

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

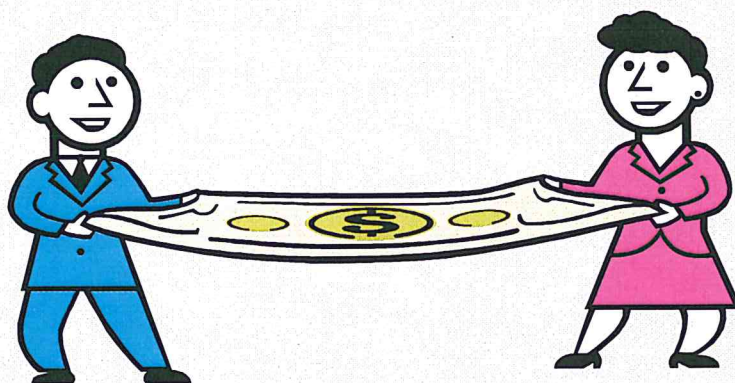
Siglato il 23.12.2014 - Sottoscritto il 25.02.2015

Area DIRIGENZA VETERINARIA

**ACCORDO DECENTRATO
per la definizione della**

**RETRIBUZIONE
di RISULTATO**

- ANNO 2014 -



In data 23.12.2014, alle ore 13.00, 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 aziendali: **VEDI RELAZIONE TECNICO ILLUSTRATIVA**

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

PERSONALE DELL'AREA DEI DIRIGENTI VETERINARI

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 Veterinaria, e ha validità per il periodo dal 1/01/2014 al 31/12/2014.

ART. 2

Quadro normativo e negoziale di riferimento

1) Riferimenti contrattuali:

- Art. 63 (C.C.N.L. 5/12/1996) "il finanziamento della retribuzione di risultato";
- Art. 65 (C.C.N.L. 5/12/1996) "la produttività per i Dirigenti Medici e Veterinari di I e II livello del SSN";
- Art. 66 (C.C.N.L. 5/12/1996) "Premio per la prestazione della qualità individuale";
- Art. 52 (C.C.N.L. 8/06/2000); Art. 56 (C.C.N.L. 3/11/2005); Art. 12 (C.C.N.L. 5/07/2006); Art. 26 (C.C.N.L. 17/10/2008); Art. 11 (C.C.N.L. 6/05/2010) "Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale";

2) Riferimenti contrattazione integrativa aziendale:

Accordo Decentrato per l'Area della Dirigenza Veterinaria, sottoscritto in data 23.12.2013, per la definizione della Retribuzione di Risultato e per la qualità della prestazione individuale - ANNO 2013;

3) Provvedimenti deliberativi aziendali:

Provvedimento deliberativo n. 137 del 09.05.2014 ad oggetto "Applicazione dell'art. 9, comma 2 bis, del D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni nella Legge n. 122/2010. Modalità di determinazione delle risorse destinate al trattamento economico accessorio del personale dipendente dell'area di contrattazione della dirigenza e dell'area del comparto anno 2014";

4) Riferimenti di legge e disposizioni operative:

- Art. 9 del D.L. n. 78/2010 convertito in legge n. 122 del 2010
- Documento della Conferenza delle Regioni e Province Autonome, testo coordinato del 10.2.2011, sulle linee guida interpretative per l'applicazione da parte delle Amministrazioni Regionali della sopra citata normativa.
- Delibere di Giunta Regionale contenenti gli indirizzi applicativi per l'applicazione dell'art. 9 del D.L. 78/2010, n. 1014/2011, 1783/2011, 108/2012 e n. 705/2013;
- Circolare della Presidenza dei Ministri del 12/08/2014, dove è precisato che, nelle more della stesura di un documento di armonizzazione delle interpretazioni fornite dai diversi organismi, sono da considerare, anche per il Servizio Sanitario Nazionale, le interpretazioni contenute nelle Linee guida della Conferenza delle Regioni sulla base del quale sono state adottate le delibera di Giunta citate.



ART. 3 **Obiettivi per l'anno 2014**

Oltre agli obiettivi già stabiliti dalla Giunta della Regione Emilia Romagna con provvedimento deliberativo n. 217/2014 ad oggetto: "Linee di programmazione e finanziamento delle Aziende del Servizio Sanitario Regionale per l'anno 2014", nonché a quelli contenuti nei successivi provvedimenti deliberativi regionali che saranno adottati, in sede di negoziazione del Budget 2014 la Direzione Aziendale procede all'assegnazione degli obiettivi aziendali ai Direttori di Dipartimento (e di Distretto) che, a cascata, gli attribuiscono ai Direttori di Struttura Complessa e questi ai Responsabili di struttura semplice e ai Professional.

L'attribuzione avviene attraverso meccanismi di negoziazione e di concertazione.

