

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

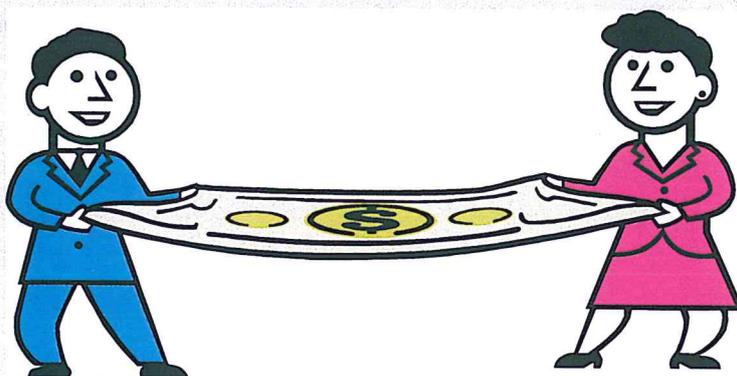
Siglato il 21.12.2018

Area Dirigenza SANITARIA e Area Dirigenza delle PROFESSIONI SANITARIE

ACCORDO SINDACALE sulla

RETRIBUZIONE di RISULTATO

- ANNO 2018 -



In data **21.12.2018**, alle ore 14.00, 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

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 Medica, e ha validità per il periodo dal 1/01/2018 al 31/12/2018.

ART. 2

Quadro normativo e negoziale di riferimento

1) Riferimenti contrattuali:

- Art. 61 (C.C.N.L. 5/12/1996) "Il finanziamento della retribuzione di risultato";
- Art. 62 (C.C.N.L. 5/12/1996) "La produttività per i Dirigenti del Servizio Sanitario Nazionale";
- Art. 63 (C.C.N.L. 5/12/1996) "Premio per la qualità della prestazione individuale";
- Art. 52 (C.C.N.L. 8/06/2000); Art. 51 (C.C.N.L. 3/11/2005); Art. 4 (C.C.N.L. 5/07/2006); Art. 27 (C.C.N.L. 17/10/2008); Art. 10 (C.C.N.L. 6/05/2010) "Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale";

2) Riferimenti di legge e disposizioni interpretative:

- Decreto Legislativo n. 75 del 25/05/2017 art. 23 comma 2, che di seguito si riporta: "*Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato*";

3) Riferimenti contrattazione integrativa aziendale:

Accordo Decentrato per l'Area della Dirigenza Sanitaria non Medica e Della Dirigenza delle Professioni Sanitarie, siglato il 20/12/2017 per la definizione della Retribuzione di Risultato e per la qualità della prestazione individuale - ANNO 2017;

4) Provvedimenti deliberativi aziendali:

Provvedimento deliberativo n. 75 del 17/04/2018 ad oggetto: "Determinazione dei Fondi di finanziamento dei trattamenti economici accessori per l'anno 2017 per tutte le Aree Contrattuali";

FASND
SINAPRO

CISCP

FASND C.M.S.
FPCGIL

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 2018 non possono superare il limite del corrispondente importo determinato per l'anno 2016;
- che l'Azienda ha determinato con propria atto deliberativo n. 75 del 17/04/2018 i Fondi del trattamento economico accessorio di tutte le Aree Contrattuali dell'anno 2016 che rappresentano, nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 23, comma 2 del D.Lgs. 75/2017, il limite massimo del finanziamento della retribuzione relativa alla Retribuzione di Risultato anno 2018, con le sole variazioni determinate dal trasferimento di fondi correlato al trasferimento da e verso l'Azienda Ospedaliero Universitaria di Ferrara, di rami di azienda, (come specificatamente indicato nel relativo provvedimento deliberativo n. 162/2016), quale annualizzazione delle quote economiche già trasferite nell'anno 2016, come di seguito indicato:

ANNO 2017: DIRIGENZA SANITARIA

Normativa	Descrizione	Importi
Ccnl 06.05.10: art. 10	Consolidato al 31/12/2009	€ 99.883,72
Ccnl 06.05.10: art. 10 co.2	- Incremento dall'1.1.2009 di € 120,90 per ogni dirigente in servizio al 31.12.2007, ovvero 120,90 x 48	€ 5.803,20
RIDUZIONE: Trasferimento in uscita Laboratorio Analisi (delibera 162/2016) quota parte anno 2016		€. -2.435,25
RIDUZIONE: Trasformazione di un posto di Dirigente Biologo in Dirigente delle Prof. San. (DELIBERA 309/2015)		€. -1.560,47
DECURTAZIONI:		
9, comma 2 bis D.L. 78/10 convertito con Legge 122/2010 (applicazione circolare 20/2015 MEF: variazione non negativa personale 2010-2014: conferma fondi delibere anni precedenti)		€. -5.368,03
1, comma 236 L. 208/2015 (applicazione circolare 20/2015 MEF: variazione non negativa personale 2015-2016: conferma fondi delibere anni precedenti)		€. 0,00
Totale anno 2016 come da delibera n. 79 del 2017		€. 96.323,17
RIDUZIONE: Trasferimento in uscita Laboratorio Analisi (delibera 162/2016) quota parte anno 2017		€. -7.305,75
Totale anno 2017		€. 89.017,42
Totale provvisorio anno 2018		€. 89.017,42

Il Fondo per la Retribuzione di Risultato è determinato in via provvisoria per l'anno 2018, in **€. 89.017,42**

ANNO 2017: DIRIGENZA DELLE PROFESSIONI SANITARIE

Ccnl 06.05.10 art. 10	Consolidato al 31/12/2009 (parte attribuibile per 1 unità)	€ 2.228,06
INCREMENTI:		
INCREMENTO: Trasformazione di un posto di Dirigente Biologo in Dirigente delle Prof. San. (DELIBERA 309/2015) vedi nota 1)		€. 1.560,47
DECURTAZIONI:		
9, comma 2 bis D.L. 78/10 convertito con Legge 122/2010 (applicazione circolare 20/2015 MEF: variazione non negativa personale 2010-2014)		€. 0
1, comma 236 L. 208/2015 (applicazione circolare 20/2015 MEF: variazione non negativa personale 2015-2016: conferma fondi delibere anni precedenti)		€. 0,00
Totale anno 2016 DELIBERA 79/2017		€. 3.788,53
Totale anno 2017		€. 3.788,53
Totale provvisorio anno 2018		€. 3.788,53

Fondo per la Retribuzione di Risultato è determinato in via provvisoria per l'anno 2018, in **€. 3.788,53**

FASND
SINARO ↓

CISL FP
FP CGIL

FASND C.M.P.

ART. 4
Fondo di finanziamento spendibile nel 2017

Tenuto conto che, a consuntivo dell'anno 2017, si sono determinati **residui** relativi alla gestione delle risorse dell'anno **2017** così descritti:

- Dirigenza Sanitaria € 21.310
- Dirigenza delle Professioni Sanitarie € 766

Le parti richiamano quanto concordato negli incontri precedenti circa l'intenzione comune di destinare al Fondo Retribuzione di Risultato dell'anno successivo (2018) quanto definitivamente non utilizzato dei Fondi Posizione, Condizione di Lavoro e Risultato dell'anno precedente, a supporto di progetti speciali impostati anche nel medio termine.

Le parti concordano inoltre (ex ante), sin d'ora che le quote che risulteranno a consuntivo non spese nel corso del corrente anno sui Fondi Risultato, Condizioni di Lavoro e Posizione sono destinate ad integrare la disponibilità del Fondo della Risultato anno 2018 e, per la parte eventualmente non spesa, a favore del Fondo del Risultato anno 2019.

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

Per l'Area della Dirigenza Sanitaria, il Fondo iniziale determinato in via provvisoria è incrementato dai residui non spesi dei Fondi di Finanziamento dell'Anno 2017. (€ 21.310) e pertanto il Fondo spendibile per l'Anno 2018 ammonta € 110.327,42

Per l'Area della Dirigenza delle Professioni Sanitarie Infermieristiche, Tecniche, della Riabilitazione, della Prevenzione e della professione Ostetrica, il Fondo determinato in via è incrementato dai residui non spesi dei Fondi di Finanziamento dell'Anno 2018. (€ 766) e pertanto il Fondo spendibile per l'Anno 2018 ammonta ad € 4.554,53

Nell'ipotesi in cui venga rinnovato il Contratto Collettivo Nazionale si procederà alla rideterminazione del Fondo per l'anno 2018.

