



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

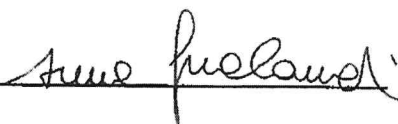
Area delle Funzioni Locali – Dirigenza PTA

**Accordo aziendale per la determinazione provvisoria delle quote della
Retribuzione di Posizione e Retribuzione di Risultato
Anno 2024**

Azienda Unitaria Sanitaria Locale di Ferrara:

Direttore Amministrativo:

Dr.ssa Anna Gualandi

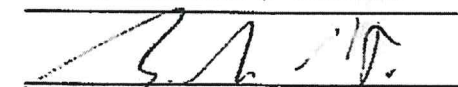


Organizzazioni Sindacali:

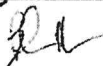
FEDIRETS



CISL



FP CGIL



UIL FPL

U.N.S.C.P.

Sigla della Pre-Intesa: 04.07.2024

Parere Collegio Sindacale: 16.07.2024

Sottoscrizione definitiva: 18.07.2024
(a conferma integrale contenuti Pre-Intesa allegata)

PRE-INTESA

con le OO.SS. del personale della AREA DELLE FUNZIONI LOCALI per la

DETERMINAZIONE PROVVISORIA DELLE QUOTE DI RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2024

PREMESSO che le Parti intendono valorizzare gli istituti del trattamento accessorio quale strumento di valorizzazione degli incarichi, tenendo conto delle articolazioni aziendali e in base alla rilevanza delle funzioni e delle connesse responsabilità, nonché di valorizzazione della performance organizzativa e individuale;

VISTO il CCNL 17 dicembre 2020, con particolare riferimento alla Sezione III - Dirigenti Amministrativi, Tecnici e Professionali - e, nello specifico, alle relative disposizioni in materia di definizione dei fondi contrattuali:

- art. 90 (Fondo Retribuzione di Posizione),
- art. 91 (Fondo Retribuzione di Risultato e altri trattamenti accessori);

NELLE MORE della delibera di costituzione provvisoria dei fondi contrattuali, in fase di formalizzazione ai sensi del CCNL su richiamato, tenuto conto che tuttora non è ancora concluso l'iter di formale sottoscrizione del nuovo CCNL della medesima Area negoziale;

DATO ATTO che gli accordi sindacali aziendali sulla materia in oggetto, per il periodo 01.01.2023 - 31.12.2023, sono stati formalizzati con:

- firma preintesa in data 28.12.2023,
- parere Collegio sindacale in data 30.01.2024;
- definitiva sottoscrizione in data 31.01.2024

in esito al percorso di contrattazione integrativa previsto dagli articoli 7, 8, 66 del CCNL 17 dicembre 2020;

CONSIDERATA la necessità di definire le quote di Retribuzione di Posizione e di Retribuzione di Risultato da attribuire dal 01.01.2024, in via provvisoria, nelle more della definitiva costituzione dei fondi contrattuali di cui ai citati articoli 90 e 91 del CCNL 17 dicembre 2020 e dell'avvio della contrattazione integrativa a valere sull'anno 2024;

LE PARTI

- 1) CONDIVIDONO di destinare IN VIA PROVVISORIA al personale dell'Area delle Funzioni locali le quote di Retribuzione di Posizione (RdP) e di Retribuzione di Risultato (RdR) già definite con gli Accordi sindacali aziendali per l'anno 2023, nelle more della determinazione definitiva dei fondi contrattuali ai sensi degli articoli 90 e 91 del CCNL 17 dicembre 2020;
- 2) RICHIAMANO, quale parte integrante e sostanziale della presente Intesa, gli Accordi per la determinazione della RdP e RdR anno 2023, già citati in premessa;
- 3) SI IMPEGNANO ad avviare tempestivamente la CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE sui criteri di riparto, determinazione a attribuzione delle quote della RdP e RdR a valere per l'anno 2024.

Ferrara, 04/07/2024

Letto, approvato e sottoscritto

Per la Direzione aziendale



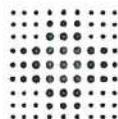
IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
Dott.ssa Anna Gualandi

Per le rappresentanze sindacali



(FEDIRETS)

FEDIR SANITA' Daniela Pedrini




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

Area delle Funzioni Locali - Dirigenza PTA -

Accordo aziendale per la Finalizzazione delle Risorse del Fondo Retribuzione di Posizione - ANNO 2023

Azienda Unità Sanitaria Locale di Ferrara:


Direttore Amministrativo:
Dr.ssa Anna Gualandi




RSU Aziendale

Organizzazioni Sindacali:

FP CGIL



CISL FP



UIL FPL

FEDIR SANITA'

