

ACCORDO TRA L'AZIENDA USL DI BOLOGNA E LE O.O.SS. DELLA DIRIGENZA AREA SANITA'

IL SISTEMA INCENTIVANTE - ANNO 2020 -

Premessa

Richiamati gli Accordi relativi al sistema incentivante Area Dirigenza Medica e Veterinaria sottoscritti rispettivamente il 15/2/2017, 15/3/2017, 15/11/2018 che illustravano il percorso di revisione del sistema incentivante dell'area dirigenziale dell'azienda USL, indicandone le principali finalità legate a trasparenza, equità, maggior responsabilizzazione dei dirigenti di struttura e promozione del lavoro di equipe.

Richiamato l'accordo del 13/3/2019 Area Dirigenza medica e Veterinaria "Sistema incentivante 2019 -Determinazioni in ordine a utilizzo residui fondi anni precedenti" e sua integrazione del 4/9/2019

Richiamato l'Accordo del 14/10/2019 sottoscritto con le OO.SS. della Dirigenza Sanitaria professionale Tecnica e Amministrativa "Sistema incentivante - anno 2019 – Determinazione in ordine ad utilizzo residui Fondi anni precedenti"

Richiamati in relazione alla determinazione delle risorse destinate al sistema incentivante:

- la determinazione dei fondi contrattuali della Dirigenza Area Sanità, ai sensi degli artt. 94 e 95 e 96, del CCNL Area Sanità – triennio economico 2016-2018 sottoscritto in data 19/12/2019;
- l'ammontare dei fondi contrattuali anno 2020 nonché dei residui anni precedenti, come da prospetto allegato al presente accordo di cui costituiscono parte integrante e sostanziale (All 1);

Richiamati altresì l'Accordo siglato tra le parti in data 30 maggio 2019, e successive integrazioni del 23 ottobre 2019 e 29 gennaio 2020 in merito alla finalizzazione delle risorse ai fini della valorizzazione della prestazione individuale per l'Area dell'Emergenza Urgenza ;

Le parti concordano di confermare per l'intera Area Sanità – per le parti sotto riportate e limitatamente all'anno 2020 - la definizione del sistema incentivante come descrittore gli accordi sottoscritti dalle OO.SS. della Dirigenza medica e Veterinaria e Sanitaria richiamati in premessa:

Destinazione 80% del Fondo

Tutte le équipe saranno impegnate, alle medesime condizioni organizzative, a garantire gli obiettivi di innovazione e sviluppo già raggiunti durante l'anno precedente (*obiettivi di consolidamento*). In relazione a questi obiettivi saranno considerati come indicatori e standard di riferimento quelli già negoziati nei precedenti budget ovvero assegnati dalla Regione all'Azienda, che si ritiene comunque di evidenziare in relazione all'impegno necessario per il loro consolidamento.

Percentuali di raggiungimento degli obiettivi di consolidamento e di produzione

- Le quote di Retribuzione di Risultato sono attribuite in maniera omogenea ai componenti dell'equipe (salvo quanto previsto nell'accordo in caso di assenze) con la seguente modalità:

<i>livelli di raggiungimento</i>	<i>quota da corrispondere</i>
< 65%	0
da 65% a 70%	70%
da 71% a 80%	80%
da 81% a 90%	90%
da 91% a 100%	100%

Inoltre al fine di conseguire i miglioramenti nell'erogazione dei servizi indicati nell'articolo 65 del CCNL del 5/12/1996 per l'area della Dirigenza Medica e Veterinaria, e dall'art. 62 CCNL 5/12/1996 – Area Dirigenza Sanitaria Professionale Tecnica e Amministrativa – richiamati e confermati dall'Art. 93 comma 5 del CCNL 19/12/2020 Area Sanità - nel corso dell'anno sarà necessario perseguire gli *obiettivi di innovazione e qualità*

Al perseguimento di tali obiettivi, si destina l'80% del fondo che dà origine alla relativa quota incentivante annua. In applicazione delle indicazioni OAS in tema di performance organizzative, la quota sarà così suddivisa:

- il 50% riconosciuto all'equipe nel suo complesso, per stati di avanzamento o saldi infraannuali (obiettivi intermedi di performance organizzativa valutati da parte della Direzione Generale) ampliando la latenza tra mensilità di competenza e mensilità di riconoscimento ad almeno tre mesi;
- un 30% riconosciuto all'equipe nel suo complesso erogato a saldo ad annualità solare conclusa in esito alla verifica dello stato di raggiungimento degli obiettivi di budget;
- l'ulteriore 20% attribuito in relazione agli esiti della valutazione sulla performance individuale derivante da apposita scheda da compilarsi a cura del Responsabile gestionale e dallo stesso sottoposta al dirigente interessato.

Stati di avanzamento mensili – in relazione alle quote indicate nei punti a) e b)

In relazione a quanto sopra, mensilmente è stato verificato il conseguimento dei seguenti obiettivi per i quali si prevede l'erogazione di quote mensili per stati di avanzamento:

- rispetto dell'equilibrio economico aziendale
- tempestività nell'invio del flusso SDO alla Regione
- tempi di attesa per l'erogazione di prestazioni specialistiche ambulatoriali

Sulla base di tali determinazioni saranno erogati gli stati di avanzamento mensili decurtati dell'eventuale mancato raggiungimento degli obiettivi di cui sopra, sulla base delle seguenti percentuali sopra indicate.

Verifica annuale

La Direzione Generale è titolare della verifica del conseguimento degli obiettivi assegnati alle varie strutture aziendali e svolge questa funzione con le modalità indicate nell'accordo di ridefinizione del sistema incentivante – area della Dirigenza Medica e Veterinaria – sottoscritto il 13 marzo 2019 richiamato in premessa.

Performance individuale – in relazione alla quota indicata nel punto c)

Relativamente alla performance individuale di cui sopra (20% della quota), ciascun Direttore/Responsabile di struttura attribuisce obiettivi individuali con relativi indicatori e target attesi.

Il professionista dovrà perseguire i propri obiettivi individuali nel rispetto dei Piani di attività definiti dai Direttori di Struttura, contemperando tale attività con quella finalizzata al raggiungimento degli obiettivi di équipe e con le esigenze organizzative dell'Azienda.

Anche in questo caso – come in quello della verifica annuale sopra richiamata – deve essere verificata l'effettiva possibilità di raggiungere gli obiettivi assegnati al singolo professionista.

Si rinvio a quanto previsto in merito nell'accordo sopra richiamato di ridefinizione del sistema incentivante – area della Dirigenza Medica e Veterinaria – sottoscritto il 13 marzo 2019.

Tali valutazioni dovranno essere indicate nella scheda nella modalità di seguito riportata:

<i>livelli di raggiungimento</i>	<i>quota da corrispondere</i>
0%	0%
da 1% a 80%	80%
da 81% a 90%	90%
da 91% a 100%	100%

Nella medesima scheda dove sono stati indicati gli obiettivi individuali viene riportata la valutazione sul raggiungimento. Tale scheda dovrà contenere la firma del Direttore. Il dirigente valutato indicherà se concorda o meno con la valutazione indicandone, in questo secondo caso, i motivi. Il dirigente infine firmerà la scheda.

Nel caso in cui il dirigente non condivida la valutazione, potrà chiedere l'attivazione di un nuovo processo di valutazione al Direttore di Dipartimento e in seconda istanza all'OAS.

Destinazione 13,5% del Fondo

Per promuovere i miglioramenti organizzativi nel corso dell'anno sarà necessario assegnare alle équipe progetti di innovazione.

