

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

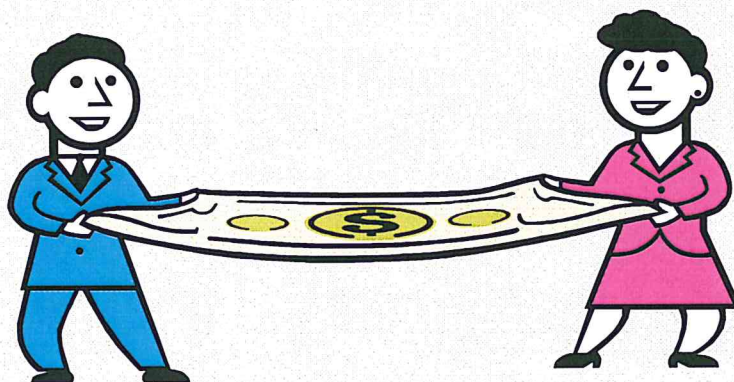
Siglato il 19.12.2014 Sottoscritto il 26.02.2015

Area Dirigenza SANITARIA e Area Dirigenza delle PROFESSIONI SANITARIE

ACCORDO DECENTRATO per la definizione della

RETRIBUZIONE di RISULTATO

- ANNO 2014 -



In data 19.12.2014 alle ore 12.00, presso la sede dell'Azienda ha avuto luogo l'incontro tra:

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

e, per le Organizzazioni Sindacali: **VEDI RELAZIONE TECNICO ILLUSTRATIVA**

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

**PERSONALE DELL'AREA DELLA DIRIGENZA SANITARIA E
DELLA DIRIGENZA DELLE PROFESSIONI SANITARIE**

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 Sanitaria e della Dirigenza delle Professioni Sanitarie, 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:

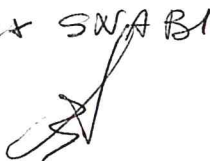
- Art. 61 (C.C.N.L. 5/12/1996) "Il finanziamento della retribuzione di risultato";
- Art. 62 (C.C.N.L. 5/12/1996) "La produttività per i Dirigenti del Servizio Sanitario Nazionale";
- Art. 63 (C.C.N.L. 5/12/1996) "Premio per la qualità della prestazione individuale";
- Art. 52 (C.C.N.L. 8/06/2000); Art. 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";

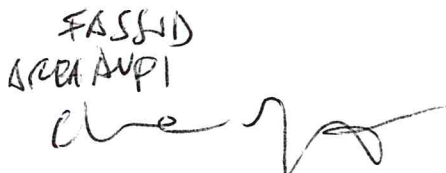
2) Riferimenti contrattazione integrativa aziendale:

Accordo Decentrato per l'Area della Dirigenza Sanitaria e della Dirigenza delle Professioni Sanitarie, 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";

ex SWABI




FASSIO
AREA ANPI



FASSIO
SINAFI




4) Riferimenti di legge e disposizioni interpretative:

