

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA SU PRE-INTESA TRA L'AZIENDA U.S.L. DI BOLOGNA E LE OO.SS.
AREA DIRIGENZA SANITARIA, PROFESSIONALE, TECNICA ED AMMINISTRATIVA IN MATERIA DI
VALORIZZAZIONE INCARICHI DIRIGENZIALI**

Data di sottoscrizione		21.01.2016
Periodo temporale di vigenza		Accordo relativo alla valorizzazione incarichi dirigenziali
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Responsabile delegazione trattante DMV – Dirigente U.O.S. Economica SUMAP Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione ANAAO/ASSOMED; CISL FUNZIONE PUBBLICA; FASSID AREA AUPI; FASSID AREA SiNaFo; FEDIR SANITA'; FP CGIL; UIL FPL,
Soggetti destinatari		DIRIGENTI APPARTENENTI ALL' AREA DELLA DIRIGENZA SANITARIA PROFESSIONALE TECNICA ED AMMINISTRATIVA
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Definizione dei criteri e del percorso per la valorizzazione degli incarichi dirigenziali sia professionali che gestionali
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	L' OIV è stato istituito con Legge Regionale n. 26/2013. L' OAS è stato istituito dall' Azienda come previsto dalle norme vigenti . . L'Organismo di supporto Aziendale alla valutazione (OAS) ha svolto per quanto di competenza la propria valutazione sull'accordo in oggetto, come risulta dall' allegato verbale.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato e pubblicato il il Piano della performance 2015 – 2017, previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009; Il Piano è stato aggiornato in applicazione della Delibera n.1/2014 dell'OIV per gli Enti e le Aziende del Servizio Sanitario della Regione Emilia Romagna.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009
		Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui al comma 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009
		La Relazione della Performance per l'anno 2013 è stata 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. La Relazione della Performance è stata pubblicata sul sito internet aziendale. Si rappresenta che l'accordo che viene sottoposto a certificazione non riguarda il sistema incentivante.

ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO

In data 21.01.2016 l' Azienda e le OO.SS. Area Sanitaria Professionale Tecnica ed Amministrativa hanno sottoscritto la pre-intesa allegata con cui le parti :

- hanno definito i criteri ed il percorso per la graduazione e l'assegnazione degli incarichi dirigenziali professionali previsti dall'art. 27, lettera c) del C.C.N.L. dell' 8.6.2000 della Dirigenza SPTA, come risultano dall'allegato alla pre-intesa;

- hanno definito le fasce retributive da riconoscere in maniera articolata in relazione alla complessità degli incarichi da attribuire ed alle competenze professionali e trasversali richieste

- hanno definito il percorso per la formulazione e la validazione delle proposte di attribuzione dei nuovi incarichi della linea professionale, esclusi gli incarichi di alta specializzazione per i quali rimangono validi i criteri di cui all'accordo sottoscritto fra Azienda e OO.SS. in data 26.10.2011.

Le parti inoltre hanno stabilito di avviare il percorso di omogeneizzazione e di semplificazione dei criteri e delle fasce di graduazione delle strutture al fine di renderli omogenei all' area sanitaria :

- prevedendo l'adozione di un'unica scheda di criteri di graduazione delle strutture sanitarie e delle relative fasce di graduazione e di un'unica scheda di criteri di graduazione delle strutture non sanitarie e delle relative fasce di graduazione.
- applicando i criteri di graduazione anche ai programmi aziendali/interaziendali
- prevedendo l'equiparazione della fascia massima di graduazione delle strutture semplici al livello più elevato degli incarichi di alta specializzazione.

Si è altresì convenuto di adottare una scheda unica di graduazione degli incarichi dirigenziali di struttura complessa, struttura semplice e programmi afferenti ai servizi unificati in ambito interaziendale (metropolitano/area vasta), stabilendo che detta scheda di graduazione va altresì applicata anche agli incarichi aziendali ad alta complessità e strategicità.

Nella pre-intesa si è inoltre convenuto che la valorizzazione degli incarichi dirigenziali con le modalità predette deve essere attivata dall'anno 2016, destinando alla valorizzazione degli incarichi dirigenziali le risorse economiche di pertinenza del fondo di cui all'art. 8 del C.C.N.L. 06.05.2010 "Fondo per la retribuzione di posizione, dello specifico trattamento economico, e dell' indennità di incarico di direzione di struttura complessa"

Si è altresì considerato, sulla base dell'andamento della spesa 2015 sugli specifici fondi contrattuali (Fondo relativo alla dirigenza sanitaria, alla dirigenza professionale tecnica ed amministrativa e fondo relativo alla dirigenza delle professioni sanitarie) dei residui previsti nei fondi 2015 utilizzati come parametro di riferimento, che sia possibile destinare alla valorizzazione degli incarichi dirigenziali le seguenti quote :

- valorizzazione della linea professionale : importo pari ad Euro 100.000 per la Dirigenza Sanitaria non Medica, pari ad Euro 30.000 per la Dirigenza non Sanitaria (Dirigenza Professionale tecnica ed Amministrativa) ed Euro 12.000 per la Dirigenza delle professioni sanitarie
- graduazione delle strutture gestionali e valorizzazione dei programmi : importo pari ad Euro 20.000 per la Dirigenza Sanitaria non Medica, pari ad Euro 100.000 per la Dirigenza non Sanitaria (Dirigenza Professionale tecnica ed Amministrativa).
- L'impegno per la Dirigenza delle Professioni Sanitarie verrà definito a seguito del nuovo assetto organizzativo del DATeR, al quale potrà seguire l'incremento del fondo per la retribuzione di posizione in relazione al fabbisogno di valorizzazione di responsabilità gestionali.

Quanto sopra riportato è propedeutico all'avvio del percorso di graduazione e valorizzazione degli incarichi dirigenziali e trova attuazione nell'anno 2016 in presenza della determinazione dei fondi contrattuali per l'anno 2016, nel rispetto delle disposizioni normative in materia.

Saranno effettuate verifiche puntuali della proiezione di spesa sui fondi medesimi e della sostenibilità complessiva degli stessi, rispetto a quanto definito con il presente accordo.

L'attribuzione degli incarichi dirigenziali verrà disposta con specifici atti deliberativi e negli stessi si darà conto della valorizzazione economica degli incarichi attribuiti.

Si rappresenta inoltre che le fasce massime di valorizzazione della retribuzione di posizione da riconoscere ai titolari di incarichi dirigenziali sono stabilite dall'art. 40 del C.C.N.L. 08.06.2000 Area Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa e ss.ii. e quanto previsto dalla pre-intesa sottoscritta è pienamente rispettoso del dettato contrattuale.

La legge di stabilità per l'anno 2016 (Legge 28 dicembre 2015 n. 208) all'art. 1, comma 236 prevede che: "nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza, tenuto conto delle esigenze di finanza pubblica, a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente."

