



RELAZIONE ILLUSTRATIVA SU ACCORDO TRA L'AZIENDA U.S.L. DI BOLOGNA E LE  
OO.SS. AREA DIRIGENZA SANITARIA PROFESSIONALE TECNICA ED AMMINISTRATIVA IN  
MATERIA DI FINALIZZAZIONE RESIDUI DEI FONDI DI CUI AGLI ARTT. 8, 9 E 10 DEL  
C.C.N.L. 06.05.2010

<b>Data di sottoscrizione</b>		<b>30.01.2017</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		Accordo relativo alla valorizzazione di obiettivi/progetti relativi agli anni 2015/2016
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica:Responsabile delegazione trattante SPTA – Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione ANAAO/ASSOMED; CISL FP; FASSID Area AUPI; FASSID Area SINAFO; FEDIR SANITA'; FP CGIL; UIL FPL;
<b>Soggetti destinatari</b>		DIRIGENTI APPARTENENTI ALL' AREA DELLA DIRIGENZA SANITARIA PROFESSIONALE TECNICA ED AMMINISTRATIVA
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		Determinazione dei residui presenti sui fondi contrattuali e destinazione degli stessi alla valorizzazione economica dei progetti/obiettivi relativi agli anni 2015/2016
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	L' OIV è stato istituito con Legge Regionale n. 26/2013. L' OAS è stato istituito dall' Azienda come previsto dalle norme vigenti e procederà a validare il percorso di valutazione in maniera propedeutica rispetto alla liquidazione dei premi di cui all' accordo
		<b>L'Organismo di supporto Aziendale alla valutazione (OAS) non ha svolto la propria valutazione sull'accordo in oggetto, in quanto non prevista</b>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	Il Piano della Performance 2016 -2018 è stato adottato con deliberazione n.174 del 30 giugno 2016 ed è pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente
		Il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione unitamente al Piano Triennale della Trasparenza triennio 2015 – 2017 è stato adottato con deliberazione n. 13 del 29 gennaio 2016 e pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente. Il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2017 – 2019 è stato adottato con deliberazione n. 23 del 31 gennaio 2017 ed è stato pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente

		La Relazione della Performance viene validata dall'Organismo aziendale di supporto alla valutazione, istituito in applicazione della L. R 20.12.2013, n. 26 ed in base alla delibera di Giunta Regionale n. 334/2014, secondo le previsioni dell'articolo 14, comma 6. del D.Lgs. n. 150/2009 e viene pubblicata sul sito internet aziendale.
--	--	---

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

In data 30/01/2017 l' Azienda e le OO.SS. Area Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa hanno sottoscritto il verbale di accordo allegato con cui :

- hanno preso atto del percorso di individuazione degli obiettivi/progetti aziendali, relativi al biennio 2015/2016, di particolare rilievo organizzativo, gestionale, tecnologico, valutati meritevoli di specifica valorizzazione da parte della Direzione Aziendale;

- hanno preso atto dei residui presenti alla data del 31.12.2015 nei fondi di cui agli artt. 8, 9 e 10 del C.C.N.L. 06/05/2010 della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa come da prospetti allegati;

- hanno definito le modalità di utilizzo dei residui presenti nei fondi medesimi condividendo di destinare parte di detti residui a quote di premio relative agli obiettivi/progetti anni 2015 e 2016, come di seguito esposto:

### **- AREA DELLA DIRIGENZA PROFESSIONALE, TECNICA ED AMMINISTRATIVA**

**La quota di retribuzione di risultato complessiva da erogare per obiettivi/progetti/ anni 2015 e 2016, individuati dalla Direzione aziendale in relazione ai prioritari ambiti di attività, ammonta ad Euro 500.000;**

Gli obiettivi/progetti hanno valenza biennale e sono valorizzati per ciascuna delle annualità in oggetto, in quanto parte delle attività sono state svolte sia nel 2015 che nel 2016.

A ciascun Dirigente possono essere riconosciuti massimo due progetti.

Gli obiettivi/progetti sono remunerati, previa verifica finale da parte della Direzione Aziendale, sulla base del livello di partecipazione e dell'impegno richiesto, indicato dal responsabile di ciascun progetto, con una differenziazione così definita:

quota 1 - impegno contenuto

quota 2 - impegno elevato

La quota pro-capite unitaria annua deriva dal quoziente tra ammontare dei residui di competenza di ciascun anno, pari a Euro 250.000 e numero dei partecipanti agli obiettivi/progetti, in relazione al loro grado di coinvolgimento, proposto dal responsabile di progetto e validato dalla Direzione Aziendale.

### **- AREA DELLA DIRIGENZA SANITARIA NON MEDICA**

**La quota di retribuzione di risultato complessiva da erogare per obiettivi/progetti anni 2015 e 2016, individuati dalla Direzione Aziendale in relazione ai prioritari ambiti di attività, ammonta ad Euro 700.000;**

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

**La quota di retribuzione di risultato complessiva da erogare per obiettivi/progetti anni 2015 e 2016, individuati dalla Direzione Aziendale in relazione ai prioritari ambiti di attività, ammonta ad Euro 50.000.**

Per le aree della Dirigenza Sanitaria e della Dirigenza delle Professioni Sanitarie Infermieristiche, Tecniche, della Riabilitazione, della Prevenzione e della Professione Ostetrica gli obiettivi/progetti hanno valenza biennale e sono valorizzati per ciascuna delle annualità in oggetto, in quanto parte delle attività progettuali sono state svolte sia nel 2015 che nel 2016. A ciascun Dirigente possono essere riconosciuti massimo due progetti.

Gli ambiti di valorizzazione riguardano prioritariamente gli obiettivi di innovazione definiti nei percorsi di programmazione budget 2015-2016.

I progetti presentati sono remunerati, previa verifica finale da parte della Direzione Aziendale, sulla base del livello di partecipazione e dell'impegno richiesto, indicato dal responsabile di ciascun progetto, con una differenziazione così definita:

quota 1 pari – impegno contenuto

quota 2 pari – impegno elevato

La quota pro-capite unitaria annua deriva dal quoziente tra ammontare dei residui, di competenza di ciascun anno, pari a Euro 350.000 per la Dirigenza Sanitaria e ad Euro 25.000 per la Dirigenza delle Professioni Sanitarie Infermieristiche, Tecniche, della Riabilitazione, della Prevenzione e della Professione Ostetrica e numero dei partecipanti ai progetti, in relazione al loro grado di partecipazione, proposto dal responsabile di progetto e validato dalla Direzione Aziendale.

Si attesta che i residui presenti nei fondi succitati sono utilizzati per remunerazione di progetti/obiettivi sulla base delle norme dei contratti collettivi nazionali di lavoro che consentono l'utilizzo dei residui nel fondo di risultato.

**I RESIDUI ESPOSTI NEL DETTAGLIO NELLE TABELLE ALLEGATE ALL'ACCORDO ED ALLA RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO FINANZIARIA SONO REGOLARMENTE INSERITI NEI COSTI DEL PERSONALE DIPENDENTE NEI BILANCI D'ESERCIZIO APPROVATI NEGLI ANNI DI RIFERIMENTO ED INSERITI NEL CONTO DI DEBITO 24080200 "DEBITI VERSO DIPENDENTI PER ARRETRATI".**

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

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

Bologna, 23.02.2017