

FRONTESPIZIO DELIBERAZIONE

AOO: AOPSO_BO
REGISTRO: Deliberazione
NUMERO: 0000166
DATA: 18/05/2022 15:15
OGGETTO: REVISIONE DEI CRITERI DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLA DIRIGENZA DELL'AREA SANITÀ AI SENSI DEL CCNL 19.12.20219 (triennio 2016-2018).

SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE DA:

Il presente atto è stato firmato digitalmente da Gibertoni Chiara in qualità di Direttore Generale
Con il parere favorevole di Basili Consuelo - Direttore Sanitario
Con il parere favorevole di Samore' Nevio - Direttore Amministrativo

Su proposta di Laura Vigne - UOC CONTROLLO GESTIONE che esprime parere favorevole in ordine ai contenuti sostanziali, formali e di legittimità del presente atto

CLASSIFICAZIONI:

- [01-01]

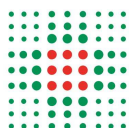
DESTINATARI:

- Collegio sindacale
- SS GOVERNO CLINICO E QUALITA'
- UOC SUPPORTO ALLA GESTIONE DEI PROCESSI ASSISTENZIALI DAI
- SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI
- UOC RICERCA ED INNOVAZIONE
- UOC CENTRO RIFERIMENTO TRAPIANTI SANGIORGI
- DIPARTIMENTO INTERAZIENDALE DI ANATOMIA PATOLOGICA
- DIPARTIMENTO FARMACEUTICO INTERAZIENDALE
- DIPARTIMENTO MALATTIE DEL DISTRETTO TESTA COLLO
- DIPARTIMENTO INTERAZIENDALE PER LA GESTIONE INTEGRATA DEL RISCHIO INFETTIVO
- DIPARTIMENTO SPERIMENTALE DELLE CHIRURGIE GENERALI E SPECIALISTICHE ONCOLOGICHE DELL'IRCCS PRESSO OSPEDALE MAGGIORE
- PROGRAMMA DIPARTIMENTALE - BANCA SANGUE CORDONALE, TESSUTI CARDIOVASCOLARI E PARATIROIDEO, BIOBANCA E BANCA GAMETI
- DIPARTIMENTO MALATTIE NEFRO-UROLOGICHE
- DIPARTIMENTO OSPEDALE DELLA DONNA E DEL BAMBINO
- PROGRAMMA DIPARTIMENTALE - IMMUNOGENETICA E BIOLOGIA DEI TRAPIANTI



L'originale del presente documento, redatto in formato elettronico e firmato digitalmente e' conservato a cura dell'ente produttore secondo normativa vigente.

Ai sensi dell'art. 3bis c4-bis Dlgs 82/2005 e s.m.i., in assenza del domicilio digitale le amministrazioni possono predisporre le comunicazioni ai cittadini come documenti informatici sottoscritti con firma digitale o firma elettronica avanzata ed inviare ai cittadini stessi copia analogica di tali documenti sottoscritti con firma autografa sostituita a mezzo stampa predisposta secondo le disposizioni di cui all'articolo 3 del Dlgs 39/1993.