Gli obiettivi sono articolati:

- Obiettivi di risorsa (umane e strumentali, beni e servizi), espressi in termini quantitativi;
- Obiettivi di attività (espressi da indicatori);
- Obiettivi descrittivi, sempre "misurabili" con indicatore numerico;

In sede di negoziazione del Budget 2014 la Direzione Aziendale, avuto riguardo agli obiettivi attribuiti dalla R.E.R. alle Aziende Sanitarie, ha formalizzato ed assegnato ai Direttori di Macrostruttura e di Dipartimento specifici obiettivi di risultato per l'anno 2014, che devono essere realizzati per quanto di competenza, da parte del personale Dirigente dell'Area Negoziale di riferimento il cui elenco completo, suddiviso per Dipartimento, è agli atti della U.O. Controllo di Gestione (visibili al link: <http://intranet.ausl.fe.it/azienda/staff-direzionali/programmazione-e-controllo-di-gestione/budget/contrattazione-budget-2014>)

e si sostanziano in:

- comunicazione ed informazione obiettivi regionali, aziendali e dipartimentali;
- aderenza alla programmazione obiettivi regionali;
- aderenza alla programmazione aziendale;
- obiettivi specifici aziendali di struttura.

Nella formulazione del budget ci si attiene alle opportunità ed ai vincoli nazionali, regionali ed aziendali, in termini di progettualità e di risorse, sopra illustrati.

Tra questi, l'applicazione delle norme del Decreto legislativo 118/2011, il rispetto dei vincoli economici, la diffusione e la condivisione degli obiettivi agli operatori, nonché la sperimentazione del modello di valutazione sulla performance individuale costituiscono linee trasversali declinate per l'intera organizzazione

Terminata la fase di sperimentazione, condotta nel 2013, ai sensi dell'art. 26, comma 3 ed art. 27, comma 1, del CCNL del 3 novembre 2005, gli obiettivi di valutazione individuale annuale (con riguardo ad aspetti di tipo gestionale, propositivo, tecnico, relazionale ecc... secondo specifici items proposta dall'Organismo di Aziendale di Supporto (OAS) sono entrati a regime nel 2014 (per i Direttori di Struttura Complessa e Modulo, mentre resta sperimentale per i Dirigenti con incarico di natura Professionale). Tale procedura prevede la redazione di una specifica scheda adottata all'interno di articolazioni organizzative aziendali, si inserisce nel contesto degli obiettivi stessi. La valutazione negativa in ordine alla realizzazione degli obiettivi di risultato assegnati ai dirigenti, determina per l'anno in corso conseguenze economiche, influenzando sulla corresponsione del saldo della retribuzione di risultato (esclusi i Dirigenti Professionale).

ART. 4 **Assegnazione degli obiettivi e valutazione**

Tutti gli obiettivi sono formalizzati in specifica modulistica da compilare secondo le procedure indicate dalla circolare esplicativa del percorso degli obiettivi di budget e nelle linee di indirizzo negoziate con le diverse strutture.

Tutti gli obiettivi sono costruiti con la finalità di perseguire strategie aziendali il più possibile condivise col personale Dirigente nel suo complesso e in tale ottica l'attribuzione delle quote economiche a titolo di retribuzione di risultato risponde alla suddivisione delle rispettive competenze interne e a criteri che garantiscono la coerenza tra la destinazione delle risorse disponibili e gli obiettivi da raggiungere.



Il Direttore di Dipartimento/Unità Operativa si fa carico di portare a conoscenza di tutti i componenti (anche delle altre Aree Negoziali) l'obiettivo posto e le azioni da realizzare per il suo conseguimento secondo le indicazioni fornite dalla Direzione Generale, allo scopo di realizzare l'obiettivo della massima condivisione possibile.

L'informazione e la diffusione degli obiettivi all'interno delle proprie strutture costituisce specifico obiettivo per il Direttore di Dipartimento/Unità Operativa e quindi elemento per la valutazione dello stesso sui risultati conseguiti.

Gli obiettivi di cui sopra si possono integrare con ulteriori obiettivi specifici predisposti dal Direttore di Dipartimento o, in sua assenza, dai Direttori di Unità Operativa che partecipano direttamente alla negoziazione di Budget.

Considerato che il percorso di Budget è stato orientato in maniera più aderente alla programmazione regionale e aziendale e considerata anche la maggiore consistenza strategica dei percorsi progettuali a Budget, il sistema prevede l'individuazione di pochi obiettivi, misurabili e condivisi.

