

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

**IL SISTEMA INCENTIVANTE – ANNO 2021 – DETERMINAZIONI CONCLUSIVE IN ORDINE
ALL' UTILIZZO RISORSE ANCORA DISPONIBILI NEI FONDI DELL'ANNO**

Richiamata:

l'intesa tra l'Azienda USL di Bologna e le OO.SS. della Dirigenza Sanitaria, Tecnica, Professionale e Amministrativa per l'anno 2020 sottoscritta in data 14.12.2020;

Verificati i contenuti in essa declinati, confermata la sostanziale coerenza dei medesimi anche per l'anno 2021 e rinviando ad essa per quanto di seguito non trattato,

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 valido 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, coinvolgendo tutti i dirigenti. Il processo di budget prevede 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 riguarda 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:

% raggiungimento obiettivi %della quota annua definitiva da corrispondere

<65%	0
da 65% a 70%	70%

da 71% a 80%	80%
da 81% a 90%	90%
da 91% a 95%	95%
da 96% a 100%	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 relativo raggiungimento. Tale scheda deve contenere la firma del Direttore. Il dirigente valutato potrà indicare, nello spazio "osservazioni/note del valutato", se concorda o meno con la valutazione indicandone, in questo secondo caso, i motivi. Il dirigente infine firma la scheda per presa visione.

La griglia di riferimento individuata ai fini della valorizzazione della performance individuale, in coerenza con il percorso valutativo che coinvolge tutta la Dirigenza dell'Azienda viene definita come segue:

<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 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 - è destinata una quota pari **al 13,5% del fondo**.

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

A ciascun progetto è 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 individua i dirigenti che devono partecipare alla realizzazione dei progetti, indicando anche il relativo impegno atteso (impegno standard o superiore).

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

Le quote sono 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 hanno 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.

Si conferma inoltre l'informazione alle OO.SS. rappresentative in merito ai criteri individuati per entrambe le destinazioni.

Le parti

Confermando la finalizzazione delle risorse per il sistema incentivante relativo all'anno 2021 nonché l'integrazione individuata con l'accordo citato in premessa, **condividono inoltre :**

di ripartire le risorse stimate ancora disponibili, come rappresentate nell'allegato 1, al 50% ad integrazione del fondo per la performance di equipe e al 50% ad integrazione del fondo per la performance individuale.

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, 12/4/2022
Azienda USL di BOLOGNA
FIRMATO

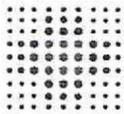
**OO.SS. DIRIGENZA PROFESSIONALE
TECNICA ED AMMINISTRATIVA**

CISL FP FIRMATO

FEDIRETS FIRMATO

FP CGIL FIRMATO

UIL FPL FIRMATO



SUMAEP – 31/03/2022

DIRIGENZA PROFESSIONALE TECNICA AMMINISTRATIVA

ANNO 2021	FONDO RISULTATO E ALTRI TRATTAMENTI ACCESSORI	FONDO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
RISORSE DISPONIBILI	2021	2021
VALORE CONSOLIDATO AL 31.12.2019 FONDO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE		1.357.184
VALORE CONSOLIDATO AL 31.12.2019 FONDO RETRIBUZIONE DI RISULTATO	432.121	
VALORE CONSOLIDATO AL 31.12.2019 FONDO RETRIBUZIONE ACCESSORIA	38.818	
<i>INCREMENTI ART.90 E 91 CCNL 17/12/2020</i>	43.043	26.026
<i>FINALIZZAZIONE RESIDUI ANNI PRECEDENTI</i>	123.000	
TOTALE DISPONIBILITA'	636.982	1.383.210
SPESA ACCERTATA/PREVISTA		
SPESA SITUAZIONE A MARZO 2022	583.902	1.270.479
INCREMENTO SOMME INDEBITAMENTE PERCEPITE (ART.53 C.7 Dlgs 165/2001)		
RIMBORSI PER COMANDI ATTIVI	14.444	36.052
RIMBORSI PER COMANDI PASSIVI	2.603	55.324
SPESA IN PROIEZIONE	636.982	1.270.479
RESIDUI IN PROIEZIONE	0	93.459