- DIPARTIMENTO MALATTIE ONCOLOGICHE ED EMATOLOGICHE
- Servizio Unico Metropolitan Amministrazione Giuridica del Personale - SUMAGP (SC)
- Servizio Unico Metropolitan Amministrazione Economica del Personale - SUMAEP (SC)
- Servizio Unico Metropolitan Contabilita' e Finanza (SUMCF)
- FUNZIONI TRASVERSALI DI DIREZIONE SANITARIA
- SS IGIENE OSPEDALIERA E PREVENZIONE
- UOC MEDICINA LEGALE E GESTIONE INTEGRATA RISCHIO
- FARMACIA CLINICA
- PROGRAMMA VALUTAZIONE DEL PERSONALE
- UOC CONTROLLO GESTIONE
- SSD BIOBANCA DELLA RICERCA - MAGRI
- SS COORDINAMENTO AREE DIPARTIMENTALI - AMBITO PROF.SANITARIE
- UOC POLITICHE DEL PER E GOV DELLE PROF SAN E DEL PERS DI SUPP
- PROGRAMMA DIPARTIMENTALE WEEK SURGERY AOU PRESSO OSP.BUDRIO - GRECO
- DATA PROTECTION OFFICER
- DIP.DELLA CONTINUITA' E DELL'INTEGRAZIONE
- DIP.MALATTIE CARDIO-TORACO-VASCOLARI
- DIP DELLE RADIOLOGIE
- DIP.MED CHIR DELLE MALAT DIGEST,EPAT ED ENDOCR METAB
- DIP.DELL' EMERGENZA-URGENZA
- SS SERV.PREVENZIONE E PROTEZIONE AZIENDALE
- UOC FISICA SANITARIA - STRIGARI
- UOC RICERCA E FORMAZIONE NELLE PROFESSIONI SANITARIE

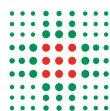
DOCUMENTI:

File	Firmato digitalmente da	Hash
DELI0000166_2022_delibera_firmata.pdf	Basili Consuelo; Gibertoni Chiara; Samore' Nevio; Vigne Laura	6F90D5F8159EEB72B4A84F10A5E5E4B8 F6478FBFCD7918893B3D56A2E35FFEAE
DELI0000166_2022_Allegato1.pdf:		79CA264756366CBE364F07D0A5E16B09F E5FA2107A6B2160F7779E4BB7E91C25



L'originale del presente documento, redatto in formato elettronico e firmato digitalmente e' conservato a cura dell'ente produttore secondo normativa vigente.

Ai sensi dell'art. 3bis c4-bis Dlgs 82/2005 e s.m.i., in assenza del domicilio digitale le amministrazioni possono predisporre le comunicazioni ai cittadini come documenti informatici sottoscritti con firma digitale o firma elettronica avanzata ed inviare ai cittadini stessi copia analogica di tali documenti sottoscritti con firma autografa sostituita a mezzo stampa predisposta secondo le disposizioni di cui all'articolo 3 del Dlgs 39/1993.



DELIBERAZIONE

OGGETTO: REVISIONE DEI CRITERI DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLA DIRIGENZA DELL'AREA SANITÀ AI SENSI DEL CCNL 19.12.20219 (triennio 2016-2018).

IL DIRETTORE GENERALE

Richiamate le disposizioni contenute nel Capo III del Titolo V del CCNL dell'Area Sanità sottoscritto il 19.12.2019, relative alla Retribuzione di posizione e di risultato;

Richiamato altresì l'articolo 5 "Confronto" che è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 3, lett. a) e b) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'Azienda o Ente intende adottare;

Evidenziato che il medesimo art. 5 al c. 3. lett c) riporta come oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui al comma 3, lett. a) e b) dell'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) i criteri generali dei sistemi di valutazione professionale e dei sistemi di valutazione della performance;

Preso atto dell'attuale modalità operativa derivante dai criteri contenuti nell'Accordo per la revisione della retribuzione di risultato - ripartizione delle risorse e loro modalità di utilizzo del 15.09.2015 e nei documenti tecnici attuativi;

Considerato quanto previsto dall'Organismo Indipendente di Valutazione del servizio sanitario regionale (OIV-SSR) che ha dettato le indicazioni metodologiche ed operative agli Organismi Aziendali di Supporto (OAS);

Ravvisata la necessità di definire, in conformità alle vigenti disposizioni, i criteri dei sistemi di valutazione della performance;

Dato atto che il confronto con le organizzazioni sindacali dell'area contrattuale di riferimento in merito ai criteri generali dei sistemi di valutazione della performance per i dirigenti dell'area sanità è avvenuto nel corso di vari incontri sindacali e si è concluso con esito positivo in data 12 aprile 2022;

Delibera

per le motivazioni esposte in premessa:

1. di definire i criteri dei sistemi di valutazione della performance per la retribuzione di risultato previsti nella struttura organizzativa dell'IRCCS Azienda Ospedaliero-Universitaria di Bologna in applicazione del CCNL 19.12.2019 dell'area sanità come dettagliati nel documento allegato 1, parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. di dare atto che la nuova modalità di erogazione verrà applicata con la liquidazione dello stipendio del mese di maggio 2022 ed è rapportata alla consistenza del fondo per la retribuzione di risultato di cui all'art. 95 del CCNL 19.12.2019;
3. di dare atto che i presenti criteri di valutazione della performance per la retribuzione di risultato sostituiscono quanto previsto dall'accordo aziendale del 15.09.2015 e nei documenti tecnici attuativi;
4. di trasmettere copia del presente atto al Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 18 - comma 4 - della L. R. 16.7.2018, n. 9.

Responsabile del procedimento ai sensi della L. 241/90:

Laura Vigne

CRITERI DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO (RIPARTIZIONE DELLE RISORSE E LORO MODALITA' DI UTILIZZO)

ART 1 PRINCIPI E OBIETTIVI

- 1) Il sistema premiante connesso alla retribuzione di risultato, nell'ambito dell'IRCCS Azienda Ospedaliero-Universitaria di Bologna, si fonda sui seguenti principi:
 - equità distributiva, intendendo con questo l'attribuzione di un premio quale riconoscimento al professionista del proprio contributo individuale alla realizzazione degli obiettivi aziendali, assegnati alle équipe o a singoli operatori, superando la logica degli automatismi e della distribuzione generalizzata;
 - coerenza del premio con gli obiettivi aziendali e con l'assetto organizzativo;
 - chiarezza del rapporto fra premio atteso e risultati da conseguire;
 - motivazionale al cambiamento organizzativo e professionale;
 - valorizzazione del lavoro di équipe cui rimane agganciata la parte prevalente della retribuzione di risultato, da intendere quale riconoscimento della reale partecipazione dei professionisti al raggiungimento degli obiettivi aziendali;
 - valutazione dei risultati, come elemento di trasparenza e di rendicontazione dell'efficacia del sistema e delle risorse ad esso dedicate.

- 2) Gli obiettivi che si intendono perseguire attraverso la strutturazione del sistema premiante connesso alla retribuzione di risultato sono:
 - promuovere e consolidare comportamenti organizzativi finalizzati al raggiungimento degli obiettivi aziendali;
 - motivare i professionisti verso comportamenti di integrazione organizzativa e professionale;
 - accrescere la soddisfazione professionale;
 - accrescere la qualità e la sicurezza delle prestazioni.

- 3) Nella strutturazione del sistema premiante connesso alla retribuzione di risultato ha un ruolo chiave il direttore/responsabile di UO/SSD nell'ottica di favorire la massima partecipazione e condivisione all'interno dell'équipe. E' inoltre compito dei direttori/responsabili di U.O./SSD la pianificazione di incontri periodici con l'équipe per il monitoraggio dei risultati intermedi raggiunti da rendicontarsi secondo modalità omogenee in ambito aziendale.

ART 2 FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E SUA FINALIZZAZIONE

- 1) L'istituto della retribuzione di risultato trova finanziamento nell'ambito del Fondo per la retribuzione di risultato di cui all'art. 95 CCNL 19.12.19;
- 2) La sessione annuale di finalizzazione delle risorse per la contrattazione collettiva determina, nel limite definito dai contratti e dalle specifiche norme di legge, quanto viene destinato in via presuntiva alla retribuzione di risultato, tenendo a riferimento che una quota parte del fondo è legata al raggiungimento degli obiettivi di budget di équipe (performance organizzativa), la restante quota è connessa al perseguimento e raggiungimento degli obiettivi individuali di budget di U.O.(obiettivi

specifici individuali) e per la retribuzione di risultato relativa all'attrattività strategica per il personale che effettua attività con funzioni di rilievo (performance individuale);

