

**VERBALE DI ACCORDO
TRA L'AZIENDA USL DI BOLOGNA E LE OO.SS. DELLA DIRIGENZA SANITARIA,
PROFESSIONALE TECNICA ED AMMINISTRATIVA IN MATERIA DI VALORIZZAZIONE DEGLI
INCARICHI DIRIGENZIALI**

Premessa

Richiamato il CCNL della Dirigenza Sanitaria PTA 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. 50 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 Sanitaria PTA in materia di Valutazione degli incarichi dirigenziali di natura professionale, sottoscritto in data 14/12/2007;

Richiamato il verbale di concertazione tra l'Azienda USL di Bologna e le OO.SS. della Dirigenza Sanitaria PTA in materia di graduazione degli incarichi dirigenziali professionali, sottoscritto in data 11/10/2010, 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 26/10/2011 con le parti sindacali della Dirigenza Sanitaria PTA in merito ai criteri e al percorso per l'attribuzione dei nuovi incarichi di alta specializzazione, ed in particolare il punto 5 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;

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 21/1/2016 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 Sanitaria PTA, 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, di cui all'Allegato 1, 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 26/10/2011;
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 del 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 sulle 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 viene svolta dall'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 incarico 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 definire 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) e di un'unica scheda di criteri di graduazione e relative fasce per le strutture non sanitarie (All. 2B e All. 2B1);
 - 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 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 2 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. 8 del CCNL 6/5/2010 *“Fondo per la 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 € 100.000 per la Dirigenza Sanitaria non medica, pari a € 30.000 per la Dirigenza non sanitaria e pari a € 12.000 per la Dirigenza delle Professioni sanitarie;
 - graduazione delle strutture gestionali e valorizzazione dei programmi: importo annuo pari a € 20.000 per la Dirigenza Sanitaria non medica, pari a € 100.000 per la Dirigenza non sanitaria. L’impegno per la Dirigenza delle Professioni sanitarie viene definito a seguito dell’adozione del nuovo assetto organizzativo del DATeR, al quale seguirà l’incremento del fondo della retribuzione di posizione, in relazione al fabbisogno di valorizzazione di responsabilità gestionali;
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 al valore derivante dalla 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 le schede per la graduazione dei servizi unificati:
- 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)
 - scheda unica per la graduazione dei servizi unificati di area non sanitaria in ambito metropolitano/area vasta e delle relative fasce di graduazione (All. 3B e 3B.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 negli 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 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 SANITARIA PROFESSIONALE
TECNICA ED AMMINISTRATIVA**

ANAAO ASSOMED	NON FIRMATO
CISL FP	FIRMATO
FASSID area AUPI	FIRMATO
FASSID area SiNaFo	FIRMATO
FEDIR SANITA'	NON FIRMATO
FP CGIL	FIRMATO
UIL FPL	NON FIRMATO

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

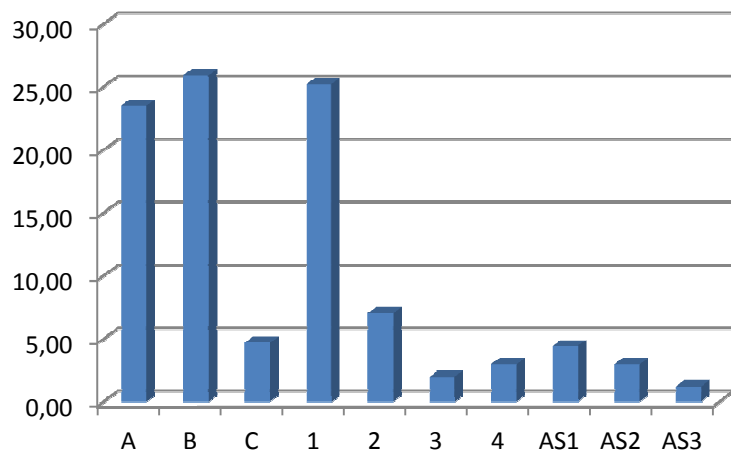
FASCIA	Valore Fascia Dir. Medico Veterinaria	Valore Fascia Dir. Sanitaria non Medica	Valore Fascia Dir. Tecnica e Professionale	Valore Fascia Dir. Professioni Sanitarie e Amministrativa
A	0	303	654	729
B	3.608	4.643	3.837	4.151
C	4.831	5.258	4.379	4.605