DIREL

DIRER

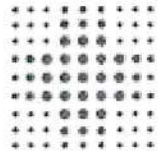
UNSCP

Sigla della ipotesi d'intesa: 28.12.2023

Parere Collegio Sindacale: 30.01.2024

Sottoscrizione definitiva: 31.01.2024

(a conferma integrale contenuti preintesa allegata):



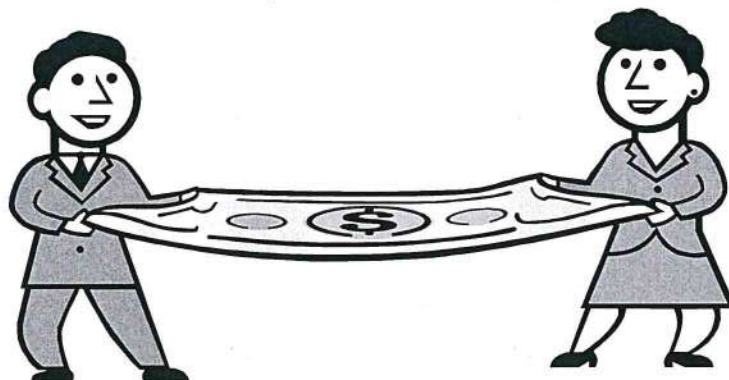
SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Ferrara

Area Dirigenza PROFESSIONALE, TECNICA e AMMINISTRATIVA

IPOSTESI DI ACCORDO SINDACALE per la definizione della

RETRIBUZIONE di POSIZIONE

- ANNO 2023 -



PERSONALE DELL'AREA DELLA DIRIGENZA PROFESSIONALE, TECNICA, AMMINISTRATIVA

ACCORDO DECENTRATO PER LA DEFINIZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

Art. 1

Campo di applicazione e finalità

1. 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 Professionale, Tecnica, Amministrativa, e ha validità per il periodo dal 1/01/2023 al 31/12/2023.

ART. 2

Quadro normativo e negoziale di riferimento

1) Riferimenti contrattuali:

CC.NN.LL. succeduti nel tempo, per l'Area Sanitaria, Tecnica Amministrativa e Professionale:

- C.C.N.L. 5/12/1996 "Quadriennio 1994-1997, CCNL del 8/06/2000 Quadriennio 1998 -2001, CCNL Integrativo del 10.02.2004, CCNL del 3/11/2005 Quadriennio 2002-2005, CCNL del 17/10/2008 Quadriennio 2006-2009 e relativi bienni economici ed in particolare, per quanto riguarda il Fondo:
- Art. 8 (C.C.N.L. 6/05/2010) "Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa";
- Art. 9 (CCNL 5/07/2006) "Fondi per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa";
- Art. 49 CCNL del 3.11.2005 "Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e per l'indennità di direzione di struttura complessa";
- Artt. 50 e 8 del CCNL del 8/06/2000 "Fondi per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento, indennità di direzione di struttura complessa";
- Art. 58 del CCNL 5/12/1996 "Finanziamento della retribuzione di posizione per i Dirigenti nonché dello specifico trattamento economico dei dirigenti di II livello del ruolo sanitario.
- Art. 90 istituzione Fondo retribuzione di posizione (CCNL Funzioni Locali del 17/12/2020)
- Art. 91 istituzione Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori (CCNL Funzioni Locali del 17/12/2020);

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. 208 è abrogato*";



FPCGIL 
CISL FP 

3) Riferimenti contrattazione integrativa aziendale:

Accordo Decentrato per l'Area della Dirigenza Tecnica, Amministrativa e Professionale, siglato in data 27/12/2022, per la definizione della Retribuzione di Posizione - ANNO 2022;

4) Provvedimenti deliberativi aziendali:

Provvedimento deliberativo n. 368 del 14/12/2023 ad oggetto: Determinazione Fondi del trattamento economico accessorio delle Aree della Dirigenza Sanitaria e della Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa – anno 2023”;

Deliberazioni n. 68 del 16/03/2023 dell'Azienda USL di Ferrara e n. 84 del 16/03/2023 dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Ferrara, relative al “Nuovo assetto dipartimentale delle Aziende USL e Ospedaliero-Universitaria di Ferrara” a far data dal 1° giugno 2023;

Deliberazioni n. 151 del 01/06/2023 dell'Azienda USL di Ferrara e n. 163 del 01/06/2023 dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Ferrara relative alla “Istituzione delle nuove Unità Operative e ulteriori disposizioni/integrazioni”;

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 2023 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 dell'Area della Dirigenza Tecnica, Professionale e Amministrativa dell'anno 2023 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 Posizione anno 2023, come di seguito indicato:

FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE, EQUIPARAZIONE, SPECIFICO TRATTAMENTO E INDENNITA' STRUTTURA COMPLESSA (ART. 90 DEL CCNL 17/12/2020)	
Fondo al 31/12/2020	751.571
Ria personale cessato	8.145
Art. 90 co 3 lett.a) Ccnl 16-18 Increment. 338,00 da 1/01/2018	10.478
Incr.dot.org. (mod rami az.li)	41.109
Decurtazioni	
Art.1 c 456 L.147/2013 Decurtazione permanente	101.524
Art.23 c 2 D.Lgs 75/2017 Dec. fondo rispetto limite 2016	568
Altre decurtazioni	
Fondo disponibile anno 2023	709.211

La consistenza del Fondo consente di finanziare interamente l'istituto oggetto del presente Accordo.

