

**AREA DI CONTRATTAZIONE DELLA DIRIGENZA MEDICA E
VETERINARIA**

**ACCORDO IN MATERIA DI GRADUAZIONE E VALORIZZAZIONE
DEGLI INCARICHI DI STRUTTURA COMPLESSA E STRUTTURE
SEMPLICI DIPARTIMENTALI AZIENDALI**

Bologna, li 24/1/2018

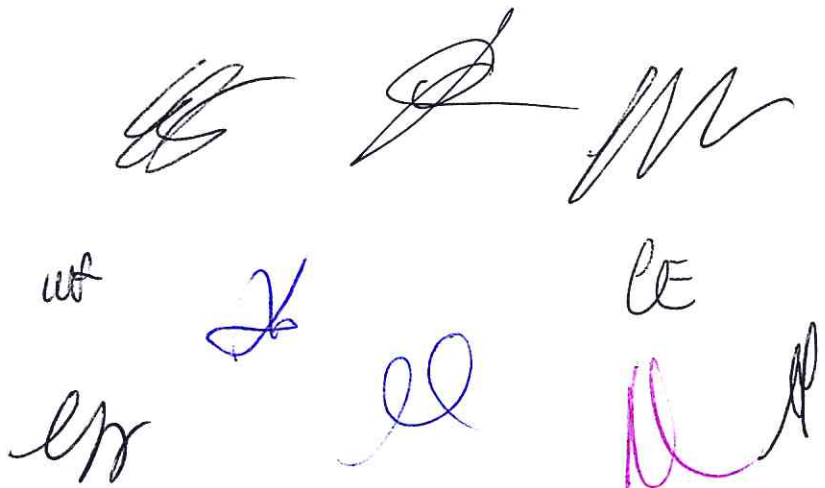
Richiamati:

- Il CCNL 5/12/1996 art 51 “Graduazione delle funzioni dei dirigenti di I e II livello ai fini della determinazione della retribuzione di posizione”
- Il CCNL 8/6/2000 art 26 “graduazione delle funzioni e art 27 “tipologie di incarico”
- Il CCNL 3/11/2005 art 24 “Disposizioni particolari”
- Il CCNL 17/10/2008 art 26 “Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale”
- Il D.Lgs 165/2001 e ss.mm.ii art 24 “trattamento economico”
- La delibera n. 60 del 29 marzo 2010 di recepimento del “Regolamento aziendale sui criteri die modalità per l’individuazione delle posizioni organizzative dirigenziali, il conferimento e la gestione degli incarichi”
- La delibera n. 100 del 28/4/2017 “Determinazione dei fondi contrattuali del personale dipendente a consuntivo per l’anno 2016 e in fase preventiva per l’anno 2017”
- Delibera n. 144 del 21/6/2017 “Dipartimenti ad Attività Integrata: modifica a stralcio dell’atto aziendale ed approvazione del regolamento di funzionamento dei DAI.”
- L’accordo in materia di graduazione e valorizzazione degli incarichi dirigenziali aziendali ed interaziendali, sottoscritto in data 27/9/17

LE PARTI CONDIVIDONO

- a) Di definire i criteri ed il percorso per la graduazione degli incarichi di cui all’art 27 lettera A) e lettera B) del CCNL 8/6/2000 così come dettagliati nell’allegato 1 parte integrante del presente accordo
- b) Di prevedere l’applicazione dei citati criteri agli incarichi di futura attribuzione e di prevedere per i preesistenti incarichi un’eventuale nuova graduazione e valorizzazione alla scadenza degli stessi e/o a seguito di importanti riassetti organizzativi
- c) Di determinare nell’apposita sessione annuale di bilancio la finalizzazione delle risorse di cui al fondo contrattuale ex art 9 CCNL 6/5/2010, destinato alla valorizzazione degli incarichi dirigenziali

Il presente accordo sarà efficace ed esigibile solo ed esclusivamente al termine delle procedure di controllo sulla contrattazione integrativa e dell’avvenuta certificazione positiva da parte del Collegio Sindacale nel rispetto di quanto previsto dall’art. 4 comma 7 del CCNL 17.10.2008 e dall’art.40 bis del D.lgs. 165/2001 e ss. mm. ii..