3) Le parti condividono di:

- a) Individuare quali valori cui fare riferimento rispetto alle risorse di competenza dell'esercizio, il 90% come quota del fondo da destinare al raggiungimento degli obiettivi di budget, da suddividersi alle attività di budget di equipe (c.d. consolidato) con una quota pari al 50% e agli obiettivi di budget individuali con una quota pari al 50% del fondo (c.d. obiettivi specifici differenziati individuali);
- b) Destinare per la retribuzione di risultato relativa all'attrattività strategica per il personale che effettua attività clinico-assistenziale una quota corrispondente al 10% del fondo di risultato. Tali quote saranno erogate dalla direzione aziendale a rendicontazione delle attività svolte.
- c) Prevedere una quota massima pro-capite di retribuzione di risultato per il personale dirigente che effettua attività in ambito aziendale e interaziendale pari a 20.000 euro, ad eccezione delle funzioni di rilievo regionale dove è richiesta un'azione proattiva di scouting e formazione per le reti spoke e per le quali può essere previsto un superamento attingendo alla quota del 10% di attrattività strategica.

ART 3

GESTIONE DELLA QUOTA DI FONDO DESTINATA AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI BUDGET DI EQUIPE

Le parti condividono di stabilire i seguenti criteri di valutazione della performance per la ripartizione della retribuzione di risultato destinata al raggiungimento degli obiettivi di budget di equipe.

Assegnare alla retribuzione di risultato per le attività di budget **di equipe** (consolidato) una quota corrispondente al 50% del fondo destinato al raggiungimento degli obiettivi di budget, con erogazione di quote uguali per ciascun professionista, a prescindere dalle funzioni svolte;

Tale quota parte (50%) del fondo destinato al raggiungimento degli **obiettivi di budget di equipe** è corrisposto quadrimestralmente a seguito di valutazione della performance organizzativa aziendale, per stato di avanzamento, al fine di correlare l'erogazione degli incentivi sulla base dell'andamento e della relativa proiezione prospettica degli indicatori aziendali tracciati dai sistemi informativi:

- obiettivi legati alla attività sanitaria: indicatori relativi ai volumi di attività di ricovero, prestazioni ambulatoriali e di pronto soccorso e indicatori di efficienza (*n. medio mensile di ricoveri DO dell'ultimo semestre disponibile, peso medio DO mensile dell'ultimo semestre disponibile, occupazione media posti letto DO dell'ultimo semestre disponibile, durata media degenza DO mensile dell'ultimo semestre disponibile, n. medio mensile di accessi al PS dell'ultimo semestre disponibile, % media mensile di episodi PS gialli/arancioni presi in carico entro 30/15 minuti, % media mensile di abbandoni PS, n. medio mensile di prestazioni ambulatoriali per esterni (ASA), tempo medio refertazione esami radiologici (gg), tempo medio refertazione esami anatomia patologica (gg), tempo medio refertazione esami laboratorio (gg)*);
- obiettivi legati all'andamento della gestione: tempestività pagamenti, risultato di esercizio.

A seguito della valutazione quadrimestrale dello stato di avanzamento degli indicatori, collegato con la rendicontazione e la verifica dei dipartimenti, la corresponsione delle quote quadrimestrali avviene con gli stipendi del mese di giugno, ottobre, febbraio.

Le quote quadrimestrali vengono liquidate a seguito della validazione del processo di valutazione quadrimestrale della performance organizzativa- in base alla reportistica del monitoraggio sopra richiamata -da parte dall'Organismo Aziendale di Supporto (OAS) che effettua la verifica della correttezza metodologica del processo di valutazione in coerenza con le indicazioni dell'OIV-SSR (prot. 22075/2018 e prot 23490/2018) e dell'OAS (verbale del 17.12.2018).