Entro il mese di Marzo durante le negoziazioni di budget la Direzione Generale assegnerà i progetti di innovazione ai dipartimenti interessati. Potranno essere pure assegnati obiettivi al di fuori del processo di budget anche in relazione agli obiettivi assegnati dalla Regione all'Azienda. A ciascun progetto sarà correlato un fondo di retribuzione di risultato in relazione all'impegno previsto per la sua realizzazione. La Direzione Sanitaria - sentiti i direttori di dipartimento e i direttori di struttura complessa e semplice dipartimentale - individuerà i dirigenti che devono partecipare alla realizzazione dei progetti, indicando anche il relativo impegno atteso (impegno standard, impegno superiore) e tenendo conto, nella valutazione finale, delle eventuali ricadute sui carichi di lavoro dei dirigenti non direttamente coinvolti nella realizzazione dei progetti.

Per favorire la più ampia partecipazione dei dirigenti i progetti incentivanti avranno una durata massima di 2 anni, garantendo - attraverso una rotazione di tutti i professionisti - la più ampia partecipazione tra tutti i dirigenti medici e sanitari.

A tali scopi l'Accordo prevede di destinare il 13,5% del fondo.

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

Per favorire un'ampia partecipazione tra tutti i dirigenti – si individua una percentuale indicativa di questa quota, pari al 20% su base aziendale – collegata ai progetti “sfidanti” individuati tra i progetti strategici dalla Direzione ad inizio anno.

Per gli obiettivi di cui sopra, le quote - impegno superiore e standard - saranno definite sulla base della completa distribuzione della quota del 13,5% del fondo tra i partecipanti agli obiettivi raggiunti.

Il sistema di obiettivi e quote sopra descritto dovrà garantire un'equa partecipazione di tutti i dirigenti. A tale scopo si stabilisce che, con riferimento ai due punti precedenti, la quota massima annua di retribuzione di risultato attribuibile a ciascun dirigente non può superare la cifra di euro

12.000,00, comprensiva delle quote eventualmente attribuite dal fondo di dipartimento e dal fondo della Direzione Generale.

Verifica obiettivi:

Ogni progetto di innovazione sarà considerato "raggiunto" o "non raggiunto". In caso di raggiungimento dell'obiettivo sarà erogata l'intera quota di retribuzione connessa al progetto. I direttori di dipartimento, coinvolgendo i direttori di struttura complessa e semplice dipartimentale, valuteranno a consuntivo l'impegno conseguito dai singoli dirigenti (impegno standard, impegno superiore) a cui saranno erogate le relative quote incentivanti.

Nella redistribuzione delle quote non assegnate saranno compresi tutti i residui anche derivanti dalle decurtazioni dovute ad assenze o cessazioni in corso d'anno

Destinazione 3 e 3,5

Al fine di premiare le equipe o i singoli dirigenti che nel corso dell'anno hanno raggiunto risultati di particolare rilievo negli ambiti professionali, organizzativi o di innovazione o che hanno dimostrato flessibilità nel far fronte alle esigenze di servizio e contribuito alla gestione di situazioni di crisi organizzativa, sono riservati i seguenti fondi:

- 3,5% destinato ad obiettivi individuati e valutati dalla Direzione Generale
- 3,0% correlato ad obiettivi individuati dai Direttori di Dipartimento/Macrogestione;

Criteri generali individuati per la titolarità dei professionisti al recepimento delle quote.

- assunti a tempo indeterminato ed determinato: dopo 6 mesi di servizio
- comandati e trasferiti da altre aziende o enti (dalla data di comando/trasferimento)
- ad impegno ridotto: quota proporzionata alla percentuale di prestazione lavorativa.

La quota è inoltre mantenuta nei seguenti casi di assenza:

- ferie e congedo per rischio radiologico
- assenze per infortunio sul lavoro, per malattia dovuta a gravi patologie certificate da apposita commissione, che determinino effetti invalidanti o ricovero ospedaliero, sino ad un massimo di 45 gg nell'anno solare
- assenze per fruizione benefici di cui alla L. 104/92
- assenze per donazione sangue
- assenze per fruizione permessi sindacali.

La quota è riconosciuta solo in proporzione al periodo di effettivo servizio:

- in tutti gli altri casi di assenza dal servizio, non riconducibile alle suddette casistiche, che superino i 30 gg. anche non continuativi nell'anno solare.

