

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

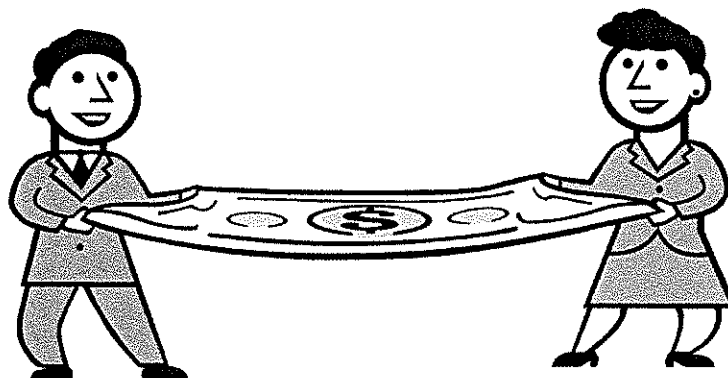
Siglato il 22.12.2020

Area Dirigenza PROFESSIONALE, TECNICA e AMMINISTRATIVA

ACCORDO SINDACALE per la definizione della

RETRIBUZIONE di RISULTATO

- ANNO 2020 -



A seguito del confronto che ha avuto luogo tra
la Direzione Aziendale nelle persone di: (vedi relazione tecnico - illustrativa)
e, per i Rappresentanti Sindacali: (vedi relazione tecnico - illustrativa)

in data 22.12.2020 è stato sottoscritto il seguente accordo nel testo che si allega

**PERSONALE DELL'AREA DELLA DIRIGENZA PROFESSIONALE TECNICA E AMMINISTRATIVA
ACCORDO DECENTRATO PER LA DEFINIZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO**

ART. 1

Campo di applicazione e finalità

1. Le norme contenute nel presente accordo si applicano a tutto il personale dipendente dell'Azienda USIL di Ferrara, nella posizione di Dirigente dell'Area della Dirigenza Professionale Tecnica e Amministrativa, 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. 61 (C.C.N.L. 5/12/1996) "Il finanziamento della retribuzione di risultato";
- Art. 62 (C.C.N.L. 5/12/1996) "La produttività per i Dirigenti del Servizio Sanitario Nazionale";
- Art. 63 (C.C.N.L. 5/12/1996) "Premio per la qualità della prestazione individuale";
- Art. 52 (C.C.N.L. 8/06/2000); Art. 51 (C.C.N.L. 3/11/2005); Art. 4 (C.C.N.L. 5/07/2006); Art. 27 (C.C.N.L. 17/10/2008); Art. 10 (C.C.N.L. 6/05/2010) "Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale";

2) Riferimenti di legge e disposizioni interpretative:

• Decreto Legislativo n. 75 del 25/05/2017 art. 23 comma 2, che di seguito si riporta: "Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 206 è abrogato";

3) Riferimenti contrattazione integrativa aziendale:

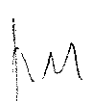
Accordo Decentrato per l'Area della Dirigenza Tecnica, Amministrativa e Professionale, siglato il 24/2/2019, per la definizione della Retribuzione di Risultato - ANNO 2019;

4) Provvedimenti deliberativi aziendali:

Provvedimento deliberativo n. 126 del 30/06/2020;



CISL FP



ART. 3
Fondo di finanziamento

Le parti prendono atto che:

- in applicazione della normativa contrattuale nazionale e regionale in materia, i Fondi contrattuali del trattamento economico accessorio dell'anno 2020 non possono superare il limite del corrispondente importo determinato per l'anno 2016;

- in applicazione della disciplina di cui all'art. 11 del D.L. 35/2019, convertito in Legge n. 60/2019 e s.m.i., la determinazione dei Fondi del trattamento economico accessorio, ricorrendone le condizioni e i requisiti, potrà essere rideterminata successivamente;

- che l'Azienda ha determinato i Fondi del trattamento economico accessorio di tutte le Aree Dirigenziali 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 della retribuzione relativa alla Retribuzione di Risultato anno 2020, come di seguito indicato:

DIRIGENZA RUOLO PROFESSIONALE AMMINISTRATIVO E TECNICO
FONDO ART. 10 CCNL 6 maggio 2010 - II° BIENNIO (2008/2009)
per il finanziamento della retribuzione di risultato
e per la qualità della prestazione individuale

	Consolidato al 31/12/2009	€ 222.974,20
INCREMENTI		
DECURTAZIONI:		
Art. 9, comma 2 bis D.L. 78/10 convertito con Legge 122/10 (applicazione circolare 20/2015 MEF per percentuale di riduzione del personale tra 2010 e 2014 pari a -12,50%)		€. -27.871,77
Art. 1, comma 236 L. 208/2015 (applicazione circolare 20/2015 MEF: variazione non negativa personale 2015-2016: conferma fondi delibere anni precedenti)		€. 0,00
	Totale anno 2017	€. 195.102,43
	Trasferimento cessione ramo d'azienda annualizzazione anno 2019	€. 5.166
	Totale provvisorio anno 2020	€. 201.990,43

Il Fondo per la Retribuzione di Risultato è determinato in via provvisoria per l'anno 2020, in €.
201.990,43.