Con riferimento alle disposizioni, contenute nei pregressi accordi aziendali in materia di valorizzazione differenziate della retribuzione di posizione, si confermano per l'anno 2023 le suddette valorizzazioni attribuite con precedenti atti.

FPCGIL
CISL FP

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 e altri trattamenti accessori e Posizione sono destinate ad integrare la disponibilità del Fondo della Risultato anno 2023 e, per l'eventuale parte non spesa, a favore del Fondo del Risultato e altri trattamenti accessori anno 2024.

Nell'ipotesi in cui venga rinnovato il Contratto Collettivo Nazionale si procederà alla rideterminazione del Fondo per l'anno 2023.

ART. 4

Quote individuali di retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento economico e indennità di struttura complessa

Per le articolazioni organizzative dei Servizi non qualificati come Servizi Comuni, si concordano per l'ANNO 2023 i valori della Retribuzione complessiva annua lorda di Posizione per gli Incarichi Dirigenziali come risulta dalle seguenti tabelle e fatto salvo quanto stabilito al successivo punto:

TIPOLOGIA INCARICO	Quota individuale ANNUA 2023 (13 mensilità) €	Quota individuale MENSILE 2023 €
Incarico Professionale	7.000	538,46
Programmi e Incarichi di Alta Specializzazione ad Alta Complessità (livello B)	16.571,89	1.274,76
Programmi e Incarichi di Alta Specializzazione (livello A)	13.841,89	1.064,76
Struttura Semplice Dipartimentale (Modulo Organizzativo Dipartimentale)	16.881,00	1.298,53
Struttura Semplice (M.O.)	14.659,25	1.127,63
Struttura Complessa	26.664,50	2.051,11

Gli incarichi elencati nella tabella sotto riportata sono confermati ad esaurimento delle posizioni:

Incarico Professionale > 5 anni o equiparati (ruolo tecnico)	12.174,69	936,51
Incarico Professionale > 5 anni o equiparati (ruolo professionale)	12.174,69	936,51

Ai Dirigenti, rispetto alle posizioni economiche così attribuite, può essere riconosciuta con atto della Direzione Aziendale una valorizzazione differenziata, rispetto ai valori indicati nelle tabelle dell'Accordo, per periodi transitori, in relazione all'affidamento temporaneo di funzioni superiori relative a strutture semplici o complesse sovraordinate.

Le parti si danno reciprocamente atto che, in applicazione dell'art. 56, comma 5 del CCNL Area della Dirigenza S.T.A.P. del 8/06/2000 per quanto attiene i Dirigenti con rapporto di lavoro a tempo determinato instaurato ai sensi dell'art. 15 septies, comma 1, del D.L.gs. 502/92 e s.m.i., la retribuzione di posizione, attribuibile sulla base della graduazione delle funzioni, grava sul bilancio dell'azienda nella parte eccedente il minimo contrattuale.

Per quanto riguarda le articolazioni aziendali operanti nei Servizi Comuni Tecnico Amministrativi si evidenzia che il presente accordo ha la finalità di preparare le condizioni per una perequazione tra i trattamenti delle aziende provinciali.

Si ritiene necessario procedere ad individuare un valore complessivo predeterminato di retribuzione di posizione che già raggruppi al suo interno l'unificata e la variabile aziendale, pertanto per la stessa tipologia di incarico, la quota economica riconosciuta a titolo di retribuzione di posizione sarà dello stesso valore economico indipendentemente da anzianità e valore dell'unificata a ciascuno spettante.

Premesso che, con le deliberazioni sotto richiamate:

-Deliberazioni n. 68 del 16/03/2023 dell'Azienda USL di Ferrara e n. 84 del 16/03/2023 dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Ferrara, relative al "Nuovo assetto dipartimentale delle Aziende USL e Ospedaliero-Universitaria di Ferrara" a far data dal 1° giugno 2023;

-Deliberazioni n. 151 del 01/06/2023 dell'Azienda USL di Ferrara e n. 163 del 01/06/2023 dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Ferrara relative alla "Istituzione delle nuove Unità Operative e ulteriori disposizioni/integrazioni";

FPCGIL
CISL FP

è stato dato avvio al nuovo assetto organizzativo delle aziende provinciali, le quote definite nell'ambito del presente accordo si riferiscono unicamente ai dirigenti dell'area tecnico amministrativa.

