



ACCORDO TRA L'AZIENDA USL DI BOLOGNA E LE OO.SS. DELLA DIRIGENZA AREA SANITÀ IN MERITO AL SISTEMA INCENTIVANTE ANNO 2026

PREMESSA

In merito alla materia trattata si fa riferimento all'art. 9 comma 5 del CCNL 23/1/2024 che prevede quale oggetto di contrattazione i criteri generali per le modalità di attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa e individuale.

Richiamato l'accordo relativo al sistema incentivante anno 2021 siglato in data 8/7/2021 a cui si fa espresso riferimento;

Dopo il necessario confronto, **le parti**

confermano:

- a) le destinazioni, le griglie di riferimento e i criteri rappresentati nell'accordo inerente il sistema incentivante 2021 siglato in data 8/7/2021, già riferimento per l'anno 2022, 2023, 2024 e 2025 come riportati nell'Allegato A del presente accordo;
- b) l'erogazione della quota erogata per stati di avanzamento con scansione bimestrale e valore pari a 300 euro, al fine di avviare con la necessaria gradualità i principi contenuti nell'art.70 CCNL 23/1/2024, per il primo semestre 2026;

condividono:

- a) la finalizzazione di eventuali risorse non utilizzate entro l'anno di riferimento provenienti anche da altri fondi - compatibilmente con le risorse disponibili e in misura complessivamente non superiore a 50.000 euro - come segue:
 - 1) sterilizzazione di eventuali effetti negativi nella retribuzione di risultato teorica determinata dalla riduzione del fondo disponibile per i dirigenti con anzianità inferiore ai 5 anni rilevata al 31/12/2026;
 - 2) riconoscimento di una premialità mirata a valorizzare le competenze specifiche già maturate ed espresse, rivolta ai dirigenti delle professioni sanitarie con anzianità inferiore ai 5 anni rilevata al 31/12/2026;
- b) l'erogazione della quota erogata per stati di avanzamento con scansione trimestrale e valore pari a 450 euro, al fine di avviare con la necessaria gradualità i principi contenuti nell'art.70 CCNL 23/1/2024, a decorrere dal secondo semestre 2026.

Per la quota eccedente i 50.000 euro, ove presente, si conferma quanto definito nell'accordo inerente il sistema incentivante 2021, ovvero integrerà il valore annuo utile per l'erogazione della quota erogata a saldo correlata alla performance d'équipe.

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.

Bologna, 18/03/2026

Azienda USL di BOLOGNA

FIRMATO

R.S.A. AZIENDALE

FIRMATO

AAROI EMAC

FIRMATO

ANAAOASSOMED

FIRMATO

CIMO

FIRMATO

FASSID

FIRMATO

FEDERAZIONE
CISL MEDICI

FIRMATO

FESMED

FIRMATO

FVM

FIRMATO

UIL FPL

FIRMATO

ALLEGATO A

Destinazioni, griglie di riferimento e criteri (ex Accordo 8/7/2021)

Si destina complessivamente il 90% del fondo secondo la seguente declinazione:

- a) Erogazione di quote individuali riconosciute per stati di avanzamento, al fine di attuare per tutta l'area interessata un percorso di omogeneità di accesso alle risorse avendo unificato il fondo con la finalità di garantire i macro-obiettivi connessi alla performance organizzativa aziendale (si stima di destinare il 50% del fondo);
- b) Erogazione di una quota erogata a saldo in esito alla verifica dello stato di raggiungimento degli obiettivi annui di budget annuo, correlati alla performance di équipe (si stima di destinare il 30% del fondo);
- c) Valorizzazione degli esiti della valutazione correlata alla performance individuale, da attuarsi attraverso la compilazione di apposita scheda da compilarsi a cura del Responsabile gestionale e dallo stesso sottoposta al dirigente interessato (si stima di destinare il 10% fondo).

Griglia relativa alle percentuali di raggiungimento degli obiettivi di budget al fine di valorizzare la performance di équipe.

- Attribuzione delle quote di RdR in maniera omogenea ai componenti dell'équipe (salvo quanto previsto nell'accordo in caso di assenze) secondo la seguente griglia:

<i>livelli di raggiungimento degli obiettivi correlati alla performance di équipe</i>	<i>quota individuale 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%

- Si precisa che il raggiungimento degli obiettivi in maniera inferiore al 65% comporterà anche il recupero della quota erogata per stati di avanzamento (punto a)
- Verifica annuale

Modalità e Griglia relativa alle percentuali di raggiungimento degli obiettivi individuali al fine di valorizzare la performance individuale.

Relativamente alla performance individuale ciascun Responsabile di struttura è **tenuto ad attribuire** di norma almeno due obiettivi individuali con relativo indicatore e target atteso, dei quali almeno uno dovrà essere relativo al perseguimento degli obiettivi definiti per l'incarico (professionale o gestionale) di cui è titolare il professionista (secondo quanto espressamente prescritto dalla Deliberazione n.5/2017 dell'Organismo Indipendente di valutazione per gli Enti del Servizio Sanitario Regionale dell'Emilia Romagna).

Il professionista dovrà perseguire gli obiettivi individuali attribuiti nel rispetto dei Piani di attività definiti dai Responsabili 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.

- le valutazioni dovranno essere indicate nella scheda secondo la seguente griglia:

<i>Classe di punteggio</i>	<i>livelli di raggiungimento degli obiettivi individuali</i>	<i>quota individuale da corrispondere</i>
1 basso (insufficiente)	0 - 59%	0%
2 buono	60 - 80%	80%
3 ottimo	81 - 100%	100%
4 benchmark	da definire per il futuro	

Destinazione 10% del Fondo per progettualità

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 assegnati dalla Direzione Progetti retribuiti in forza di una valutazione di merito compiuta dalla Direzione stessa.

Criteri individuati per la titolarità dei professionisti al recepimento delle quote

Hanno titolo al recepimento della quota i seguenti dirigenti:

- assunti a tempo indeterminato e 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 riposo biologico per rischio radiologico o anestesilogico
- 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 donazione midollo osseo
- 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.