The image shows two rows of handwritten signatures. The top row contains three signatures in black ink, and the bottom row contains four signatures in blue and purple ink. These signatures represent the parties who have agreed to the terms of the document.

Livellogramma per la graduazione delle Strutture Complesse	
Fascia	Punti da applicazione criteri graduazione
8	>58
7	33-57
6	≤32

Livellogramma per la graduazione delle Strutture Semplici e Programmi Dipartimentali -	
Fascia	Punti da applicazione criteri graduazione
7	>44
6	34-43
5	23-33
4	≤22

1) AMBITO STRUTTURALE

Il primo ambito considerato è di tipo strutturale e riguarda la complessità organizzativo – gestionale legata alla quantità di risorse umane gestite all'interno di ogni struttura. Per i conteggi sono stati presi in considerazione i dirigenti medici e sanitari assegnati alla struttura (totale personale dipendente e con contratto di lavoro atipico).

Numero di unità di personale in servizio assegnati alla U.O.	
CRITERIO (range)	PUNTEGGIO ASSEGNATO
N. unità di personale: < 5	punti 0
N. unità di personale: 5 -10	punti 2
N. unità di personale: 11- 20	punti 4
N. unità di personale: > 21	punti 8

2) AMBITO ORGANIZZATIVO

L'elemento che va a misurare la complessità organizzativa è legato alla modalità con cui viene erogata l'attività all'interno delle SC e SSD. I criteri identificati non sono mutualmente esclusivi: una struttura può soddisfare più criteri

CRITERIO	PUNTEGGIO ASSEGNATO
Attività strutturata sulle 24 ore	punti 4
Presenza di reperibilità notturna e festiva	punti 2
Presenza di attività 7gg/7gg	punti 2

ALLEGATO 1

I criteri di pesatura degli incarichi di Strutture Complesse (SC) e Strutture Semplici Dipartimentali (SSD)

Il sistema di pesatura delle SC e delle SSD individuato a livello aziendale, prevede l'identificazione di 5 AMBITI di attività sui quali viene valutata la complessità della struttura:

1. ambito strutturale;
2. ambito organizzativo;
3. tipologia di attività erogate;
4. budget gestito;
5. ricerca e formazione.

Ciascuno dei succitati ambiti viene misurato mediante l'utilizzo di specifici criteri di pesatura (declinati eventualmente in base a range predeterminati) ai quali corrisponde un punteggio definito. Complessivamente il punteggio massimo raggiungibile su tali ambiti è pari a 72 punti.

All'interno del sistema di pesatura sono inoltre presenti due ulteriori ambiti di misurazione: "Tensione innovativa" e "Sviluppo Aziendale" per i quali è prevista l'attribuzione, da parte della Direzione Strategica, di un punteggio che va da 1 a 10 per ciascun ambito. Relativamente a questi ultimi due ambiti di misurazione il punteggio massimo raggiungibile è perciò pari a 20 punti.

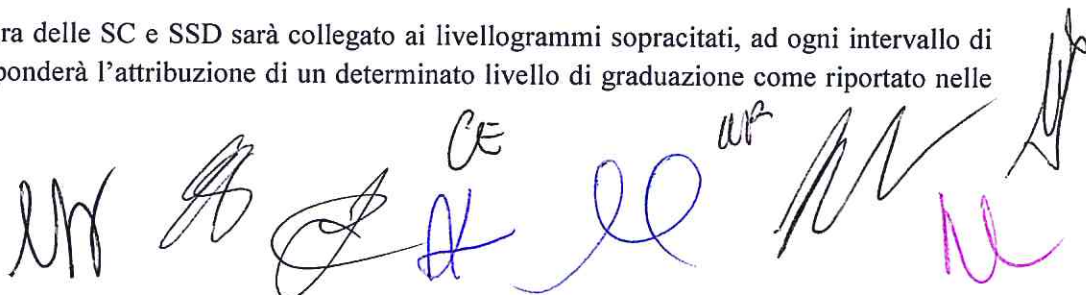
I criteri di pesatura degli incarichi si collegano alla Retribuzione di posizione.