ART. 5
Obiettivi per l'anno 2018

LIVELLO REGIONALE E AZIENDALE DI DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI PER L'ANNO 2018

Le finalità del sistema premiante sono perseguite con le risorse economiche destinate alla retribuzione di risultato, risorse 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.

Il Piano Annuale degli Obiettivi è definito in stretta aderenza alle linee di programmazione sanitaria e trova la sua naturale collocazione nelle Linee di Budget per l'anno 2018 che sono state redatte tenendo presente della "Linea Guida Regionale al Regolamento di Budget" recepito dall'Azienda con Delibera N. 310 del 27/11/2014 ad oggetto: "Individuazione procedure amministrative contabili in applicazione del percorso attuativo della certificabilità ai sensi del d.m. 1 marzo 2013. Regolamento di budget."

Il citato documento è stato sottoposto anche all'attenzione del Responsabile della Trasparenza e dell'integrità e della Prevenzione della corruzione per la verifica del rispetto dei criteri di integrità e trasparenza, anche per l'anno 2018 continua l'attività di forte coordinamento tra i dirigenti dell'Azienda e il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ed Integrità dell'Azienda USL di Ferrara (RPC/RTI).

Per ogni obiettivo è indicato il collegamento con le Dimensioni e Aree della Performance presenti nel piano della Performance 2018/2020 e pubblicato nel sito aziendale al seguente link:
<http://intranet.ausl.fe.it/azienda/organizzazione/amministrazione-trasparente/performance/piano-della-performance-1/piano-della-performance>

FASND
VINATO



CISL FP
FPCGIL



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

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

Tutti gli obiettivi vengono riassegnati anche al personale dell'Area del Comparto dei singoli settori di attività attraverso la diffusione degli stessi da parte delle Direzioni Infermieristiche – Tecniche, nonché da parte delle Direzioni Dipartimento e Unità Operativa.

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

<http://intranet.ausl.fe.it/azienda/staff-direzionali/servizi-di-staff/programmazione-controllo-di-gestione-comunicazione/budget/budget-2018-contrattazione>.

ART. 6

Assegnazione degli obiettivi e valutazione

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 2018;
- 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.

ESISTO
JNAFO
↑

CISL FP
C.M.
FP CGIL

ESISTO C.M.F.
K

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.

La procedura prevede la pubblicazione sul sito intranet aziendale degli obiettivi assegnati al Direttore di Macrostruttura in sede di negoziazione di Budget. Il Direttore di Macrostruttura provvede all'assegnazione ai Dirigenti afferenti la propria struttura degli obiettivi. 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 dell'intera quota annuale di retribuzione di risultato.

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

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 nella medesima percentuale.

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.

ART. 7

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**

L'erogazione del saldo relativo alla quota individuale percepita dal personale dirigente per l'anno 2018:

- 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, orientativamente del mese di giugno, da parte del personale dirigente, degli obiettivi di risultato stabiliti per il 2018;

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;

FASHD
DINAFO

CISCFPSM7
FPCGIC

FASHD C.S.T.

M 6

- 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. 8

Progetti Finalizzati – produttività individuale

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

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

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

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

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

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

-
- art. 52, comma 4, lett. c);
- art. 50, comma 4;
- art. 51, comma 2.

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

FASND
FINARO

CISC FP/WM

FP CGIL

FASND C.N.

