

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

IL SISTEMA INCENTIVANTE – ANNO 2025

Sottolineato in premessa che la materia trattata nel presente accordo fa riferimento a quanto previsto dall'art. 48 comma 1 lettera b CCNL 16.07.2024;

Richiamato l'accordo sottoscritto in data 17.04.2024 in relazione al sistema incentivante 2023 e 24 tra l'Azienda USL di Bologna e le OO.SS. della Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa;

Preso atto della determinazione dei fondi effettuata con deliberazione n.79 del 27/2/2025;

Dopo adeguato confronto e in continuità con l'accordo sopra citato.

le parti

confermano l'attuale sistema incentivante nelle sue componenti fondamentali;

declinano le percentuali stimate di finalizzazione definite su base annuale, come di seguito rappresentate:

Destinazione 50% 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 bimestralmente per stati di avanzamento (attuale valore teorico 480 euro).

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

tale verifica consente la valorizzazione della quota posticipata di 4 mesi rispetto al periodo di riferimento.

Destinazione 30% del fondo

Il conguaglio a consuntivo 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%

Destinazione 10% del fondo

Il **10%** sarà attribuito a consuntivo 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 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.

Si conferma la necessità di informazione alle OO.SS. rappresentative in merito ai criteri individuati.

Le parti condividono inoltre:

Ripartizione eventuali risorse ancora disponibili a consuntivo annuo

Nella misura del 50% ad integrazione della finalizzazione del fondo per la performance di equipe e del restante 50% ad integrazione della finalizzazione 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 co.1 del D. Lgs 165/2001 e smi.

Letto, approvato e sottoscritto
Bologna, 16.12.2025

Azienda USL di BOLOGNA
FIRMATO

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

CISL FP FIRMATO

FEDIRETS FIRMATO

FP CGIL FIRMATO

UIL FPL FIRMATO