FASCIA	Tutte le Aree Dirigenziali
1	5.800
2	6.800
3	8.300
4	10.300
AS1	12.000
AS2	16.000
AS3	21.000

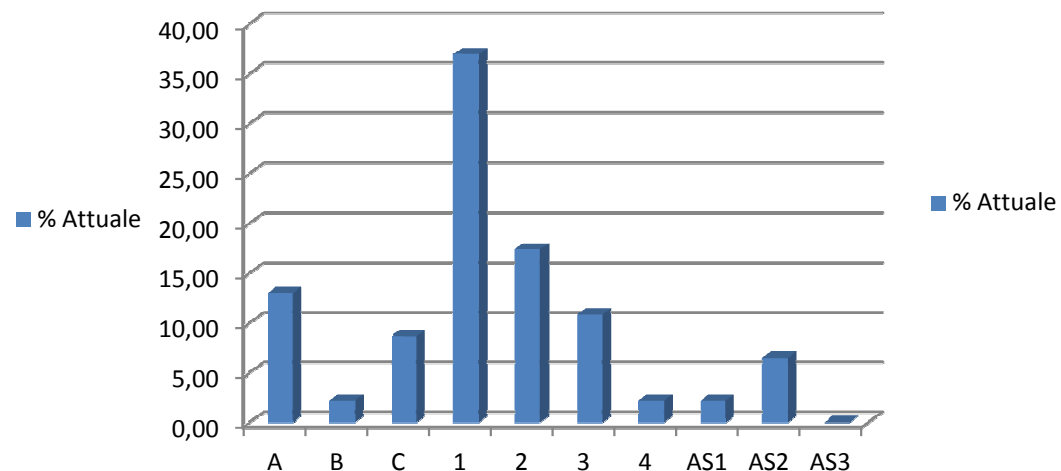
Valori economici di retribuzione di posizione annua lorda