7

- Progetti Speciali

Finanziamento dei Progetti Speciali: in relazione all'andamento di spesa dei tre Fondi in rapporto alle disponibilità degli stessi, sulla scorta dei dati prodotti dal Servizio Comune Gestione del Personale, le parti concordano di destinare ai Progetti Speciali dell'anno 2018 un budget di spesa di €. 50.000 (di cui €. 21.310 quali resti non spesi dell'anno 2017 ed €. 28.690 quale quota parziale di resti presunti non spesi dell'anno 2018) subordinato alla verifica della reale disponibilità dello stesso, a consuntivo, previa liquidazione del saldo della Retribuzione di Risultato riferito alla produttività collettiva, come risulta dalla sotto riportata situazione riassuntiva:

DIRIGENTI SANITARI ANNO 2018	FONDO PROVVISORIO ANNO 2018	SPESA PREVISTA	DIFFERENZA TRA FONDO E SPESA COMPLESSIVA
POSIZIONE	462.352,13	341.416	120.936,13
DISAGIO	34.181,13	5.736	28.445,17
RISULTATO	89.017,42	156.471	-67.453,67
Totali colonna	585.550,68	503.623	81.927,63

L'entità complessiva di tali risparmi (differenza fra importo del fondo e importo della spesa sul medesimo fondo), attualmente stimata in € 103.238 dovrà essere accertata a consuntivo e potrà risultare differente in relazione alla spesa effettiva (sia per la produttività collettiva/retribuzione di risultato, sia delle voci afferenti il Fondo della Posizione e del Disagio) che sarà determinata a consuntivo.

Come sopra anticipato, rispetto alla quota complessiva di resti non spesi anni 2017 e 2018, stimata in €. 103.238, le parti concordano di finalizzare un budget di complessivi €. 50.000 (di cui €. 21.310 quali resti non spesi dell'anno 2017 ed €. 28.690 quale quota parziale di resti presunti non spesi dell'anno 2018) per Progetti Speciali mentre la quota rimante di €. 53.238 viene destinata ad integrare la spendibilità dell'anno 2019 per la prosecuzione delle progettualità individuate. Ciò al fine di sostenere l'attività richiesta per la realizzazione di progetti speciali che richiedono uno sviluppo biennale, fermo restando che la liquidazione avverrà con riferimento alla verifica per ognuno dei singoli anni, dopo il pagamento del saldo e previa analisi dell'OAS.

Contenuti dei progetti speciali:

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

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

Nell'ambito delle azioni di riorganizzazione affidate quali obiettivi del Dipartimento di Salute Mentale nella concertazione del Budget per l'anno 2018 sono individuate le seguenti linee di intervento da attivare nel corso del corrente anno:

- 1 - Progetto provinciale integrato DAI-SM-DP-Uonpia con le ASP territoriali e Consultorio Giovani per la gestione sanitaria e sociale di CASI COMPLESSI così come previsto dalla Legge Regionale n. 1102/2014.
- 2 - Progetto di integrazione dei percorsi diagnostici fra gli psicologi del Sert e della Salute Mentale Adulti attraverso la individuazione di strumenti psicodiagnostici di assessment unici e condivisi.
- 3 - Progetto di implementazione della documentazione clinica del DSA - centro per i Disturbi Specifici dell'Apprendimento - da inserire nel sistema operativo informatizzato di raccolta dati così come richiesto dalla Regione in materia di DSA.
- 4 - Progetto di sensibilizzazione e applicazione della Medicina e Psicologia di Genere: da tempo l'attenzione delle differenze tra uomo e donna va oltre i rispettivi apparati riproduttivi, e contempla tutti gli organi, sistemi e apparati del corpo, configurando un'attenzione alle differenze sessuali da parte della medicina, attenta anche all'influenza del genere, di ciò che riguarda ruolo e identità sessuale nella società in cui viviamo. Il fatto che i servizi sanitari conoscano e applichino questo recente orientamento di cura, si configura come un'applicazione di equità attenta all'appropriatezza clinica a riprova di una qualificante tensione continua al miglioramento.
- 5 - Riduzione delle esposizioni ad amianto dei cittadini e dei lavoratori, vigilanza e controllo dei siti e dei cantieri di bonifica secondo mappature regionali.

