

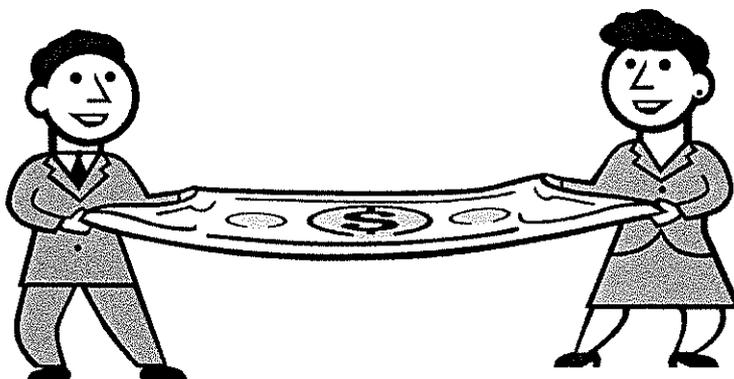
SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Ferrara

Siglato il 23.12.2020

**Area DIRIGENZA SANITARIA
PREINTESA SINDACALE
per la definizione della**

**RETRIBUZIONE
di RISULTATO**

ANNO 2020



In data 23.12.2020, alle ore 15.00, presso la sede dell'Azienda ha avuto luogo l'incontro tra:

la Direzione Aziendale nelle persone di: **VEDI RELAZIONE TECNICO ILLUSTRATIVA**

e, per i Rappresentanti Sindacali: **VEDI RELAZIONE TECNICO ILLUSTRATIVA**

Organizzazioni Sindacali: **VEDI RELAZIONE TECNICO ILLUSTRATIVA**

Al termine è stato sottoscritto il seguente accordo nel testo che si allega

PERSONALE DELL'AREA DELLA DIRIGENZA MEDICA

ACCORDO DECENTRATO PER LA DEFINIZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

ART. 1

Campo di applicazione e finalità

Le norme contenute nel presente accordo si applicano a tutto il personale dipendente dell'Azienda USL di Ferrara, nella posizione di Dirigente dell'Area della Dirigenza Sanitaria, e ha validità per il periodo dal 1/01/2020 al 31/12/2020

ART. 2

Quadro normativo e negoziale di riferimento

1) Riferimenti contrattuali:

- Art. 63 (C.C.N.L. 5/12/1996 Dirigenza Medica e Veterinaria) "il finanziamento della retribuzione di risultato";
- Art. 65 (C.C.N.L. 5/12/1996 Dirigenza Medica e Veterinaria) "la produttività per i Dirigenti Medici e Veterinari di I e II livello del SSN";
- Art. 66 (C.C.N.L. 5/12/1996 Dirigenza Medica e Veterinaria) "Premio per la prestazione della qualità individuale";
- Art. 52 (C.C.N.L. 8/06/2000 Dirigenza Medica e Veterinaria); Art. 56 (C.C.N.L. 3/11/2005 Dirigenza Medica e Veterinaria); Art. 12 (C.C.N.L. 5/07/2006 Dirigenza Medica e Veterinaria); Art. 26 (C.C.N.L. 17/10/2008 Dirigenza Medica e Veterinaria); Art. 11 (C.C.N.L. 6/05/2010 Dirigenza Medica e Veterinaria) "Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale";
- Art. 61 (C.C.N.L. 5/12/1996 Dirigenza Sanitaria non Medica) "Il finanziamento della retribuzione di risultato";
- Art. 62 (C.C.N.L. 5/12/1996 Dirigenza Sanitaria non Medica) "La produttività per i Dirigenti del Servizio Sanitario Nazionale";
- Art. 63 (C.C.N.L. 5/12/1996 Dirigenza Sanitaria non Medica) "Premio per la qualità della prestazione individuale";
- Art. 52 (C.C.N.L. 8/06/2000 Dirigenza Sanitaria non Medica); Art. 51 (C.C.N.L. 3/11/2005 Dirigenza Sanitaria non Medica); Art. 4 (C.C.N.L. 5/07/2006 Dirigenza Sanitaria non Medica); Art. 27 (C.C.N.L. 17/10/2008 Dirigenza Sanitaria non Medica); Art. 10 (C.C.N.L. 6/05/2010 Dirigenza Sanitaria non Medica) "Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale";

[Handwritten signatures and notes]
FISHD
AAROI ENAC
FASIS SAR
EIRCO - PESKSA
C.M.S.
FUM
2

ART. 4
Fondo di finanziamento spendibile nel 2020

Tenuto conto che, a consuntivo dell'anno 2019, si sono concretizzati dei **residui** relativi alla gestione delle risorse dell'anno **2019** per un importo complessivo di €. 477.621 come di seguito specificato:

- Dirigenti Medici: €. 357.204
- Dirigenti Veterinari: €. 71.462
- Dirigenti Sanitari: €. 48.955

Le parti richiamano quanto concordato negli incontri precedenti circa l'intenzione comune di destinare al Fondo Retribuzione di Risultato dell'anno successivo (2020) quanto definitivamente non utilizzato dei Fondi Posizione, Condizione di Lavoro e Risultato dell'anno precedente, a supporto di progetti speciali impostati anche nel medio termine.

Le parti concordano inoltre (ex ante), sin d'ora che le quote che risulteranno a consuntivo non spese nel corso del corrente anno sui Fondi Risultato, Condizioni di Lavoro e Posizione sono destinate ad integrare la disponibilità del Fondo della Retribuzione di Risultato anno 2020 e, per la parte eventualmente non spesa, a favore del Fondo del Risultato anno 2021.

Per l'Area della Dirigenza Sanitaria, il Fondo di Retribuzione di Risultato iniziale determinato in via provvisoria è incrementato, con le modalità stabilite dall'art. 95, comma 12, del CCNL Dirigenza Sanitaria del 19/12/2019, dai residui non spesi dei Fondi di Finanziamento dell'Anno 2019, ovvero €. 477.621

Pertanto il Fondo spendibile per l'Anno 2020 ammonta € 2.534.614,67.

Nell'ipotesi in cui venga rinnovato il Contratto Collettivo Nazionale si procederà alla rideterminazione del Fondo per l'anno 2020 e, qualora ne ricorreranno i presupposti, si provvederà altresì ad applicare le disposizioni previste dall'art. 9 quinquies del D.L. 78/2015 convertito con Legge n. 125/2015.

ART. 5
Produttività Collettiva
Assegnazione degli Obiettivi e valutazione per l'anno 2020

Come anticipato con nota prot. n. 4856 del 28/01/2019, condivisa con le rappresentanze sindacali in data 29/01/2019, l'Azienda USL di Ferrara, con Delibera 246 del 27/12/2018, ha formalmente adottato il "Piano Aziendale di Avvicinamento" secondo le disposizioni della delibera n. 5/2017 dell'OIV Regionale contenente le linee guida e di indirizzo per lo sviluppo dei processi aziendali riguardanti il Sistema di valutazione integrata del personale.