Mappa attuale incarichi professionali

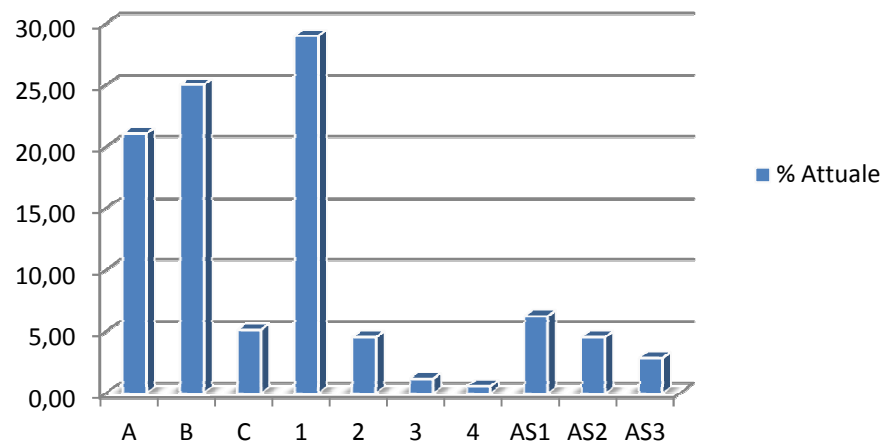
Dirigenza Medica



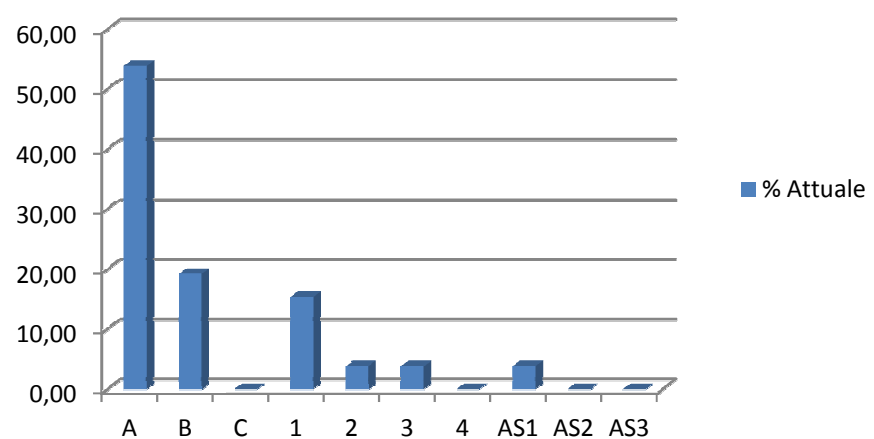
Dirigenza Veterinaria



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

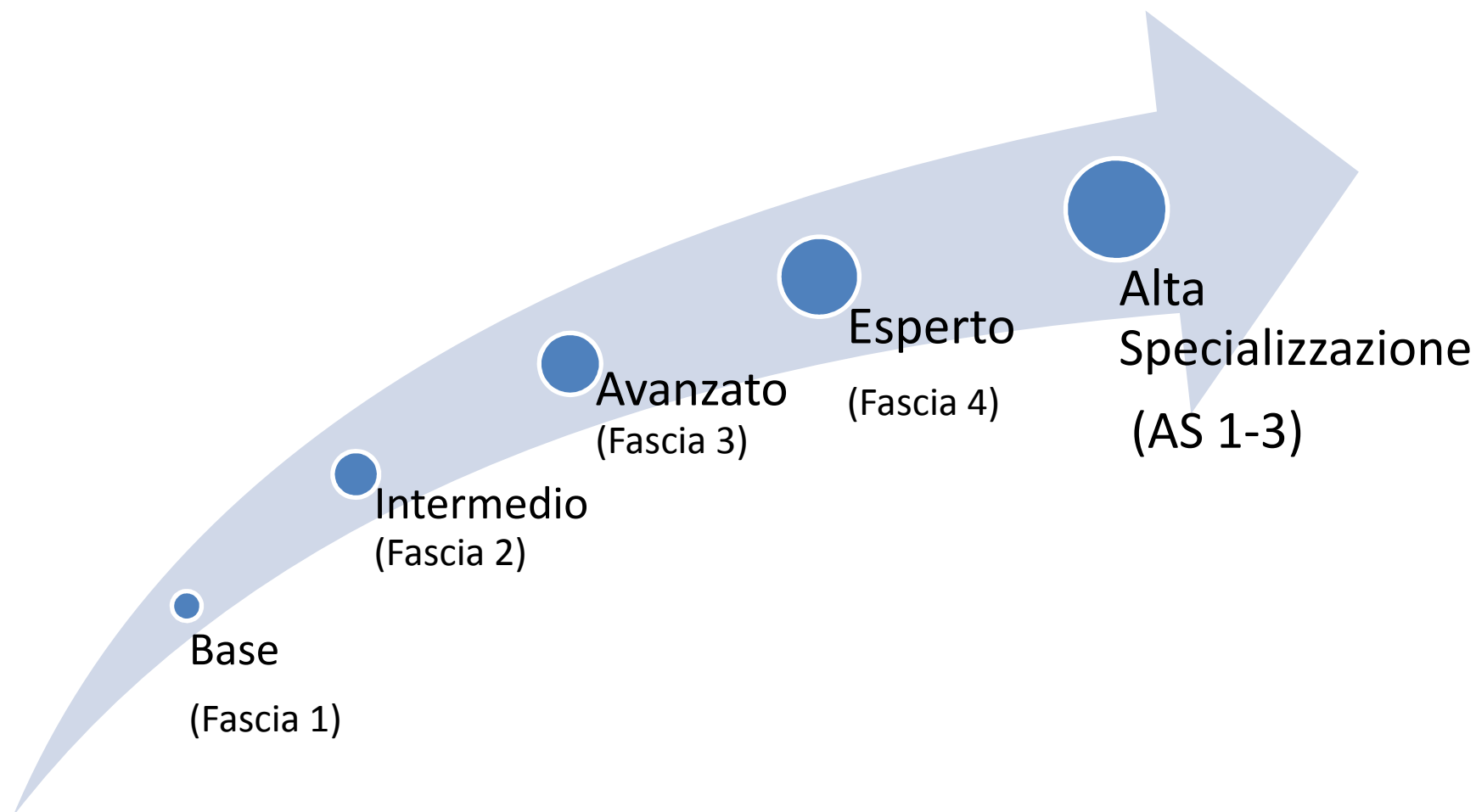
Obiettivi

- 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

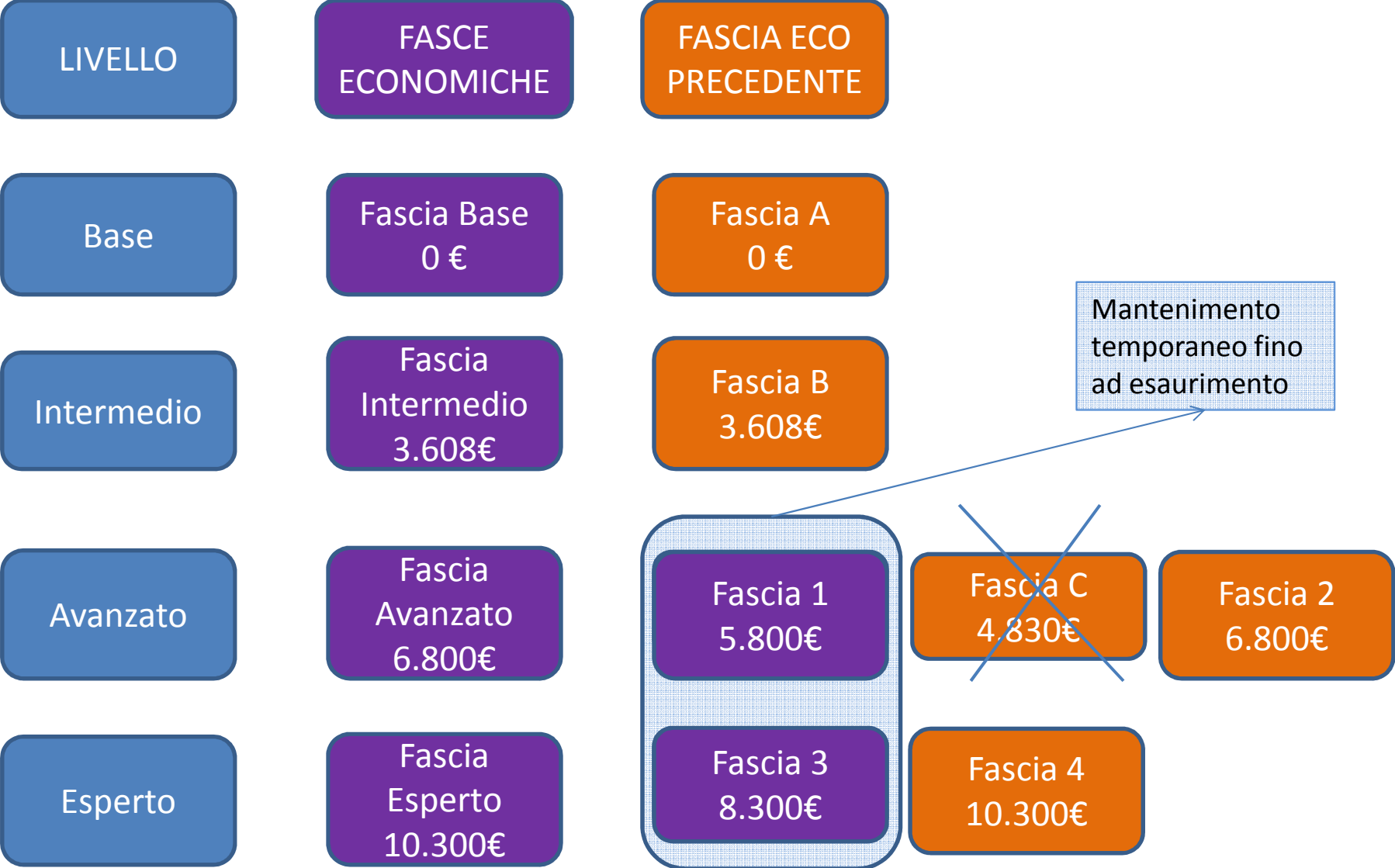
Proposta operativa

- 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

RILEVANZA REGIONALE ED AZIENDALE DELLA FUNZIONE	PUNTI
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)

UNITA' DI PERSONALE ASSEGNATO	PUNTI
> 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

VOLUME ECONOMICO TOTALE A BUDGET euro	PUNTI
> 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

COMPLESSITA' DELLA FUNZIONE COME CONTENUTI TECNICO PROFESSIONALI	PUNTI
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
Totale punteggio		4	6	10

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

ALLEGATO 2A1

			PUNTI DA APPLICAZIONE CRITERI DI GRADUAZIONE