LE PARTI CONVENGONO - in riferimento a quanto indicato nella Tabella allegata quale parte integrante al presente Accordo:

- **Di prorogare** fino al 31/12/2020 il contenuto degli Accordi citati in premessa relativi all'Area dell'Emergenza Urgenza ad esclusione di quanto posto in essere una tantum (1500 euro – accordo 30 maggio 2019);
- **di prevedere per la** remunerazione del progetto incentivante la quota del 3.5% del Fondo contrattuale della Dirigenza Area Sanità destinata alla Direzione Generale in base agli Accordi sul sistema incentivante 2019 citati in premessa;
- **di prevedere altresì** per la remunerazione del progetto l'utilizzo dei residui disponibili nel Fondo contrattuale ex art. 96 CCNL 2016/2018 Area Sanità (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro) relativi all'anno 2020;
- **di integrare** il Fondo contrattuale per la Retribuzione di Risultato anno 2020 con la quota residua di **euro 1.100.000** del Fondo delle condizioni di lavoro 2020 di cui all'art. 96 del CCNL sottoscritto il 19.12.2019 e del Fondo per la retribuzione degli incarichi 2020 di cui all'art. 94 del CCNL sottoscritto il 19.12.2019. Tale integrazione potrà essere rideterminata qualora a consuntivo dell'anno 2020 risulteranno ulteriori residui;

- **di rendere al momento indisponibile** per la restante quota di “negativo” del fondo di risultato - una quota euro **484.300** - derivante dai residui degli anni precedenti, calcolato con quota parte di ciascuna delle dirigenze area sanità in forma proporzionale al valore consolidato di ciascun fondo di retribuzione di risultato anno 2019, che complessivamente hanno determinato l’importo del fondo di retribuzione di risultato anno 2020.

Le parti convengono, altresì:

- di costituire a partire da dicembre 2020 un percorso di confronto in sede tecnica per la condivisione di una nuova regolamentazione del sistema incentivante in applicazione di quanto previsto negli artt. 93 e 95 CCNL Area Sanità triennio 2016-2018 con specifico riferimento alla indicata integrale destinazione delle risorse nell’anno contabile di competenza – e alla possibilità di destinare le risorse del Fondo di risultato al Fondo per una percentuale non superiore al 30% al Fondo per la retribuzione degli incarichi (posizione);
- di riconoscere la necessità di completare l’adeguamento del percorso del sistema incentivante alle indicazioni regionali, in riferimento a quanto previsto dal *Piano Aziendale di avvicinamento allo standard regionale previsto dalla Deliberazione n. 5/2017 OIV-SSR*, alla luce di un confronto in merito fra le parti a livello aziendale, *in applicazione di quanto previsto dall’art. 5 CCNL 19/12/2019*;
- di inserire le modifiche indicate nel percorso di confronto in sede tecnica sopra richiamato, in considerazione della non opportunità di inserire modifiche con validità sul 2020 al sistema di valutazione vigente, alla luce del disagio determinato dalla emergenza sanitaria in corso, che ha portato tra l’altro allo slittamento a fine anno della sottoscrizione dell’accordo sul sistema incentivante anno 2020;
- di presentare gli esiti del confronto in sede tecnica entro il mese di febbraio/marzo 2021 al Tavolo Trattante della Dirigenza Area Sanità ai fini della sottoscrizione dell’Accordo.

Il presente accordo sarà esecutivo ed esigibile successivamente al parere positivo del Collegio Sindacale, che costituisce condizione necessaria come previsto dall’articolo 40 bis del Lgs. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni.

