

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

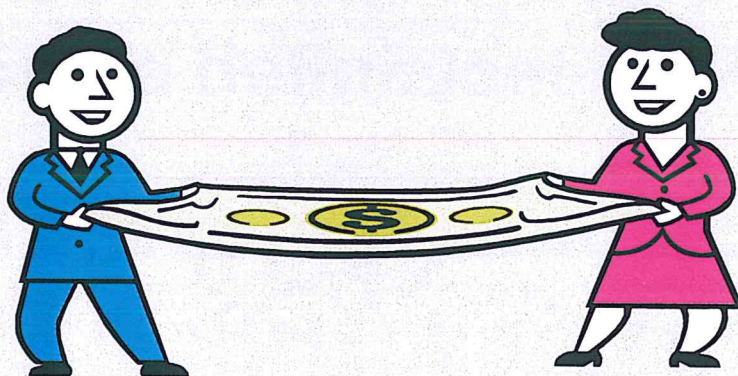
Siglato il 27.12.2018

Area Dirigenza PROFESSIONALE, TECNICA e AMMINISTRATIVA

ACCORDO SINDACALE per la definizione della

RETRIBUZIONE di RISULTATO

- ANNO 2018 -



In data 27.12.18, alle ore 09:00, 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 PROFESSIONALE TECNICA E AMMINISTRATIVA ACCORDO DECENTRATO PER LA DEFINIZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

ART. 1

Campo di applicazione e finalità

1. Le norme contenute nel presente accordo si applicano a tutto il personale dipendente dell'Azienda USL di Ferrara, nella posizione di Dirigente dell'Area della Dirigenza Professionale Tecnica e Amministrativa, e ha validità per il periodo dal 1/01/2018 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 Tecnica, Amministrativa e Professionale, siglato il 21/12/2017, per la definizione della Retribuzione di Risultato - 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";



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 dall'Azienda Ospedaliero Universitaria di Ferrara, di rami di azienda, (come specificatamente indicato nel relativo provvedimento deliberativo n. 68/2018), quale quota parte anno 2018 come di seguito indicato:

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

	Consolidato al 31/12/2009	€ 222.974,20
INCREMENTI		
DECURTAZIONI:		
Art. 9, comma 2 bis D.L. 78/10 convertito con Legge 122/10 (applicazione circolare 20/2015 MEF per percentuale di riduzione del personale tra 2010 e 2014 pari a - 12,50%)		€. -27.871,77
Art. 1, comma 236 L. 208/2015 (applicazione circolare 20/2015 MEF: variazione non negativa personale 2015-2016: conferma fondi delibere anni precedenti)		€. 0,00
	Totale anno 2017	€. 195.102,43
Trasferimento quota parte anno 2018 cessione ramo d'azienda		€. 5.166
	Totale provvisorio anno 2018	€. 200.268,43

Il Fondo per la Retribuzione di Risultato è determinato in via provvisoria per l'anno 2018, in €. **200.268,43**

ART. 4
Fondo di finanziamento spendibile nel 2016

Tenuto conto che, a consuntivo dell'anno 2017, si sono determinati **residui** relativi alla gestione delle risorse dell'anno 2017 di €. 26.477.

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 Tecnica, Professionale e Amministrativa, il Fondo iniziale determinato in via provvisoria è incrementato dai residui non spesi dei Fondi di Finanziamento dell'Anno 2017. (€. 26.477) e pertanto il Fondo spendibile per l'Anno 2018 ammonta €. 226.715,43.

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>

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

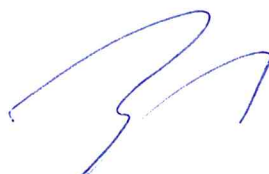
- comunicazione ed informazione obiettivi regionali, aziendali e dipartimentali;
- aderenza alla programmazione obiettivi regionali;
- aderenza alla programmazione aziendale;

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.

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

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

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

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

- è commisurata alle effettive risorse finanziarie disponibili, tenuto conto delle decurtazioni delle risorse di cui al punto precedente;
- avviene a conclusione della verifica operata dall'OAS sul positivo raggiungimento, da parte del personale dirigente, degli obiettivi di risultato stabiliti per il 2018.