- art. 24 del D.Lgs n. 165/2001 "Trattamento economico";
- Legge 30 luglio 2010, n. 122: Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, recante misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica;
- Nota prot. n. PG/2011/46869 (depositata in atti al prot. gen. dell'Azienda con n. 6871 del 22.02.2011) con cui il Direttore Generale all'Organizzazione, Personale, Sistemi Informatici e Telematica della Regione Emilia-Romagna ha trasmesso il documento approvato dalla Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome nella seduta del 10 febbraio 2011 concernente: "Interpretazione delle disposizioni del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, in materia di contenimento delle spese di personale delle amministrazioni pubbliche per i dipendenti delle Regioni e delle Province Autonome e del Servizio Sanitario Nazionale, convertito nella legge 30 luglio 2010, n. 122.", con invito ad una puntuale applicazione dello stesso;
- Nota prot. n. PG/11/252383 del 18.10.2011 (depositata in atti al prot. gen. dell'Azienda con n. 36884 del 25.10.2010) cui il Direttore Generale all'Organizzazione, Personale, Sistemi Informatici e Telematica della Regione Emilia-Romagna con ha trasmesso la nota della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome, approvata il 12 ottobre 2011, ad oggetto: "Modifiche al documento: Interpretazione delle disposizioni del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, in materia di contenimento delle spese di personale delle amministrazioni pubbliche per i dipendenti delle Regioni e delle Province Autonome e del Servizio Sanitario Nazionale, convertito nella legge 30 luglio 2010, n. 122";
- Documento approvato dalla Conferenza Regioni/Province Autonome in data 12 ottobre 2011, comprensivo delle modifiche ed integrazioni apportate alla precedente circolare del 21 febbraio 2011, recepito dalla Giunta della Regione Emilia-Romagna con provvedimento n. 1783 del 28 novembre 2011 ove risulta precisato, al punto 2) del dispositivo, che il documento in questione si applica alle Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Regionale, ai sensi della Legge Regionale 23.12.2004, n. 29 (e successive modificazioni ed integrazioni) "Norme generali sull'organizzazione ed il funzionamento del Servizio Sanitario Regionale" e dei CC.CC.NN.LL. vigenti nel comparto della Sanità, che riconoscono alla Regione un ruolo di indirizzo e coordinamento nei confronti delle Aziende Sanitarie in una serie di materie, ivi compresa l'interpretazione ed applicazione di istituti normativi e contrattali relativi al personale;
- Delibera della Giunta Regionale n. 108 del 06/02/2012, di integrazione della sopra citata delibera di Giunta Regionale n. 1783 del 28.11.2011, con cui è stata approvata la nota contenente gli indirizzi tecnico-operativi che completano le disposizioni contenute nel documento della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome citato in premessa e recepito con la deliberazione n. 1783;
- Delibera della Giunta Regionale n. 705 del 03/06/2013 ad oggetto: Indirizzi per l'applicazione delle disposizioni del D.L. 31/5/2010 n. 78, convertito con modificazioni in Legge 30.07.2010 n. 122. Recepimento delle indicazioni della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome";
- L.R. del 23.12.2004, n. 29 e s.m.i. ad oggetto "Norme generali sull'organizzazione ed il funzionamento del Servizio Sanitario Regionale" e CC.CC.NN.LL. vigenti nei comparti della sanità., che riconoscono alla Regione un ruolo di indirizzo e coordinamento nei confronti delle Aziende Sanitarie in una serie di materie, ivi compresa l'interpretazione e applicazione di istituti normativi e contrattuali relativamente al personale sanitario.
- Art. 9 del D.L. n. 78/2010 convertito in Legge con modificazione n. 122/2010:
- Documento della Conferenza delle Regioni e Province Autonome, testo coordinato del 10/02/2011, sulle linee guida interpretative per l'applicazione da parte delle Amministrazioni Regionali della sopra citata normativa.

 FASSIO (AVPI)


FASSIO SIMAFO




- 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 delibere di Giunta citate.
- Linee Piano di Budget 2014 dell'Azienda U.S.L. di Ferrara.

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 dell'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:

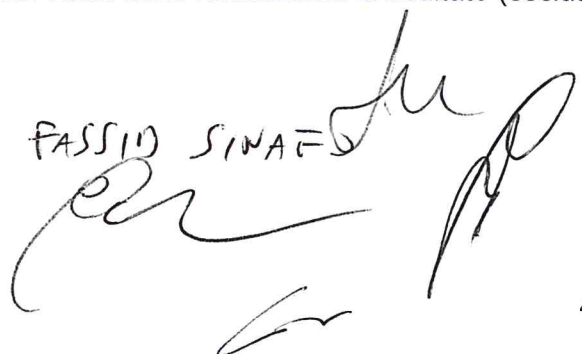
- comunicazione ed informazione obiettivi regionali, aziendali e dipartimentali;
- aderenza alla programmazione obiettivi regionali;
- aderenza alla programmazione aziendale;
- obiettivi specifici aziendali di struttura.

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 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 Professional).



FASSIO DUPI


FASSIO SIMONE


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 Dirigente Responsabile del 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 Dirigente Responsabile del Dipartimento/Unità Operativa e quindi elemento per la valutazione dello stesso sui risultati conseguiti.

I Dirigenti con incarico di Direttore di Macrostruttura rispondono della realizzazione di tutti gli Obiettivi assegnati alla struttura di competenza.

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.


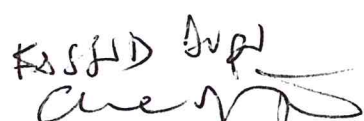
Il sistema in particolare:

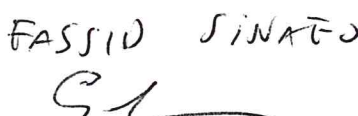
- garantisce la partecipazione di tutti i dirigenti al potenziale raggiungimento degli obiettivi;
- penalizza chi non raggiunge l'obiettivo individuale in proporzione alla % di mancato raggiungimento;
- il grado di conseguimento degli obiettivi di struttura, valutato in forma percentuale, determinerà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

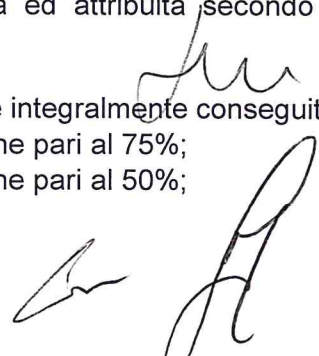
Il fattore determinante la quota individuale di retribuzione di risultato è il seguente:

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.

