



**RELAZIONE ILLUSTRATIVA SU ACCORDI SOTTOSCRITTI TRA L'AZIENDA U.S.L. DI BOLOGNA E LE OO.SS. AREA DIRIGENZA SANITARIA PROFESSIONALE TECNICA ED AMMINISTRATIVA IN MATERIA DI NUOVO SISTEMA INCENTIVANTE**

<b>Data di sottoscrizione</b>	<b>30.01.2017 – integrazione del 01.03.2017</b>	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Accordi relativi al nuovo sistema incentivante per gli anni 2017/2018	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica:Responsabile delegazione trattante SPTA – Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione ANAAO/ASSOMED; CISL FP; FASSID Area AUPI; FASSID Area SINAFO; FEDIR SANITA'; FP CGIL; UIL FPL;	
<b>Soggetti destinatari</b>	DIRIGENTI APPARTENENTI ALL' AREA DELLA DIRIGENZA SANITARIA PROFESSIONALE TECNICA ED AMMINISTRATIVA	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Definizione di un nuovo sistema incentivante – presa d'atto dei residui presenti sui fondi contrattuali e destinazione di parte degli stessi al sistema incentivante anni 2017/2018	
<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>	L' OIV è stato istituito con Legge Regionale n. 26/2013. L ' OAS è stato istituito dall' Azienda come previsto dalle norme vigenti e procederà a validare il percorso di valutazione in maniera propedeutica rispetto alla liquidazione dei premi di cui all' accordo
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli I rilievi sono quelli presenti nell'allegato verbale e si è proceduto ad adeguamento degli accordi sottoscritti conformemente a quanto indicato da OAS, come risulta dalla documentazione allegata (integrazione accordo del 01.03.2017)
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	Il Piano della Performance 2016 -2018 è stato adottato con deliberazione n.174 del 30 giugno 2016 ed è pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente

		<p>Il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione unitamente al Piano Triennale della Trasparenza triennio 2015 – 2017 è stato adottato con deliberazione n. 13 del 29 gennaio 2016 e pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente. Il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2017 – 2019 è stato adottato con deliberazione n. 23 del 31 gennaio 2017 ed è stato pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente</p>
		<p>Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui al comma 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009</p>
		<p>La Relazione della Performance viene validata dall'Organismo aziendale di supporto alla valutazione, istituito in applicazione della L. R 20.12.2013, n. 26 ed in base alla delibera di Giunta Regionale n. 334/2014, secondo le previsioni dell'articolo 14, comma 6. del D.Lgs. n. 150/2009 e viene pubblicata sul sito internet aziendale.</p>

## **ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO**

In data 30/01/2017 e con successiva integrazione sottoscritta il giorno 01.03.2017, l' Azienda e le OO.SS. Area Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa hanno sottoscritto i verbali di intesa allegati con cui si è disposto il superamento dei precedenti accordi in materia e l'introduzione di un sistema incentivante uniforme in Azienda ed allineato a quello già vigente per la Dirigenza Medica e Veterinaria.

In particolare si è stabilito che le quote erogate in acconto al personale interessato saranno uguali per tutti i Dirigenti e non più, come nei precedenti accordi, differenziate a secondo dell'incarico dirigenziale attribuito.

Si espone di seguito il disegno del nuovo sistema incentivante dell'Azienda per la Dirigenza SPTA

### **DIRIGENZA PROFESSIONALE TECNICA ED AMMINISTRATIVA**

L'accordo prevede che :

- I)** Tutte le UO saranno impegnate a garantire il livello quali-quantitativo delle prestazioni già raggiunto e a migliorarlo, ove previsto, dal percorso di budget.  
Al fine di conseguire i miglioramenti nell'erogazione dei servizi indicati nell'articolo 62 del CCNL del 5/12/1996, nel corso dell'anno sarà necessario perseguire gli *obiettivi di innovazione e qualità*, complessivamente rappresentati nella scheda di budget.

A tali scopi si prevede di destinare una quota pari a:

- **80% del fondo**

La quota individuale viene determinata come in allegato e sarà oggetto di conguaglio anche in relazione al personale in servizio nell'anno di riferimento e avrà un dimensionamento economico teorico uguale per tutti i dirigenti.

Gli obiettivi di innovazione e qualità saranno attribuiti a tutte le UU.OO. attraverso il processo di budget, tali obiettivi riguarderanno tutti i dirigenti. Il processo di budget prevederà step di verifica intermedia.

Le quote saranno erogate mensilmente nella misura del 50% della quota individuale teorica, con conguaglio a consuntivo previa verifica definitiva del conseguimento degli obiettivi individuati.

- II) Per promuovere i miglioramenti organizzativi previsti dall'articolo 62 del CCNL del 5/12/1996 - attraverso la valorizzazione, anche in corso d'anno, di alcuni progetti "sfidanti" individuati dalla Direzione Generale in relazione al grado di particolare complessità e di strategicità - sarà destinata una quota pari **al 13,5% del fondo**.

Durante le negoziazioni di budget la Direzione Generale assegnerà ai Dipartimenti coinvolti, i progetti "sfidanti" tra quelli di innovazione, ed in corso d'anno anche in relazione agli indirizzi della Regione.