Per una completezza di esposizione, si ritiene opportuno specificare la definizione comune di strutture organizzative aziendali.

Una struttura organizzativa è un'articolazione dell'Azienda nell'ambito della quale sono aggregate competenze professionali e risorse (umane, tecnologiche e strutturali) espressamente finalizzate all'assolvimento di definite funzioni – di amministrazione, di programmazione e di committenza, o di produzione di prestazioni e di servizi sanitari – la cui complessità organizzativa (numerosità e variabilità delle risorse professionali, dimensione e sofisticazione del sistema tecnico, costi di produzione) o la cui valenza strategica (interfaccia con istituzioni o organismi esterni all'Azienda, volume delle risorse da allocare, rilevanza del problema, livello di intersectorialità che deve caratterizzare gli interventi) oltrepassano un livello minimo oltre il quale ragioni di efficacia ed efficienza rendono opportuna l'individuazione di una posizione con responsabilità di organizzazione e di gestione delle risorse assegnate.

L'individuazione delle strutture organizzative come sopra definite avviene sulla base del quadro complessivo risultante dalla considerazione congiunta delle seguenti variabili:

- la rilevanza strategica o il grado di priorità di azione che riveste, nel medio – lungo periodo, l'ambito di applicazione prevalente delle competenze e delle risorse cui si intende dare strutturazione;
- la riconducibilità del sistema tecnico (competenze e conoscenze) a discipline definite;
- la natura e l'intensità dei rapporti da intrattenere con soggetti istituzionali esterni all'azienda;
- il grado di intersectorialità, di interdisciplinarietà ed interprofessionalità che è necessario governare per assicurare migliori livelli di efficacia, efficienza e rendimento degli interventi;
- la rilevanza qualitativa e quantitativa delle risorse da allocare/da monitorare/da organizzare/da gestire;
- il livello di autonomia e di responsabilità che è necessario assicurare per un appropriato, efficace ed efficiente assolvimento della funzione.

Le strutture organizzative si distinguono al loro interno in semplici e complesse in relazione alla intensità assunta dalle variabili citate e alla latitudine degli ambiti di autonomia e responsabilità alle stesse conferite dalla configurazione organizzativa aziendale.

I valori individuati con la nuova disciplina produrranno i propri effetti finché non intervengano necessità organizzative che abbiano come conseguenza una rivisitazione degli incarichi di responsabilità come da tabella che segue:

TIPOLOGIA INCARICO SERVIZI COMUNI (ad esaurimento)	RETRIBUZIONE COMPLESSIVA DI INCARICO	
Struttura complessa nei servizi comuni	41.664,32	cui va aggiunta l'indennità di struttura complessa
Strutture semplici nei servizi comuni	15.500	
Incarico di Alta Specializzazione	13.000	
Incarico con anzianità maggiori di 5 anni (ad esaurimento)	10.182	
Incarico Professionale iniziale	7.000	

Tenuto conto che l'istituzione dei Servizi Comuni ha determinato una modifica degli assetti organizzativi con la conseguenza che alcune strutture complesse e semplici dipartimentali sono diventate strutture semplici, si stabilisce che ai Dirigenti titolari di detti incarichi venga garantita la massima conservazione del livello retributivo complessivo poiché la trasformazione del loro incarico è avvenuta per ragioni organizzative e non per valutazione negativa del Dirigente Responsabile.

Si tratta in questi casi di tipologie ad esaurimento e si prevede la seguente retribuzione di incarico:

y

FPCGIL
CIEL FE

Strutture semplici nei servizi comuni ex struttura complessa derubricata	34.317,11
Strutture semplici nei servizi comuni ex Modulo Organizzativo di 1 ^a fascia e Moduli trasferiti da Azienda Ospedaliera di Ferrara	23.389,15

Tenuto conto che la dinamica della spesa delle quote di trattamento economico finanziate dal Fondo della Retribuzione di Posizione lascia prevedere un'economia collegata anche al processo di revisione degli incarichi che viene rappresentata per l'anno 2023 dal seguente quadro riassuntivo:

FONDO DI POSIZIONE PROVVISORIO ANNO 2023	709.211
Previsione di spesa per incarichi + indennità S.C.	655.746
Previsione residuo non speso sul Fondo Posizione 2023	53.465

Qualora intervengano disposizioni legislative nazionali o regionali che modifichino o integrino il quadro normativo di cui in premessa, le parti procederanno a ulteriore confronto per rivedere i contenuti del presente Accordo, fermo restando il rispetto della disponibilità del fondo contrattuale di riferimento

ART. 5
Norma finale
Resti dei Fondi

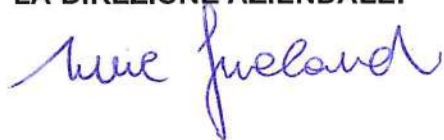
Le parti concordano inoltre (ex ante), sin d'ora che le quote che risulteranno a consuntivo non spese nel corso dell'anno di vigenza del presente accordo corso del corrente anno sui Fondi per la Retribuzione di Risultato e altri trattamenti accessori e il Fondo della Retribuzione di Posizione, sono destinate ad integrare la disponibilità del Fondo di Retribuzione di Risultato e altri trattamenti accessori anno 2023 e, per la parte eventualmente non spesa, a favore del Fondo di Risultato e altri trattamenti accessori anno 2024.