L'Azienda USL di Ferrara, con Delibera 246 del 27/12/2018, ha formalmente adottato il "Piano Aziendale di Avvicinamento" secondo le disposizioni della delibera n. 5/2017 dell'OIV Regionale contenente le linee guida e di indirizzo per lo sviluppo dei processi aziendali riguardanti il Sistema di valutazione integrata del personale.

Il piano di avvicinamento dell'Azienda così come formalmente approvato dall'OIV Regionale con nota prot. 69919 del 19/12/2018, rappresenta il formale impegno dell'azienda al rispetto dei requisiti standard per il processo valutativo disposti dalla Delibera 5/2017. Tale piano, così come richiesto dal livello Regionale, prevede la necessità di superare ogni forma di acconto periodico nel pagamento della retribuzione legata al risultato (per la dirigenza) e alla produttività collettiva per il miglioramento dei servizi (per il comparto). Pertanto l'azienda ha previsto di collegare in modo puntuale e formale la valutazione dello stato di raggiungimento degli obiettivi di risultato e di produttività, alla liquidazione delle rispettive quote di retribuzione, procedendo per verifiche a frequenza mensile sullo stato di avanzamento.

In relazione a quanto sopra, si comunica che dal mese di febbraio 2019 detti riconoscimenti economici saranno erogati a fronte di verificati avanzamenti nella realizzazione di obiettivi legati a processi rilevanti e che presentano uno sviluppo temporale omogeneo nel corso dell'anno per i quali sia possibile misurare il risultato su base mensile attraverso appositi indicatori.

[Handwritten signatures and initials]
F.V. 11

Per quanto attiene la Dirigenza gli obiettivi comunicati con nota prot. n. 4856 del 28/01/2019, oggetto di valutazione mensile, hanno costituito il riferimento per la corresponsione del 50% dell'importo complessivamente previsto per la retribuzione di risultato su base mensile attraverso appositi indicatori.

Pertanto l'azienda ha previsto di collegare in modo puntuale e formale la valutazione dello stato di raggiungimento degli obiettivi di risultato e di produttività, alla liquidazione delle rispettive quote di retribuzione, procedendo per verifiche a frequenza mensile sullo stato di avanzamento.

In relazione a quanto sopra, dal mese di marzo 2019 detti riconoscimenti economici sono erogati a fronte di verificati avanzamenti nella realizzazione di obiettivi legati a processi rilevanti e che presentano uno sviluppo temporale omogeneo nel corso dell'anno per i quali è possibile misurare il risultato su base mensile attraverso appositi indicatori.

Gli obiettivi e i rispettivi item oggetto di valutazione periodica mensile sono i seguenti:

Servizi con Degenza Ospedalieri e Territoriali

Nello specifico gli obiettivi vengono assegnati al personale delle seguenti Macrostrutture: DCP, D.A.I. MEDICINA, D.A.I. CHIRURGIA, D.A.I. EMERGENZA, DAISMDP, D.A.I. MATERNO INFANTILE, D.A.I. NEUROSCIENZE, DIT, STAFF DS

obiettivo

Garantire un'adeguata efficienza nell'utilizzo dei posti letto

Indicatore

Tasso di occupazione dei posti letto

Target

80% (per stabilimento ospedaliero)

Struttura certificatrice

CDG, DAISMDP

obiettivo

Per Os.Co: Percentuale di ricovero con accesso previa valutazione multidimensionale

Indicatore

Percentuale di ricovero con accesso previa valutazione multidimensionale

Target

Os.Co: >=90%

Fonti

Aziendali (Nbs), Garcia

Struttura certificatrice

DIT

Servizio Emergenza

Nello specifico gli obiettivi vengono assegnati al personale delle seguenti Macrostrutture: EMERGENZA

obiettivo

Rispetto del Tasso di ospedalizzazione provinciale da pazienti provenienti da PS aziendale (al netto di eventuali picchi epidemici particolarmente sostenuti)

Indicatore

Tasso di ospedalizzazione provinciale da ricoveri da PS aziendale (al netto di eventuali picchi epidemici particolarmente sostenuti)

Target

<= 15%

Fonti

MySanità

Struttura certificatrice

CDG

Laboratorio

Nello specifico gli obiettivi vengono assegnati al personale delle seguenti Macrostrutture:

Laboratorio

obiettivo

Garantire la continuità assistenziale diagnostica al PS

Indicatore

produzione mensile di un report relativo all'attività erogata

Target

1 Report mensile

Fonti

Aziendali

Struttura certificatrice

Laboratorio

Sala Operatoria

Nello specifico gli obiettivi vengono assegnati al personale delle seguenti Macrostrutture:

EMERGENZA

Obiettivo:

Ridurre il numero di rinvii degli interventi chirurgici per motivi organizzativi

Numeratore:

N. di interventi chirurgici in regime ordinario rimandati per motivi organizzativi (al netto di scioperi indetti dalle categorie di dipendenti coinvolti nel percorso operatorio in elezione)

Denominatore:

N° Interventi chirurgici in regime ordinario (escluso DH e Ambulatoriale) totali mensili

INDICATORE:

Percentuale di interventi programmati in ricovero ordinario rimandati per cause organizzative il giorno stesso dell'intervento.

Standard

< 6 %

Fonti

Aziendali (Tabella di rilevazione raccolta dai Coordinatori dei blocchi Operatori ed inviata entro il 5 di ogni mese alla Direzione Sanitaria AUSL per la certificazione)

Struttura certificatrice

Direzione Sanitaria AUSL

Funzioni specialistiche DCP, DAISM DP, DSP, RADIOLOGIA, DIT

Nello specifico gli obiettivi vengono assegnati al personale delle seguenti Macrostrutture: DCP, DAISM DP, DSP, RADIOLOGIA, DIT

obiettivo

"Mantenimento dei tempi di attesa delle prestazioni specialistiche monitorate entro i tempi di attesa standard":

Indicatore

Indice di performance per le prestazioni di primo accesso e urgenze differibili

Target

>= 90%

Fonti

Maps, Banche dati DaismDp

Struttura certificatrice

DCP, DAISMDP

DSP attività vaccinale

Nello specifico gli obiettivi vengono assegnati al personale delle seguenti Macrostrutture: DSP, DIT

obiettivo

Monitorare attivamente l'attività Vaccinale

Indicatore

Inserimento dell'attività mensile nel sistema GIV

Target

>= 90%

Fonti

Sistema GIV

Struttura certificatrice

DSP

DSP tutte le strutture

Nello specifico gli obiettivi vengono assegnati al personale delle seguenti Macrostrutture: DSP, DIT

obiettivo

Monitorare l'attività di vigilanza

Indicatore

Inserimento dell'attività mensile nel sistema AVELCO Sicer

Target

[Handwritten signatures and notes in blue and black ink, including 'Specie 100', 'Sicer', and 'Tomelki']

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

>= 80%

Fonti

Sistema AVELCO Sicer

Struttura certificatrice

DSP

Assistenza Domiciliare

Nello specifico gli obiettivi vengono assegnati al personale delle seguenti Macrostrutture: DCP

obiettivo

Presenza in carico dei pazienti dimessi in ADI in dimissione protetta

Indicatore

Presenza in carico dei pazienti dimessi in ADI in dimissione protetta

Target

>= 90%

Fonti

Banca dati aziendale Garcia

Struttura certificatrice DCP

DPP

Obiettivo

Effettuazione visite periodiche previste mensilmente

Indicatore

Raggiungimento dell'effettuazione dell' 80% delle visite periodiche previste mensilmente

Target

80% delle visite periodiche previste mensilmente

Struttura certificatrice

DPP

U.O. Comunicazione, Accreditalenti e Rischio Clinico, Ricerca e Innovazione

Area URP

Obiettivo

Monitoraggio mensile dell' andamento dei reclami

Indicatore

Produzione report monitoraggio mensile delle segnalazioni dei cittadini aventi le caratteristiche del reclamo suddiviso per distretto.