Applicazione del nuovo sistema di pesatura degli incarichi di Strutture Complesse e delle Strutture Semplici Dipartimentali

Per l'applicazione del nuovo sistema di pesatura verranno osservati i seguenti principi:

- Il sistema di pesatura sarà applicato alle SC e SSD di nuova attivazione.
- Per gli incarichi preesistenti si prevede una eventuale nuova graduazione e valorizzazione alla scadenza degli incarichi stessi e/o a fronte di modifiche organizzative intercorse.
- Per la determinazione della pesatura delle SC e delle SSD, i criteri identificati nei suddetti cinque ambiti verranno valutati prendendo a riferimento i dati in un arco temporale triennale (il valore considerato sarà la media del triennio precedente).
- Attualmente in Azienda sono presenti:
 - un livellogramma per la graduazione delle Strutture Complesse che identifica tre livelli: livello 6, livello 7, livello 8;
 - un livellogramma per la graduazione delle Strutture Semplici Dipartimentali che identifica quattro livelli: livello 4, livello 5, livello 6, livello 7.

Il nuovo sistema di pesatura delle SC e SSD sarà collegato ai livellogrammi sopracitati, ad ogni intervallo di punteggio ottenuto, corrisponderà l'attribuzione di un determinato livello di graduazione come riportato nelle tabelle sottostanti.



3) TIPOLOGIA DI ATTIVITÀ EROGATE

In riferimento a tale ambito di misurazione vengono presi in particolare in esame gli elementi caratteristici dell'attività e quelli di rilevanza strategica come di seguito delineati.

3.1 Elementi caratteristici dell'attività

Per pesare la complessità gestionale delle strutture è stata presa in considerazione la rilevanza delle attività che le singole unità organizzative mettono in campo

CRITERIO	PUNTEGGIO ASSEGNATO
a) Rilevanza della struttura nella rete organizzativa SSR/SSN (attività ad alta/media complessità ed impegno tecnologico)	
Non di riferimento	Punti 3
Di riferimento provinciale	Punti 5
Di Riferimento regionale	Punti 8
Di Riferimento nazionale	Punti 10
b) Regime di erogazione e intensità di erogazione (DO/DH/ambulatori/intensiva)	
Se non presenti	Punti 0
Amb + deg + DH	Punti 2
Amb complessa *	Punti 3
Amb complessa + deg + DH	Punti 4
Degenza Ordinaria + Intensiva	Punti 5
c) Attività di coinvolgimento diretto nei percorsi d'urgenza	Punti 4
d) Funzioni cliniche trasversali	Punti 1

* ambulatoriale complessa include il Day Service e le attività che comportano interventistica, attività radiologiche, endoscopiche ed ecografiche

3.2 Elementi di rilevanza strategica

Tra gli elementi individuati per valutare la rilevanza strategica attribuibile alle strutture, sono considerati alcune variabili capaci di rappresentare il ruolo di primaria importanza della struttura complessa per lo sviluppo e l'innovazione del Policlinico. Per comunanza rispetto al tema di misurazione trattato, all'interno di questa sezione vengono inseriti gli ambiti di misurazione: "Tensione innovativa" e "Sviluppo Aziendale" per i quali è prevista l'attribuzione, da parte della Direzione Strategica, di un punteggio che va da 1 a 10 per ciascun ambito.