Con la medesima frequenza stabilita per il percorso di valutazione della performance organizzativa aziendale per stati di avanzamento è previsto il riesame della direzione, strumento utilizzato dai Dipartimenti ad Attività Integrata (DAI) per il monitoraggio degli obiettivi di budget, cui partecipano le UU.OO/SSD afferenti ai dipartimenti. Con il riesame della direzione il dipartimento monitora lo stato di avanzamento nel raggiungimento degli obiettivi negoziati e individua eventuali azioni correttive. Quanto stabilito negli incontri di riesame viene verbalizzato evidenziando, in particolare, l'analisi effettuata e le eventuali decisioni e azioni intraprese a seguito di scostamenti, con relative responsabilità e tempi. I verbali vengono messi a disposizione del dipartimento e della direzione aziendale. Si intende in tal modo favorire la trasparenza e la chiarezza delle priorità di intervento per un idoneo avanzamento e conseguimento degli obiettivi.

La valutazione annuale del raggiungimento degli obiettivi di budget assegnati viene effettuata dalla direzione aziendale in base alle verifiche ed alle analisi di attività elaborate e fornite dal controllo di gestione e dagli altri servizi aziendali di supporto. Effettuata la verifica dei risultati, l'eventuale mancato raggiungimento degli obiettivi, comporterà una riduzione proporzionale rispetto alla quota annualmente spettante. La liquidazione del saldo della retribuzione di risultato, sulla base dei risultati raggiunti, viene liquidata al netto delle quote quadrimestrali già erogate.

L'esito delle valutazioni viene trasmesso:

- al SUMAP per la liquidazione dei saldi alla dirigenza;
- ai direttori di dipartimento (cui compete la trasmissione dell'informazione ai direttori delle singole unità operative) ed ai direttori dei servizi trasversali/uffici di staff, per la dovuta informazione al personale interessato.

Si sottolinea che

- il saldo viene liquidato solo ed esclusivamente se al 31.12 dell'anno di riferimento il debito orario è stato completamente assolto. La rilevazione del debito d'orario viene effettuata dal SUMAP che ne tiene conto ai fini della liquidazione dei saldi e ne dà informazione all'OAS;
- al personale di nuova assunzione i compensi sono attribuiti a decorrere dal 91° giorno del mese successivo alla data di assunzione, ad esclusione del personale assunto per trasferimento per il quale la corresponsione decorre dalla data di reclutamento.

ART 4

GESTIONE DELLA QUOTA DI FONDO DESTINATA AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI BUDGET INDIVIDUALI

Le parti condividono di stabilire i seguenti criteri di valutazione della performance per la ripartizione della retribuzione di risultato destinata al raggiungimento degli obiettivi di budget individuali.

Assegnare alla retribuzione di risultato degli obiettivi di budget **individuali** una quota pari al 50% del fondo (c.d. obiettivi specifici differenziati individuali).

La quota economica destinata agli obiettivi di budget individuali è annualmente assegnata in misura differenziata su 3 livelli di graduazione per il raggiungimento di obiettivi strategici specifici dell'unità operativa.

All'inizio di ciascun anno, nell'ambito del processo di negoziazione del budget, la Direzione Generale, supportata dal Controllo di Gestione e dal Programma Valutazione del personale, individua le aree prioritarie di intervento in relazione alla complessità e strategicità degli obiettivi assegnati, che possono essere:

- Dipartimenti;
- Aree omogenee;
- Unità Operative singole;

Le aree di intervento individuate possono essere "diversamente pesate" in relazione alla complessità e strategicità degli obiettivi specifici individuati e, il diverso peso assegnato alle aree, da un minimo di 1 ad un massimo di 2 (tre livelli di graduazione 1-1.5-2), incide sulla quota economica assegnata come fattore di moltiplicazione.

In relazione ai diversi pesi assegnati ed al numero di presenti alla data del **1 gennaio** dell'anno di riferimento viene individuata una quota economica per le singole unità operative.

Le schede di budget di unità operativa riporteranno l'indicazione degli obiettivi di budget specifici differenziati per l'anno di riferimento, il "peso" dei singoli obiettivi (per gli obiettivi di maggiore rilevanza strategica) e gli indicatori di riferimento per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi.