ART. 6
Disposizioni finali

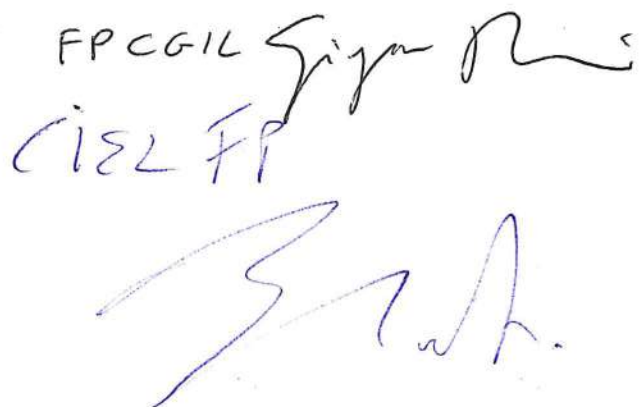
L'Azienda si riserva l'adozione di eventuali ulteriori atti qualora intervengano interventi regionali che ridefiniscano la consistenza dei Fondi in applicazione dell'art. 11, comma 1, del D.L. 35/2019, convertito in Legge n. 60/2019;

Siglato il 28/12/2023

LA DIREZIONE AZIENDALE:



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



DICHIARAZIONE

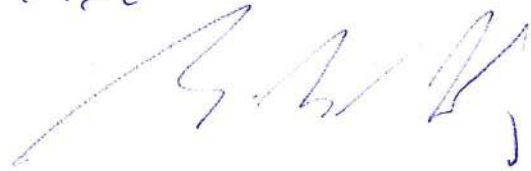
ALLEGATA ALL'ACCORDO SINDACALE AZIENDALE DIRIGENZA P.T.A.

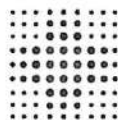
PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE ANNO 2023

Fermo restando il principio di cui all'art. 91 comma 9 CCNL 17.12.2020, rimane inteso che il comma 10, prevedendo la copertura derivante dalla disciplina ex art. 89 del medesimo CCNL, anche in correlazione alla definizione dei nuovi assetti organizzativi aziendali, consente alle aziende di ridurre stabilmente le risorse complessive ex art 91, in misura non superiore al 30% delle stesse, dovrà trovare coordinamento con le disposizioni del nuovo CCNL 2019/21 di integrazione e destinazione dei nuovi fondi contrattuali per il triennio medesimo.

FP CGIL 

FP CISL





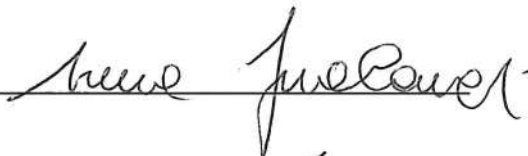
SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Ferrara

Area delle Funzioni Locali - Dirigenza PTA -

Accordo aziendale per la Finalizzazione delle Risorse del Fondo Retribuzione di Risultato - ANNO 2023

Azienda Unità Sanitaria Locale di Ferrara:

Direttore Amministrativo:
Dr.ssa Anna Gualandi



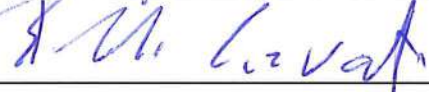
RSU Aziendale

Organizzazioni Sindacali:

FP CGIL



CISL FP



UIL FPL

FEDIR SANITA'

DIREL

DIRER

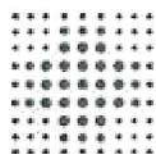
UNSCP

Sigla della ipotesi d'intesa: 28.12.2023

Parere Collegio Sindacale: 30.01.2024

Sottoscrizione definitiva: 31.01.2024

(a conferma integrale contenuti preintesa allegata):



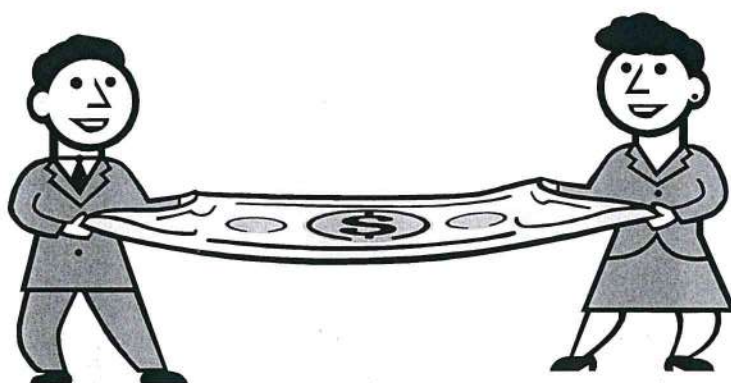
SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Ferrara

