

**ACCORDO TRA L'AZIENDA USL DI BOLOGNA  
E LE OO.SS. DELLA DIRIGENZA TECNICA, PROFESSIONALE E AMMINISTRATIVA**

**IL SISTEMA INCENTIVANTE – ANNO 2020 – DETERMINAZIONI IN ORDINE A UTILIZZO RESIDUI  
FONDI ANNI PRECEDENTI**

Richiamata:

- l'intesa tra l'Azienda USL di Bologna e le OO.SS. della Dirigenza Sanitaria, Tecnica, Professionale e Amministrativa per l'anno 2019 sottoscritta in data 14 ottobre 2019;

Verificati i contenuti in essa declinati e la sostanziale coerenza dei medesimi anche per l'anno 2020,

Visto l'allegato alla presente Intesa, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente accordo (all.1), con cui si prende atto delle risorse utili secondo il criterio di competenza per l'area in oggetto

**Le parti**

**confermano l'attuale sistema incentivante nelle sue componenti fondamentali come di seguito riepilogate:**

**Destinazione 80% del fondo**

È utilizzato per il finanziamento delle quote individuali che hanno un dimensionamento economico teorico uguale per tutti i dirigenti a parità di servizio prestato nell'anno di riferimento.

Tali quote sono correlate al raggiungimento degli obiettivi di innovazione e qualità attribuiti a tutte le UU.OO. attraverso il processo di budget, tali obiettivi riguarderanno tutti i dirigenti. Il processo di budget prevedrà step di verifica intermedia.

Le quote sono erogate mensilmente per stati di avanzamento nella misura del 50% della quota individuale teorica.

Gli stati di avanzamento mensili sono correlati alla verifica del conseguimento dei seguenti obiettivi a carattere aziendale:

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

Il conguaglio a consuntivo dall'anno 2020 riguarderà **il 30% della quota individuale teorica**, sarà riconosciuto all'equipe nel suo complesso ed erogato a saldo ad annualità solare conclusa in esito alla verifica dello stato di raggiungimento degli obiettivi di budget secondo le seguenti percentuali:

<b>% raggiungimento obiettivi</b>	<b>%della quota annua definitiva da corrispondere</b>
<65%	0
da 65% a 70%	70%
da 71% a 80%	80%
da 81% a 90%	90%

da 91% a 95%  
da 96% a 100%

95%  
100%

Il **restante 20% di conguaglio a consuntivo della quota individuale teorica**, sarà attribuito in relazione agli esiti della valutazione sulla performance individuale.

La performance individuale sarà valorizzata in base al raggiungimento dell'obiettivo/i individuale/i. Ciascun Direttore/Responsabile di struttura attribuisce obiettivi individuali con relativi indicatori e target attesi, di cui il dirigente stesso deve essere posto a conoscenza. Nel caso in cui l'obiettivo sia formulato nel corso dell'anno dovrà riguardare attività già avviate al fine di evitare ostacoli temporali al raggiungimento del medesimo.

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.

**La griglia di riferimento individuata per l'anno 2019 ai fini della valorizzazione della performance individuale**, anche a seguito della esperienza relativa al primo anno di applicazione, **necessita di rilettura**.

Pertanto, Le parti ritengono opportuno approfondire il tema e si impegnano ad integrare il presente accordo con una **griglia riformulata entro i primi giorni di febbraio 2021**, al fine di garantire l'attuazione della corretta tempistica del processo valutativo inerente l'anno 2020.

- **Destinazione 13,5% del fondo**

Per promuovere i miglioramenti organizzativi previsti dall'articolo 62 del CCNL del 5/12/1996 -attraverso la valorizzazione, anche in corso d'anno, di alcuni progetti "sfidanti" individuati dalla Direzione Generale in relazione al grado di particolare complessità e di strategicità - sarà destinata una quota pari **al 13,5% del fondo**.

Durante le negoziazioni di budget la Direzione Generale assegnerà ai Dipartimenti coinvolti, i progetti "sfidanti" tra quelli di innovazione, ed in corso d'anno anche in relazione agli indirizzi della Regione.

A ciascun progetto sarà correlata una quota di retribuzione di risultato in relazione all'impegno previsto per la sua realizzazione e in relazione alle risorse disponibili.

La Direzione Aziendale, coinvolgendo i Direttori di Dipartimento, i Direttori di Struttura Complessa, i Responsabili di Struttura Semplice Dipartimentale, di Struttura Semplice di UOC e di Programma individuerà i dirigenti che devono partecipare alla realizzazione dei progetti, indicando anche il relativo impegno atteso (impegno standard o superiore).