La delibera di determinazione dei fondi contrattuali 2016 per l' Area della Dirigenza è stata adottata (delibera n. 35 del 08.03.2016) e si allega alla presente relazione.

Per quanto sopra riportato e come esposto diffusamente nella delibera predetta si costituiscono i fondi 2016 nella stessa entità dei fondi contrattuali 2015, avendo presente che per quanto riguarda i fondi contrattuali 2016 potranno essere operate le decurtazioni riferite alla riduzione del personale in servizio solo a consuntivo, tenendo conto nello stesso tempo del personale assumibile come verrà definito dal Piano Assunzioni 2016, e dopo l' autorizzazione alle assunzioni previste da parte della Regione Emilia Romagna.

Si precisa infine che nell'esposizione dei fondi contrattuali 2016 per la Dirigenza Sanitaria è stato esposto in misura annua l'incremento dovuto alla cessione ramo d' Azienda relativamente al personale del Laboratorio Unico Metropolitano. I fondi contrattuali 2016 verranno integralmente iscritti nel Bilancio di previsione per l'anno 2016, in fase di predisposizione.

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

Bologna li 08.03.2016



PRE INTESA
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 professional, 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;

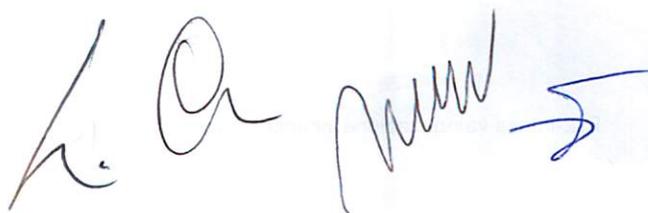
Richiamata la delibera n. 166 del 28/05/2015 di determinazione definitiva dei fondi contrattuali Area Dirigenza anno 2014;

Pre-intesa valorizzazione incarichi dirigenziali SPTA

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;

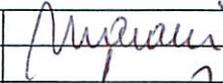
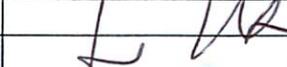
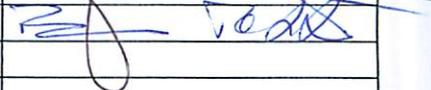
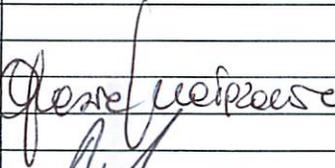
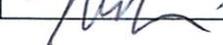


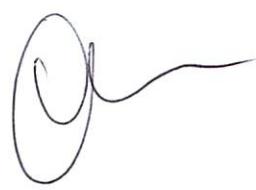
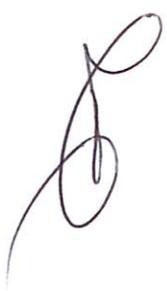
12. Di destinare alla valorizzazione degli incarichi dirigenziali, secondo quanto definito nei punti precedenti, le risorse economiche annue di seguito indicate, di pertinenza del fondo art. 8 del CCNL 6/5/2010 "Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento, e indennità 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;
20. Di dare infine atto che la presente Intesa verrà sottoscritta in via definitiva al termine delle procedure di controllo sulla contrattazione integrativa, di competenza del Collegio Sindacale, ai sensi dell' art.40 bis del D.Lgs. n. 165/01 e s.m.i.

Letto, approvato e sottoscritto
Bologna, 21/1/2016

Azienda USL di BOLOGNA

OO.SS. DIRIGENZA SANITARIA PROFESSIONALE TECNICA
ED AMMINISTRATIVA

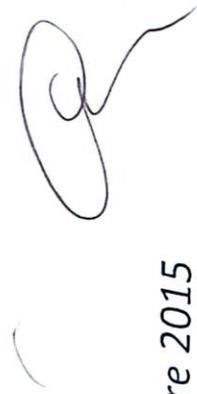
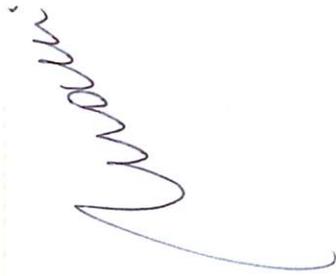
ANAAO ASSOMED	
CISL FP	
FASSID area AUPI	
FASSID area SiNaFo	
FEDIR SANITA'	
FP CGIL	
UIL FPL	



Valorizzazione delle responsabilità e degli incarichi professionali



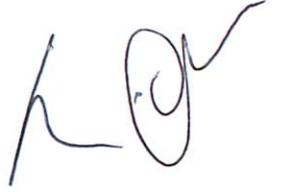
Area Dirigenza
Ausl di Bologna



Dicembre 2015

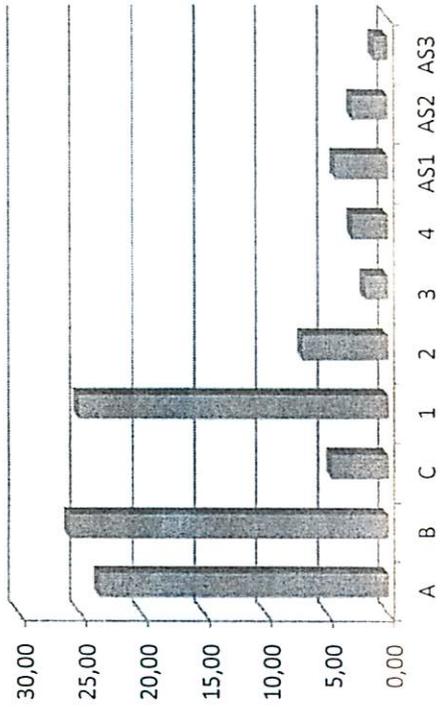
Contesto di riferimento

- 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 <= trattamento ordinariamente spettante per l'anno 2010
- Dinamica del turnover e impatto sui fondi per la retribuzione di posizione

