sia per la Dirigenza Medica che per la Dirigenza Veterinaria.

- si è verificato che per la Dirigenza Medica non vi è stata diminuzione stabile di organico, mentre per la Dirigenza Veterinaria vi è stata riduzione stabile di n. 1 unità nella dotazione organica, per cui si è proceduto a decurtazione dei fondi come previsto dalla vigente normativa

Inoltre rispetto alle cessazioni di titolari di incarichi dirigenziali, l'Azienda, avvalendosi delle proprie prerogative in materia di organizzazione degli uffici, ha mantenuto nei fondi anno 2011 tutte le risorse a ciò destinate, in considerazione dei processi di riorganizzazione avviati e della compiuta definizione degli incarichi professionali e di alta professionalità, riservandosi, al compimento dei suddetti processi, di condurre una rivalutazione delle risorse in questione alla luce delle previsioni della normativa succitata.

- Relativamente ai residui del fondo della posizione della dirigenza Medica e Veterinaria ANNO 2011, di cui ai medesimi prospetti, non utilizzabili nell'ambito del medesimo fondo, per i vincoli imposti dal D.L. n. 78/2010 convertito con modificazione nella legge n.122/2010 e dalle direttive in materia, si è convenuto sull'utilizzo degli stessi attraverso la retribuzione di risultato, per il solo anno 2013, e nel limite delle quote



Dette quote sono destinate a premiare le *equipe* o i singoli dirigenti che nel corso dell'anno hanno raggiunto risultati di particolare rilievo negli ambiti professionali, organizzativi o di innovazione o che hanno dimostrato flessibilità nel far fronte alle esigenze di servizio e contribuito alla gestione di situazioni di crisi organizzativa.

♦ **Verifica conclusiva degli obiettivi.**

La Direzione Generale è titolare della verifica del conseguimento degli obiettivi assegnati alle varie strutture aziendali.

Le verifiche, relative all'intera U.O., vengono effettuate sulla base dei dati forniti dal controllo di gestione e dal sistema informativo aziendale, nonché attraverso altri sistemi di monitoraggio formali ed informali in grado di fornire indicazioni utili circa il conseguimento degli standard previsti.

Per gli obiettivi di cui al punto 1) la valutazione dell'insieme degli obiettivi darà origine ad una % di raggiungimento. Le quote a saldo saranno erogate ai dirigenti con percentuali di retribuzione di risultato correlate al grado di raggiungimento degli obiettivi

Per gli obiettivi di cui al punto 2) ogni progetto di innovazione sarà considerato "raggiunto" o "non raggiunto". In caso di raggiungimento dell'obiettivo sarà erogata l'intera quota di retribuzione connessa al progetto.

## **B) EFFETTI ABROGATIVI IMPLICITI**

- Il presente accordo abroga il precedente in materia di sistema incentivante sottoscritto in data 30.03.2011, sottoposto a certificazione del Collegio Sindacale e recepito con deliberazione n. 232 del 27.07.2011.

## **C) PER QUANTO SOPRA ESPOSTO IL CONTRATTO E' COERENTE CON LE PREVISIONI IN MATERIA DI MERITOCRAZIA E PREMIALITA' ED I RISULTATI ATTESI SARANNO OGGETTO DI VERIFICA A FINE 2013.**

### **DETERMINAZIONE FONDI CONTRATTUALI ANNO 2011**

Le parti hanno preso atto della determinazione dei fondi contrattuali per l'anno 2011 alla cui definizione l'Azienda ha proceduto secondo le disposizioni contenute :

- nel Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, *in materia di contenimento delle spese di personale delle amministrazioni pubbliche per i dipendenti delle Regioni e delle Province autonome e del Servizio Sanitario nazionale*, convertito nella Legge 30 luglio 2010, n. 122;

- nel documento approvato dalla Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome nella seduta del 10 febbraio 2011, con le modifiche apportate in data 12 ottobre 2011, concernente: "Interpretazione delle disposizioni del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, in materia di contenimento delle spese di personale delle amministrazioni pubbliche per i dipendenti delle Regioni e delle Province Autonome e del Servizio Sanitario Nazionale",

Nella determinazione dei fondi :