A ciascun progetto sarà correlata una quota di retribuzione di risultato in relazione all'impegno previsto per la sua realizzazione e in relazione alle risorse disponibili.

La Direzione Aziendale, coinvolgendo i direttori di dipartimento, i direttori di struttura complessa, i responsabili di struttura semplice dipartimentale, di struttura semplice di UOC, di programma, individuerà i dirigenti che devono partecipare alla realizzazione dei progetti, indicando anche il relativo impegno atteso (impegno standard o superiore).

I progetti incentivanti potranno avere una durata massima di 2 anni, garantendo in tal modo la più ampia partecipazione tra tutti i dirigenti coinvolti.

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

- III) Al fine di premiare singoli dirigenti che nel corso dell'anno abbiano raggiunto risultati di particolare rilievo negli ambiti professionali, organizzativi o di innovazione, o che abbiano dimostrato particolare flessibilità nel far fronte alle esigenze lavorative e contribuito alla gestione di situazioni a maggiore complessità, sono riservate le seguenti quote del fondo di risultato:

- **3,5% attribuito alla Direzione Generale**
- **3,0% attribuito alle Direzioni dei Dipartimenti**

Con riferimento ai punti precedenti si stabilisce che la quota massima individuale annua di retribuzione di risultato - complessivamente attribuibile a ciascun dirigente - non può superare la cifra di € 12.000,00.

## **VERIFICA CONCLUSIVA DEGLI OBIETTIVI**

La Direzione Generale è titolare della verifica del conseguimento di tutti gli obiettivi assegnati alle varie strutture aziendali. Le verifiche vengono effettuate sulla base dei dati forniti dalla UOC Controllo di Gestione e Flussi Informativi e le quote a consuntivo spettanti sono definite in base alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi come da accordi sottoscritti e come da integrazione sottoscritta il 01.03.2017, dopo il parere espresso da OAS

## **SISTEMA DI GARANZIA PER IL PASSAGGIO GRADUALE AL NUOVO REGIME DI DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E FINALIZZAZIONE DI RESIDUI PRESENTI NEI FONDI CONTRATTUALI**

Il nuovo regime di determinazione delle quote di RdR per il personale della Dirigenza Professionale Tecnica ed Amministrativa decorre dall'anno 2017, con l'applicazione a regime dei criteri sopraindicati e tenuto conto delle disponibilità del fondo della retribuzione di risultato.

In considerazione della disponibilità di residui accantonati dagli anni precedenti si è convenuto sull'opportunità di utilizzare nel biennio 2017/2018 parte dei residui presenti nei fondi per un importo complessivo di 110.000 €, secondo la seguente ripartizione economica:

- 50% dei residui, per un importo di 55.000 €, sull'anno 2017
- 50% dei residui, per un importo di 55.000 €, sull'anno 2018

### **- AREA DELLA DIRIGENZA SANITARIA NON MEDICA DELLA DIRIGENZA DELLE PROFESSIONI SANITARIE INFERMIERISTICHE, TECNICHE, DELLA RIABILITAZIONE, DELLA PREVENZIONE E DELLA PROFESSIONE OSTETRICA**

L'accordo prevede che :

- I) Tutte le equipe saranno impegnate a garantire il livello quali-quantitativo delle prestazioni già raggiunto e a migliorarlo, ove previsto, dal percorso di budget.  
Al fine di conseguire i miglioramenti nell'erogazione dei servizi indicati nell'articolo 62 del CCNL del 5/12/1996, nel corso dell'anno sarà necessario perseguire gli obiettivi di produzione ed efficienza produttiva e gli obiettivi di innovazione e qualità, complessivamente rappresentati nella scheda di budget.

A tali scopi si prevede di destinare una quota pari a:

- **80% del fondo**

Tale quota sarà così ripartita:

- il 65% sarà destinato a remunerare gli obiettivi di innovazione e qualità;
- il 35% sarà destinato a remunerare gli obiettivi di produzione ed efficienza produttiva;

La quota individuale viene determinata come in allegato e sarà oggetto di conguaglio anche in relazione al personale in servizio nell'anno di riferimento e avrà un dimensionamento economico teorico uguale per tutti i dirigenti.

Attraverso il processo di budget saranno attribuiti gli obiettivi di innovazione e qualità, e gli obiettivi di produzione ed efficienza produttiva a tutte le equipe, e riguarderanno tutti i dirigenti. Il processo di budget prevederà step di verifica intermedia.

Le quote saranno erogate mensilmente nella misura del 50% della quota individuale teorica, con conguaglio a consuntivo previa verifica definitiva del conseguimento degli obiettivi individuati.

- II) Per promuovere i miglioramenti organizzativi previsti dall'articolo 62 del CCNL del 5/12/1996 - attraverso la valorizzazione, anche in corso d'anno, di alcuni progetti "sfidanti" individuati dalla Direzione Generale in relazione al grado di particolare complessità e di strategicità - sarà destinata una quota pari **al 13,5% del fondo**.