ART. 4
Fondo di finanziamento spendibile nel 2019

Tenuto conto che, a consuntivo dell'anno 2019 non si sono determinati **residui** relativi alla gestione delle risorse, le parti concordano (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 Risultato anno 2020 e, per la parte eventualmente non spesa, a favore del Fondo del Risultato anno 2021.

Quanto sopra è in applicazione della Circolare n. 16 del 2/05/2013 e della Circolare n. 15 del 30/04/2014 della Ragioneria dello Stato che consentono, con specifiche clausole degli accordi integrativi formalmente concordate dai rappresentanti dell'Azienda con i rappresentanti delle OO.SS., di destinare a programmi e progetti dell'anno successivo quanto definitivamente non utilizzato dei Fondi Posizione, Condizioni di Lavoro e Risultato dell'anno precedente.

Per l'Area della Dirigenza Tecnica, Professionale e Amministrativa, pertanto il Fondo iniziale anno 2020 determinato in via provvisoria ammonta ad €. 201.990,43.

Nell'ipotesi in cui venga rinnovato il Contratto Collettivo Nazionale si procederà alla rideterminazione del Fondo per l'anno 2020.

[Handwritten signature]
CISL FP

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ART. 5

Assegnazione degli Obiettivi e valutazione 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.

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. In tale piano 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, i 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.

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

L'CAS 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.

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

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

Per una individuazione analitica degli obiettivi assegnati alle strutture 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

SP CISL FP

elle

ju

pu

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 2019.

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


E' confermato l'ammontare della quota individuale da erogare in due fasce al personale dirigente a tempo indeterminato dell'Area della Dirigenza Tecnica Professionale e Amministrativa, secondo gli importi già definiti nel corrispondente Accordo 2010 (€ 5.424 annui).

E' confermata l'erogazione di una quota mensile a favore di tale personale dirigente nella misura del 50% dell'intera quota individuale spettante.

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 di € 2.712 lordi/annui è articolata come di seguito specificato: percentuale del 40% in relazione al raggiungimento degli obiettivi di budget annuali definiti a seguito di negoziazione (previa valutazione del raggiungimento da parte dell'OAS) e percentuale del 10% correlata all'esito del contributo individuale alla performance organizzativa.

La suddetta quota viene posta in liquidazione entro la fine del primo semestre 2021, compatibilmente con la verifica del raggiungimento degli obiettivi e della valutazione individuale.

GA CISLFP 





Ai nuovi dirigenti assunti a tempo indeterminato, la quota individuale spettante è erogata dopo il superamento del periodo di prova;

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 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

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 (Retribuzione di risultato) 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 dipendenti, le finalità del sistema premiante sono perseguite, in via complementare, anche con il sistema della Produttività Speciale, quale risorsa destinata al finanziamento di "Progetti finalizzati".

Si tratta di progetti che hanno il carattere di innovazione, realizzano nuovi servizi ed attività, 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 ad un numero limitato di dipendenti che sono individuati dal Responsabile apicale della struttura proponente ciascun progetto.

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 dell'Area Tecnica Professionale e Amministrativa del 08/06/2000 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. 52, comma 4, lett. c);
- art. 50, comma 5;
- art. 51, comma 2.

L'andamento di spesa delle quote accessorie finanziate dalle risorse dei Fondi della contrattazione integrativa, tenuto conto della graduazione della retribuzione degli incarichi di cui all'Accordo Integrativo Aziendale per la Retribuzione di Posizione anno 2020, evidenzia una previsione di spesa per l'anno corrente che viene di seguito rappresentata:

22 C/SL FP me

nu

nu

	FONDI PROVVISORI 2020	TOTALE SPESA	PREVISIONE RESTI NON SPESI
POSIZIONE	698.733	536.003	162.730
DISAGIO	30.242	9.890	20.352
RISULTATO	201.990	137.500	64.490
Totali colonna	922.128	890.119	247.572

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

- **Progetti Finalizzati di interesse strategico aziendale**

Finanziamento dei progetti finalizzati: 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 integrato dalle risorse provenienti e confluite in tale Fondo, a consuntivo, dal Fondo per la remunerazione delle particolari condizioni di lavoro e dal Fondo per la retribuzione della posizione come concordato al precedente art. 4 del presente accordo.