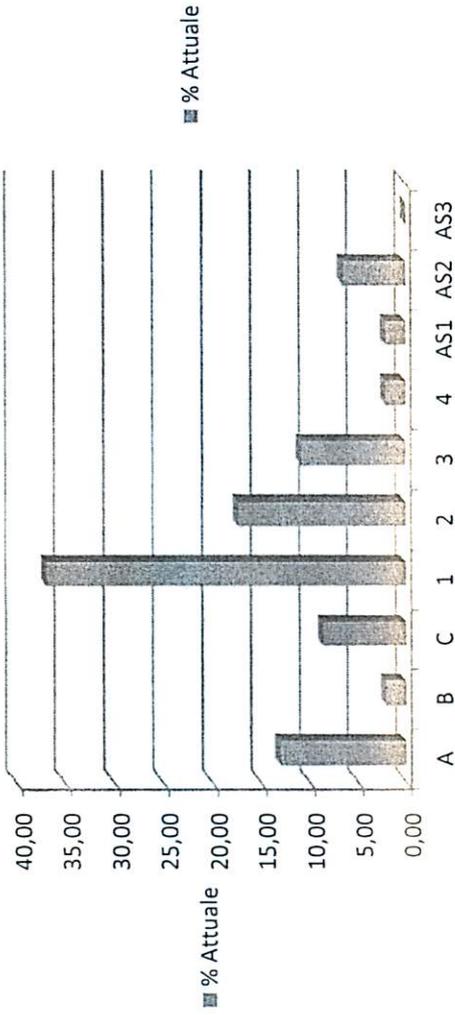


Mappa attuale incarichi professionali

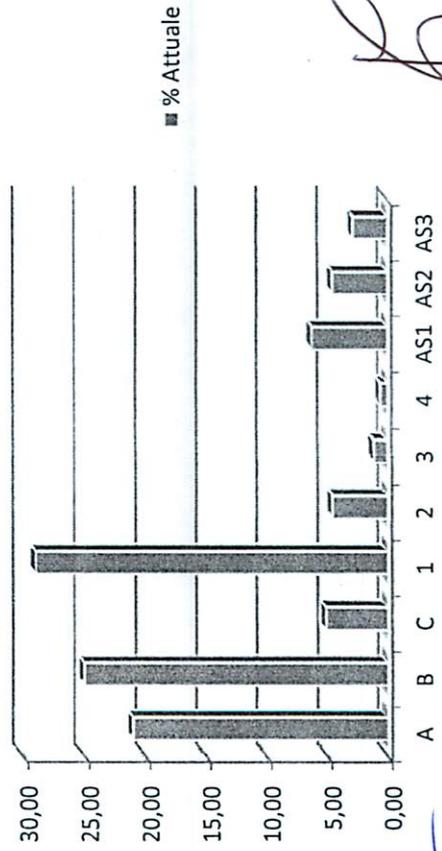
Dirigenza Medica



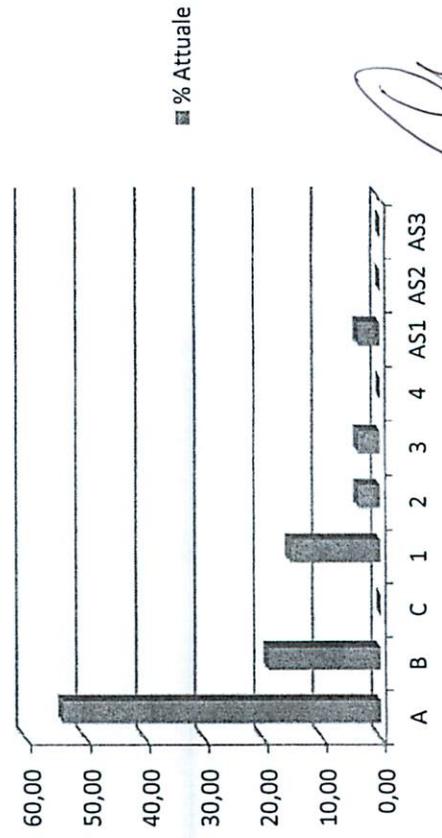
Dirigenza Veterinaria



Dirigenza Sanitaria non Medica



Dirigenza non sanitaria



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Fasce economiche retribuzione di posizione Linea Professionale

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

Manfredi

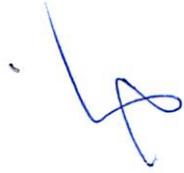
[Signature]

Valori economici di retribuzione di posizione annua lorda



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



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 *Mover*
- Sistema incompleto di attribuzione degli incarichi

Handwritten notes:
A blue checkmark is next to the first bullet point.
A blue checkmark is next to the second bullet point.
A blue checkmark is next to the third bullet point.
A blue checkmark is next to the fourth bullet point.
A blue checkmark is next to the fifth bullet point.
A blue checkmark is next to the sixth bullet point.
A blue checkmark is next to the seventh bullet point.
A blue checkmark is next to the eighth bullet point.
A blue checkmark is next to the ninth bullet point.
A blue checkmark is next to the tenth bullet point.