I progetti incentivanti potranno avere una durata massima di 2 anni, garantendo in tal modo la più ampia partecipazione tra tutti i dirigenti coinvolti.

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

- **Destinazione 6,5% del fondo**

Al fine di premiare singoli dirigenti che nel corso dell'anno abbiano raggiunto risultati di particolare rilievo negli ambiti professionali, organizzativi o di innovazione o che abbiano dimostrato particolare flessibilità nel far fronte alle esigenze lavorative e contribuito alla gestione di situazioni a maggiore complessità, sono riservate le seguenti quote del fondo di risultato:

- 3,5% del fondo attribuito alla Direzione Generale

- 3,0% del fondo attribuito alle Direzioni dei Dipartimenti

Con riferimento ai punti precedenti si stabilisce che la quota massima individuale annua di retribuzione di risultato - complessivamente attribuibile a ciascun dirigente - non può superare la cifra di € 12.000,00.

- **Titolarità 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 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**

**Confermando la finalizzazione delle risorse per il sistema incentivante relativo all'anno 2021, salvo indicazioni diverse conseguenti all'applicazione del nuovo CCNL, condividono altresì la destinazione delle risorse rappresentate come da finalizzare nell'allegato 1 secondo i seguenti criteri:**

- valorizzazione delle attività, connesse a obiettivi strategici non ricompresi nel processo di budget, che si siano sviluppate nel periodo 2020, individuate dalla Direzione Generale privilegiando quelle contenenti elementi di trasversalità con il fine di coinvolgere tutto il personale avente titolo ad accedere al sistema incentivante (gli obiettivi saranno verificati con le medesime modalità previste per la verifica annuale);
- la quota sarà erogata unicamente in assenza di eccedenze orarie negative per l'anno considerato e sarà unica per ciascun dirigente;
- la quota sarà differenziata in proporzione ai giorni lavorati (timbrati) per l'anno considerato, assumendo come quota intera la presenza di 210 giorni lavorati/anno intero di rapporto di lavoro;
- la quota individuale intera per l'anno non potrà superare i 5.000 euro.

Gli obiettivi strategici valutati saranno comunicati alle OO.SS. preventivamente alla valorizzazione degli stessi.

Il presente accordo sarà esecutivo ed esigibile successivamente al parere positivo del Collegio Sindacale, che costituisce condizione necessaria come previsto dall'art.40 bis del D. Lgs 165/2001 e smi.

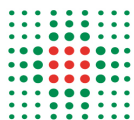
Letto, approvato e sottoscritto  
Bologna 14/12/2020  
**Azienda USL di BOLOGNA**  
**FIRMATO**

**OO.SS. DIRIGENZA PROFESSIONALE**  
**TECNICA ED AMMINISTRATIVA**

**FP CGIL FIRMATO**

**CISL FP FIRMATO**

**UIL FPL FIRMATO**



SUMAEP - 31/10/2020

DIRIGENZA PROFESSIONALE TECNICA AMMINISTRATIVA

ANNO 2020	FONDO ACCESSORIE	FONDO RISULTATO	FONDO POSIZIONE
RISORSE DISPONIBILI	2020	2020	2020
VALORE CONSOLIDATO AL 31.12.2010	39.222	436.618	1.371.308
RIDUZIONE FONDI DA CIRCOLARE MEF	- 404	- 4.497	- 14.124
RIA			
INCREMENTO DL 34/2020	28.816		
<b>TOTALE DISPONIBILITA'</b>	<b>67.634</b>	<b>432.121</b>	<b>1.357.184</b>
<b>SPESA ACCERTATA/PREVISTA</b>			
SPESA SITUAZIONE A OTTOBRE 2020	17.145	117.161	918.381
INCREMENTO SOMME INDEBITAMENTE PERCEPITE (ART.53 C.7 Dlgs 165/2001)			
RIMBORSI PER COMANDI ATTIVI			
RIMBORSI PER COMANDI PASSIVI			
SPESA IN PROIEZIONE	25.718	500.576	1.193.895
<b>RESIDUI IN PROIEZIONE</b>	<b>41.916</b>	<b>-68.455</b>	<b>163.288</b>

<b>RESIDUI PRESUNTI ANNI PRECEDENTI</b>	<b>359.598</b>
finalizzazione per sistema incentivante 2020 (accordo ottobre 2019)	<b>-123.000</b>
finalizzazione per sistema incentivante 2021	<b>-123.000</b>
<b>RISORSE AP DA FINALIZZARE</b>	<b>113.598</b>