Nell'ambito delle linee strategiche di programmazione di cui sopra, definite dall'Azienda e partecipate dalla Direzione a tutte gli operatori attraverso l'informazione a livello di Dipartimento, Struttura Complessa e Semplice, il sistema con cui attribuire la retribuzione di risultato dell'Azienda USL di Ferrara deve:

- 1) orientare i comportamenti dei Dirigenti verso il perseguimento degli obiettivi aziendali in stretta connessione ai risultati previsti in sede di Budget 2014;
- 2) premiare ogni Dirigente in funzione sia del suo apporto per il raggiungimento degli obiettivi assegnati all'unità operativa di appartenenza, sia del suo intervento per supplire eventuali carenze dei colleghi, affermando con ciò una concreta solidarietà tra tutti gli operatori di uno stesso gruppo di lavoro.

Il sistema in particolare:

- garantisce la partecipazione di tutti i dirigenti al potenziale raggiungimento degli obiettivi;
- penalizza chi non raggiunge l'obiettivo individuale in proporzione alla % di mancato raggiungimento;
- il grado di conseguimento degli obiettivi di struttura, valutato in forma percentuale, determinerà l'importo della quota di retribuzione di risultato.

Il fattore determinante la quota individuale di retribuzione di risultato è il seguente:

raggiungimento degli obiettivi di budget: lo stato di realizzazione degli obiettivi è verificato periodicamente dall'OAS, secondo le procedure regolamentari in vigore, e nel caso di parziale mancato raggiungimento dell'obiettivo assegnato, la quota economica viene ridotta ed attribuita secondo le seguenti percentuali:

- in presenza di valutazione pari o superiore al 90% il risultato si intende integralmente conseguito;
- per valutazioni comprese tra il 70% e l'89% si riconosce una valutazione pari al 75%;
- per valutazioni comprese tra il 35% e l'69% si riconosce una valutazione pari al 50%;
- per valutazioni inferiori al 35% nulla viene riconosciuto.

La valutazione degli obiettivi deve tenere conto di eventuali situazioni imprevedibili (quali ad esempio il verificarsi di effetti naturali o di eccezionali interventi normativi di riordino della spesa) che ne abbiano condizionato il raggiungimento.

Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle disposizioni contenute nella nota della Direzione Generale Prot. 48837 del 27/07/2012 che esplicita, nei suoi punti essenziali, il percorso budget collegato alla programmazione aziendale.

AFor

de

Com

ART. 5
Fondo di finanziamento

In assenza di rinnovo contrattuale, il Fondo per la Retribuzione di Risultato è determinato in via provvisoria per l'anno 2014, in € 60.947,70, come indicato nel provvedimento deliberativo n. 137 del 9.5.2014, in relazione all'annualizzazione delle cessazioni di personale medico dirigente dell'anno 2013, con riserva di rideterminare il Fondo in relazione alla decurtazione corrispondente al rateo delle cessazioni dell'anno 2014, in esecuzione delle disposizioni contenute nell'art. 9 del D.L. n. 78/2010 convertito in legge n. 122 del 2010 e in conformità alle indicazioni contenute nel Documento della Conferenza delle Regioni e Province Autonome, testo coordinato del 10.2.2011, sulle linee guida interpretative per l'applicazione da parte delle Amministrazioni Regionali della sopra citata normativa.

Tenuto conto che, a consuntivo dell'anno 2013, si sono determinati **residui** relativi alla gestione delle risorse dell'anno **2013** per un importo di € 43.260, le parti richiamano quanto concordato negli incontri precedenti circa l'intenzione comune di destinare al Fondo della Produttività dell'anno successivo (2014) 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 di Risultato, Posizione e Condizioni di Lavoro sono destinate ad integrare la disponibilità del Fondo di Risultato anno 2014 e, per la parte eventualmente non spesa a favore del Fondo di Risultato anno 2015.

Allo stato attuale si prevedono residui non utilizzati al 31/12/2014 per una quota presunta di circa €. 28.000.

Quanto sopra è in applicazione della Circolare n. 16 del 2 maggio 2013 della Ragioneria Generale dello Stato che consente, 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 Fasce, Condizioni di lavoro, e Risultato dell'anno precedente.

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 Veterinaria, è stabilito nell'importo annuo lordo di €. 2088;

Si stabilisce l'erogazione di una quota mensile a favore di tale personale dirigente nella misura del 50% della quota individuale spettante ovvero: €. 87 lordi/mese.

L'erogazione del saldo relativo alla quota individuale percepita in acconto dal personale dirigente per l'anno 2014:

- è commisurato alle effettive risorse finanziarie disponibili, tenuto conto delle decurtazioni delle risorse di cui all'articolo precedente;
- avviene a conclusione della verifica operata dall'OAS sul positivo raggiungimento, da parte del personale dirigente, degli obiettivi di risultato stabiliti per il 2014

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:

- dell'esito della eventuale decurtazione del Fondo di cui al precedente punto 5) secondo quanto stabilito dal documento Stato-Regioni richiamato in premessa;
- 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

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.