Target

Presenza report

Fonte

Registro dei reclami

Struttura certificatrice

U.O. Comunicazione, Accreditalenti e Rischio Clinico, Ricerca e Innovazione

Area Accreditalenti e Rischio Clinico

Obiettivo

Monitoraggio mensile dell' andamento della segnalazione di eventi aggressivi a danno operatori.

Indicatori

Produzione del report mensile della segnalazione di eventi aggressivi a danno operatori.

Target

Presenza report

Fonte

Registro degli eventi

Struttura certificatrice

U.O. Comunicazione, Accreditalenti e Rischio Clinico, Ricerca e Innovazione

Area Farmacie ospedaliere

Obiettivo

Controllo giacenze e scadenze dei prodotti farmaceutici

Indicatori

Consegna schede di controllo mensile al farmacista referente entro il 10 del mese successivo

Target

90% del richiesto

Fonte

Schede compilate

Struttura certificatrice

[Handwritten signatures and initials: A. M., C. G., S. P., M., and others]

Farmacista referente

Servizio Assicurativo/Medicina Legale

obiettivo

Monitoraggio attività connessa al servizio riguardante il debito informativo Regionale.

Compilazione DB regionale sinistri

Indicatore:

verifica mensile del DB compilato

Target

Rispetto della tempistica Regionale

Fonte

Data Base Regionale Sinistri

Struttura certificatrice

Servizio Assicurativo Comune e del Contenzioso

Modalità di verifica

La struttura Aziendale preposta alla verifica mensile è il controllo di Gestione. Il Servizio predispone mensilmente un report dei risultati utilizzando gli indicatori di ciascun obiettivo ed evidenziando l'andamento di questi rispetto al risultato atteso (target).

L'OAS valuterà mensilmente il raggiungimento dei risultati attesi nel mese di riferimento.

In considerazione della fase di avvio del sistema saranno possibili eventuali modifiche ed integrazioni nei contenuti e nel percorso valutativo in corso d'anno.

I direttori responsabili delle strutture dovranno tempestivamente evidenziare situazioni contingenti che dovessero determinare l'impossibilità al raggiungimento dell'obiettivo, rispetto alle quali la Direzione strategica esprimerà una valutazione.

A fronte di un eventuale raggiungimento parziale dell'obiettivo, la quota incentivante sarà corrisposta in misura proporzionale al risultato certificato.

Il Piano di Avvicinamento prevede un ulteriore step con l'attivazione, per tutto il personale (Dirigenza/Comparto), di un sistema di valutazione che misuri il **contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi**. Allo stato attuale non è ancora presente un collegamento tra il processo di valutazione individuale e la corresponsione delle quote incentivanti tuttavia è in corso l'adeguamento della piattaforma informatica GRU al fine di consentire la l'inserimento e la raccolta delle valutazioni, anche a cadenza mensile, che dovranno essere effettuate a cura del responsabile gerarchico. Le valutazioni riguarderanno il grado di adattabilità alle esigenze organizzative collegate all'orario di servizio, il rispetto dei codici, delibere, direttive, atti e regolamenti aziendali e la partecipazione attiva ai programmi dell'equipe.

Accanto a questi, sono stati declinati gli obiettivi aziendali per i Direttori di Macrostruttura che si sostanziano in:

- **comunicazione ed informazione obiettivi regionali, aziendali e dipartimentali;**
- **aderenza alla programmazione obiettivi regionali;**
- **aderenza alla programmazione aziendale;**

Per una individuazione analitica degli obiettivi assegnati alle Macrostrutture Aziendali si rinvia all'apposito spazio dedicato al link aziendale raggiungibile al seguente indirizzo:

<http://intranet.ausl.fe.it/azienda/staff-direzionali/servizi-di-staff/programmazione-controllo-di-gestione-comunicazione/budget/budget-2019-contrattazione>.

Valutazione del contributo al performance organizzativa:

Il citato piano di avvicinamento, il cui sviluppo è stato comunicato alle OO.SS con nota prot. n. 43242 del 24/07/2019, ha previsto un ulteriore step con l'attivazione, per tutto il personale, di un sistema di valutazione che misuri il contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi già comunicati nella richiamata nota 4856 del 28/01/2019.

Al fine di individuare i criteri di assegnazione delle risorse rese disponibili per i premi correlati alla performance individuale è stata predisposta una scheda di valutazione individuale composta da 3 item relativi a:



- 1 – rispetto dei codici, delibere, direttive e regolamenti aziendali, procedure e linee guida;
- 2 – adattabilità alle esigenze organizzative collegate all'orario di servizio, procedure e linee guida;
- 3 – partecipazione attiva ai programmi dell'equipe, disponibilità nel prendere in considerazione e accettare idee e proposte, adattabilità alle soluzioni di volta in volta individuate in relazione alle necessità riscontrate

Tali item avranno una corrispondente griglia di punteggio così graduata:

- 0 insufficiente
- 1 basso
- 2 medio
- 3 ottimo
- 4 benchmark

La somma dei punteggi dei 3 item comporterà la ricaduta sulla componente variabile di risultato così come segue:

PUNTEGGIO	QUOTA ECONOMICA RICONOSCIUTA
Da 6 a 12	100%
Da 4 a 5	50%
Uguale a 3	25%
Inferiore a 3	0%

La scheda di valutazione individuale verrà generata dal programma informatico GRU e il riferimento temporale riguarderà l'anno 2020.

La valutazione finale del risultato di una complessiva valutazione riferita ai comportamenti tenuto nel corso dell'intero anno, pertanto il superiore gerarchico preposto alla valutazione è tenuto ad informare periodicamente i dipendenti da lui valutati, relativamente al loro contributo individuale al perseguimento degli obiettivi.

Articolazione della retribuzione di risultato:

In aderenza alle disposizioni normative nazionali, regionali e aziendali, che impongono l'applicazione di relazione diretta fra valutazione individuale e riconoscimento economico della retribuzione di risultato, si prospetta un'articolazione della retribuzione di risultato che, tenuto conto della percentuale del 50% corrisposta a cadenza mensile su obiettivi già individuati, può essere attribuita per il restante 50% come di seguito specificato:

- Percentuale del 40% in relazione al raggiungimento degli obiettivi di budget annuali definiti a seguito di negoziazione. Tale quota sarà liquidata in un'unica soluzione a chiusura del percorso di valutazione complessivo da parte dell'OAS.
- Percentuale del 10% correlata all'esito del contributo individuale alla performance organizzativa.