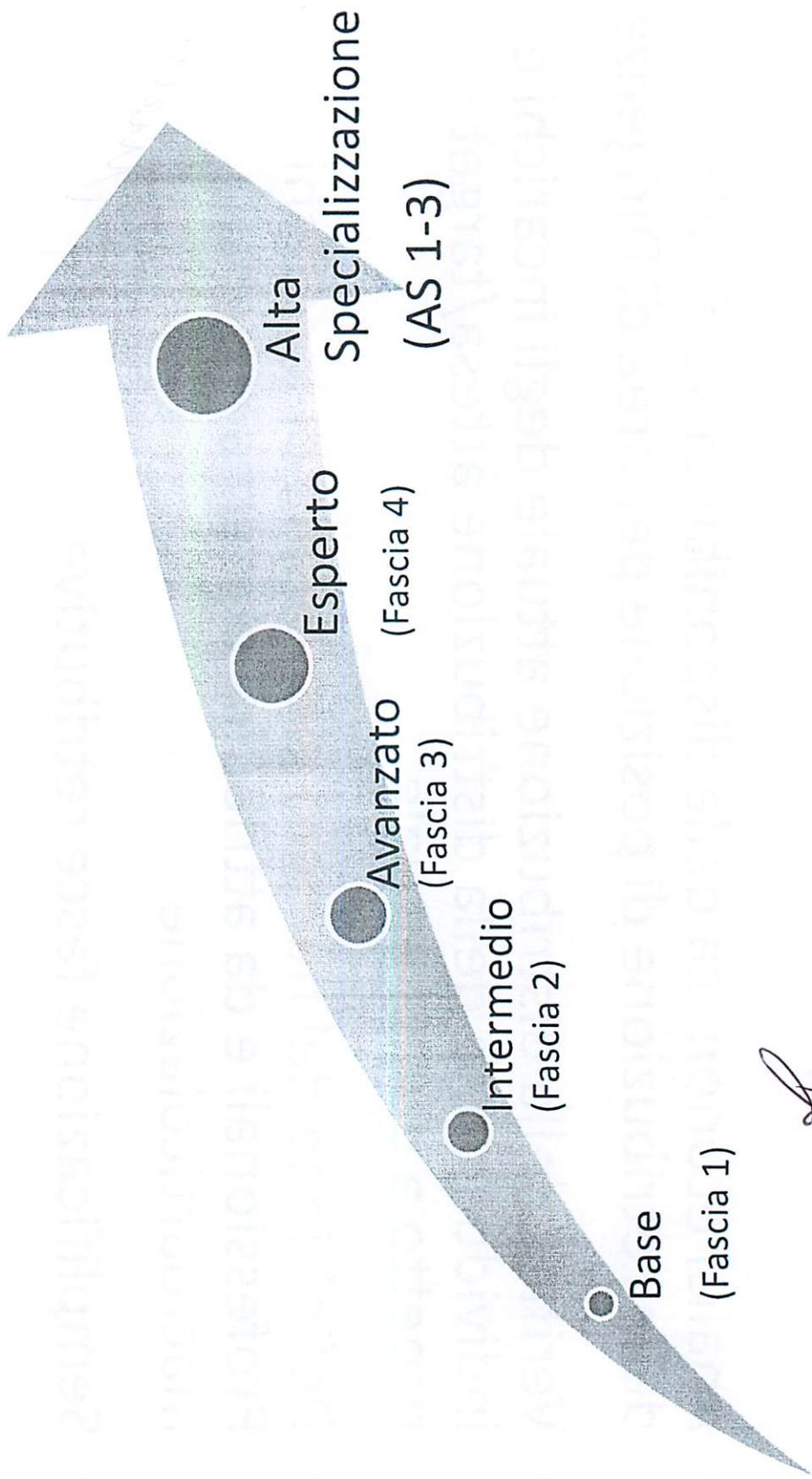
Proposta operativa

- 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



Individuazione

Livelli di sviluppo professionale



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

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

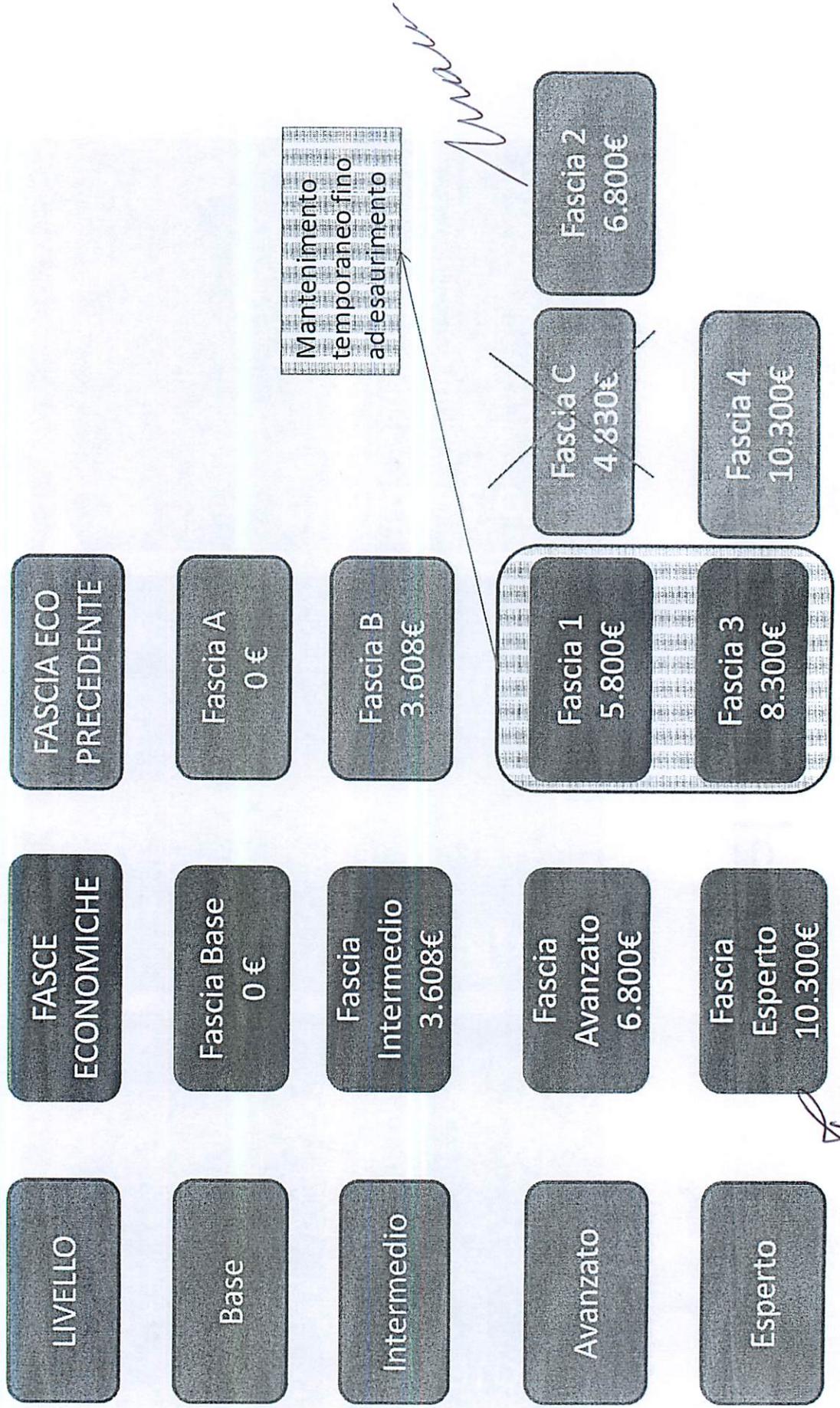
- Attribuzione incarichi ai professionisti confermati nella fascia attuale

Valutazione

- Monitoraggio e verifica esiti
- Azioni correttive
- Validazione metodi e strumenti



Livelli di incarico Linea Professional



Handwritten signature

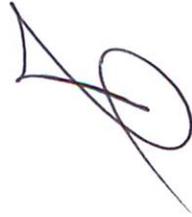
Handwritten signature

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



**INDICATORI A SUPPORTO DEL PROCESSO DI GRADUAZIONE
DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI DI AREA SANITARIA:
STRUTTURE COMPLESSE, SEMPLICI E PROGRAMMI
AUSL DI BOLOGNA**

ALLEGATO 2A

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		

Handwritten signature

			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

Handwritten signature

*Valore complessivo annuo lordo di retribuzione di posizione

Handwritten signature

Handwritten signature

**INDICATORI A SUPPORTO DEL PROCESSO DI GRADUAZIONE
DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI DI AREA NON SANITARIA:
STRUTTURE COMPLESSE, SEMPLICI E PROGRAMMI
AUSL DI BOLOGNA**

ALLEGATO 2B

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

DESCRIZIONE DIMENSIONE INDICATORE	Livello complessità		
	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

DESCRIZIONE DIMENSIONE INDICATORE	Livello complessità		
	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

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

**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

Handwritten signatures in black, blue, and black ink, located on the right side of the page.