Fascia	Fascia Economica [°]	Fascia Eco post CCNL 2008/2009	Peso Strutture Complesse e 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 APPLICAZIONE CRITERI DI GRADUAZIONE
Fascia	Fascia Economica [°]	Fascia Eco post CCNL 2008/2009	Peso Strutture Semplici, Semplici 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

[°]Valore complessivo annuo lordo di retribuzione di posizione

A) STRATEGICITA' DELLA FUNZIONE

1-A) RILEVANZA REGIONALE E AZIENDALE DELLA FUNZIONE

VALIDATO DA DIREZIONE GENERALE

RILEVANZA REGIONALE ED AZIENDALE DELLA FUNZIONE	PUNTI
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
- 5 Rilevanza Budget Trasversale

B) RISORSE

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

UNITA' DI PERSONALE ASSEGNATO	PUNTI
>60	7
da 41 a 60	6
da 26 a 40	5
da 15 a 25	4
da 3 a 14	3

Nota: Personale dipendente e libero professionista
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
> 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

C) COMPLESSITA' TECNICO PROFESSIONALE

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

COMPLESSITA' DELLA FUNZIONE COME CONTENUTI TECNICO PROFESSIONALI	PUNTI
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

		Livello complessità		
DESCRIZIONE DIMENSIONE INDICATORE		bassa	media	alta
a)	Rapporto diretto con la Direzione Aziendale		occasionale	continuativo
b)	N° relazioni strutturali e continuative con altre strutture aziendali	2	da 3 a 6	>6
c)	Molteplicità e diversità dei profili professionali da gestire (qual. RER)	2	da 3 a 5	>5
d)	Livello di dispersione territoriale della struttura (punti sul terr.)	2	da 3 a 5	>5
e)	Dimensione Risorse Umane non gerarchicamente dipendenti nell'U.O	<20	tra 20 e 40	>40

TABELLA PESI ASSEGNATI AI SINGOLI ITEMS

		Livello complessità		
DESCRIZIONE DIMENSIONE INDICATORE		bassa	media	alta
a)	Rapporto diretto con la Direzione Aziendale		0,7	3
b)	N° relazioni strutturali e continuative con altre strutture aziendali	1,2	1,5	2
c)	Molteplicità e diversità dei profili professionali da gestire (qual. RER)	1,2	1,5	2
d)	Livello di dispersione territoriale della struttura (punti sul terr.)	1,2	1,5	2
e)	Dimensione Risorse Umane non gerarchicamente dipendenti nell'U.O	0,4	0,8	1
Totale punteggio		4	6	10