Area Dirigenza PROFESSIONALE, TECNICA e AMMINISTRATIVA

IPOSTESI DI ACCORDO SINDACALE per la definizione della

RETRIBUZIONE di RISULTATO

- ANNO 2023 -



**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 USL di Ferrara, nella posizione di Dirigente dell'Area della Dirigenza Professionale Tecnica e Amministrativa, e ha validità per il periodo dal 1/01/2023 al 31/12/2023.

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";
- Art. 90 istituzione Fondo retribuzione di posizione (CCNL Funzioni Locali del 17/12/2020)
- Art. 91 istituzione Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori (CCNL Funzioni Locali del 17/12/2020);

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. 208 è abrogato";*

3) Riferimenti contrattazione integrativa aziendale:

Accordo Decentrato per l'Area della Dirigenza Tecnica, Amministrativa e Professionale, siglato il 27/12/2022, per la definizione della Retribuzione di Risultato - ANNO 2022;

4) Provvedimenti deliberativi aziendali:

Provvedimento deliberativo n. 368 del 14/12/2023 ad oggetto: Determinazione Fondi del trattamento economico accessorio delle Aree della Dirigenza Sanitaria e della Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa - anno 2023";

M

FP GGIC
CISL FP
[Signature]

ART. 3
Fondo di finanziamento

Le parti prendono atto che:

- prendono atto che in data 17/12/2020 è stato sottoscritto il CCNL dell'Area delle Funzioni Locali per il triennio 2016-2018. Il suddetto contratto si applica ai dirigenti amministrativi, professionali e tecnici dell'Area della Sanità;
- in applicazione della normativa contrattuale nazionale e regionale in materia, i Fondi contrattuali del trattamento economico accessorio dell'anno 2022 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 2023 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 e altri trattamenti accessorio anno 2023, come di seguito indicato:

FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E ALTRI TRATTAMENTI ACCESSORI (ART. 91 DEL CCNL 17/12/2020)	
Fondo al 31/12/2020	247.437
Art. 91 co 3 lett.a) Ccnl 16-18 Increment. 559,00 da 31/12/2018	17.329
Incr.dot.org. (mod rami az.li)	6.888
Risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	
Decurtazioni	
Art.1 c 456 L.147/2013 Decurtazione permanente	30.930
Art.23 c 2 D.Lgs 75/2017 Dec. fondo rispetto limite 2016	0
Altre decurtazioni	0
Fondo disponibile anno 2023	240.724

Il Fondo per la Retribuzione di Risultato e altri trattamenti accessori è determinato in via provvisoria per l'anno 2023, in **€. 240.724.**

ART. 4
Fondo di finanziamento spendibile nel 2023


Tenuto conto che, a consuntivo dell'anno 2022, si sono concretizzati dei **residui** relativi alla gestione delle risorse dell'anno **2022** per un importo complessivo di €. 162.284

Le parti richiamano quanto concordato negli incontri precedenti circa l'intenzione comune di destinare al Fondo Retribuzione di Risultato e altri trattamenti accessori dell'anno successivo (2023) quanto definitivamente non utilizzato dei Fondi Posizione, e Condizioni di Lavoro 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 e altri trattamenti accessori e Posizione sono destinate ad integrare la disponibilità del Fondo della Retribuzione di Risultato anno 2023 e, per la parte eventualmente non spesa, a favore del Fondo del Risultato anno 2024.

Per l'Area della Dirigenza Amministrativa, Professionale e Tecnica, il Fondo di Retribuzione di Risultato e altre condizioni di lavoro iniziale determinato in via provvisoria è incrementato, con le modalità stabilite dall'art. 91, comma 9, del CCNL Funzioni Locali del 17/12/2020, dai residui non spesi dei Fondi di Finanziamento dell'Anno 2023, ovvero €. 162.284



FP CGIL
CISL FP


Pertanto il Fondo spendibile per l'Anno 2023 ammonta € 403.008.

Nell'ipotesi in cui venga rinnovato il Contratto Collettivo Nazionale si procederà alla rideterminazione del Fondo per l'anno 2023.

ART. 5
Assegnazione degli Obiettivi e valutazione anno 2023

Tenuto conto delle Linee Guida 1/2022 dell'OIV-SSR, Prot. 0641755.U del 18.07.2022, 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, oggetto di valutazione mensile, sono correlati alle quote mensili di retribuzione di risultato definiti all'art. 6, liquidate previa verifica dell'OAS su base mensile attraverso appositi indicatori.