Il budget destinato al finanziamento dei progetti finalizzati di interesse strategico aziendale dell'anno 2020 è di € 20.000 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.

Contenuti dei progetti finalizzati: 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;
- Il progetto deve contenere la proposta di attribuzione delle quote ai singoli partecipanti.

- **Quote di retribuzione di risultato aggiuntive ai Dirigenti dei Servizi Comuni:**

Per quanto riguarda le articolazioni aziendali operanti nei Servizi Comuni Tecnico Amministrativi di cui alle Delibere n. 1/2016 e n. 111/2017, si evidenzia che il presente paragrafo ha la finalità di riconoscere il particolare impegno nel perseguimento degli obiettivi assegnati in sede di trattativa di budget ai Servizi Comuni con particolare riguardo alle figure dirigenziali apicali che hanno rivestito funzioni e responsabilità di incarico di struttura complessa e che a causa di un percorso di riorganizzazione - e non per effetto di valutazioni negative - pur mantenendo una consolidata, alta professionalità, sono stati coinvolti in un processo di derubricazione dell'incarico di posizione.

Le quote definite nell'ambito del presente paragrafo si riferiscono unicamente ai Servizi Comuni Tecnico Amministrativi, così come definiti nell'ambito dell'Accordo Quadro di cui alla Delibera n. 1/2016 e 111/2017 in particolare:

- Servizio Assicurativo
- Servizio Economato e Gestione contratti
- Servizio Gestione del Personale
- Servizio ICT
- Servizio Ingegneria Clinica
- Servizio Tecnico e Patrimonio



GA CISL FP *[signature]* *[signature]* *[signature]* 7

Come sopra rappresentato, l'individuazione delle quote aggiuntive della retribuzione di risultato una tantum, relative a diverse tipologie di responsabilità rivestite nella partecipazione agli obiettivi monitorati mensilmente, sono determinate come di seguito rappresentato nei rispettivi Servizi Comuni dell'Azienda:

TIPOLOGIA INCARICO	Retribuzione di risultato: quota integrativa una tantum per obiettivi mensili
Struttura Complessa Servizio Comune	2.000
Ex Struttura Complessa Servizio Comune	2.000

Le quote, che complessivamente portano ad una spesa di **€ 12.000**, vengono corrisposte in un'unica soluzione, dopo la chiusura, a fine anno, della valutazione degli obiettivi mensili di cui alla nota prot. 4856/2019, sulla base dei risultati ottenuti e della realizzazione degli obiettivi stessi monitorati dall'OAS e saranno corrisposte nel mese di marzo 2021.

- Progetto speciale - quota integrativa, una tantum, correlata all'attività per fronteggiare l'emergenza pandemica da COVID-19

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 con una quota una tantum di retribuzione di risultato.

Le parti concordano di finalizzare le risorse di cui al punto precedente in coerenza con le esigenze straordinarie derivanti dall'emergenza epidemiologica tenendo conto del grado di responsabilità rivestito nella gestione dei percorsi organizzativi attivati per fronteggiare l'emergenza epidemiologia con l'individuazione delle quote sotto riportate:

Dirigenti di Struttura Complessa	€ 1.800
Dirigenti di Struttura Semplice	€ 1.500
Dirigenti con incarico di natura professionale	€ 1.000

Il budget destinato al finanziamento del progetto sopra esposto di € 40.000 finanziato dalle risorse spendibili sul Fondo della Retribuzione di Risultato.

L'erogazione della quota incentivante, riservata al solo personale a tempo indeterminato, avviene al termine delle attività previste dal progetto, in rapporto alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo, valutata dall'Organismo Aziendale di Supporto al Nucleo di Valutazione e sarà corrisposta nel mese di marzo 2021.

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, attualmente stimate in € 175.572, 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.