FASSED
DINARO

CISL FPA/UPA

FASSED

FPCG-IL

8

DIPARTIMENTO DELLE BIOTECNOLOGIE, TRASFUSIONALE E LABORATORIO

Progetto: Governo del Sistema Dispositivi Medici e in particolare governo del consumo di DM anno 2016;

Progetto di avvio del GAAC:

Nel corso dell'anno 2018, la programmazione aziendale, in aderenza con le direttive regionali, ha previsto l'implementazione del sistema unico regionale per la Gestione informatizzata area amministrativo-contabile prevedendo la Partecipazione attiva ai Gruppi di lavoro regionali e aziendali e la messa in atto di tutte le attività finalizzate all'attivazione del modulo di contabilità generale, gestione magazzini, gestione servizi anche socio sanitari, gestione inventario, piano investimenti, contabilità generale e analitica. Le diverse articolazioni aziendale sono coinvolte e attivate per rispettare le scadenze pianificate e il cronoprogramma di avanzamento dei lavori. L'elevato grado di complessità dei progetti, richiede un alto livello di attenzione e la puntuale collaborazione da parte dell' Azienda durante tutte le fasi di implementazione del Sistema ed, in particolare, risulta impegnata:

- ad assicurare la collaborazione ed il supporto tecnico-specialistico durante tutte le fasi di implementazione e gestione del nuovo sistema GAAC;
- a garantire la partecipazione dei collaboratori di cui alla determina regionale n. 4548 del 28/03/2017 al Tavolo di coordinamento e governo GAAC;
- ad assicurare al Tavolo GAAC, alla RTI e al DEC la collaborazione dei Referenti GAAC nelle attività necessarie all'implementazione e alla gestione del nuovo sistema;
- ad assicurare la partecipazione di altri collaboratori delle Aziende Sanitarie a gruppi di lavoro a supporto delle attività del Tavolo GAAC, di volta in volta individuati, anche per il tramite dei referenti GAAC;

Il personale delle diverse articolazioni organizzative interessate, entro il 31/12/2018, garantisce:

- il rispetto delle tempistiche previste nel progetto esecutivo per le attività a loro associate con particolare attenzione alla restituzione delle voci di configurazione per la definizione dei dizionari unici.
- assicurare la collaborazione ed il supporto tecnico-specialistico durante tutte le fasi di implementazione e gestione del nuovo sistema GAAC ;

Nell'ambito delle azioni di governo dei farmaci e dei dispositivi medici, sono individuati il progetto di rimodulazione dei canali distributivi dei farmaci, il progetto di farmacovigilanza attiva in aree critiche di impiego dei farmaci; il progetto di contenimento della spesa farmaceutica convenzionata secondo le indicazioni regionali.

Procedure di riconoscimento:

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

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

Fattore	Quota 2018
1	€. 800
2	€. 1.000
3	€. 1.500

Il finanziamento a disposizione, per le attività dell'anno 2018, è attribuito per Dipartimento/Unità Operativa in conformità alla strategia e al tempogramma delle azioni da porre in essere per la realizzazione dei progetti secondo i seguenti importi:

Area Psicologica	€. 29.500
Area Farmaceutica	€. 13.700
Area Biotecnologica	€. 6.800

Hanno diritto all'attribuzione di una quota tutti i Dirigenti dell'area sanitaria che hanno superato il periodo di prova e risultano effettivamente in servizio nell'anno 2018, in quota parte per il periodo svolto.

FASSIO
FINAFO

CISLFP
FPCGIL

FASSIO C.M.

9

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

Le quote individuali sono attribuite in relazione alla realizzazione del progetto secondo l'impostazione data dai Direttori, alla incisività dell'apporto offerto e saranno liquidate nel mese di aprile 2019, previa valutazione da parte dell'OAS e verifica della disponibilità del finanziamento.

Le quote vengono corrisposte in un'unica soluzione, in relazione all'esito della valutazione annuale, sulla base dei risultati ottenuti e della realizzazione degli obiettivi - secondo l'impostazione data dai Direttori delle articolazioni organizzative - da parte dell'OAS nonché in relazione all'esito della valutazione individuale.

- **Progetti Finalizzati di interesse strategico aziendale**

Finanziamento dei progetti finalizzati: le parti concordano che il budget destinato al finanziamento dei progetti finalizzati dell'anno 2018 è finanziato dalle disponibilità del Fondo della Retribuzione di Risultato dell'anno 2018 integrato dalle risorse provenienti e confluite in tale Fondo, a consuntivo, dal Fondo per la remunerazione delle particolari condizioni di lavoro e dal Fondo per la retribuzione della posizione come concordato al precedente art. 4 del presente accordo.