ART. 6

Quote individuali di retribuzione di risultato e dinamiche di attribuzione

L'ammontare della quota individuale da erogare al personale dirigente a tempo indeterminato dell'Area della Dirigenza Sanitaria, è stabilito nell'importo annuo lordo come di seguito specificato:

	MEDICI	VETERINARI	DIRIGENTI SANITARI (non medici)	DIGIRIGENTI PROF.NI SANITARIE
direttore di struttura complessa	5.702,40	3.132	6.240	3.330,60
dirigente di struttura semplice	5.570,40	3.132	4.381,10	3.330,60
dirigente di natura professionale	5.438,40	3.132	4.225,10	3.330,60

Si stabilisce l'erogazione di una quota mensile (per dodici mensilità) in relazione allo stato di avanzamento dell'attività correlata agli obiettivi organizzativi a monitoraggio mensile sopra elencati a favore di tale personale dirigente nella misura del 50% dell'intera quota individuale spettante ovvero:

[Area con diverse firme e iniziali in blu e nero, alcune con date come "C.M." e "L. 11/11/2019"]

	DIRIGENTI MEDICI	DIRIGENTI VETERINARI	DIRIGENTI SANITARI (non medici)	DIGIRIGENTI PROF.NI SANITARIE
direttore di struttura complessa	237,60	130,50	260	138,78
dirigente di struttura semplice	232,10	130,50	182,55	138,78
dirigente di natura professionale	226,60	130,50	176,05	138,78

Le suddette quote mensili sono finanziate con le risorse del Fondo della Retribuzione di Risultato anno 2020.

La restante quota annua di retribuzione di risultato è articolata come di seguito specificato:

	MEDICI	VETERINARI	DIRIGENTI SANITARI (non medici)	DIGIRIGENTI PROF.NI SANITARIE
direttore di struttura complessa	2.851,20	1.566	3.120,00	1.665,36
dirigente di struttura semplice	2.785,20	1.566	2.190,60	1.665,36
dirigente di natura professionale	2.714,40	1.566	2.112,60	1.665,36

La percentuale del 40% della quota sopra indicata è in relazione al raggiungimento degli obiettivi di budget annuali definiti a seguito di negoziazione e una percentuale del 10% è correlata all'esito del contributo individuale alla performance organizzativa;

Entrambe le componenti delle quote di cui al precedente capoverso (40% e 10 %) sono finanziate con le risorse del Fondo della Retribuzione di Risultato anno 2020. La quota di retribuzione di risultato correlata agli obiettivi organizzativi, attribuiti con la negoziazione di Budget (40%), è erogata in un'unica soluzione a chiusura del percorso di valutazione, indicativamente nel mese di giugno 2021.

Ai Dirigenti dell'Area Sanitaria la quota individualmente spettante è erogata ai Dirigenti a tempo indeterminato dopo il superamento del periodo di prova, e al personale dirigente a tempo determinato a partire dal settimo mese di servizio continuativo nell'Azienda USL di Ferrara.

Partecipazione agli obiettivi:

- in caso di **assenza per malattia e infortunio sul lavoro**, dopo il 60° giorno di assenza nell'anno, è applicata la trattenuta stipendiale per il periodo di assenza corrispondente, fatto salvo che il dirigente assente in un intero semestre non ha diritto ad alcuna quota incentivante per tale periodo;
- in caso di **assenza per gravidanza e puerperio**, è corrisposta la quota individuale mensile corrispondente al periodo di astensione obbligatoria di complessivi 5 mesi e al primo mese di congedo parentale trattato con retribuzione intera;

E' prevista l'eventuale **revisione** dei contenuti economici del presente Accordo, in conseguenza:

- dell'esito della eventuale decurtazione del Fondo di cui al precedente art. 3) secondo quanto stabilito dall'applicazione della sopra citata normativa in materia;
- di eventuali disposizioni legislative nazionali o regionali che modifichino o integrino il quadro normativo di cui in premessa. Le parti in tal caso procederanno a ulteriore confronto per rivedere i contenuti del presente accordo, fermo restando il rispetto della disponibilità del fondo di riferimento.

ART. 7

Finalizzazione dei resti non spesi dei Fondi del Trattamento Economico Accessorio

In relazione all'andamento di spesa dei tre Fondi in rapporto all'ammontare degli stessi, sulla scorta dei dati prodotti dal Servizio Comune Gestione del Personale, le parti concordano di finalizzare come di seguito rappresentato le disponibilità economiche stimate per l'anno 2020 e per l'anno 2019.

Fermo restando che l'effettiva disponibilità sarà verificata al termine del processo di liquidazione delle quote relative agli obiettivi organizzativi verificati mensilmente, nonché di quelle quote relative agli obiettivi organizzativi assegnati in esito alla negoziazione di Budget, erogate in una unica soluzione, al termine del processo di valutazione da parte dell'OAS Aziendale.

[Handwritten signatures and initials]

Per quanto riguarda i resti dell'anno 2019, si fa riferimento a quanto già riportato all'art. 4 del presente accordo, e vengono destinati a sostegno dei Progetti Finalizzati come di seguito specificato:

- Dirigenti Medici: €. 357.204
- Dirigenti Veterinari: €. 71.462
- Dirigenti Sanitari: €. 48.955

Per quanto riguarda i resti dell'anno 2020, sulla scorta dei dati prodotti dal Servizio Comune Gestione del Personale, le parti si danno reciprocamente atto della consistenza delle risultanze della previsione di spesa come di seguito rappresentato:

DIRIGENTI (Medici, Veterinari, Sanitari)	FONDO ANNO 2020	SPESA PREVISTA 2020	DIFFERENZA TRA FONDO E SPESA COMPLESSIVA anno 2020
POSIZIONE	9.450.600,09	7.607.369	1.843.231,09
DISAGIO	2.352.128,86	1.698.795,11	653.333,75
RISULTATO	2.056.993,67	2.269.676,61	-212.682,94
Totali colonna	13.859.722,62	11.299.375,82	2.283.881,90

L'entità complessiva di tali risparmi (differenza fra importo del fondo e importo della spesa sul medesimo fondo), attualmente stimata in € 2.283.881,90 dovrà essere accertata a consuntivo e potrà risultare differente in relazione alla spesa effettiva (sia per la produttività collettiva/retribuzione di risultato, sia delle voci afferenti il Fondo della Posizione e del Disagio) che sarà determinata a consuntivo dopo il pagamento delle quote di risultato relative agli obiettivi organizzativi.