**INDICATORI A SUPPORTO DEL PROCESSO DI GRADUAZIONE
DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI DEI SERVIZI INTERAZIENDALI DI AREA SANITARIA:
STRUTTURE COMPLESSE, SEMPLICI E PROGRAMMI
AUSL DI BOLOGNA**

ALLEGATO 3A

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 esposte 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

DESCRIZIONE DIMENSIONE INDICATORE	Livello complessità		
	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

DESCRIZIONE DIMENSIONE INDICATORE	Livello complessità		
	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

**INDICATORI A SUPPORTO DEL PROCESSO DI GRADUAZIONE
DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI DEI SERVIZI INTERAZIENDALI DI AREA NON SANITARIA:
STRUTTURE COMPLESSE, SEMPLICI E PROGRAMMI
AUSL DI BOLOGNA**

ALLEGATO 3B

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

	DESCRIZIONE DIMENSIONE INDICATORE	Livello complessità		
		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

	DESCRIZIONE DIMENSIONE INDICATORE	Livello complessità		
		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

Azienda

FASCE DI GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI
DEI SERVIZI INTERAZIENDALI ED ~~ED~~ **ACTA COMPLESSIVA E STRATEGICA**
STRUTTURE COMPLESSE, SEMPLICI E PROGRAMMI
AUSL DI BOLOGNA

ALLEGATO 3A1 e 3B1

Fascia	Fascia Economica ²	PUNTI DA APPLICAZIONE CRITERI GRADUAZIONE 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

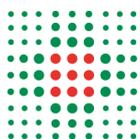
² Valore complessivo annuo lordo di retribuzione di posizione

M. M. M.

S

S

K. A.



FRONTESPIZIO DELIBERAZIONE

REGISTRO: Deliberazione
NUMERO: 0000035
DATA: 08/03/2016 12:35
OGGETTO: FONDI CONTRATTUALI AREA DIRIGENZA – DETERMINAZIONE DEFINITIVA
FONDI ANNO 2015 E DETERMINAZIONE PROVVISORIA FONDI ANNO 2016

SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE DA:

Il presente atto è stato firmato digitalmente da Gibertoni Chiara in qualità di Direttore Generale
Con il parere favorevole di Fioritti Angelo - Direttore Sanitario
Con il parere favorevole di Petrini Anna Maria - Direttore Amministrativo

Su proposta di Teresa Mittaridonna - Servizio Unico Metropolitan Amministrazione del Personale (SUMAP) che esprime parere favorevole in ordine ai contenuti sostanziali, formali e di legittimità del presente atto

CLASSIFICAZIONI:

DESTINATARI:

- Collegio sindacale
- Collegio Sindacale
- UO Sviluppo Organizzativo, Professionale e Formazione (SC)
- Servizio Unico Metropolitan Amministrazione del Personale (SUMAP)

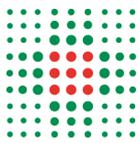
DOCUMENTI:

File	Hash
Deli.senza omissis:	58277A3FBA43AC25CFA708110E758769462D4899964D40F0A337D4FB9CFC3411
DELI0000035_2016_Allegato1:	C428FC9DF0F2E369B77C38E77005E4DFBF25F281AFFFFA89229D456C5F65013E
DELI0000035_2016_Allegato2:	ADEF748CC2928522D3ED86BBCED080F2AA7EC09BF08B4C39389B4D4E928EE1B3



L'originale del presente documento, redatto in formato elettronico e firmato digitalmente e' conservato a cura dell'ente produttore secondo normativa vigente.

Ai sensi dell'art 3 c4-bis Dlgs 82/2005 e s.m.i., in assenza del domicilio digitale le amministrazioni possono predisporre le comunicazioni ai cittadini come documenti informatici sottoscritti con firma digitale o firma elettronica avanzata ed inviare ai cittadini stessi copia analogica di tali documenti sottoscritti con firma autografa sostituita a mezzo stampa predisposta secondo le disposizioni di cui all'articolo 3 del Dlgs 39/1993.



SERVIZIO UNICO METROPOLITANO AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE (SUMAP)

DELIBERAZIONE

OGGETTO: FONDI CONTRATTUALI AREA DIRIGENZA – DETERMINAZIONE DEFINITIVA FONDI ANNO 2015 E DETERMINAZIONE PROVVISORIA FONDI ANNO 2016

IL DIRETTORE GENERALE

Su proposta del Direttore del Servizio Unico Metropolitan Amministrazione del Personale (SUMAP), che esprime parere favorevole in ordine ai contenuti sostanziali, formali e di legittimità del presente atto;

Visti gli articoli 9, 10 e 11 del C.C.N.L. 06.05.2010 del Personale della Dirigenza Medica e Veterinaria del Servizio Sanitario Nazionale, Il biennio economico 2008-2009, relativi alla determinazione dei fondi contrattuali;

Visti gli articoli 8, 9 e 10 del C.C.N.L. 06.05.2010 del Personale della Dirigenza Sanitaria, Professionale Tecnico e Amministrativa del Servizio Sanitario Nazionale, Il biennio economico 2008-2009, relativi alla determinazione dei fondi contrattuali;

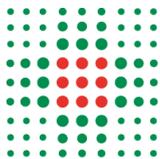
Richiamato il Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, in materia di contenimento delle spese di personale delle amministrazioni pubbliche per i dipendenti delle Regioni e delle Province autonome e del Servizio Sanitario nazionale, convertito nella Legge 30 luglio 2010, n. 122;

Visto in particolare l'art. 9, comma 2-bis, che testualmente recita "A decorrere dal 1 gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio";

Richiamato altresì il D.P.R. 4 settembre 2013, n. 122, che ha disposto la proroga per l'anno 2014 delle disposizioni contenute nel succitato D.L. n. 78/2010 convertito nella L. n. 122/2010;

Vista inoltre la legge n. 147/2013 (legge di stabilità 2014) ed in particolare l'art. 1, comma 456, che ha modificato l'articolo 9, comma 2-bis del D.L. n. 78/2010, introducendo fra l'altro nella parte finale del testo indicazioni circa le modalità di determinazione dei fondi a partire dall'anno 2015;

Vista la Legge di stabilità 2015 (L. 23.12.2014, n. 190) in particolare i commi 254, 255, 256 di detta legge e considerato che a seguito di dette disposizioni tornano ad essere liberi da vincoli e congelamenti



alcune materie disciplinate dall' art. 9 del D.L. n. 78/2010, fra cui l'ammontare dei fondi per il trattamento accessorio;

Vista la circolare del Ministero dell' Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 20 prot. 39875 del 08.05.2015 che, alla luce delle disposizioni sopra riportate, fornisce istruzioni applicative circa la decurtazione permanente da applicare, a partire dall'anno 2015, ai fondi della contrattazione integrativa;

Vista la nota PG/2015 N. 836602, del 19.11.2015, a firma congiunta del Direttore Generale all'Organizzazione, Personale, Sistemi Informativi e Telematica e del Direttore Generale alla Sanità e Politiche Sociali per l'integrazione della Regione Emilia Romagna, con cui vengono fornite alle Aziende sanitarie della Regione indicazioni in merito alla costituzione definitiva dei fondi relativi al salario accessorio per l'anno 2015, indicando come base per la costituzione di detti fondi la citata circolare del Ministero dell' Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 20 prot. 39875 del 08.05.2015;