FASSIO SINTO




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.

ART. 5 Fondo di finanziamento

In assenza di rinnovo contrattuale per il triennio 2010 - 2012, il **Fondo per il finanziamento della retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale**, determinato in via provvisoria per l'Anno 2014, ammonta a:

- DIRIGENZA SANITARIA: € 101.404,52;
- DIRIGENZA delle PROFESSIONI SANITARIE: € 2.228,06;

Sulla base dei conteggi agli atti del competente Dipartimento Interaziendale Amministrazione del Personale, risultano i seguenti residui non spesi dei Fondi di Finanziamento dell'Anno 2013, che possono essere portati ad incremento del corrispondente Fondo iniziale 2014:

- DIRIGENZA delle PROFESSIONI SANITARIE: € 1.280,88;
- DIRIGENZA SANITARIA non sono presenti resti dell'anno 2013.

Le parti richiamano quanto concordato negli incontri precedenti circa l'intenzione comune di destinare al Fondo della Retribuzione di Risultato dell'anno successivo (2014) quanto definitivamente non utilizzato nei fondi di Posizione, Condizioni di Lavoro e Risultato dell'anno precedente (2013) a supporto di progetti speciali anche nel medio termine.

Per l'Area della Dirigenza Sanitaria e della Dirigenza delle Professioni Sanitarie, i Fondi iniziali determinati in via provvisoria e richiamati in premessa sono incrementati dei rispettivi residui non spesi dei Fondi di Finanziamento dell'Anno 2014. Pertanto i Fondi spendibili per l'Anno 2014 ammontano rispettivamente a:

- DIRIGENZA SANITARIA: € 101.404,52;
- DIRIGENZA delle PROFESSIONI SANITARIE: € 3.566,94;

In chiusura dell'esercizio 2014, - in applicazione dell'art. 9 del D.L. n. 78 del 2010 convertito in Legge n. 122 del 2010, in conformità alle indicazioni contenute nel documento Conferenza delle Regioni e Province autonome, nel documento coordinato del 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 della sopracitata normativa -, si procederà all'eventuale **decurtazione del Fondo** in oggetto, in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio calcolata al 31.12.2013 su base annua, rispetto al dato del 31.12.2012.

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

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.

Quanto sopra è in applicazione della Circolare n. 16 del 2 maggio 2013 e n. 15 del 30 aprile 2014 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.



FASUO DURI
Cura

FASUO SIMATO



ART. 6

Quote individuali di retribuzione di risultato e dinamiche di attribuzione

L'ammontare della **quota individuale** da erogare al personale dirigente a tempo indeterminato dell'**Area della Dirigenza Sanitaria**, nell'importo annuo lordo:

- direttore di struttura complessa €. 4800,00 ;
- dirigente di struttura semplice €. 3370,08;
- dirigente di natura professionale €. 3250,08 ;

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

- direttore di struttura complessa €. 200,00 lordi/mese;
- dirigente di struttura semplice €. 140,42 lordi/mese;
- dirigente di natura professionale €. 135,42 lordi/mese;

E' confermato l'ammontare della **quota individuale** da erogare al personale dirigente a tempo indeterminato dell'**Area della Dirigenza delle Professioni Sanitarie**, nel seguente importo annuo lordo: € 2.562. E' confermata l'erogazione di una **quota mensile** a favore di tale personale dirigente nella misura del 50% dell'intera quota individuale **ovvero: € 106,75**

In chiusura dell'esercizio 2014, all'eventuale **decurtazione del Fondo** in oggetto, come stabilito dal documento Stato-Regioni richiamato in premessa, in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio calcolata al 31.12.2014 su base annua, rispetto al dato del 31.12.2013;

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

- sia commisurato alle effettive risorse finanziarie disponibili, tenuto conto delle **decurtazioni** delle risorse di cui al punto precedente;
- avvenga 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.

ESSEDI SUPI
C. M.

FASIO JINAFU

ART. 7 Progetti Finalizzati

L'Azienda Usi 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 Sanitaria:

€ 10.000 di cui 4.000 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.