Le parti concordano di finalizzare la previsione dei resti non spesi, anno 2019 e anno 2020, come di seguito specificato:

- A) quota integrativa, una tantum, correlata all'attività per fronteggiare l'emergenza pandemica da COVID-19: quota complessiva di €. 2.000.000: vedi art. 8;
- B) progetti finalizzati – produttività individuale anno 2020: quota complessiva €. 283.000: vedi art. 9;
- C) quota integrativa una tantum, finalizzazione resti anni precedenti:
 - progetto di continuità assistenziale – quote aggiuntive parametrare Area Dirigenza Medica: quota complessiva €. 350.000;
 - quote aggiuntive a saldo – Area della Dirigenza Veterinaria: quota complessiva €. 71.400;
 - progetti speciali – Area della Dirigenza Sanitaria: quota complessiva €. 48.900; (vedi art. 10);

ART. 8

Quota integrativa obiettivi organizzativi

Le parti condividono l'esigenza di valorizzazione dell'impegno profuso da tutti i dipendenti del Servizio Sanitario, in questa difficile fase di emergenza attraverso la remunerazione di prestazioni aggiuntive e il riconoscimento dei premi collegati agli obiettivi straordinari di performance organizzativa definiti a supporto delle azioni programmate per fronteggiare l'emergenza, rimodulando gli obiettivi in corso del personale sanitario e non, anche non direttamente coinvolto nella cura ma comunque impegnato nella lotta contro il Covid a vario titolo.

In ragione del fatto che il personale contribuisce con il proprio lavoro oltre a quanto previsto dall'ordinaria attività istituzionale a porre in atto le azioni riorganizzative di natura eccezionale e temporanea conseguenti a fronteggiare la grave emergenza epidemiologica, anche attraverso il maggiore impegno che si esplica con la flessibilità nel recepire tempestivamente le riorganizzazioni dei servizi assistenziali; nella messa in atto dei nuovi percorsi di accesso volti a ridurre la diffusione del virus e la tempestività nei tempi di risposta delle prestazioni assistenziali, le parti concordano nel definire, un contributo accessorio allo stipendio ordinario così articolato:

- premio collegato alla performance organizzativa commisurato in base al grado di coinvolgimento in attività di contrasto alle emergenza epidemiologia, finanziato dai Fondi aziendali contrattuali destinati alla remunerazione del trattamento economico accessorio.

ART.9
Progetti Finalizzati – produttività individuale

L'Azienda Usl di Ferrara riconosce nell'istituto dell'incentivazione della produttività un importante strumento di valorizzazione della risorsa umana e ne identifica una rilevanza strategica nell'ambito di una visione che colloca il miglioramento dell'efficienza e il rilancio della competitività tra i fattori di crescita dell'intero complesso organizzativo.

Accanto al sistema della Produttività Collettiva risorsa la cui entità generale è preliminarmente collegata alla percentuale di raggiungimento delle finalità definite nel Piano Annuale degli Obiettivi ed aperta a tutti i dirigenti, le finalità del sistema premiante sono perseguite, in via complementare, anche con il sistema della Produttività Individuale, quale risorsa destinata al finanziamento di "**Progetti finalizzati**".

Si tratta di progetti che hanno il carattere di innovazione, realizzano nuovi servizi ed attività o consolidano la funzionalità di quelli preesistenti in situazioni di profonda riorganizzazione, migliorano le modalità di erogazione di servizi preesistenti o, in casi eccezionali, sono finalizzati al recupero di situazioni di arretrato.

Per tali progetti la partecipazione è riservata ai dirigenti sono individuati dal Responsabile della struttura proponente ciascun progetto che riconosce l'apporto individuale e valorizza la quota incentivante.

La progettualità correlata agli incentivi individuali è il presupposto per rendere esplicito il valore associato all'apporto offerto da ciascun collaboratore ai risultati ottenuti ed al miglioramento dei servizi, apprezzandone il rendimento e le caratteristiche professionali.

Tale concezione pone una forte attenzione non solo alla progettazione del sistema affinché esso possa risultare funzionale rispetto alle specificità degli obiettivi prefissati, ma anche agli elementi strumentali e di processo che ne garantiscono la corretta applicazione, secondo un approccio trasparente che assicuri criteri omogenei e definisca con chiarezza regole, responsabilità e ruoli.

Richiamati i sotto riportati articoli del CCNL Area della Dirigenza Sanitaria del 19/12/2019 che consentono di utilizzare temporaneamente sul Fondo della Retribuzioni di Risultato dell'anno corrente gli eventuali risparmi dei Fondi del trattamento economico accessorio (Posizione, Disagio) che annualmente risultassero ancora disponibili a consuntivo:

- art. 94;
- art. 95,

Le parti concordano che il budget destinato al finanziamento dei progetti finalizzati dell'anno 2020 è finanziato dalle disponibilità del Fondo della Retribuzione di Risultato dell'anno 2020

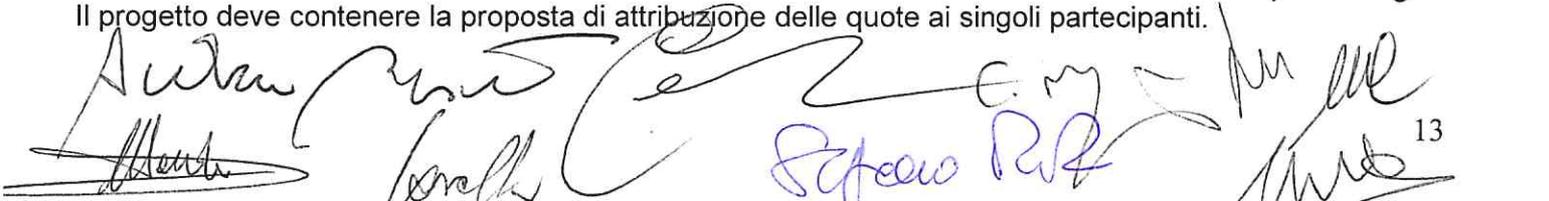
La finalizzazione delle risorse economiche destinate al riconoscimento della produttività individuale è articolata secondo la seguente progettualità:

- **1) Progetti Finalizzati di interesse strategico aziendale**

Per quanto riguarda i criteri per la formulazione dei progetti finalizzati, il percorso di attivazione e accesso alla produttività speciale e all'attribuzione delle quote incentivanti si ritengono significative le seguenti caratteristiche:

- sviluppo dei processi di informatizzazione in ogni ambito di attività;
- sviluppo di progetti regionali di particolare complessità e impegno;
- sistema della rete emergenza-urgenza provinciale;
- interventi orientati ai nuovi bisogni e alle nuove indicazioni nazionali e regionali in campo preventivo e di sanità pubblica;
- straordinarietà delle situazioni organizzative che richiedono una attività di recupero arretrati;
- sviluppo di nuove metodologie di intervento in area assistenziale, riabilitativa e di integrazione;
- contenimento dei tempi di attesa.

Il progetto deve contenere la proposta di attribuzione delle quote ai singoli partecipanti.



Il budget destinato al finanziamento dei progetti finalizzati di interesse strategico aziendale dell'anno 2020 è di €. 283.000 finanziato dalle risorse spendibili sul Fondo della Retribuzione di Risultato come sopra esposto.