FP
CISL FP

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ART.8

FONDO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO LEGATO ALLE CONDIZIONI DI LAVORO

Le parti prendono atto che:

- in applicazione della normativa contrattuale nazionale e regionale in materia, i Fondi contrattuali del trattamento economico accessorio dell'anno 2020 non possono superare il limite del corrispondente importo determinato per l'anno 2016;

- in applicazione della disciplina di cui all'art. 11 del D.L 35/2019, convertito in Legge n. 60/2019 e s.m.i, la determinazione dei Fondi del trattamento economico accessorio, ricorrendone le condizioni e i requisiti, potrà essere rideterminata successivamente;

- che il Fondo del trattamento economico accessorio legato alle condizioni di lavoro dell'Area della Dirigenza PTA, rappresenta, nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 23, comma 2 del D.Lgs. 75/2017, il limite massimo del finanziamento della retribuzione relativa alla Retribuzione delle Condizioni di Lavoro anno 2020, come di seguito indicato:

DIRIGENZA RUOLO PROFESSIONALE AMMINISTRATIVO E TECNICO
FONDO ART. 9 CCNL 6 maggio 2010 - II° BIENNIO (2008/2009)
per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro

ANNO 2020

	CONSOLIDATO AL 31/12/2009	€ 24.462,50
INCREMENTI		
/		
DECURTAZIONI:		
Art. 9, comma 2 bis D.L. 78/10 convertito con Legge 122/10 (applicazione circolare 20/2015 MEF per percentuale di riduzione del personale tra 2010 e 2014 pari a -12,50%)		€. -3.057,81
Art. 1, comma 236 L. 208/2015 (applicazione circolare 20/2015 MEF: variazione non negativa personale 2015-2016: conferma fondi delibere anni precedenti)		€ 0,00
Totale provvisorio anno 2020		€. 21.404,69

Il fondo di cui all'art. 9 CCNL 06/05/2010 – Il biennio 2008/2009 – per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro è determinato provvisoriamente per l'anno 2020 in € 21.409,69.

Ad integrazione di detto importo sono confluite le risorse stanziare dalle sotto elencate disposizioni normative secondo le quote di riparto definite dalla RER con delibera n. 815 del 06/07/2020:

- Art. 2 co. 10 del D.L. 34/2020 conv. in legge n. 77/2020: € 8.837,00 per l'anno 2020.

Pertanto la disponibilità economica sul Fondo Condizioni di Lavoro e Disagio anno 2020 è di complessivi € 30.241.

Nell'ipotesi in cui venga rinnovato il Contratto Collettivo Nazionale si procederà alla rideterminazione del Fondo per l'anno 2020.

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

Quanto sopra è in applicazione della Circolare n. 16 del 2/05/2013 e della Circolare n. 15 del 30/04/2014 della Ragioneria dello Stato che consentono, con specifiche clausole degli accordi integrativi formalmente concordate dai rappresentanti dell'Azienda con i rappresentanti delle OO.SS., di destinare a programmi e progetti dell'anno successivo quanto definitivamente non utilizzato dei Fondi Posizione, Condizioni di Lavoro e Risultato dell'anno precedente.

GA CISL FP

[Signature]

[Signature]

ART. 9
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 le remunerazione delle particolari condizioni di lavoro e il Fondo del Retribuzione di Posizione sono destinate ad integrare la disponibilità del Fondo di Retribuzione di Risultato anno 2020 e, per la parte eventualmente non spesa, a favore del Fondo di Risultato anno 2021.

Quanto sopra è in applicazione della Circolare n. 16 del 2/05/2013 e della Circolare n. 15 del 30/04/2014 della Ragioneria dello Stato che consentono, con specifiche clausole degli accordi integrativi formalmente concordate dai rappresentanti dell'Azienda con i rappresentanti delle OO.SS., di destinare a programmi e progetti dell'anno successivo quanto definitivamente non utilizzato dei Fondi Posizione, Condizioni di Lavoro e Risultato dell'anno precedente.

Sigilato il 22.12.2020

LA DIREZIONE AZIENDALE

Luca Rossi

LE OO.SS. AREA DIRIGENZA P.T.A.

Luca Rossi Cisl FP
Luca Rossi FPCAL
Luca Rossi FEDIR

DICHIARAZIONE SINDACALE

Le OO.SS. firmatarie del presente accordo sono impegnate ad attivare un tavolo di confronto con la Direzione Aziendale fin da gennaio 2021, sui nuovi Fondi contrattuali e sulle materie previste dal nuovo CCNL.

Luca Rossi Cisl FP
Luca Rossi FEDIR
Luca Rossi CIL FEL

Luca Rossi FPCAL

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 4 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. 17 OTTOBRE 2008 AREA DIRIGENZA SANITARIA, PROFESSIONALE, TECNICA E AMMINISTRATIVA DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

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. 2013 del 14/01/2021 ? Si
- vista la relazione illustrativa al contratto integrativo n. 2013 del 14/01/2021 ? 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 2013 del 14.01.2021, l'ipotesi di accordo decentrato sulla "RETRIBUZIONE DI RISULTATO 2020 - AREA DIRIGENZA PROFESSIONALE, TECNICA E AMMINISTRATIVA" siglato il 22.12.2020, 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.