Il budget destinato al finanziamento dei progetti finalizzati di interesse strategico aziendale dell'anno 2018 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 prevista dal progetto, in rapporto alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo, valutata dall'Organismo Aziendale di Supporto al Nucleo di Valutazione.

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

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

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

ART. 9

FONDO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO LEGATO ALLE CONDIZIONI DI LAVORO

Le parti prendono atto che:

- in applicazione della normativa contrattuale nazionale e regionale in materia, i Fondi contrattuali del trattamento economico accessorio dell'anno 2018 non possono superare il limite del corrispondente importo determinato per l'anno 2016;

- l'Azienda ha determinato con propria atto deliberativo n. 75 del 17/04/2018 i Fondi del trattamento economico accessorio di tutte le Aree Contrattuali dell'anno 2017 che rappresentano, nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 23, comma 2 del D.Lgs. 75/2017, il limite massimo del finanziamento della retribuzione relativa alla Retribuzione di Risultato anno 2017, con le sole variazioni determinate dal trasferimento di fondi correlato al trasferimento da e verso l'Azienda Ospedaliero Universitaria di Ferrara, di rami di azienda, (come specificatamente indicato nel relativo provvedimento deliberativo n. 162/2016), quale annualizzazione delle quote economiche già trasferite nell'anno 2016, come di seguito indicato:

ASNA
HNATO
CISLFP
FPCGIL
FOSSD
C. S. S.
M

ANNO 2018: DIRIGENZA SANITARIA

Normativa	Descrizione	Importo
Ccnl 06.05.10: art. 9	Consolidato al 31/12/2009	€ 58.055,26
	RIDUZIONE: Trasferimento in uscita Laboratorio Analisi (delibera 162/2016 quota parte anno 2016)	€. -5.694,69
	RIDUZIONE: Trasformazione di un posto di Dirigente Biologo in Dirigente delle Prof. San. (DELIBERA 309/2015)	€. -1.095,38
DECURTAZIONI:		
	9, comma 2 bis D.L. 78/10 convertito con Legge 122/2010 (applicazione circolare 20/2015 MEF: variazione non negativa personale 2010-2014: conferma fondi delibere anni precedenti)	€. 0
	1, comma 236 L. 208/2015 (applicazione circolare 20/2015 MEF: variazione non negativa personale 2015-2016: conferma fondi delibere anni precedenti)	€. 0,00
	Totale anno 2016 delibera 79/2017	€. 51.265,19
	RIDUZIONE: Trasferimento in uscita Laboratorio Analisi (delibera 162/2016) quota parte anno 2017	€.-17.084,06
	Totale anno 2017	€. 34.181,13
	Totale provvisorio anno 2018	€. 34.181,13

ANNO 2018: DIRIGENZA DELLE PROFESSIONI SANITARIE

Ccnl 06.05.10 art. 9	Consolidato al 31/12/2009	€ 1.005,34
	INCREMENTO: Trasformazione di un posto di Dirigente Biologo in Dirigente delle Prof. San. (DELIBERA 309/2015) vedi nota 1)	€. 1.095,38
DECURTAZIONI:		
	9, comma 2 bis D.L. 78/10 convertito con Legge 122/2010 (applicazione circolare 20/2015 MEF: variazione non negativa personale 2010-2014)	€. 0
	1, comma 236 L. 208/2015 (applicazione circolare 20/2015 MEF: variazione non negativa personale 2015-2016: conferma fondi delibere anni precedenti)	€. 0,00
	Totale anno 2016 delibera 79/2017	€. 2.100,72
	Totale anno 2017	€. 2.100,72
	Totale provvisorio anno 2018	€. 2.100,72

Nell'ipotesi in cui venga rinnovato il Contratto Collettivo Nazionale si procederà alla rideterminazione del Fondo per l'anno 2018

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 2018 e, per la parte eventualmente non spesa, a favore del Fondo di Risultato anno 2019.

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

TASSI
HNATO

CISL FP
M.