L'erogazione della quota incentivante, riservata al solo personale a tempo indeterminato, avviene al termine delle attività prevista dal progetto, in rapporto alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo, valutata dall'Organismo Aziendale di Supporto al Nucleo di Valutazione.

Le quote individuali sono attribuite, al solo personale a tempo indeterminato, in relazione alla realizzazione del progetto, presentato dal Direttore/Responsabile dell'articolazione organizzativa, secondo gli standard aziendali, con individuazione specifica degli indicatori di attività e dei Dirigenti Medici coinvolti nel progetto, proponendo per ciascuno una quota di retribuzione di risultato in relazione all'impegno e alla responsabilità rivestite nel raggiungimento dell'obiettivo.

La Direzione strategica, cui va proposto il progetto ne valuta l'ammissibilità e la sostenibilità economica. L'erogazione della quota incentivante, riservata al solo personale a tempo indeterminato, avviene al termine delle attività prevista dal progetto, in rapporto alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo, valutata dall'Organismo Aziendale di Supporto al Nucleo di Valutazione. Tenuto conto che, oltre agli aspetti di valutazione del raggiungimento degli obiettivi, è necessario anche una valutazione di effettiva capienza delle risorse economiche di finanziamento dei progetti da effettuare dopo la liquidazione e il pagamento delle quote di retribuzione di risultato correlate agli obiettivi organizzativi, il pagamento delle competenze di cui al presente articolo sarà eseguito nel mese di luglio 2021.

ART. 10 finalizzazione resti anno 2019

Richiamato l'art. 95, comma 12, del CCNL Area della Dirigenza Sanitaria 19/12/2019 con i quale stabilisce che nel primo anno di utilizzo del nuovo fondo di cui al citato articolo 95, gli eventuali residui derivanti dal mancato utilizzo, negli anni precedenti, di risorse dei Fondi pregressi, sono utilizzati, nell'ambito del nuovo fondo, a beneficio delle medesime categorie di dirigenti di cui al comma 2 lett. a), b), c) che risultavano destinatarie dei suddetti fondi pregressi. ("Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale", ex art. 11 CCNL 06/05/2010 dell'Area della Dirigenza Medica-Veterinaria quota relativa ai medici); (Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale", ex art. 11 CCNL 06/05/2010 dell'Area della Dirigenza Medica-Veterinaria quota relativa ai veterinari); (Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale", ex art. 10 CCNL 06/05/2010 dell'Area III con riferimento alla sola area della Dirigenza Sanitarie e delle Professioni Sanitarie).

Per quanto riguarda i resti dell'anno 2019, si fa riferimento a quanto già riportato all'art. 4 e all'art. 7 del presente accordo, e vengono destinati a sostegno dei Progetti Finalizzati come di seguito specificato:

- Dirigenti Medici: €. 357.204
- Dirigenti Veterinari: €. 71.462
- Dirigenti Sanitari: €. 48.955

Le parti concordano di finalizzare le risorse sopra individuate per la progettualità di seguito indicata:

- Progetto finalizzato continuità assistenziale quote aggiuntive paramtrate Area Dirigenza Medica

Le parti ritengono opportuno, in continuità con l'anno precedente, valorizzare l'impegno e la gravosità dell'attività prestata dal personale della dirigenza medica nel garantire la continuità assistenziale – assicurata attraverso un accesso sinergico al servizio di guardia diurna, notturna e festiva sia divisionale che interdivisionale, alla pronta disponibilità sia sostitutiva che integrativa – in rapporto alla attività garantita per sostenere le strategie aziendali definite in sede di programmazione e attribuite alle singole equipe in esito alla contrattazione di Budget con l'assegnazione degli obiettivi annuali.

Il budget destinato al finanziamento del progetto finalizzato in argomento per l'anno 2020 è di €. 357.204 finanziato dalle disponibilità confluite a consuntivo del Fondo della Retribuzione di Risultato 2019, provenienti dai resti non spesi dal Fondo della Retribuzione di Posizione 2019 e dal Fondo Disagio 2019, come sopra esposto all'art. 7 del presente accordo.



La gravosità del servizio di guardia viene graduata per tutte le articolazioni organizzative, su cinque livelli, in relazione a parametri che consentono di esprimere anche il riconoscimento economico aggiuntivo della quota di retribuzione di risultato.

Tali quote aggiuntive parametrare sono comunque espressione della complessiva attività svolta dalla equipe per la realizzazione degli obiettivi assegnati in sede di Budget e pertanto devono essere considerate all'interno della valutazione annuale complessiva della retribuzione di risultato.

La quota viene definita con riferimento alla gravosità relativa alle seguenti tipologie di attività con un parametro applicato ai componenti dell'equipe secondo l'attività normalmente svolta:

TIPOLOGIA ATTIVITA' PRESTATATA	PARAMETRO	QUOTA MENSILE
UO con sola attività diurna	0,50	50
UO con attività diurna e copertura delle emergenze con Pronta Disponibilità	0,55	55
UO con attività sulle 24h, garantita dal servizio di guardia	0,65	65
UO con attività sulle 24h, garantita dal servizio di guardia e servizio di Pronta Disponibilità	0,75	75
UO con attività sulle 24h, nell'area dell'emergenza urgenza (Pronto Soccorso e 118)	0,825	82,5
UO con attività sulle 24h, garantita dal servizio di guardia e servizio di Pronta Disponibilità nelle strutture di anestesia e rianimazione e sale operatorie	0,825	82,5
UO con attività sulle 24h, garantita dal servizio di guardia con numerosità di pazienti assistiti superiore a 50 posti letto	0,85	85

Il budget complessivo di spesa per il Progetto in argomento è limitato a complessivi € 357.204; resta fermo quanto stabilito in relazione agli obiettivi di budget e della relativa percentuale di valutazione.

Le quote vengono corrisposte in un'unica soluzione nel mese di marzo 2021 dopo valutazione positiva da parte dell'OAS.

- Quote aggiuntive a saldo Area Dirigenza Veterinaria

Le parti concordano che le somme residue dell'anno 2019 dei Fondi del trattamento economico accessorio dell'area della Dirigenza Veterinaria, siano destinate al riconoscimento di una quota tantum di retribuzione di risultato, finalizzata al riconoscimento dell'impegnativa attività lavorativa prestata nel corso del 2020 per garantire il recupero degli indici di attività dell'area veterinaria, per rispondere concretamente alla revisione della programmazione regionale al termine della fase iniziale dell'emergenza pandemica.

Le quote integrative da liquidare una tantum (€ 240 mensili per 12 mesi per ogni Dirigente Veterinario) con la ripartizione dei risparmi suddetti in relazione all'unità di Dirigenti Veterinari a tempo indeterminato in servizio nell'anno 2020 tenuto conto del periodo di attività svolta, saranno corrisposte nel mese di marzo 2021 previa valutazione positiva da parte dell'OAS.