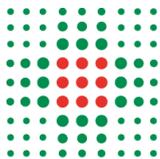
Vista la deliberazione n. 346 del 03.12.2015, esecutiva, con cui sulla base della citata circolare del Ministero dell' Economia e delle Finanze n. 20/2015 si è proceduto alla determinazione dei fondi contrattuali Area Dirigenza 2015;

Considerato che in detta deliberazione – con riferimento alla Dirigenza Medica e Sanitaria - sono state indicate anche le risorse incrementalì, derivanti dalla costituzione del Laboratorio Unico Metropolitano, dando atto della quota di incremento dei fondi 2015 a seguito della cessione ramo d'azienda con riferimento al periodo 01.09.2015 – 31.12.2015;

Verificato altresì, con riferimento ai fondi contrattuali per l'anno 2015 e ad integrazione degli stessi, visto il contenuto della legge di stabilità per l'anno 2015, che ha superato il blocco dei fondi contrattuali disposto dal D.L. n. 78/2010, che sia applicabile limitatamente all' anno 2015:

- la previsione di cui all' art. 9 del C.C.N.L. 8.6.2000, biennio economico 2000-2001 Area Dirigenza Medica e Veterinaria relativamente all'incremento del Fondo per la retribuzione di posizione con le risorse derivanti dall'importo dei risparmi sulla retribuzione individuale di anzianità (RIA) dei Dirigenti cessati dal servizio;
- la previsione di cui all'art. 38 del medesimo C.C.N.L 8.6.2000, comma 5 in base alla quale all'atto della cessazione dal servizio dei Dirigenti medici e veterinari di ex II livello di cui al comma 1 del predetto articolo l'assegno personale annuo lordo pensionabile e non riassorbibile, l'indennità di specificità medica e lo specifico trattamento economico da questi percepito confluiscono nel fondo per la retribuzione di posizione;

Avuto presente, ai fini dell'integrazione di detti fondi, che il calcolo delle risorse predette con riferimento all'anno 2015 può avvenire solo a consuntivo ed è stato determinato nella misura di Euro 197.183 per il fondo della Dirigenza Medica e nella misura di Euro 4.179 per il fondo della Dirigenza Veterinaria;



Verificato che, per quanto riguarda la Dirigenza Sanitaria, Professionale Tecnica e Amministrativa il conteggio effettuato sulla base delle analoghe disposizioni contenute nello specifico Contratto nazionale di lavoro non produce incrementi nei fondi contrattuali;

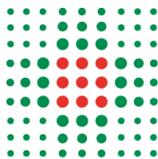
Ritenuto pertanto con riferimento ai fondi contrattuali per l'anno 2015 e come risulta dall'allegato 1) alla predetta deliberazione di cui costituisce parte integrante e sostanziale :

- di integrare per quanto sopra esposto con riferimento alla Dirigenza Medica e Veterinaria il fondo di cui all'art. 9 del C.C.N.L. 06.05.2010 - destinato al finanziamento dell' indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa con gli importi sopra riportati;
- di confermare nelle quote già definite nella citata deliberazione n. 346/2015 l'ammontare dei fondi per la retribuzione di posizione della Dirigenza Sanitaria, Professionale Tecnica e Amministrativa;
- di confermare altresì – per tutte le Aree Dirigenziali - nelle quote già definite nella citata deliberazione n. 346/2015 i fondi di cui all'art. 10 del C.C.N.L. 06.05.2010, destinati al finanziamento del trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, nonché i fondi di cui all'art. 11 del C.C.N.L. 06.05.2010, destinati al finanziamento della retribuzione di risultato ed al premio per la qualità della prestazione individuale;

Richiamata inoltre la Legge di stabilità per l'anno 2016 (Legge 28 dicembre 2015 n. 208) che all'art. 1, comma 236 prevede che: *“ nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza, tenuto conto delle esigenze di finanza pubblica, a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente .”*

Considerato che, sulla base di quanto disposto dalla Legge di stabilità per il corrente anno, i fondi contrattuali 2016 :

- non possono superare i corrispondenti importi determinati per l'anno 2015
- le decurtazioni derivanti dalla riduzione del personale in servizio potranno essere determinate in via definitiva solo a consuntivo;
- il personale assumibile ai sensi della normativa vigente sarà definito in modo compiuto solo previa presentazione da parte di questa Azienda del Piano dei fabbisogni alla Regione Emilia Romagna e successiva formale autorizzazione alle assunzioni richieste da parte della Regione medesima;



Ritenuto pertanto di considerare al momento come fondi provvisori per l'anno 2016 i fondi definitivi determinati con riferimento all'anno 2015;

Considerato inoltre, nella determinazione dei fondi 2016, di dover riportare in misura annua l'incremento degli stessi dovuto alla cessione ramo d' Azienda da parte dell' Azienda Ospedaliero Universitaria S. Orsola Malpighi, relativamente al personale del Laboratorio Unico Metropolitan, come risultante dalla deliberazione n. 254 del 25.08.2015 ad oggetto "Recepimento della convenzione con l' Azienda Ospedaliero-Universitaria Policlinico S.Orsola Malpighi per il trasferimento delle attività di diagnostica di Laboratorio. Provvedimenti conseguenti";

Avuto presente che le Aziende AUSL ed AOU sono pervenute alla quantificazione delle risorse dei fondi contrattuali da trasferire ad AUSL, ed anche a seguito di confronto sindacale, si è pervenuti in data 05.08.2015 :

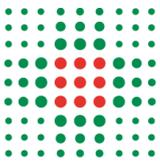
- alla sottoscrizione fra l' Azienda Ospedaliero-Universitaria Policlinico S.Orsola Malpighi e le OO.SS. e RSU ammesse al tavolo della contrattazione aziendale di intesa relativa alla quantificazione delle risorse contrattuali oggetto di trasferimento a questa Azienda ;
- alla sottoscrizione tra le Aziende USL di Bologna ed Azienda Ospedaliero- Universitaria di Bologna, le RSU di AUSL e AOSP, e le OOSS ammesse al tavolo della contrattazione interaziendale di uno specifico Verbale di Consultazione ed Accordo, ai sensi dell' art. 31 del D.Lgs. n. 165/2001 e dell'art. 47 della L. 428/1990, in cui vengono riportate le risorse contrattuali oggetto di trasferimento a questa Azienda;

Ritenuto pertanto di determinare in via provvisoria i fondi contrattuali Area Dirigenza per l'anno 2016 come risulta dall' allegato 2) alla presente deliberazione, di cui costituisce parte integrante e sostanziale;

