

**ACCORDO TRA L'AZIENDA USL DI BOLOGNA
E LE OO.SS. DELLA DIRIGENZA AREA SANITÀ
IN MERITO
AL SISTEMA INCENTIVANTE ANNO 2021**

PREMESSA

Richiamati:

- ✓ *l'Accordo sul sistema incentivante Area Dirigenza Medica e Veterinaria anno 2019, sottoscritto in data 13/3/2019 e l'Accordo sul sistema incentivante e determinazioni in ordine all'utilizzo residui fondi anni precedenti Area Dirigenza SPTA, sottoscritto in data 14/10/2019, 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;*
- ✓ *l'Accordo sul sistema incentivante Area Sanità anno 2020, sottoscritto in data 16/12/2020 e l'Accordo in merito all'utilizzo dei residui fondi anni precedenti Area Sanità, sottoscritto in data 24/2/2021;*
- ✓ *il percorso di confronto con le OO.SS. Area Sanità per la definizione del sistema incentivante 2021 condotto in sede tecnica con incontri:*
 - 27 gennaio 2021
 - 5 - 19 febbraio 2021
 - 3 - 19 - 31 marzo 2021

ed in sede trattante in esito al confronto tecnico in data:

- 28 aprile 2021

Richiamata altresì, in relazione alla determinazione delle risorse destinate al sistema incentivante, la deliberazione N.155 del 30/4/2021 dei fondi contrattuali della Dirigenza Area Sanità, ai sensi degli artt. 94 e 95 e 96, del CCNL Area Sanità – triennio economico 2016-2018;

LE PARTI CONCORDANO

di prevedere, per l'anno 2021, la definizione del sistema incentivante come di seguito riportato:

Destinazione 90% 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 e quelli assegnati dalla Regione all'Azienda, che si ritiene comunque di evidenziare in relazione all'impegno necessario per il loro consolidamento.

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 complessivamente il 90% del fondo secondo la seguente declinazione:

- a) Erogazione di quote individuali riconosciute per stati di avanzamento pari a 160 euro/mese (secondo l'attuale scansione temporale), 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 quota indicata al punto b (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

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 sul Sistema Incentivante Area Sanità anno 2020, sottoscritto il 16 dicembre 2020, richiamato in premessa.

Modalità e Griglia relativa alle percentuali di raggiungimento degli obiettivi individuali al fine di valorizzare la quota indicata al punto c (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	

Nella medesima scheda dove sono stati indicati gli obiettivi individuali verrà riportata la valutazione sul raggiungimento. Confermando l'importanza dell'adempimento di tale percorso in capo al Dirigente di riferimento, si evidenzia che tale scheda dovrà contenere la firma del Direttore. Il dirigente valutato indicherà se concorda o meno con la valutazione indicandone, nel secondo caso, i motivi. Il dirigente infine firmerà la scheda per presa visione (aspetto importante che dovrà essere strutturato informaticamente appena possibile)

Come previsto dalla normativa vigente, nazionale e regionale, e dal CCNL, nel caso di valutazione "insufficiente", che configura effetti economici negativi, viene attivato d'ufficio il percorso di riesame della valutazione da parte dell'Organismo Aziendale di Supporto (OAS), cosiddetto di "seconda istanza".

Nel caso, invece, di valutazione positiva, in cui, tuttavia, il dirigente non concordi con la valutazione del responsabile di prima istanza, il professionista potrà, se lo ritiene opportuno, chiedere comunque l'attivazione di un percorso di revisione della valutazione individuale annuale (secondo quanto sarà precisato da apposito Regolamento aziendale entro i termini di validità del presente accordo).

Questa garanzia si applica a tutte le valutazioni della performance individuale annuale, anche quelle non direttamente collegate al sistema incentivante (esempio la valutazione annuale delle competenze espresse).

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.

Destinazione risorse non utilizzate entro l'anno di riferimento provenienti dal fondo di risultato o da altri fondi

Le risorse non utilizzate entro l'anno di riferimento relative al fondo di risultato o da altri fondi contrattuali del medesimo anno, non già finalizzate con appositi accordi, integreranno il valore annuo sopra definito ai fini dell'erogazione della quota di risultato erogata a saldo, precisata al punto b) e correlata alla performance di équipe.

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 o 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.

LE PARTI CONVENGONO ALTRESÌ

di **dedicare il secondo semestre dell'anno 2021** per valutare le finalità e conseguentemente la percentuale di spostamento di risorse dal fondo retribuzione di risultato al fondo di posizione, come previsto dal CCNL in essere, al fine di dare piena attuazione al sistema incarichi, ai livelli professionali previsti dal CCNL e alla valorizzazione coerente con le Aziende coinvolte in merito alle posizioni di lavoro caratterizzate dall'interaziendalità. Il percorso si attuerà attraverso incontri mensili dedicati con l'obiettivo condiviso di completarsi entro novembre 2021.

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, 8.07.2021

Azienda USL di BOLOGNA

OO.SS. DIRIGENZA AREA SANITÀ

AAROI

ANAAO/ASSOMED

ANPO/ASCOTI/FIALS MEDICI

CIMO ASMD

FIRMATO

FASSID

FIRMATO

FEDERAZIONE CISL MEDICI

FIRMATO

FESMED

FIRMATO

FP CGIL MEDICI

FIRMATO

F.V.M.

FIRMATO

UIL FPL

FIRMATO