



AREA DI CONTRATTAZIONE DELLA DIRIGENZA dell'AREA della SANITÀ

**ACCORDO PER LA REVISIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO RIPARTIZIONE
DELLE RISORSE E LORO MODALITA' DI UTILIZZO**

Bologna, lì 12.04.2022

In data 12.04.2022 viene sottoscritto il presente accordo fra la delegazione trattante di parte aziendale e gli Organismi sindacali aventi titolo.

PREMESSE

La sottoscrizione del presente accordo avviene nell'ambito delle materie previste dall'art. 7 del CCNL del 19 dicembre 2019, riservate alla contrattazione collettiva e dalle disposizioni contenute:

- a) nel decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e ss.mm.ii.;
- b) nel decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 relativo a: "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" con ss.mm.ii. e Circolari di applicazione;

Con la presente ipotesi di accordo s'intendono disciplinare le modalità di applicazione dell'istituto della retribuzione di risultato sulla base di obiettivi, programmi e progetti di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio, nel rispetto della ripartizione delle risorse definita annualmente in sede di contrattazione collettiva aziendale.

A tal fine, in via preliminare

LE PARTI

- a) prendono atto che il presente processo negoziale è condotto nel rispetto:
 - dell'art. 8 del CCNL 19 dicembre 2019, ove si definiscono tempi e procedure da seguirsi per la stipulazione e il rinnovo dei Contratti Collettivi Integrativi Aziendali;
 - dell'art. 40-bis "Controlli in materia di contrattazione integrativa" del d.lgs. n. 165/2001, ove si disciplinano le modalità di controllo dei contratti collettivi integrativi aziendali;
 - dell'art. 93 "Retribuzione di risultato e relativa differenziazione" del CCNL 19 dicembre 2019;
- b) prendono atto inoltre che:
 - la Regione Emilia Romagna ha avviato il percorso di adeguamento al D.Lgs.150/09 per quanto attiene al ruolo degli OIV, con la L.R.26/2013 (art.6), con la DGR n.334/2014
 - l'Organismo Indipendente di Valutazione ha dettato le indicazioni metodologiche ed operative agli Organismi Aziendali di Supporto (OAS) da costituirsi in ciascuna Azienda ed ente del SSR adottando le delibere:
 - n.1/2014 "Provvedimento in materia di trasparenza, anticorruzione, valutazione e ciclo di gestione della performance";
 - n. 2/2015 Linee guida ed indirizzi operativi per Aziende ed OAS;
 - n. 3/2016 Aggiornamento delle linee guida sul Sistema di misurazione e valutazione della performance;
 - n. 5/2017 Sistema di valutazione integrata del personale: Linee guida e di indirizzo per lo sviluppo dei processi aziendali.

- questa Azienda ha istituito l'Organismo Aziendale di Supporto con delibera n.55 del 30/1/2015 cui spetta, fra l'altro, il compito di garantire il collegamento con l'OIV per i compiti in materia di valutazione per quanto concerne:
 - la garanzia della gestione procedimentale e documentale del processo di controllo;
 - il supporto alla attività di valutazione interna, in particolare per la definizione e manutenzione della metodologia di classificazione e graduazione delle posizioni dirigenziali, per la definizione degli strumenti di incentivazione individuali o legati a specifici progetti, per l'individuazione di indicatori di risultato qualitativo e quantitativo nel sistema di incentivazione del comparto;
 - il corretto confronto tra valutato e valutatore in ogni fase del procedimento di valutazione della prestazione, in special modo nei casi di pareri difformi;

Tutto ciò premesso

LE PARTI

rilevano che la presente ipotesi di accordo risulta redatta nel rispetto delle disposizioni sopra richiamate.

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. 8 comma 6 del CCNL 19 Dicembre 2019 e dall'art.40 bis del D.lgs. 165/2001 e ss. mm. ii.

ART 1

PRINCIPI E OBIETTIVI

- 1) Il sistema premiante connesso alla retribuzione di risultato, nell'ambito dell'IRCCS AOU-BO, 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 équipes 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 équipes 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 équipes (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 concordano 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 équipes (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 concordano di stabilire i seguenti criteri 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 trimestrali 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 concordano di stabilire i seguenti criteri 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.

I componenti della delegazione aziendale

Dott.ssa CHIARA GIBERTONI	Direttore Generale	FIRMATO
Dott. LUCA DALFUME	Direttore del Servizio Unico Metropolitano Amministrazione Economica del Personale – SUMAEP	FIRMATO
Dott.ssa SIMONETTA STANZANI	Dirigente Medico afferente allo staff del Direttore Sanitario	FIRMATO
Dott. LORIS LANDI	Responsabile “Sistema delle Relazioni Sindacali” afferente alla Direzione Aziendale	FIRMATO

Letto, approvato e sottoscritto

I rappresentanti delle organizzazioni sindacali dell'area di contrattazione della Dirigenza Medica, Sanitaria e delle Professioni Sanitarie:

ORGANIZZAZIONE SINDACALE	FIRMA
A.N.A.A.O./ASSOMED	FIRMATO con nota a verbale
ANPO ASCOTI FIALS Medici	FIRMATO
A.A.R.O.I. EMAC	FIRMATO
C.I.MO.	FIRMATO con nota a verbale
FASSID	FIRMATO con nota a verbale
FESMED	FIRMATO con nota a verbale
FVM	FIRMATO
C.G.I.L. Medici e Dirigenti SSN	
CISL Medici	
UIL Medici e Dirigenti Sanitari	

Bologna, 14-04-2022

NOTA A VERBALE

Si ritiene insoddisfacente l'assenza di intesa su un tetto massimo alla retribuzione di risultato riguardante la quota del 10% destinata all'attrattività strategica, di cui all'art. 2 comma 3c, "ad eccezione delle funzioni.. ecc".

Ricordando il momento estremamente critico sia per le risorse limitate a causa della mancata applicazione dell'art. 11 Legge n. 60/2019 che per la grande stanchezza dei colleghi rappresentati, fortemente provati dal sovraccarico di lavoro determinato dall'impegno al recupero dell'attività ordinaria, rinnoviamo la richiesta a limitare con maggiore efficacia la sperequazione della retribuzione di risultato.

Le scriventi OO.SS manterranno alto il livello di attenzione, riservandosi di procedere alle opportune verifiche in fase di rendicontazione e richiedendo già da ora una revisione del presente accordo a partire da preventivo / consuntivo 2022-2023.

Cordialmente

ANAAO ASSOMED G. Farina, S. Ferrari, A. Di Micoli, R. Pozzato

CIMO L. Spinardi, A. Di Vincenzo

FESMED L. Spinardi

Bologna, 19/04/2022

NOTA A VERBALE da allegare a

**ACCORDO PER LA REVISIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO, RIPARTIZIONE DELLE RISORSE E LORO
UTILIZZO**

FASSID sottoscrive il presente accordo ribadendo tuttavia le perplessità già espresse in Trattante (12/04/2022) circa la mancata volontà della Direzione Aziendale di individuare un tetto di remunerazione per la retribuzione di risultato relativamente a quelle "funzioni di rilievo regionale dove è richiesta un'azione proattiva di scouting e formazione per le reti spoke", nonostante la disponibilità di FASSID a prevedere un tetto sensibilmente più elevato a riconoscimento della particolarità delle funzioni in questione.

Il coordinatore FASSID AOU di Bologna
Aldo Spagnol