Ritenuto di rinviare a successivo provvedimento la determinazione in via definitiva dei fondi contrattuali 2016, sulla base dei conteggi che deriveranno dalle decurtazioni a seguito delle cessazioni avvenute nel corso dell'anno 2016 e dagli incrementi conseguenti alle assunzioni di personale formalmente autorizzate da parte della Regione Emilia Romagna;

Delibera

1. di determinare in via definitiva - come da allegato 1) alla presente deliberazione, di cui costituisce parte integrante e sostanziale - i fondi contrattuali anno 2015, per l' Area della Dirigenza Sanitaria, Dirigenza Professionale Tecnica ed Amministrativa, Dirigenza delle Professioni Sanitarie Infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica, Dirigenza Medica e Dirigenza Veterinaria;



2. di determinare in via provvisoria e nella stesso importo dell'anno 2015 - come da allegato 2) alla presente deliberazione, di cui costituisce parte integrante e sostanziale - i fondi contrattuali anno 2016, per l' Area della Dirigenza Sanitaria, Dirigenza Professionale Tecnica ed Amministrativa, Dirigenza delle Professioni Sanitarie Infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica, Dirigenza Medica e Dirigenza Veterinaria;
3. di dare atto che nei fondi contrattuali per l'anno 2016 – relativamente al personale della Dirigenza Medica e Sanitaria, come risultanti dall' allegato 2) è riportato in misura annua l'incremento degli stessi dovuto alla cessione ramo d' Azienda da parte dell' Azienda Ospedaliero Universitaria S. Orsola Malpighi, relativamente al personale del Laboratorio Unico Metropolitan;
4. di rinviare a successivo provvedimento la determinazione in via definitiva dei fondi contrattuali 2016, sulla base dei conteggi che deriveranno dalle decurtazioni a seguito delle cessazioni avvenute nel corso dell'anno 2016 e degli incrementi conseguenti alle assunzioni di personale formalmente autorizzate da parte della Regione Emilia Romagna;
5. di dare atto che le risorse destinate ai fondi contrattuali per l'anno 2015, nonché i relativi oneri contributivi ed IRAP a carico dell' Azienda, sono stati previsti nel Bilancio Economico di previsione anno 2015 e che gli incrementi nei fondi contrattuali derivanti dalla costituzione del LUM sono stati successivamente inseriti, a seguito dell' adozione della deliberazione n. 254 del 25.08.2015 relativa al trasferimento delle attività di diagnostica di Laboratorio, nel Preconsuntivo 2015;
6. di dare atto che dell'integrazione dei fondi 2015 effettuata per la Dirigenza Medica e Veterinaria come esposto in premessa si terrà conto nella redazione del Bilancio d'esercizio 2015;
7. di dare atto che le risorse destinate ai fondi contrattuali per l'anno 2016, nonché i relativi oneri contributivi ed IRAP a carico dell' Azienda, verranno previsti nel Bilancio Economico di previsione anno 2016;
8. di individuare quale Responsabile del procedimento ai sensi della L.241/90 e successive modificazioni ed integrazioni la Dott.ssa Filomena De Nigris, Dirigente Amministrativo;
9. di trasmettere copia del presente provvedimento a:
 - Servizio Unico Metropolitan Amministrazione del Personale (SUMAP);
 - Unità Operativa Sviluppo Organizzativo, Professionale, Formazione
 - Collegio Sindacale

Responsabile del procedimento ai sensi della L. 241/90:
Filomena De Nigris

DIRIGENZA SANITARIA

ANNO 2016	FONDO POSIZIONE	FONDO ACCESSORIE	FONDO RISULTATO
RISORSE DISPONIBILI			
VALORE CONSOLIDATO AL 31.12.2010	1.467.586	164.962	680.886
<i>RIDUZIONE FONDI DA CIRCOLARE MEF</i>	- 1.027	- 115	- 477
<i>Incremento per cessione ramo d'azienda - LUM</i>	117.402	25.014	88.046
TOTALE DISPONIBILITA' ANNO 2016	1.583.960	189.861	768.456

DIRIGENZA PROFESSIONALE TECNICA AMMINISTRATIVA

ANNO 2016	FONDO POSIZIONE	FONDO ACCESSORIE	FONDO RISULTATO
RISORSE DISPONIBILI			
VALORE CONSOLIDATO AL 31.12.2010	1.371.308	39.222	436.618
<i>RIDUZIONE FONDI DA CIRCOLARE MEF</i>	- 14.124	- 404	- 4.497
TOTALE DISPONIBILITA' ANNO 2016	1.357.184	38.818	432.121

DIRIGENZA INFERMIERISTICA

ANNO 2016	FONDO POSIZIONE	FONDO ACCESSORIE	FONDO RISULTATO
RISORSE DISPONIBILI			
TOTALE DISPONIBILITA' ANNO 2016	103.000	19.500	46.100

DIRIGENZA MEDICA

ANNO 2016	FONDO POSIZIONE	FONDO ACCESSORIE	FONDO RISULTATO
RISORSE DISPONIBILI			
VALORE CONSOLIDATO AL 31.12.2010	21.674.139	3.563.519	5.183.864
<i>RIDUZIONE FONDI DA CIRCOLARE MEF</i>	- 795.441	- 130.781	- 190.248
<i>Incremento per cessione ramo d'azienda - LUM</i>	99.997	17.452	38.868
<i>RIA</i>	197.183		
TOTALE DISPONIBILITA' ANNO 2016	21.175.878	3.450.190	5.032.484

DIRIGENZA VETERINARIA

ANNO 2016	FONDO POSIZIONE	FONDO ACCESSORIE	FONDO RISULTATO
RISORSE DISPONIBILI			
VALORE CONSOLIDATO AL 31.12.2010	1.147.753	117.966	155.015
<i>RIDUZIONE FONDI DA CIRCOLARE MEF</i>	- 57.388	- 5.898	- 7.751
<i>RIA</i>	4.179		
TOTALE DISPONIBILITA' ANNO 2016	1.094.544	112.068	147.264

DIRIGENZA SANITARIA

ANNO 2015	FONDO POSIZIONE	FONDO ACCESSORIE	FONDO RISULTATO
RISORSE DISPONIBILI			
VALORE CONSOLIDATO AL 31.12.2010	1.467.586	164.962	680.886
<i>RIDUZIONE FONDI DA CIRCOLARE MEF</i>	- 1.027	- 115	- 477
<i>Incremento per cessione ramo d'azienda - LUM</i>	39.134	8.338	29.349
TOTALE DISPONIBILITA' ANNO 2015	1.505.693	173.185	709.758