Il budget destinato al finanziamento del progetto finalizzato in argomento per l'anno 2020 è di € 71.462 finanziato dalle disponibilità confluite a consuntivo del Fondo della Retribuzione di Risultato 2019, provenienti dei resti non spesi dal Fondo della Retribuzione di Posizione 2019 e dal Fondo Disagio 2019, come sopra esposto all'art. 7 del presente accordo.

- Quota integrativa obiettivi organizzativi Area della Dirigenza Sanitaria

Le parti concordano di finalizzare i resti provenienti dalla gestione dei tre fondi contrattuali dell'anno 2019, quantificati come sopra detto in € 48.955, con la realizzazione di Progetti speciali come di seguito descritto.



Accanto al sistema della Produttività Collettiva risorsa la cui entità generale è preliminarmente collegata alla percentuale di raggiungimento delle finalità definite nel Piano Annuale degli Obiettivi ed aperta a tutti i dirigenti, le finalità del sistema premiante sono perseguite, in via complementare, anche con il sistema della Produttività Individuale, quale risorsa destinata al finanziamento di "**Progetti speciali**"

Si tratta di progetti che hanno il carattere di innovazione, realizzano nuovi servizi ed attività o consolidano la funzionalità di quelli preesistenti in situazioni di profonda riorganizzazione, migliorano le modalità di erogazione di servizi preesistenti o, in casi eccezionali, sono finalizzati al recupero di situazioni di arretrato.

Per tali progetti la partecipazione è riservata ai dirigenti sono individuati dal Responsabile della struttura proponente ciascun progetto che riconosce l'apporto individuale e valorizza la quota incentivante.

La progettualità correlata agli incentivi individuali è il presupposto per rendere esplicito il valore associato all'apporto offerto da ciascun collaboratore ai risultati ottenuti ed al miglioramento dei servizi, apprezzandone il rendimento e le caratteristiche professionali.

Tale concezione pone una forte attenzione non solo alla progettazione del sistema affinché esso possa risultare funzionale rispetto alle specificità degli obiettivi prefissati, ma anche agli elementi strumentali e di processo che ne garantiscono la corretta applicazione, secondo un approccio trasparente che assicuri criteri omogenei e definisca con chiarezza regole, responsabilità e ruoli.

Nell'ambito delle azioni di riorganizzazione affidate quali obiettivi ai Dipartimenti/Servizi sotto indicati nella concertazione del Budget per l'anno 2020 sono individuate le seguenti linee di intervento da attivare nel corso del corrente anno:

Contenuti dei progetti speciali:

La finalizzazione delle risorse economiche destinate al riconoscimento della produttività individuale è articolata secondo la seguente progettualità:

DIPARTIMENTO SALUTE MENTALE – DIPARTIMENTO CURE PRIMARIE – DIPARTIMENTO SANITA' PUBBLICA- DIPARTIMENTI IN STAFF:

Attivazione straordinaria Servizio di assistenza telefonica e telematica AGLI OPERATORI SANITARI E SOCIO-SANITARI durante la pandemia Covid-19

A causa dell'emergenza sanitaria dovuta alla pandemia da Covid-19, i servizi psicologici dell'AUSL predispongono un piano di supporto psicologico per la popolazione sanitaria sottoposta a grave stress, attraverso l'attivazione di una linea telefonica riservata ai bisogni degli operatori sanitari e socio-sanitari (ospedalieri, strutture residenziali e territoriali).

- Modalità di sviluppo della attività progettuale:

- Pubblicazione delle informazioni per l'accesso ai numeri dedicati sulla pagina web aziendale
- pubblicazioni di consigli e materiali utili alla gestione delle principali emozioni e reazioni negative sulla pagina web aziendale
- Counselling telefonico e telematico
- compilazione settimanale del data base regionale sugli accessi al servizio

DIPARTIMENTO DELLE BIOTECNOLOGIE, TRASFUSIONALE E LABORATORIO

Supporto al personale medico nelle richieste di acquisizione di nuovi dispositivi medici sul portale regionale.

SERVIZIO ASSISTENZA FARMACEUTICA OSPEDALIERA E TERRITORIALE

Supporto operativo agli approvvigionamenti e distribuzione farmaci e dispositivi medici:

Durante l'emergenza epidemiologica i Farmacisti sono coinvolti in una articolata attività di revisione organizzativa per le attività sottoelencate al fine di contrastare gli effetti della infezione da Covid 19:

- approvvigionamento di farmaci e dispositivi medici, anche carenti sul territorio nazionale e reperiti all'estero, a pazienti colpiti dal virus Covid 19;
- distribuzione diretta di farmaci a pazienti colpiti da COVID 19 anche con l'ausilio della Croce Rossa;
- distribuzione vaccini Fluarix Tetra in DPC.

Procedure di riconoscimento:

Le azioni per la realizzazione dei progetti azioni sono sviluppate e specificate nei contenuti e nei tempi da parte dei Direttori di Dipartimento e di Unità Operativa, a cui spetta il compito di rendere esplicito il valore associato all'apporto offerto da ciascun dirigente, prima in sede di richiesta e successivamente ai risultati ottenuti, apprezzandone il rendimento e l'apporto professionale, tenuto conto del sistema di valutazione delle performances adottato in Azienda.

Il Direttore di Dipartimento/U.O. individua i fattori di partecipazione che corrispondono a quote individuali attribuite una tantum che premiano il particolare impegno lavorativo secondo una graduazione economica articolata su tre livelli di coinvolgimento, di seguito indicati, tenuto conto dell'apporto individuale alla realizzazione dell'obiettivo.

Fattore	Quota 2020
1	€. 650
2	€. 800
3	€. 1.200

Il finanziamento a disposizione, per le attività dell'anno 2020, è attribuito per Dipartimento/Unità Operativa in conformità alla strategia e al tempogramma delle azioni da porre in essere per la realizzazione dei progetti secondo i seguenti importi:

Area Psicologica	€. 26.000
Area Farmaceutica	€. 17.000
Area Biotecnologica	€. 5.500

Hanno diritto all'attribuzione di una quota tutti i Dirigenti dell'Area sanitaria che hanno superato il periodo di prova e risultano effettivamente in servizio nell'anno 2019, in quota parte per il periodo svolto.

Tale progetto sarà sottoposto alla valutazione dell'Organismo Aziendale di Supporto al Nucleo di Valutazione per la verifica della rispondenza dell'attività svolta dai Dirigenti interessati rispetto ai criteri di e ai principi che hanno giustificato l'attivazione e il riconoscimento del progetto in argomento.

Le quote individuali sono attribuite in relazione alla realizzazione del progetto secondo l'impostazione data dai Direttori, alla incisività dell'apporto offerto e saranno liquidate entro il 2020, previa valutazione da parte dell'OAS e verifica della disponibilità del finanziamento.

Le quote vengono corrisposte in un'unica soluzione, in relazione all'esito della valutazione positiva da parte dell'OAS entro il mese di marzo 2021.

Art. 12

FONDO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO LEGATO ALLE CONDIZIONI DI LAVORO

I Fondi del trattamento economico accessorio di tutte le Aree Contrattuali dell'anno 2020 che rappresentano, nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017, il limite massimo del finanziamento Fondo anno 2020 per il finanziamento per i compensi del lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, è determinato come di seguito indicato:

- fondo di cui all'art. 96 CCNL 19/12/2019 €. **2.352.128,86**.