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

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-2023-contrattazione>.

Valutazione del contributo alla performance organizzativa:

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

y

FP CGIL ✗
CISL FP
✗

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 2023.

La valutazione finale del risultato è riferita ai comportamenti tenuti 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.

ART. 6

Quote individuali di retribuzione di risultato e dinamiche di attribuzione

La retribuzione di risultato correlata agli obiettivi a verifica mensile, agli obiettivi organizzativi di budget a verifica annuale e la retribuzione di risultato collegata alla valutazione individuale sono articolate come di seguito specificato:

- Quota mensile:

- Dirigenti neo assunti–incarichi professionali e incarichi di alta specializzazione è attribuita una quota mensile di € 250 pari ad un importo su base annua di €. 3.000
- Dirigenti con incarichi di struttura semplice e direttori con incarichi di struttura complessa è attribuita una quota mensile di € 290 pari ad un importo su base annua di €. 3.480.

Tali quote mensili sono finanziate con le risorse del Fondo della Retribuzione di Risultato anno 2023.

Quota obiettivi di budget: la quota annua di retribuzione di risultato, da erogarsi una tantum nel mese di giugno 2024, è:

- per i Dirigenti neo assunti–incarichi professionali e incarichi di alta specializzazione, di €. 3.200 lordi/annui, in relazione al raggiungimento degli obiettivi organizzativi di budget a verifica annuale, definiti a seguito di negoziazione (previa valutazione del raggiungimento da parte dell'OAS);
- per i Dirigenti con incarichi di struttura semplice e direttori con incarichi di struttura complessa di €. 3.680 lordi/annui, in relazione al raggiungimento degli obiettivi organizzativi di budget a verifica annuale, definiti a seguito di negoziazione (previa valutazione del raggiungimento da parte dell'OAS);

Tale quota una tantum è finanziata dalle risorse del Fondo di Risultato dell'anno corrente.

Ai nuovi dirigenti assunti, la quota individuale spettante viene 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;

È 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.

FP CGIL
CISL TP

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.

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.

Richiamato l'art. 91, comma 9 del CCNL Area della Dirigenza dell'Area Tecnica Professionale e Amministrativa del 17/12/2020 che consentono di utilizzare temporaneamente sul Fondo della Retribuzioni di Risultato e altri trattamenti accessori dell'anno corrente gli eventuali risparmi dei Fondi del trattamento economico accessorio (Posizione) che annualmente risultassero ancora disponibili a consuntivo, 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 2023 è finanziato da quote parte dei resti provenienti dalla gestione dei Fondi del trattamento economico finanziario dell'anno 2023.

Il budget destinato ai progetti finalizzati di interesse strategico aziendale dell'anno 2023 è di € 10.000 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 previste 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;
- Il progetto deve contenere la proposta di attribuzione delle quote ai singoli partecipanti.

FP CGIL
CISL FP

- Progetti speciali - quota integrativa, una tantum, correlata al raggiungimento di obiettivi speciali di particolare interesse aziendale

Le parti condividono l'esigenza di valorizzazione dell'impegno profuso dai Dirigenti dell'Area tecnica, professionale e amministrativa nel raggiungimento di obiettivi speciali di particolare interesse aziendale articolati secondo le progettuali afferenti le diverse articolazioni organizzative.

I progetti sono così individuati:

Collaborazione all'attività dei progetti di telemedicina
Percorso di unificazione delle aziende sanitarie ferraresi - riorganizzazione funzioni a valenza interaziendale
Costante monitoraggio della gestione e dell'andamento economico finanziario - tavolo dei gestori
Attività per l'attuazione del PNRR - rispetto del Cronoprogramma e delle scadenze Milestones
Monitoraggio mensile del budget assegnato alle strutture private accreditate
Supporto avvio Gaac in AOU FE attraverso attività di affiancamento ed empowerment delle competenze
Miglioramento accesso strutture e servizi sanitari

e saranno sottoposti all'OAS per essere convalidati sul format aziendale.

In una logica di massima collaborazione fra le due aziende sanitarie provinciali, finalizzata alla omogeneizzazione di tutte le procedure in una prospettiva dell'unificazione delle aziende, le parti intendono supportare l'impegno dei Dirigenti dell'Area in argomento e sostenere specifiche iniziative progettuali comuni fra le due realtà.

Le parti condividono di finanziare i progetti speciali per i quali sarà liquidata ai Dirigenti di Azienda USL una quota integrativa di risultato, corrisposta una tantum, correlata al raggiungimento di obiettivi di particolare interesse aziendale

Le parti condividono di articolare le quote di retribuzione di risultato, da erogare una tantum, tenendo conto del grado di responsabilità rivestito nel raggiungimento degli obiettivi, come di seguito riportato:

Dirigenti di Struttura Complessa	€. 4.500
Dirigenti di Struttura Semplice	€. 4.000
Dirigenti con incarico di natura professionale	€. 3.500

Il budget destinato al finanziamento del progetto sopra esposto di € 138.000 finanziato dalle risorse derivanti dai resti non spesi dell'anno precedente.