Al fine di definire i criteri e le modalità di distribuzione della quota di risorse determinata in 6.000 euro di cui sopra, si concorda sulla seguente metodologia:


- per rendere più vicino alla struttura organizzativa che propone la realizzazione del progetto finalizzato il valore associato all'apporto offerto da ciascun collaboratore e dare più consapevolezza ed efficacia all'impiego delle risorse messe a disposizione nell'ambito del Fondo della Produttività Individuale, la quota complessiva di 6.000 euro, viene rimodulata e assegnata alle singole articolazioni aziendali che hanno proposto tali progetti **secondo la metodologia per budget**;
- al termine del processo di valutazione dei progetti da parte dell'Organismo di Valutazione Interno, viene definito, a cura dell'Unità Operativa Gestione Trattamento Economico, il budget a disposizione **per ogni articolazione organizzativa aziendale** (Dipartimento o, in assenza, Unità Operativa/Modulo Organizzativo) alla quale sono stati validati i progetti a suo tempo presentati;



FASID MPI



FASID SIVA ES



- la complessiva quota a disposizione di 6.000 euro è suddivisa per il numero totale del personale dipendente a tempo indeterminato di tutte le strutture destinatarie di progetti finalizzati in modo da determinare il "valore unitario di riferimento" espresso in euro/dipendente;
- tale valore, moltiplicato per le unità di personale in servizio presso ogni struttura organizzativa (calcolate alla data del 1 gennaio dell'anno di riferimento), determina il budget a disposizione di ogni struttura per la valorizzazione economica complessiva dei progetti validati;
- il Responsabile della struttura ha cura di allineare il valore economico dei progetti da lui medesimo proposti in funzione del budget assegnato e di ridefinire conseguentemente la quota economica di produttività individuale ai propri collaboratori che partecipano alla realizzazione del progetto, dandone adeguata informazione agli stessi;
- qualora il valore dei progetti proposti dalla struttura organizzativa resti comunque inutilizzato, si procede alla distribuzione di tali quote di budget residuali; a tal fine, la quota di budget inutilizzata, viene ridistribuita con il medesimo criterio del "valore unitario di riferimento" tra tutte le restanti strutture organizzative, ad integrazione del budget precedentemente calcolato

ART. 8

FONDO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO LEGATO ALLE CONDIZIONI DI LAVORO

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 così determinato per l'anno 2014:

- DIRIGENZA SANITARIA: € 58.055,26;
 - DIRIGENZA delle PROFESSIONI SANITARIE: € 1.005,34.

In chiusura dell'esercizio 2014, - 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 della sopra citata normativa, nonché degli indirizzi per le applicazioni del D.L.78/2010 espressi dalla Giunta della Regione Emilia Romagna con delibera n. 705/2013 - si procederà all'eventuale decurtazione del Fondo.

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

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

Siglato il 19.12.2014
 Sottoscritto il 26.02.2015

LETTO, CONFERMATO E SOTTOSCRITTO:

LA DIREZIONE

DIRETT. GENERALE

LE OO.SS. AREA DIRIGENZA SANITARIA E
 DELLE PROFESSIONI SANITARIE

DIRETT. INTER. DIPART.
 GEST. RISORSE UMANE

ED SNABI

FASSID - Area DUPI

FASSID AREA J.W.A.F.O

UIC

(v. nota a verbale)

(v. nota a verbale)

DICHIARAZIONE DI PARTE SINDACALE

**ALL'ACCORDO DECENTRATO PER LA DEFINIZIONE
DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO
AREA DIRIGENZA SANITARIA E DELLE PROFESSIONI SANITARIE
ANNO 2014**

Le scriventi Organizzazioni sindacali, firmatarie del presente Accordo sindacale decentrato, sottoscrivono il medesimo per l'anno 2014, esclusivamente per quanto attiene alle modalità di distribuzione del fondo medesimo, mentre sottolineano di essere in completo disaccordo con l'amministrazione dell'Azienda USL di Ferrara per quanto riguarda le modalità di costituzione del Fondo, che non sono rispettose della normativa vigente in materia e che non tengono conto dell'interpretazione autentica ex art. 61 del CCNL 8 giugno 2000.

L'Azienda utilizza modalità dettate dalla R.E.R. già nel 1991 e prive di validità in quanto già giudicate inammissibili dal Consiglio di Stato, sez. IV n. 806 del 15 aprile 1994, giudizio confermato anche dalla sentenza n. 18463/2012 della Corte di Cassazione, che penalizzano fortemente tutte le figure professionali appartenenti alla dirigenza sanitaria.

FASSIO
AREA SANITARIA



FASSIO
AREA SANITARIA



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 certificata 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 Sanitaria non medica e delle Professioni Sanitarie del 3.11.2005 Area della Dirigenza Sanitaria Prof.le, Tec. e Amm.va

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 ? Si
- 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 relativo al contratto Aziendale Decentrato:

"Retribuzione di Risultato" - anno 2014 Area della Dirigenza Sanitaria non Medica e delle Professioni Sanitarie.