All'interno di detto importo sono confluite le risorse stanziare dalle sotto elencate disposizioni normative secondo le quote di riparto definite dalla RER con delibere n. 469 del 11/5/2020 e n. 815 del 06/07/2020:

- Art. 1 co. 435 e 435 bis della legge n. 205/2017 e s.m.i: € **19.982** per l'anno 2019
- Art. 1 co. 435 e 435 bis della legge n. 205/2017 e s.m.i: € **12.737** per l'anno 2020
- Art. 1 co. 1 del D.L. 18/2020 conv. in legge n. 27/2020: € **104.700** per l'anno 2020
- Art. 2 co. 10 del D.L. 34/2020 conv. in legge n. 77/2020: € **68.675** per l'anno 2020.

Nell'ipotesi in cui venga rinnovato il Contratto Collettivo Nazionale si procederà alla rideterminazione del Fondo per l'anno 2020 e, qualora ne ricorreranno i presupposti, si provvederà altresì ad applicare le disposizioni previste dall'art. 9 quinquies del D.L. 78/2015 convertito con Legge n. 125/2015.

Le parti confermano le modalità di utilizzo concordate con i precedenti accordi sindacali sulle materie afferenti al Fondo in oggetto.

Le parti concordano (ex ante), sin d'ora che le quote che risulteranno a consuntivo non spese nel corso del corrente anno sui Fondi di Risultato, Posizione e Condizioni di Lavoro sono destinate ad integrare la disponibilità del Fondo di Risultato anno 2020 e, per la parte eventualmente non spesa, a favore del Fondo di Risultato anno 2021.

ART. 12
Norma finale
Resti dei tre Fondi

Le parti concordano inoltre (ex ante), sin d'ora che le quote che risulteranno a consuntivo non spese nel corso del corrente anno sui Fondi per la Retribuzione di Risultato, Fondo per la remunerazione delle particolari condizioni di lavoro e il Fondo del Retribuzione di Posizione sono state destinate ad integrare la disponibilità del Fondo di Retribuzione di Risultato anno 2020 e, per la parte eventualmente non spesa, saranno utilizzate per il finanziamento del Fondo di Risultato anno 2021.

Siglato il 23.12.2020.

LETTO, CONFERMATO E SOTTOSCRITTO:

LA DIREZIONE:

LE OO.SS. AREA DIRIGENZA SANITARIA:

Mario Ciofi

ANAPAO ASSOMED
Autunno 2020

FRCCIL
W.C.

FASFO-FINARO
Enrico

FASFO AUP
one M

AAROI EMAC
poli pi

CIMO-FESMED
Mario
Mario Sant

FASFO SUR
Spew Red

CIMO
Mario

FUM
Chome Bonelli

Leonardo alla UN PL

F.A.S.S.I.D.

Federazione AIPaC – AUIPI – SIMeT – SINAFO – SNR – Dirigenti

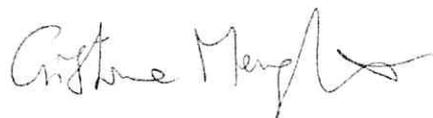
ACCORDO 2020 PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO AREA DELLA DIRIGENZA SANITARIA

DICHIARAZIONE A VERBALE :

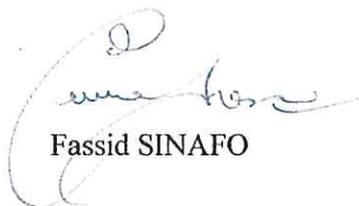
La O.S. FASSID NELLA SUA COMPONENTE EX AREA III (DIRIGENZA SANITARIA NON MEDICA) firmataria del presente accordo aziendale sottoscrive il medesimo per l'anno 2020 esclusivamente per quanto attiene alle modalità di distribuzione del Fondo medesimo, mentre sottolinea di essere in completo disaccordo con l'Amministrazione dell'Azienda USL di Ferrara per quanto riguarda le modalità di costituzione del Fondo ex Dirigenza Sanitaria non medica, che non sono rispettose della normativa vigente in materia e che non tengono conto dell'interpretazione autentica ex art. 61 del CCNL dell'08.06.2000.

L'Azienda utilizza modalità dettate dalla RER già nel 1991, che penalizzano fortemente tutte le figure professionali appartenenti alla Dirigenza Sanitaria e prive di validità, in quanto già giudicate inammissibili dal Consiglio di Stato Sezione quarta n° 806 del 15.04.1994, giudizio confermato anche dalla sentenza n°18463/2012 della Corte di Cassazione e dalla recente sentenza n° 46 del 09/06/2020, del Tribunale di Ferrara, sezione Lavoro.

Ferrara, 23/12/2020



Fassid AUIPI



Fassid SINAFO

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Parere sull'ipotesi di contrattazione integrativa

In data 29/01/2021 alle ore 09:30, si è riunito, previa convocazione a mezzo posta elettronica del 20/01/2021 presso la sede dell'Azienda USL di Ferrara, via Cassoli 30, il Collegio sindacale, per esprimere il parere sull'ipotesi di contrattazione integrativa.

La contrattazione integrativa, prevista dall'articolo 8 del C.C.N.L. è stata regolarmente attivata.

Le risorse finanziarie sono state determinate sulla base dei parametri stabiliti dal:
C.C.N.L. 19 DICEMBRE 2019 AREA SANITA'

Pertanto, il Collegio sindacale:

- considerato che l'individuazione delle risorse disponibili è stata effettuata correttamente;
- tenuto conto che il contratto integrativo è stato predisposto in conformità alle vigenti disposizioni;
- l'onere scaturente dalla contrattazione risulta integralmente coperto dalle disponibilità;
- esaminato il prospetto di calcolo del fondo e del relativo piano di riparto? Si
- vista la relazione tecnico-finanziaria del Direttore Amministrativo n. 2946 del 19/01/2021 ? Si
- vista la relazione illustrativa al contratto integrativo n. 2946 del 19/01/2021 ? Si

ESPRIME

parere favorevole in ordine alla certificazione di compatibilità economico-finanziaria, di cui all'art. 40-bis del

Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165

Eventuali ulteriori osservazioni:

L'Azienda ha sottoposto al Collegio Sindacale, con nota PG 2946 del 19.01.2021, l'ipotesi di accordo decentrato sulla "RETRIBUZIONE DI RISULTATO 2020 - AREA DIRIGENZA SANITARIA" siglato il 23.12.2020, nonché la Relazione Tecnico-Finanziaria, che definisce puntualmente la costituzione del Fondo in esame per l'anno 2020.

Il Collegio, sulla base di quanto rappresentato nella citata Relazione, ritiene di certificare positivamente il Fondo "Retribuzione di Risultato" Anno 2020 dell'Area di riferimento, tenuto conto che è stato rispettato il limite 2016 previsto dall'articolo 23, comma 2 del Decreto legislativo n. 75/2017.