Durante le negoziazioni di budget la Direzione Generale assegnerà ai Dipartimenti coinvolti, i progetti “sfidanti” tra quelli di innovazione, ed in corso d’anno anche in relazione agli indirizzi della Regione.

A ciascun progetto sarà correlata una quota di retribuzione di risultato in relazione all’impegno previsto per la sua realizzazione e in relazione alle risorse disponibili.

La Direzione Aziendale, coinvolgendo i Direttori di Dipartimento, i Direttori di Struttura Complessa, i Responsabili di Struttura Semplice Dipartimentale, di Struttura Semplice di UOC e di Programma individuerà i dirigenti che devono partecipare alla realizzazione dei progetti, indicando anche il relativo impegno atteso (impegno standard o superiore).

I progetti incentivanti potranno avere una durata massima di 2 anni, garantendo in tal modo la più ampia partecipazione tra tutti i dirigenti coinvolti.

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

III) Al fine di premiare le *equipe* o i singoli dirigenti che nel corso dell’anno abbiano raggiunto risultati di particolare rilievo negli ambiti professionali, organizzativi o di innovazione o che abbiano dimostrato particolare flessibilità nel far fronte alle esigenze lavorative e contribuito alla gestione di situazioni a maggiore complessità, sono riservate le seguenti quote del fondo di risultato:

- **3,5% attribuito alla Direzione Generale**
- **3,0% attribuito alle Direzioni dei Dipartimenti**

Con riferimento ai punti precedenti si stabilisce che la quota massima individuale annua di retribuzione di risultato - complessivamente attribuibile a ciascun dirigente - non può superare la cifra di € 12.000,00.

## **VERIFICA CONCLUSIVA DEGLI OBIETTIVI**

La Direzione Generale è titolare della verifica del conseguimento di tutti gli obiettivi assegnati alle varie strutture aziendali. Le verifiche vengono effettuate sulla base dei dati forniti dalla UOC Controllo di Gestione e Flussi Informativi e le quote a consuntivo spettanti sono definite in base alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi come da accordi sottoscritti e come da integrazione sottoscritta il 01.03.2017, dopo il parere espresso da OAS.

## **SISTEMA DI GARANZIA PER IL PASSAGGIO GRADUALE AL NUOVO REGIME DI DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E FINALIZZAZIONE DI RESIDUI PRESENTI NEI FONDI CONTRATTUALI**

### **DIRIGENZA SANITARIA NON MEDICA**

Il nuovo regime di determinazione delle quote di RdR per il personale della Dirigenza Sanitaria non medica decorre dall’anno 2017, con l’applicazione a regime dei criteri sopraindicati, e tenuto conto delle disponibilità del fondo della Retribuzione di Risultato.

In considerazione della disponibilità di residui accantonati dagli anni precedenti, si conviene sull'opportunità di utilizzare nel biennio 2017/2018, parte dei residui presenti nei fondi per un importo complessivo di € 400.000, secondo la seguente ripartizione economica:

- 50% residui, pari a 200.000 €, sull'anno 2017
- 50% residui, pari a 200.000 €, sull'anno 2018

## **DIRIGENZA DELLE PROFESSIONI SANITARIE**

Il nuovo regime di determinazione delle quote di Retribuzione di Risultato per il personale della dirigenza delle professioni sanitarie decorre dall'anno 2017 con l'applicazione a regime dei criteri sopraindicati, e tenuto conto della disponibilità del fondo della retribuzione di risultato.

Stante l'opportunità di rendere omogenei i criteri di attribuzione del sistema della RdR e le quote individuate per la dirigenza delle professioni sanitarie rispetto a quanto previsto per la dirigenza sanitaria non medica, si conviene di utilizzare parte della quota disponibile di fondo per la retribuzione di risultato, nel biennio 2017/2018, ai fini dell'applicazione a regime del sistema previsto nel presente accordo. Pertanto le parti considerano che il fondo per la retribuzione di risultato ammonta a € 46.100, convengono di utilizzare per il nuovo sistema incentivante una quota di fondo pari a € 40.420, in modo da garantire quote allineate alla Dirigenza Sanitaria non Medica.

Le parti hanno altresì convenuto che l'intesa sottoscritta potrà essere oggetto di modifiche, previo incontro tra le parti, a seguito dell'entrata in vigore dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.

Si attesta che i residui presenti nei fondi contrattuali sono utilizzati nel nuovo sistema incentivante sulla base delle norme dei contratti collettivi nazionali di lavoro che consentono l'utilizzo dei residui nel fondo di risultato.

I residui esposti nel dettaglio nelle tabelle allegate all'accordo ed alla relazione illustrativa e tecnico finanziaria sono regolarmente inseriti nei costi del personale dipendente nei bilanci d'esercizio approvati negli anni di riferimento ed inseriti nel conto di debito 24080200 "Debiti verso dipendenti per arretrati".

**Nell'intesa siglata è stato sottoscritto dalle parti che la stessa sarà definitiva ed esigibile solo in seguito al parere positivo del Collegio Sindacale.**

IL DIRIGENTE  
U.O. ECONOMICA SUMAP  
(Dott.ssa Filomena De Nigris)

Bologna, 23.02.2017