ARTICOLAZIONE DEL BUDGET

L'attività correlata allo svolgimento dei progetti è resa al di fuori dell'orario di lavoro e dà luogo a eccedenze orarie.

Il budget destinato al finanziamento dei progetti finalizzati è compreso all'interno degli specifici fondi contrattualmente previsti per il finanziamento della Retribuzione di Risultato ed è quantificato come di seguito rappresentato:

Area Dirigenza Veterinaria:

€ 5.000 di cui 3.000 riservati per fronteggiare situazioni di criticità contingente, non prevedibili.

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 fa riferimento alle Linee Guida Aziendali del 2014.

ART. 8 PROGETTO SPECIALE - SPENDIBILITA' SOMME NON UTILIZZATE

L'attività di supervisione e di tutoraggio indicata come priorità dalla Regione ha costituito un insieme di importanti esperienze, condivise dal personale, dettagliatamente relazionate e commentate con le schede di valutazione del Supervisore, le schede delle osservazioni del Supervisionato e le relazioni finali del Supervisore.

Queste ricche informazioni hanno costituito la base per riprogrammare l'attività di supervisione e monitoraggio con diverse azioni che si ritiene di sostenere con uno specifico obiettivo finalizzato.

Le azioni sono state individuate nei contenuti e nei tempi a partire dal 2013 da parte del Direttore dell'Unità Operativa e si sono pienamente sviluppate per tutto il 2014 e per il primo trimestre del 2015. Il Progetto dettagliato, predisposto dal Direttore del Dipartimento, è sottoposto alla valutazione dell'Organismo Aziendale di Supporto (OAS).



Al Direttore dell'Unità Operativa spetta il compito finale di rendere esplicito il valore associato all'apporto offerto da ciascun Dirigente ai risultati richiesti ed ottenuti, apprezzandone il rendimento e l'apporto professionale.

Il Direttore dell'Unità Operativa individua i fattori di partecipazione che corrispondono a quote 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
1	€. 1.000
2	€. 1.500
3	€. 2.000

Il Progetto speciale "attività di supervisione e di tutoraggio" è sostenuto con parte delle somme non spese dell'anno 2013 come riportato all'art. 5 del presente Accordo.

La somma complessiva di retribuzione di risultato per l'attività svolta fino al primo trimestre 2015, ammonta a €. 35.000.

Le quote saranno corrisposte una tantum entro il primo semestre 2015, previa valutazione dell'OAS fatto salvo puntuale verifica della disponibilità economica delle risorse e della realizzazione degli obiettivi prefissati.

ART. 9

FONDO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO LEGATO ALLE CONDIZIONI DI LAVORO

Il fondo di cui all'art. 10 CCNL 06/05/2010 – Il biennio 2008/2009 – per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro è determinato per l'anno 2014 in € 68.119,11, fatto salvo eventuali decurtazioni in applicazione dell'art. 9 del D.L. n. 78/2010 convertito in legge n. 122 del 2010, in conformità alle indicazioni contenute nel documento Conferenza delle Regioni e Province autonome, testo coordinato del documento 10.2.2011 con le modifiche del 12.10.2011, sulle linee guida interpretative per l'applicazione da parte delle Amministrazioni Regionali e degli Enti del Servizio Sanitario Nazionale.

Le parti confermano le modalità di utilizzo del fondo in oggetto, come già concordate nei precedenti Accordi Sindacali.

Le parti concordano sin d'ora (ex ante) che le quote che risulteranno a consuntivo non spese nel corso del corrente anno sono destinate ad integrare la disponibilità del Fondo di Risultato anno 2014 e, per la parte eventualmente non spesa, ad integrare il Fondo di Risultato anno 2015.

Siglato il 23.11.2014 Sottoscritto il 25.02.2015

LA DIREZIONE

LETTO, CONFERMATO E SOTTOSCRITTO:

LE OO.SS. AREA DIRIGENZA VETERINARIA



DIRETT. GENERALE

DIRETT. DIPART. INTER.
GEST. AMM. PERS. LE

F.V.M. Antonio Coni

AFM

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Parere sull'ipotesi di contrattazione integrativa

In data 17/02/2015 alle ore 10.30, si è riunito, previa convocazione a mezzo posta elettronica del 06/02/2015 presso la sede del AZIENDA USL DI FERRARA, , via Cassoli, 30 - Ferrara , 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:
Contratto Collettivo Nazionale - area della Dirigenza Medica e Veterinaria del 3.11.2005

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. 79258 del 23/12/2014 ?
- vista la relazione illustrativa al contratto integrativo n. 79258 del 23/12/2014 ? 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:

Il parere favorevole, senza osservazioni è relativa al Contratto Aziendale Decentrato:
"Retribuzione di Risultato" Anno 2014 - Area della Dirigenza Veterinaria