Letto, approvato e sottoscritto
Bologna, 16 dicembre 2020

Azienda USL di BOLOGNA
FIRMATO

OO.SS. DIRIGENZA AREA SANITA’

AAROI	FIRMATO
ANAAO/ASSOMED	FIRMATO CON NOTA A VERBALE
ANPO/ASCOTI/FIALS MEDICI	FIRMATO
CGIL MEDICI	FIRMATO
CIMO ASMD	FIRMATO
FASSID	FIRMATO
FED CISL MEDICI	FIRMATO
FESMED	FIRMATO
F.V.M.	FIRMATO
UIL	FIRMATO

L'ANAAO ASSOMED conferma di aderire all'accordo 2020 sulla retribuzione di risultato ma ritiene necessario ribadire che la valutazione del raggiungimento degli obiettivi di produzione e di innovazione attribuiti alle UO così come l'attribuzione degli obiettivi individuali e la valutazione del loro raggiungimento per l'anno in corso non potranno prescindere dalla situazione di emergenza indotta dalla pandemia da Covid 19 e dovranno tenere conto in modo prioritario delle gravi difficoltà e dei profondi cambiamenti che questa ha causato nella normale attività delle diverse équipe e dei singoli professionisti.

Dr. Davide Bianchi
Segretario Aziendale ANAAO

SUMAEP - 31/10/2020

DIRIGENZA MEDICA, SANITARIA, VETERINARIA E DELLE PROFESSIONI SANITARIE

	FONDO ACCESSORIE	FONDO RISULTATO	FONDO POSIZIONE
RISORSE DISPONIBILI	2020	2020	2020
TOTALE FONDI CONSOLIDATI AL 31/12/2019 eccetto aumenti CCNL 19/12/2019	3.769.910	6.032.176	23.787.266
INCREMENTO ARTICOLI 94, 95, 96 CCNL 19/12/2019	491.075	245.538	375.181
INCREMENTO LEGGE 205/2017-CONSOLIDATO 2019+INCREMENTO 2020	112.095		
INCREMENTO DL 18/2020	358.092		
INCREMENTO DL 34/2020	247.075		
TOTALE DISPONIBILITA'	4.978.247	6.277.714	24.162.447
SPESA ACCERTATA/PREVISTA			
SPESA SITUAZIONE A OTTOBRE 2020	2.418.241	1.791.237	18.364.903
INCREMENTO SOMME INDEBITAMENTE PERCEPITE (ART.53 C.7 Dlgs 165/2001)			
RIMBORSI PER COMANDI ATTIVI			
RIMBORSI PER COMANDI PASSIVI			
SPESA IN PROIEZIONE	3.648.188	7.862.014	23.874.373
PREMIALITA' COVID 19	559.471		
RESIDUI IN PROIEZIONE	1.330.059	-1.584.300	288.074

Totale residui fondo accessorie e fondo posizione

1.618.132

PREVISIONE SPESA 2020 SU FONDO ACCESSORIE E FONDO POSIZIONE PER ACCORDI E CLAUSOLE CCNL ANCORA DA APPLICARE

518.132

(adeguamento retribuzione di posizione dopo periodo di prova clausola di garanzia - punto c accordo sulle guardie Covid - accordo sull'emergenza - rideterminazione valore di alcuni incarichi professionali)

RESIDUI ANNO 2020 FINALIZZATI PER RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1.100.000

RESIDUI ANNI PRECEDENTI DA RENDERE INDISPONIBILI PER COPERTURA FONDO DI RISULTATO

-484.300

Il totale consolidato del fondo di risultato di euro 6.032.176,00 deriva da:

5.048.372	MEDICI	83,69	-405.310,69
147.264	VETERINARI	2,44	-11.816,92
788.088	DIRIGENTI SANITARI	13,07	-63.298,01
48.452	DIRIGENTI PROFESSI	0,80	-3.874,40
6.032.176	TOTALE		-484.300,02

Residui anni 2011 - 2019 dirigenza medica da finalizzare

2.510.845,77

Residui anni 2013 -2019 dirigenza veterinaria da finalizzare

913.792,38

Residui anni 2013-2019 dirigenza sanitaria da finalizzare

531.011,88

Residui anni 2013 - 2019 dirigenza delle professioni sanitarie da finalizzare

42.587,73

totale residui

3.998.237,76

Quota proporzionale di partecipazione alla copertura del fondo risultato 2020 con residui anni precedenti

percentuale di incidenza