- Quote aggiuntive a saldo:

Richiamati i sotto riportati articoli del CCNL Area della Dirigenza Sanitaria non Medica, Professionale Tecnico Amministrativa del 08/06/2000 che consentono di utilizzare temporaneamente sul Fondo della Retribuzioni di Risultato dell'anno corrente gli eventuali risparmi dei Fondi del trattamento economico accessorio (Posizione, Disagio) che annualmente risultassero ancora disponibili a consuntivo:

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

Le parti concordano che le somme spendibili destinate al finanziamento della retribuzione di risultato di cui al presente articolo, finalizzato alla realizzazione degli obiettivi indicati al punto 5 in una logica di riconoscimento della produttività collettiva, per l'anno 2018 siano integrate anche dai resti non spesi che saranno determinati a consuntivo, derivanti dalle risorse del Fondo Posizione e dal Fondo Disagio. In sede di determinazione e liquidazione del saldo saranno integrate le quote da liquidare a saldo (€ 226 mensili per 12 mesi per ogni Dirigente dell'Area TAP) con la ripartizione dei risparmi sotto descritti suddetti in relazione alle unità di Dirigenti TAP a tempo indeterminato in servizio nell'anno 2018 tenuto conto del periodo di attività svolta.

Tale meccanismo redistributivo di risorse trova la sua motivazione nella particolare rilevanza strategica rivestita per l'Azienda dalla realizzazione degli obiettivi assegnati per l'anno 2018 e rappresenta altresì l'espressione della complessiva attività svolta dalla equipe per la realizzazione degli obiettivi assegnati in sede di Budget che pertanto è già verificata all'interno della valutazione annuale complessiva della retribuzione di risultato.

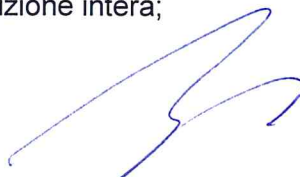
Le quote aggiuntive in argomento (€ 1.148,51 individuali) sono erogate dopo la liquidazione del saldo delle quote individuali mensili, previa verifica dell'adeguatezza del finanziamento di complessivi € 34.455,38 che viene di seguito individuato:

- resti non spesi anno 2017: € 26.477;
- resti non spesi anno 2018: € 7.978,38

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

Partecipazione agli obiettivi:

- in caso di **assenza per malattia e infortunio sul lavoro**, dopo il 60° giorno di assenza nell'anno, è applicata la trattenuta stipendiale per il periodo di assenza corrispondente, fatto salvo che il dirigente assente in un intero semestre non ha diritto ad alcuna quota incentivante per tale periodo;
- in caso di **assenza per gravidanza e puerperio**, è corrisposta la quota individuale mensile corrispondente al periodo di astensione obbligatoria di complessivi 5 mesi e al primo mese di congedo parentale trattato con retribuzione intera;



E' prevista l'eventuale **revisione** dei contenuti economici del presente Accordo, in conseguenza di eventuali disposizioni legislative nazionali o regionali che modifichino o integrino il quadro normativo di cui in premessa. Le parti in tal caso procederanno a ulteriore confronto per rivedere i contenuti del presente accordo, fermo restando il rispetto della disponibilità del fondo di riferimento.

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

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

Per tali progetti la partecipazione è riservata ad un numero limitato di dipendenti che sono individuati dal Responsabile apicale della struttura proponente ciascun progetto.

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

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

Richiamati i sotto riportati articoli del CCNL Area della Dirigenza dell'Area Tecnica Professionale e Amministrativa del 08/06/2000 che consentono di utilizzare temporaneamente sul Fondo della Retribuzioni di Risultato dell'anno corrente gli eventuali risparmi dei Fondi del trattamento economico accessorio (Posizione, Disagio) che annualmente risultassero ancora disponibili a consuntivo:

- art. 52, comma 4, lett. c);
- art. 50, comma 5;
- art. 51, comma 2.