L'erogazione della quota, 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 successivo all'erogazione delle relative ad obiettivi di budget e valutazione individuale.

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 e trattamenti accessori e Posizione sono destinate ad integrare la disponibilità del Fondo di Risultato e condizioni di lavoro anno 2023 e, per la parte eventualmente non spesa, a favore del Fondo di Risultato e condizioni di lavoro anno 2024.

Le parti condividono l'importanza di coinvolgere, sostenere e premiare l'impegno di tutti i Dirigenti dell'Area contrattuale in argomento, sia di Azienda Ospedaliera che di Azienda USL per la realizzazione di obiettivi speciali per l'anno 2023 orientati ad una omogeneizzazione dei processi orientata all'unificazione delle due aziende provinciali.

Le parti riconoscono la necessità di garantire le medesime opportunità di accesso a quote una tantum di retribuzione di risultato, per la realizzazione di obiettivi comuni tra le Aziende sanitarie di Ferrara e condividono la scelta di attribuire un finanziamento complessivo di € 30.000 a favore della disponibilità del Fondo di Risultato anno 2023 dell'Azienda Ospedaliera di Ferrara.



FP CGIL
CISL FP



Tale finanziamento, che non sarà reso disponibile a favore dei Dirigenti dell'Azienda USL di Ferrara per l'anno 2023, è da intendersi disponibile a favore dell'Azienda Ospedaliera di Ferrara, in via del tutto eccezionale, solo per il 2023.

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 2023, evidenzia una previsione di spesa per l'anno corrente che viene di seguito rappresentata:

	FONDI provvisori 2023	Resti anno precedente	Totale disponibilità Fondo risultato	Totale spesa	Previsione resti non spesi
Posizione	709.211			655.746	53.465
Risultato e altri trattamenti accessori	240.724	162.284	403.008	416.850	-13.842
Totale previsione resti anno 2023					39.623

Dettaglio spesa Retribuzione di risultato e trattamento accessorio:

- spesa disagio	€ 7.592
- indennità di sostituzione	€ 15.744
- quote obiettivi a valutazione mensile:	€ 117.547
- quota una tantum performance individuale:	€ 97.967
- progetti finalizzati:	€ 10.000
- progetto speciale:	€ 138.000
- quota resti per integrazione quota una tantum progetti speciali ai Dirigenti di Area dell'Azienda Ospedaliero Universitaria	€ 30.000
	€ 416.850

ART. 8 Norma finale Resti dei Fondi

Le parti concordano inoltre (ex ante), sin d'ora che le quote che risulteranno a consuntivo non spese nel corso dell'anno di vigenza del presente accordo sui Fondi per la Retribuzione di Risultato e altri trattamenti accessori e Fondo della Retribuzione di Posizione sono destinate ad integrare la disponibilità del Fondo di Retribuzione di Risultato e altri trattamenti accessori anno 2023 e, per la parte eventualmente non spesa, a favore del Fondo di Risultato e altri trattamenti accessori anno 2024.

ART. 9 Disposizioni finali

L'Azienda si riserva l'adozione di eventuali ulteriori atti qualora intervengano interventi regionali che ridefiniscano la consistenza dei Fondi in applicazione dell'art. 11, comma 1, del D.L. 35/2019, convertito in Legge n. 60/2019.

Siglato il 28.10.2023

LA DIREZIONE AZIENDALE

Muc fuolaud.

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

FRZG-IL Giorgi
CISEL FP
[Signature]

DICHIARAZIONE

ALLEGATA ALL'ACCORDO SINDACALE AZIENDALE DIRIGENZA P.T.A.

PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2023

1. La quota del Fondo aziendale dell'Azienda USL utilizzato per € 30.000,00 sui progetti speciali a favore dei Dirigenti dell'Azienda Ospedaliera di Ferrara (art.7 pag. 7 del presente accordo), **nell'anno 2024** dovranno essere considerati a tutti gli effetti del Fondo Aziendale AUSL, per la loro riattribuzione a favore dei soli Dirigenti dipendenti.
2. Fermo restando il principio di cui all'art. 91 comma 9 CCNL 17.12.2020, rimane inteso che il comma 10, prevedendo la copertura derivante dalla disciplina ex art. 89 del medesimo CCNL, anche in correlazione alla definizione dei nuovi assetti organizzativi aziendali, consente alle aziende di ridurre stabilmente le risorse complessive ex art 91, in misura non superiore al 30% delle stesse, dovrà trovare coordinamento con le disposizioni del nuovo CCNL 2019/21 di integrazione e destinazione dei nuovi fondi contrattuali per il triennio medesimo.

FP CGIL
CISL FT