CRITERIO (range)	PUNTEGGIO ASSEGNATO
Attrattività (%) extra provinciale e regionale	
0% - 29%	punti 2
30 %- 60%	punti 6
>60%	punti 8
Tensione innovativa (criterio attribuito dalla Direzione Strategica): presenza all'interno della struttura di progetti particolarmente innovativi perché legati ad individuabili contenuti di cambiamento dal punto di vista tecnologico – clinico – diagnostico – assistenziale, dal punto di vista del cambiamento del know – how o dal punto di vista organizzativo.	punti da 0 a 10
Sviluppo aziendale (criterio attribuito dalla Direzione Strategica): rilevanza della struttura per il raggiungimento degli obiettivi di mandato aziendale e complessivamente per lo sviluppo dell'Azienda. La rilevanza per lo sviluppo aziendale si individua in presenza di obiettivi importanti ed influenzanti il percorso di sviluppo e di crescita dell'azienda: si fa riferimento quindi ad obiettivi quantitativi (recupero di efficienza) o qualitativi (obiettivi di miglioramento clinico assistenziali, di miglioramento dell'efficacia). Possono essere obiettivi regionali affidati all'azienda e collegabili alla struttura oggetto di valutazione, oppure obiettivi di sviluppo interni definiti dalla programmazione aziendale. Questi obiettivi si caratterizzano inoltre per il possesso di un orizzonte temporale pluriennale.	punti da 0 a 10

4) BUDGET GESTITO

In tale ambito vengono valutate le dimensioni economiche gestite (costi e ricavi), elemento importante per comprendere la complessità della struttura.

CRITERIO (range)	PUNTEGGIO ASSEGNATO
< 5.000,000	punti 1
5.000,000 – 10.000,000	punti 2
10.000,000 – 20.000,000	punti 4
20.000,000 – 40.000,000	punti 6
> 40.000,000	punti 8

5) RICERCA E FORMAZIONE

5.1 Ricerca clinica e capacità di elaborare progetti di ricerca

Nell'ambito della ricerca clinica sono stati inseriti due criteri di misurazione:

- il numero medio di pubblicazioni impattate all'interno della struttura. Per le strutture a direzione ospedaliera è previsto un correttivo che vede la moltiplicazione per 1,5 del numero di pubblicazioni rilevate, fattore che si somma ai punteggi precedenti.
- Il numero di progetti di ricerca clinica in corso all'interno della struttura (in particolare le sperimentazioni approvate dal Comitato Etico e riassunte all'interno della reportistica relativa all'osservatorio aziendale sulle sperimentazioni cliniche)

CRITERIO (range)	PUNTEGGIO ASSEGNATO
a) Numero di pubblicazioni impattate	
N. pubblicazioni: 0	punti 0
N. pubblicazioni: 1 - 5	punti 2
N. pubblicazioni: 6 - 10	punti 4
N. pubblicazioni: 11 - 29	punti 6
N. pubblicazioni: > 30	punti 8
b) Numero di progetti di ricerca clinica	
N. Progetti di Ricerca clinica: 0	punti 0
N. Progetti di Ricerca clinica: 1 - 5	punti 1
N. Progetti di Ricerca clinica: 6 - 20	punti 2
N. Progetti di Ricerca clinica: 21 - 69	punti 3
N. Progetti di Ricerca clinica: > 70	punti 4




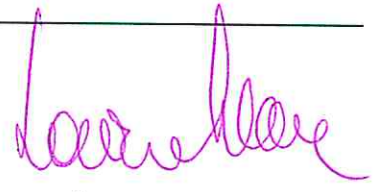
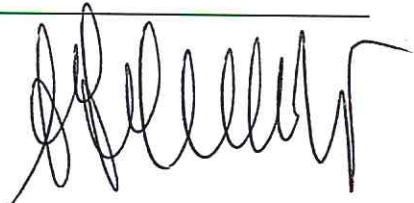
5.2 Didattica e formazione

La didattica e la formazione si affiancano alla ricerca scientifica quali attività inscindibili in una importante Azienda Ospedaliero- Universitaria. Per misurare tale aspetto viene considerato il numero di tirocini medi (media dei tre anni) degli studenti di medicina svolti all'interno delle SC/SSD.