DIRIGENZA PROFESSIONALE TECNICA AMMINISTRATIVA

ANNO 2015	FONDO POSIZIONE	FONDO ACCESSORIE	FONDO RISULTATO
RISORSE DISPONIBILI			
VALORE CONSOLIDATO AL 31.12.2010	1.371.308	39.222	436.618
<i>RIDUZIONE FONDI DA CIRCOLARE MEF</i>	- 14.124	- 404	- 4.497
TOTALE DISPONIBILITA' ANNO 2015	1.357.184	38.818	432.121

DIRIGENZA INFERMIERISTICA

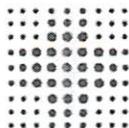
ANNO 2015	FONDO POSIZIONE	FONDO ACCESSORIE	FONDO RISULTATO
RISORSE DISPONIBILI			
TOTALE DISPONIBILITA' ANNO 2015	103.000	19.500	46.100

DIRIGENZA MEDICA

ANNO 2015	FONDO POSIZIONE	FONDO ACCESSORIE	FONDO RISULTATO
RISORSE DISPONIBILI			
VALORE CONSOLIDATO AL 31.12.2010	21.674.139	3.563.519	5.183.864
<i>RIDUZIONE FONDI DA CIRCOLARE MEF</i>	- 795.441	- 130.781	- 190.248
<i>Incremento per cessione ramo d'azienda - LUM</i>	33.332	5.817	12.956
<i>RIA</i>	197.183		
TOTALE DISPONIBILITA' ANNO 2015	21.109.213	3.438.555	5.006.572

DIRIGENZA VETERINARIA

ANNO 2015	FONDO POSIZIONE	FONDO ACCESSORIE	FONDO RISULTATO
RISORSE DISPONIBILI			
VALORE CONSOLIDATO AL 31.12.2010	1.147.753	117.966	155.015
<i>RIDUZIONE FONDI DA CIRCOLARE MEF</i>	- 57.388	- 5.898	- 7.751
<i>RIA</i>	4.179		
TOTALE DISPONIBILITA' ANNO 2015	1.094.544	112.068	147.264



Organismo Aziendale di Supporto (OAS)

**VERBALE DELL'INCONTRO DEL 02/03/2016:
ORGANISMO AZIENDALE DI SUPPORTO (OAS)**

Presenti: Mario Del Vecchio, Giacomo Frittoli, Adalgisa Protonotari, Paola Pesci
Alessandra Tassoni, Andrea Longanesi, Olga di Todaro, Filomena De Nigris.

Oggetto: richiesta di parere all'OAS nel merito della metodologia di classificazione e graduazione delle posizioni dirigenziali relativa al percorso di valutazione per la valorizzazione di nuovi incarichi Dirigenziali professionali e gestionali già condiviso con le parti sindacali in forma di pre-intesa.

L'OAS dell'Azienda USL di Bologna, su richiesta della Direzione Aziendale ha effettuato la verifica dei seguenti documenti di pre-intesa siglati dall'Azienda e dalle OO.SS.:

- 23 dicembre 2015 tra l'Azienda UsI di Bologna e le OO.SS. della Dirigenza Medica e Veterinaria in materia di valorizzazione degli incarichi dirigenziali
- 21 gennaio 2016 tra l'Azienda UsI di Bologna e le OO.SS. della Dirigenza Sanitaria, professionale tecnica ed amministrativa in materia di valorizzazione degli incarichi dirigenziali.

L'OAS dopo una illustrazione dei documenti svolta dai competenti uffici e la successiva discussione concorda sui seguenti punti.

- In un quadro di sostanziale continuità rispetto ai meccanismi finora in essere, i documenti in questione intervengono, semplificandone la struttura, sui processi di attribuzione di nuovi incarichi professionali e sulla pesatura di nuove posizioni di struttura.
- La revisione dei meccanismi avviene a seguito della volontà espressa dall'azienda di impegnare per la valorizzazione delle posizioni di struttura e professionali fondi contrattuali disponibili, finora retrocessi al personale, come da disposizioni contrattuali, attraverso il salario di risultato.
- I fondi aggiuntivi individuati per la componente professionale saranno in parte (circa un quarto, secondo la valutazione dei competenti uffici aziendali) destinati a finanziare passaggi di categoria secondo criteri predefiniti nell'accordo e per la restante e maggioritaria parte investiti nel riconoscimento di nuove posizioni professionali.
- Per quanto riguarda le posizioni di struttura le nuove modalità di pesatura interverranno solo sulle unità di nuova istituzione (come ad esempio nel caso di

accorpamenti), definendo criteri omogenei per le due aree della dirigenza, criteri che verranno progressivamente estesi in ambito metropolitano e di area vasta.

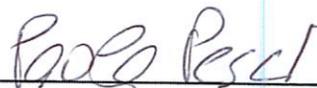
Nella prospettiva di maggiore, anche se non esclusivo, interesse per l'OAS di rispetto dei criteri di trasparenza, equità, e corretto orientamento ai fini aziendali della necessaria discrezionalità manageriale, l'organismo formula le seguenti osservazioni.

- La pre-intesa risponde a principi largamente condivisibili di valorizzazione del merito e di riconoscimento dei percorsi di sviluppo professionale. Le modalità individuate per l'attribuzione degli incarichi professionali risultano rispettose del principio di trasparenza e orientate alla promozione dello sviluppo professionale dei dirigenti.
- L'Azienda sulla base di quanto previsto dalla pre-intesa sarà, comunque, chiamata a prestare particolare attenzione nella definizione di concreti meccanismi che siano in grado di rendere trasparente il processo di definizione delle priorità e la scelta delle persone alle quali verranno attribuiti gli incarichi.
- Con riferimento alle strutture gestionali, si rileva la sostanziale riconferma dei criteri di pesatura già vigenti in Azienda, ampliandone l'area di applicazione a nuove responsabilità gestionali definite programmi. Ulteriore elemento di novità è dato dalla valorizzazione delle strutture interaziendali che saranno probabilmente oggetto di incremento quantitativo a seguito dei processi di integrazione tra le aziende.
- In merito allo sviluppo del processo di valutazione, si raccomanda all'Azienda di assicurare specifiche linee di indirizzo in applicazione degli indicatori individuati, al fine di promuovere l'omogeneità intra ed interdipartimentale nell'applicazione dei criteri di valutazione e orientare gli ambiti di discrezionalità del percorso.

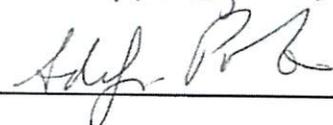
L'OAS ritiene, in sintesi, che le pre-intese siglate dall'Azienda con le parti sindacali della Dirigenza siano valide sotto il profilo metodologico e rispettose dei principi di equità e trasparenza.

Bologna, 02/03/2016

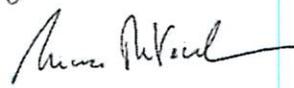
Paola Pesci (Coordinatore)



Adalgisa Protonotari



Mario Del Vecchio



Giacomo Frittoli