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

- Progetti Finalizzati di interesse strategico aziendale

Finanziamento dei progetti finalizzati: le parti concordano che il budget destinato al finanziamento dei progetti finalizzati dell'anno 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 €. 20.000 finanziato dalle risorse spendibili sul Fondo della Retribuzione di Risultato come sopra esposto.



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

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

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

- **Progetti Speciali e quote di retribuzione di risultato aggiuntive per i Dirigenti dei Servizi Comuni:**

Premesso che l'andamento di spesa delle quote accessorie finanziate dalle risorse dei Fondi della contrattazione integrativa, tenuto conto della graduazione della retribuzione degli incarichi di cui all'Accordo Integrativo Aziendale per la Retribuzione di Posizione anno 2018, evidenzia una previsione di spesa per l'anno corrente che viene di seguito rappresentata:

	FONDI PROVVISORI 2018	RESTI 2017	DISPONIBILITA' FONDO	TOTALE SPESA	PREVISIONE RESTI NON SPESI
POSIZIONE	688.456		688.455,62	586.963,94	101.491,68
DISAGIO	21.405		21.404,69	10.890,00	10.514,69
RISULTATO	200.268	26.447,00	226.715,43	174.168,00	52.547,43
Totali colonna	910.129	26.447	936.575,74	786.816,45	164.455,38

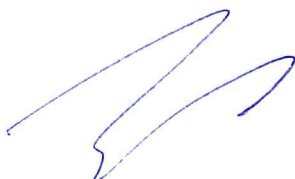
I residui non spesi previsti in €. 164.455,38 vengono finalizzati a garantire il finanziamento di quote di retribuzione di risultato per complessivi €. 134.455,38, articolate come di seguito riportato tra Quote aggiuntive a saldo anno 2018 e Quote di retribuzione di risultato aggiuntive ai Dirigenti dei Servizi Comuni.

I resti non spesi previsti in €. 30.000 (determinati dal seguente saldo 164.758,80 - 134.455,38) nonché le eventuali quote determinate a consuntivo, sono destinate a integrare la disponibilità del Fondo di Risultato dell'anno 2019 per la realizzazione del Progetto Speciale GAAC.

- **Quote aggiuntive a saldo:** richiamato quanto descritto nei primi tre capoversi dell'art. 7, viene erogata a tutto il personale dell'Area della Dirigenza TAP, dopo la liquidazione del saldo delle quote individuali mensili, un'ulteriore quota parte del Fondo di Risultato 2018 individualmente determinata in proporzione alle quote mensili già indicate, finanziata dai resti non spesi dell'anno 2017 (€. 26.477) e da quelli ulteriori dell'anno 2018, previa verifica dell'adeguatezza del finanziamento.

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

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



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

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

Come sopra rappresentato, l'individuazione delle quote aggiuntive della retribuzione di risultato relative a diverse tipologie di responsabilità sono articolate nella graduazione sotto riportata in relazione alla complessità e strategicità degli obiettivi annuali per l'azienda riferiti alla tipologie di incarico nelle diverse articolazioni organizzative dell'azienda:

TIPOLOGIA INCARICO	Retribuzione di risultato
Struttura Complessa Servizio Comune	14.000
Ex Struttura Complessa Servizio Comune	6.800

Norma transitoria: con riferimento alle Strutture Semplici, limitatamente al corrente anno, tenuto conto dell'avvenuto completamento del percorso di organizzazione dei servizi solo a conclusione dell'anno 2018, le quote aggiuntive di retribuzione di risultato vengono limitate alle sole derubricate (ex Strutture complesse) con gli atti di applicazione dell'accordo quadro.

Le quote vengono corrisposte per metà in quote mensili e per metà in un'unica soluzione, successivamente alla erogazione dei saldi della retribuzione di risultato collegati alla produttività collettiva, in relazione all'esito della valutazione annuale, sulla base dei risultati ottenuti e della realizzazione degli obiettivi definiti in sede di negoziazione di budget della singola équipe nonché in relazione all'esito della valutazione individuale.