CRITERIO (range)	PUNTEGGIO ASSEGNATO
N. tirocini: 0 – 10	punti 0
N. tirocini: 11 – 30	punti 2
N. tirocini: 31 - 50	punti 4
N. tirocini: 51 - 80	punti 6
N. tirocini: > 80	punti 8

Bologna, li 26/1/2018

I COMPONENTI DELLA DELEGAZIONE AZIENDALE



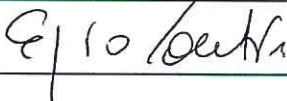

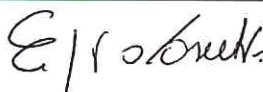
Dr. GIANBATTISTA SPAGNOLI	Direttore Sanitario	
Dott. DAVIDE FORNACIARI	Direttore Amministrativo	
Dott. ssa FILOMENA DE NIGRIS	Dirigente amministrativo afferente al SUMAP	
Dott. ssa LAURA LAMA	Dirigente medico responsabile del Programma "Progetti di unificazione e revisione reti cliniche integrate: area servizi"	
Dott.ssa ALESSANDRA ILLUMINATI	Funzionario amministrativo titolare di PO "Responsabile gestione relazioni sindacali"	



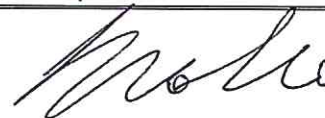
Bologna, li 24/1/2018
Letto, approvato e sottoscritto

I rappresentanti delle organizzazioni sindacali dell'area di contrattazione della dirigenza medica:

ORGANISMO SINDACALE	RAPPRESENTANTE SINDACALE	FIRMA
A.N.A.A.O./ASSOMED	ANTONIA LOPEZ	
R.S.A ANPO ASCOTI FIALS MEDICI	FABIO CARANZELLI	
R.S.A. A.A.R.O.I. EMAC		
R.S.A. C.I.MO.	Eugenio Lombardi	
R.S.A. FASSID (A.I.P.A.C., SNR)		
R.S.A. FESMED		
R.S.A. C.G.I.L. Medici	Nicoletta Cecchiari	
R.S.A. C.I.S.L. Medici		
CISL MEDICI Territoriale		
C.I.MO. Territoriale	Eugenio Lombardi	

LIL MEDICI

FRANCESCO MOLLO





All'Ufficio Relazioni Sindacali
Policlinico S.Orsola Malpighi
Azienda Ospedaliera Universitaria di Bologna

Oggetto: Nota a verbale dell'accordo in materia di graduazione e valorizzazione per gli incarichi di Struttura Complessa e Struttura Semplici Dipartimentali Aziendali – sottoscritto in data 24/01/2018

Con la presente l' ANPO SCOTI FIALS MEDICI, ferma restando l'approvazione per l'impianto globale del documento in oggetto, aggiunge allo stesso la seguente nota a verbale:

Nell'ultima versione dell'accordo in materia di graduazione e valorizzazione per gli incarichi di Struttura Complessa e Struttura Semplici Dipartimentali Aziendali, sottoscritto in data 24/01/2018 codesta Amministrazione ha accolto i rilievi formati dall'intersindacale, modificando la modalità di costruzione del punteggio di valutazione delle UOC con lo scopo di evitare penalizzazioni di quelle che, pur erogando assistenza rilevante e complessa, non venivano adeguatamente valorizzate dal precedente sistema di rating.

Da una nostra analisi risulta che, introducendo consensualmente anche una diversa graduazione dei punteggi relativi all'attribuzione del livellogramma, non proporzionalmente in linea con la filosofia costruttiva suddetta, le modifiche apportate non solo non raggiungono l'obiettivo concordato, ma anzi risulterebbero ancor più penalizzanti non solo nei confronti delle UO precedentemente ritenute non valutate in maniera appropriata ma anche delle altre non coinvolte dalle modifiche della modalità di pesatura suddetta.

Si ritiene pertanto che l'applicazione del presente accordo debba essere oggetto di attento monitoraggio al fine di rivalutare l'eventuale necessità di ulteriori aggiustamenti di equità valutativa.

Bologna, 12/01/2018

Dott. Fabio Caramelli