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

ALLEGATO 2B1

			PUNTI DA APPLICAZIONE CRITERI GRADUAZIONE
Fascia	Fascia Economica [°]	Fascia eco post CCNL 2008/2009	Peso Strutture Complesse e Programmi
1	24.000	26.305	43 - 48
2	22.000	24.305	40 - 42
3	20.000	22.305	36 - 39
4	18.000	20.305	29 - 35
5	16.000	18.305	25 - 28
6	14.000		
7	12.000		
8	10.000		
9	8.000		

			PUNTI DA APPLICAZIONE CRITERI GRADUAZIONE
Fascia	Fascia Economica [°]	Fascia eco post CCNL 2008/2009	Peso Strutture Semplici, Semplici dip. e Programmi
1	24.000		
2	22.000		
3	20.000	21.000	39-40
4	18.000	19.121	36-38
5	16.000	17.121	31-35
6	14.000	15.121	25-30
7	12.000	13.121	23-24
8	10.000	11.121	19-22
9	8.000	9.121	16-18
10			

[°]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 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 l'attività della struttura ed il suo governo

D) ORGANIZZAZIONE

1-D) COMPLESSITA' DEL CONTESTO ORGANIZZATIVO

		Livello complessità		
DESCRIZIONE DIMENSIONE INDICATORE		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		
DESCRIZIONE DIMENSIONE INDICATORE		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
Totale punteggio		5,5	10,8	20

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,
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

C) COMPLESSITA' TECNICO PROFESSIONALE

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

COMPLESSITA' DELLA FUNZIONE COME CONTENUTI 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 l'attività della struttura ed il suo governo

D) ORGANIZZAZIONE

1-D) COMPLESSITA' DEL CONTESTO ORGANIZZATIVO

		Livello complessità		
DESCRIZIONE DIMENSIONE INDICATORE		bassa	media	alta
a)	Rapporto diretto con le Direzioni aziendali	con 2 Direz.	con 3 Direz.	> 3 Dir
b)	Numero relazioni strutturali e continuative aziendali e interaziendali	Contenute	Intermedie	Elevate
c)	Molteplicità e diversità dei profili professionali coinvolti	<3	da 3 a 5	>5
d)	Livello di dispersione territoriale della struttura (p.ti sul territorio)	<3	da 3 a 5	>5
e)	Dimensione Risorse Umane non gerarchicamente dipendenti nell'U.O	<20	tra 20 e 40	>40

TABELLA PESI ASSEGNATI AI SINGOLI ITEMS

		Livello complessità		
DESCRIZIONE DIMENSIONE INDICATORE		bassa	media	alta
a)	Rapporto diretto con le Direzioni aziendali	1	3	5
b)	Numero relazioni strutturali e continuative aziendali e interaziendali	3	4	5
c)	Molteplicità e diversità dei profili professionali coinvolti	2	3	5
d)	Livello di dispersione territoriale della struttura (p.ti sul territorio)	1	1,5	2
e)	Dimensione Risorse Umane non gerarchicamente dipendenti nell'U.O	1	2	3
Totale punteggio		8	13,5	20

FASCE DI GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI **ALLEGATO 3A1 e 3B1**
DEI SERVIZI INTERAZIENDALI ED AZIENDALI AD ALTA COMPLESSITA' E STRATEGICITA'
STRUTTURE COMPLESSE, SEMPLICI E PROGRAMMI
AUSL DI BOLOGNA

		PUNTI DA APPLICAZIONE CRITERI GRADUAZIONE
Fascia	Fascia Economica [°]	Strutture Complesse, Semplici e Programmi
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