



## ACCORDO DI FINALIZZAZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI

### FONDI CONTRATTUALI ANNI 2018-2019-2020

#### AREA SANITA'

A seguito della presentazione dei fondi contrattuali anno 2020 per l'Area Sanità e della verifica delle risorse ancora disponibili per gli anni 2018 e 2019

le parti

concordano l'utilizzo dei criteri, già presenti negli accordi siglati in ciascuna area contrattuale e applicati per l'anno 2017, ai fini dell'assegnazione delle risorse relative agli anni 2018 e 2019, stante la coerenza con l'attività svolta e la presenza di fondi distinti (qualora fosse necessario ai fini applicativi suddividere gli importi disponibili fra ricerca e assistenza si utilizzerà il dato annuo FTE – tempo pieno equivalente), secondo il seguente schema:

#### **anno 2018**

area dirigenza medica e veterinaria

*accordi di riferimento assistenza: 1.04.2014 -10.11.2014 -14.07.2016*

*accordi di riferimento ricerca: 3.07.2018*

#### **anno 2019**

area dirigenza medica e veterinaria

*accordi di riferimento: vedi sopra*

area delle professioni sanitarie

*accordo di riferimento: 19.12.2019*

area dirigenza sanitaria

*accordo di riferimento: 19.12.2019*

In merito alla finalizzazione delle risorse contrattuali relative alla retribuzione di risultato per **l'anno 2020**

le parti

condividono la necessità dell'avvio di un percorso di omogeneizzazione nel rispetto delle specifiche organizzative e professionali di ciascuna area, a tal fine confermano quanto segue :

- 1) l'erogazione di quote erogate mensilmente per stati di avanzamento nella misura pari al 50% della quota individuale teorica precisando che gli stati di avanzamento sono necessariamente correlati alla verifica del conseguimento di obiettivi di performance organizzativa monitorati a livello aziendale
- 2) l'utilizzo della scheda relativa agli obiettivi individuali del dirigente integrata dal contributo individuale (all.1)

- 3) il riconoscimento del conguaglio a consuntivo - che concerne il 30% della quota individuale teorica annua – in base ai risultati dell'équipe nel suo complesso, erogandolo ad annualità solare conclusa in esito alla verifica dello stato di raggiungimento degli obiettivi di budget dell'équipe secondo le seguenti percentuali:

% della quota individuale teorica	% raggiungimento obiettivi
sino al 69%	0 ovvero recupero quote erogate
da 70 al 79%	70%
da 80 a 89%	80%
da 90 a 100%	100%

- 4) il riconoscimento del conguaglio a consuntivo del restante 20% della quota individuale teorica annua in relazione agli esiti della valutazione della performance individuale, sia in merito alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi individuali (10%) sia in merito alla valutazione del contributo individuale (10%)

Definita come sopra rappresentata la ripartizione del fondo di risultato, **si condivide di suddividere e finalizzare le risorse eventualmente ancora disponibili nell'anno di riferimento (2020)** in base al seguente schema:

Risorse ulteriormente disponibili da fondi contrattuali destinabili alla retribuzione di risultato	% ripartizione
Performance di equipe (organizzativa) verificata tramite il percorso di budget	25%
Performance individuale verificata tramite scheda individuata al punto 2 e/o scheda budget per incarichi di struttura	25%
Riconoscimento disagio lavorativo	15%
Azioni di welfare aziendale, da avviarsi in via sperimentale per almeno un triennio e da attuarsi nell'anno successivo a quello di individuazione delle risorse, per l'area sanità	15%
Riconoscimento percorsi progettuali specifici relativi all'anno di riferimento e/o a quello immediatamente successivo, per l'area sanità	20%

Si condivide che i percorsi progettuali specifici e le azioni di welfare aziendale siano oggetto di informativa e confronto tra le parti, ove necessario.

Si ritiene necessaria la rilettura dei criteri rappresentati, attraverso l'avvio di apposito gruppo tecnico, al fine di adeguarli pienamente agli ambiti dell'attività di ricerca anche formulando proposte integrative da attuarsi con tempistica ravvicinata.

Analogamente attraverso apposito gruppo tecnico saranno verificati gli indicatori da utilizzarsi per la ripartizione delle quote connesse al disagio lavorativo.