FONDO CIG
FP CGIL

ART. 9
Norma finale
Resti dei tre Fondi

Le parti concordano inoltre (ex ante), sin d'ora che le quote che risulteranno a consuntivo non spese nel corso del corrente anno sui Fondi per la Retribuzione di Risultato, Fondo per le remunerazione delle particolari condizioni di lavoro e il Fondo del Retribuzione di Posizione sono destinate ad integrare la disponibilità del Fondo di Retribuzione di Risultato anno 2018 e, per la parte eventualmente non spesa, a favore del Fondo di Risultato anno 2019.

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

Siglato il 21.12.2018

LA DIREZIONE



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

ASSSDD area III Area III
FASID AREA III
SINARO

CISL FP

FP CGIL

DICHIARAZIONE SINDACALE
Allegata all'accordo sindacale 2018 sulla Retribuzione di risultato

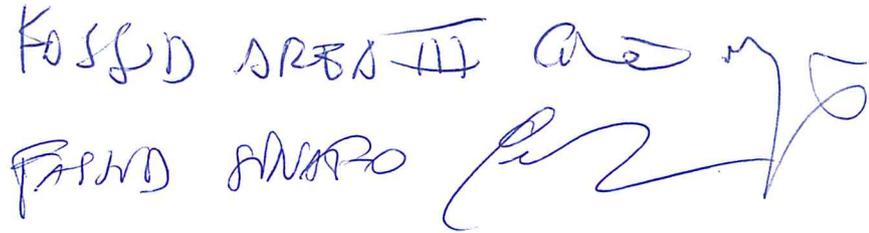
Le sottoelencate OO.SS. firmatarie del presente accordo, sottoscrivono il medesimo per l'anno 2018 esclusivamente per quanto attiene alle modalità di distribuzione del fondo, mentre sottolineano di essere in completo disaccordo con l'amministrazione dell'Ausl di Ferrara per quanto riguarda le modalità di costituzione del fondo stesso, che non sono rispettose della normativa vigente in materia e che non tengono conto dell'interpretazione autentica ex art. 61 del CCNL 08 giugno 2000.

L'azienda utilizza modalità dettate dalla RER già nel 1991 e prive di validità in quanto già giudicate inammissibili dal Consiglio di Stato sezione quarta n. 806 del 15.04.1994 e che penalizzano fortemente tutte le figure appartenenti alla dirigenza sanitaria.

LETTO, CONFERMATO, SOTTOSCRITTO.

**Le OO.SS. AREA DIRIGENZA SANITARIA
E DELLE PROFESSIONI SANITARIE**

FISPO AREA III
FISPO AREA



CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Parere sull'ipotesi di contrattazione integrativa

In data 25/01/2019 alle ore 12, si è riunito, previa convocazione a mezzo posta elettronica del 18/01/2019 presso la sede del Azienda USL di Ferrara, via CASSOLI, n. 30, il Collegio sindacale, per esprimere il parere sull'ipotesi di contrattazione integrativa. La contrattazione integrativa, prevista dall'articolo 3CCNL 6/5/2010 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 Professionale Tecnica e Amministrativa 06.05.2010 e 17.10.2018

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?
- vista la relazione tecnico-finanziaria del Direttore Amministrativo n. 1497 del 10/01/2019 ? Si
- vista la relazione illustrativa al contratto integrativo n. 1497 del 10/01/2019 ? Si

ESPRIME

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

Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165

Eventuali ulteriori osservazioni:

L'Azienda ha sottoposto al Collegio con nota n-0001497 del 10 gennaio u.s. l'ipotesi di accordo siglato il 21 dicembre 2018 nonchè la Relazione Tecnico-Finanziaria che definisce puntualmente la costituzione del Fondo in esame per l'anno 2018. La predetta nota è stata trasmessa dall'Azienda al Collegio con e-mail del 14 gennaio 2019. Il Collegio sulla base di quanto rappresentato nella citata Relazione, ritiene di certificare positivamente il Fondo "Retribuzione di Risultato" Anno 2018 - della Dirigenza Sanitaria non medica e delle professioni sanitarie, tenuto conto che è stato rispettato il limite 2016 previsto dall'articolo 23, comma 2 del Decreto legislativo n. 75/2017.