- si è partiti dal confronto della dotazione organica complessiva al 01.01.2011 ed al 31.12.2011, sia per la Dirigenza Medica che per la Dirigenza Veterinaria.  
- si è verificato che per la Dirigenza Medica non vi è stata diminuzione stabile di organico, mentre per la Dirigenza Veterinaria vi è stata riduzione stabile di n. 1 unità nella dotazione organica, per cui si è proceduto a decurtazione dei fondi come previsto dalla vigente normativa

Inoltre rispetto alle cessazioni di titolari di incarichi dirigenziali, l'Azienda, avvalendosi delle proprie prerogative in materia di organizzazione degli uffici, ha mantenuto nei fondi anno 2011 tutte le risorse a ciò destinate, in considerazione dei processi di riorganizzazione avviati e della compiuta definizione degli incarichi professionali e di alta professionalità, riservandosi, al compimento dei suddetti processi, di condurre una rivalutazione delle risorse in questione alla luce delle previsioni della normativa succitata.

- Relativamente ai residui del fondo della posizione della dirigenza Medica e Veterinaria ANNO 2011, di cui ai medesimi prospetti, non utilizzabili nell'ambito del medesimo fondo, per i vincoli imposti dal D.L. n. 78/2010 convertito con modificazione nella legge n.122/2010 e dalle direttive in materia, si è convenuto sull'utilizzo degli stessi attraverso la retribuzione di risultato, per il solo anno 2013, e nel limite delle quote



individuali previste per la dirigenza medica, a fronte dell'obiettivo generale di produzione sanitaria correlato alle azioni organizzative e gestionali nonché di flessibilità conseguenti alla emanazione delle disposizioni in materia di contenimento della spesa sanitaria e di *spending review*.

#### MODALITA' DI UTILIZZO DEI RESIDUI

Con gli accordi sottoscritti in data 30.03.2011 e recepiti con deliberazione n. 232 del 27.07.2011 si era dato conto della determinazione dei fondi contrattuali per gli anni 2004-2009 ed anno 2010, individuando i residui relativi a ciascun fondo.

Nell' accordo allegato si è proceduto alla individuazione dei residui presenti nei fondi contrattuali al 31.12.2009 ed al 31.12.2010 definendo le modalita' di utilizzo degli stessi.

I residui accantonati negli anni precedenti saranno utilizzati nel fondo per la retribuzione di risultato nel biennio 2013/2014, secondo la seguente ripartizione economica:

- 50% residui sull'anno 2013
- 50% residui sull'anno 2014

sulla base dei medesimi criteri previsti nel nuovo sistema della RdR e prevedendo l'attribuzione delle quote in acconto e saldo di cui al presente impianto.

Ciò comporta, conseguentemente, la elevazione, temporaneamente e limitatamente agli anni di utilizzo di tali residui, sia delle quote in acconto sia della quota a saldo.

- Relativamente ai residui del fondo della posizione della dirigenza Medica e Veterinaria, al 31.12.2009 ed al 31.12.2010, di cui ai medesimi prospetti, non utilizzabili nell'ambito del medesimo fondo, per i vincoli imposti dal D.L. n. 78/2010 convertito con modificazione nella legge n.122/2010 e dalle direttive in materia, si è convenuto sull' utilizzo degli stessi attraverso la retribuzione di risultato, per il solo anno 2013, e nel limite delle quote individuali previste per la dirigenza medica, a fronte dell'obiettivo generale di produzione sanitaria correlato alle azioni organizzative e gestionali nonché di flessibilità conseguenti alla emanazione delle disposizioni in materia di contenimento della spesa sanitaria e di *spending review*.

Per quanto riguarda i residui del fondo di risultato e del fondo per le competenze accessorie anno 2011 le parti hanno rinviato la determinazione e l'utilizzo di detti residui a successivo accordo.

SI ATTESTA CHE I RESIDUI PRESENTI NEI FONDI SUCCITATI SONO ESPOSTI NEL DETTAGLIO NELLE TABELLE ALLEGATE ALL'ACCORDO E SI PRECISA CHE TALI RESIDUI SONO REGOLARMENTE PREVISTI NEI COSTI DEL PERSONALE DIPENDENTE NEI BILANCI CONSUNTIVI APPROVATI NEGLI ANNI DI RIFERIMENTO.

Bologna, 18/02/2013

IL DIRETTORE U.O.S ECONOMICO AMM.NE DEL PERSONALE (F De Nigris)  
IL RESPONSABILE DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA (A. Longanesi)