La quota determinata e assegnata a ciascuna unità operativa interessata verrà poi ripartita dal direttore della U.O. fra i diversi obiettivi specifici individuali, in maniera differenziata in relazione alla complessità e con eventuale riferimento al numero di partecipanti.

Per ciascuna struttura dovrà essere redatta, a cura del responsabile, una scheda nella quale saranno indicati:

- la quota economica assegnata all'unità operativa;
- l'elenco dei dirigenti che partecipano al raggiungimento degli obiettivi (sono esclusi i dipendenti a contratto e gli "extramoenia") con un range previsto (1 – 1,3 - 1,5). Ogni dirigente deve partecipare ad almeno 1 obiettivo specifico differenziato;
- gli indicatori di riferimento per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi.

Le quote spettanti verranno erogate a consuntivo, previa presentazione di rendicontazione sui risultati raggiunti da parte del responsabile e a seguito di valutazione in ordine al raggiungimento degli obiettivi effettuata dalla direzione aziendale in base alle schede di rendicontazione trasmesse e agli indicatori di sistema.

L'esito delle valutazioni viene trasmesso:

- al SUMAP per la liquidazione;

- ai direttori di dipartimento (cui compete la trasmissione dell'informazione ai direttori delle singole Unità operative) ed ai direttori dei servizi trasversali/uffici di staff, per la dovuta informazione al personale interessato.

Dalla corresponsione delle quote a saldo o a consuntivo, viene escluso il personale che, al 31.12 dell'anno di riferimento, non abbia assolto completamente al proprio debito orario, al netto di tutte le attività extraistituzionali. La rilevazione del debito d'orario viene effettuata dal SUMAP che ne tiene conto ai fini della liquidazione dei saldi e ne dà informazione all'OAS;

La liquidazione degli importi è subordinata all'applicazione di quanto previsto all' art 5.

Al direttore di UO verrà assegnata una quota fissa massima maggiorata del 50% rispetto alla quota individuale della quota ipotetica dei singoli dirigenti che verrà erogata in maniera proporzionale all'effettivo raggiungimento degli obiettivi da parte della UO.

ART 5 ASSENZE E CASI PARTICOLARI

Per ciascuna delle componenti del sistema premiante connesso alla retribuzione di risultato, partendo dal presupposto che l'effettiva partecipazione agli obiettivi aziendali ed ai agli obiettivi specifici si realizzi anche tramite la presenza in servizio, si prevede che non producano riduzione dei compensi solamente le assenze effettuate per:

- ferie;
- permessi sindacali;
- permessi fruiti ai sensi della legge n. 104/92 (sia per se stessi che per assistenza a familiari)
- la donazione di sangue e di midollo osseo;
- le altre assenze retribuite di cui agli artt. 36, 37, 39, 40, 41, 44, 45, 46, 48 del CCNL 19/12/2019, fino ad un massimo di 45 giorni nell'anno solare;
- le assenze per malattia legate:
 - al ricovero
 - alla convalescenza post ricovero
 - all'effettuazione di terapia salvavita
 - ad infortunio sul lavoro, formalmente riconosciuto dall'INAIL
 - a causa di servizio (per i periodi che si riferiscono ad anni di liquidazione non ancora contabilmente chiusi)

Ogni altra tipologia di assenza comporterà la non corresponsione delle quote attribuite per la relativa durata. Relativamente alle assenze per congedo di maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, e per congedo di paternità se ne conferma l'esclusione dalla corresponsione delle quote stante il fatto che la durata dell'assenza stessa preclude l'effettiva partecipazione al sistema premiante (di equipe e individuale).

Part-time

Ai dipendenti ad orario ridotto sono corrisposte quote in misura proporzionale all'orario prestato.

ART 6 DECORRENZA

Il presente accordo verrà applicato con la liquidazione dello stipendio del mese di maggio 2022.