Finanziamento del Progetto Speciale GAAC: 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 €. 30.000 (quali resti previsti, non spesi, dell'anno) subordinato alla verifica della reale disponibilità dello stesso, a consuntivo, previa liquidazione del saldo della Retribuzione di Risultato riferito alla produttività collettiva:

- Implementazione del sistema unico regionale per la Gestione informatizzata dell'area amministrativo-contabile (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 31/03/2019, dovrà garantire 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, e all'utilizzo del nuovo sistema GAAC ai fini dell'implementazione del sistema ordini su tutti i documenti contabili.

Il Budget complessivo è articolato e ripartito come sinteticamente espresso dal prospetto sotto riportato, fra le diverse strutture organizzative che, attraverso le figure dirigenziali dell'Area Professionale, Tecnica e Amministrativa, hanno promosso lo sviluppo e la realizzazione dell'obiettivo:

Le parti concordano sin d'ora che le quote una tantum di cui al presente articolo potranno essere adeguate a seguito della determinazione definitiva dei resti non spesi dei tre Fondi e adeguatamente riproporzionate qualora inferiori a 30.000.

Le quote individuali sono attribuite una tantum e premiano il particolare impegno lavorativo esclusivamente secondo una graduazione economica articolata su cinque livelli di coinvolgimento, di seguito indicati, tenuto conto dell'apporto individuale alla realizzazione dell'obiettivo in relazione alle proprie competenze e funzioni nell'ambito delle strutture di appartenenza.

Fattore 1	€.	2.500
Fattore 2	€.	2.000
Fattore 3	€.	1.500
Fattore 4	€.	800
Fattore 5	€.	500

Hanno diritto all'attribuzione di una quota tutti i Dirigenti dell'Area T.A.P. che hanno superato il periodo di prova e risultano effettivamente in servizio nell'anno 2018, in quota parte per il periodo svolto.

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.

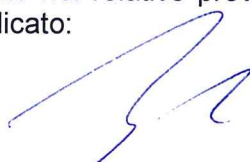
Le quote vengono corrisposte in un'unica soluzione, in relazione all'esito della valutazione annuale, sulla base dei risultati ottenuti e della realizzazione degli obiettivi - secondo l'impostazione data dai Direttori delle articolazioni organizzative - da parte dell'OAS nonché in relazione all'esito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

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 2016, con le sole variazioni determinate dal trasferimento di fondi correlato al trasferimento dall'Azienda Ospedaliero Universitaria di Ferrara, di rami di azienda, (come specificatamente indicato nel relativo provvedimento deliberativo n. 68/2018), quale quota parte anno 2018 come di seguito indicato:



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

	CONSOLIDATO AL 31/12/2009	€ 24.462,50
INCREMENTI		
DECURTAZIONI:		
Art. 9, comma 2 bis D.L. 78/10 convertito con Legge 122/10 (applicazione circolare 20/2015 MEF per percentuale di riduzione del personale tra 2010 e 2014 pari a - 12,50%)		€. -3.057,81
Art. 1, comma 236 L. 208/2015 (applicazione circolare 20/2015 MEF: variazione non negativa personale 2015-2016: conferma fondi delibere anni precedenti)		€. 0,00
	Totale anno 2017	€. 21.404,69
Trasferimento quota parte anno 2018 per cessione ramo d'azienda		€. 0,00
	Totale anno 2017	€. 21.404,69

Il fondo di cui all'art. 9 CCNL 06/05/2010 – Il biennio 2008/2009 – per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro è determinato per l'anno 2018 in **€ 21.409,69**.

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 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.

ART. 11
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 remunerazioni 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 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.

Siglato il 27.12.2018

LA DIREZIONE

Il Direttore Amministrativo
Dr. Stefano Carlini

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

FP CGIL
Cisc FP

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 3 CCNL 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 27 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 Tecnica, Amministrativa e Professionale, tenuto conto che è stato rispettato il limite 2016 previsto dall'articolo 23, comma 2 del Decreto legislativo n. 75/2017.