Si ribadisce infine l'impegno di proseguire il percorso avviato di omogeneizzazione, nel rispetto dei diversi ambiti professionali e organizzativi, rileggendo nel corso del 2021 sia l'impatto delle causali di assenza sulla retribuzione di risultato sia i criteri che presidono la definizione economica di quota individuale teorica annua.

Tutte le quote definite in questo accordo saranno erogabili in assenza di eccedenze orarie negative per l'anno di riferimento.

Ove ai fini della determinazione dei valori economici da erogare sarà necessario distinguere fra aree o fra ricerca e assistenza si utilizzerà il dato FTE annuo.

Bologna,10.12.2020

Per le OO.SS.

ANAAO ASSOMED	firmato
UIL FPL	firmato
FASSID	firmato
AAROI EMAC	firmato
CISL MEDICI	firmato
FVM	firmato
FP CGIL	firmato

Per la delegazione di Parte Pubblica

Direttore Amministrativo IOR, Giampiero Cilione	firmato
Responsabile delle Relazioni Sindacali IOR, Nadia Chiarini	firmato
Direttrice Sanitaria IOR, Viola Damen	firmato

**VALUTAZIONE ANNUALE DEL DIRIGENTE \_\_\_\_\_ (NOME E COGNOME)**

**afferre al CDR \_\_\_\_\_ (nome del CDR)**

VALUTAZIONE ANNUALE DEI RISULTATI		ANNO .....				
n.	descrizione dell'obiettivo <small>(declinare un obiettivo correlato agli obiettivi di budget assegnati al CdR) L'obiettivo pesa il 10%</small>	indicatore	valore atteso	valore verificato al 30/9	valore verificato al 31/12	NOTE
1						

VALUTAZIONE ANNUALE DEL CONTRIBUTO INDIVIDUALE		ANNO .....	La valutazione viene effettuata unicamente a fine anno
n.	contributo individuale fornito in termini di impegno e allineamento per le voci applicabili al ruolo ricoperto (peso 10%)	punti da 1 a 4	<b>PUNTI 4 – benchmark: contributo eccellente di riferimento per tutta l'equipe</b> <b>PUNTI 3 – ottimo: buon livello di impegno, soddisfacente</b> <b>PUNTI 2 - medio: impegno dimostrato di livello sufficiente, ma ancora migliorabile</b> <b>PUNTI 1 – basso: impegno dimostrato di livello minimo, incompleto, saltuario, insufficiente</b>
1	contributo individuale qualitativo e quantitativo al perseguimento degli obiettivi complessivi della struttura di afferenza e realizzazione dei risultati conseguiti		
2	attenzione ai comportamenti: etici, ispirati dall'etica professionale e dalle norme aziendali); collaborativi, ispirati alla collaborazione anche intra- e interprofessionale; costruttivi, che generano clima organizzativo positivo, ispirati alla proattività e all'assunzione di responsabilità compatibilmente col ruolo ricoperto		
3	attenzione allo sviluppo delle proprie competenze tecnico-professionali anche in relazione all'incarico ricoperto. Orientamento all'innovazione (tecniche innovative, ricerca e nuove metodologie). Attenzione alla sostenibilità economica.		

Data \_\_\_\_\_

Firma del Dipendente \_\_\_\_\_

Firma del Direttore/Responsabile del CDR \_\_\_\_\_

NOTE:  
 Per misurare il contributo di equipe i comportamenti sono da valutare con riferimento all'intero anno preso in considerazione. Sono da considerare comportamenti correlati all'impegno insufficiente quelli che presentano nella loro accezione negativa una reiterazione nell'anno preso in considerazione.

Effetti economici:  
 nel primo anno di valutazione: anno 2019 la scheda annuale di valutazione del contributo individuale all'equipe del personale dell'area Dirigenziale avrà effetti economici negativi sulla retribuzione incentivante solo nel caso in cui tutte e tre le aree di contributo individuale abbiano valore 1.  
 A partire dal 2020 si rivaluteranno gli effetti dei contributi "ottimo o benchmark" ovvero 3 e 4, rilevabili dalla scheda.