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

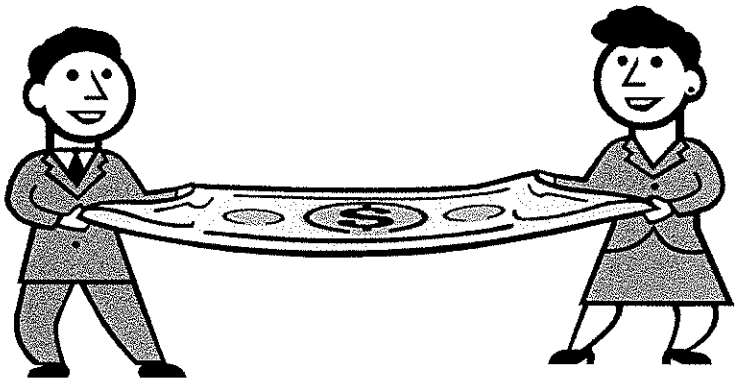
Siglato il 24.12.2019

Area Dirigenza SANITARIA e Area Dirigenza delle PROFESSIONI SANITARIE

ACCORDO SINDACALE sulla

RETRIBUZIONE di RISULTATO

- ANNO 2019 -



In data 23.12.19, alle ore 14:30, 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 1/01/2019 al 31/12/2019.

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 21/12/2018 per la definizione della Retribuzione di Risultato e per la qualità della prestazione individuale - ANNO 2018;

4) Provvedimenti deliberativi aziendali:

Provvedimento deliberativo n. 23 del 04/02/2019 ad oggetto: "Determinazione dei Fondi di finanziamento dei trattamenti economici accessori per l'anno 2018 per tutte le Aree Dirigenziali";

FASSID CISL FP FASSID 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 2019 non possono superare il limite del corrispondente importo determinato per l'anno 2016;
- che l'Azienda ha determinato con propria atto deliberativo n. 23 del 04/02/2019 i Fondi del trattamento economico accessorio di tutte le Aree Dirigenziali dell'anno 2018 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 2019, 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 nel'anno 2016, come di seguito indicato:

ANNO 2019: al 31/12/2018 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 2016		€. -2.435,25
RIDUZIONE: Trasformazione di un posto di Dirigente Biologo in Dirigente delle Professioni San. (DELIBERA 309/2015)		€. -1.560,47
DECURTAZIONI:		
Art. 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
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 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 provvisorio anno 2019	**€. 89.017,42**

Il Fondo per la Retribuzione di Risultato è determinato in via provvisoria per l'anno 2019, in **€. 89.017,42**

ANNO 2019: al 31/12/2018 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 Professioni San. (DELIBERA 309/2015) vedi nota 1		€. 1.560,47
DECURTAZIONI:		
Art. 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
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 provvisorio anno 2019	**€. 3.788,53**

Fondo per la Retribuzione di Risultato è determinato in via provvisoria per l'anno 2019, in **€. 3.788,53**

FASSID III

FASSID III

FP CGIL

ART. 4
Fondo di finanziamento spendibile nel 2019

Tenuto conto che, a consuntivo dell'anno 2018, si sono determinati **residui** relativi alla gestione delle risorse dell'anno **2018** così descritti:

- Dirigenza Sanitaria €. 60.783,80
- Dirigenza delle Professioni Sanitarie €. 3.147,14

Le parti richiamano quanto concordato negli incontri precedenti circa l'intenzione comune di destinare al Fondo Retribuzione di Risultato dell'anno successivo (2020) 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 2019 e, per la parte eventualmente non spesa, a favore del Fondo del Risultato anno 2020.
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.

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 2018. (€. 60.783,80) e pertanto il Fondo spendibile per l'Anno 2019 ammonta €. 149.801,22

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. (€. 3.147,14) e pertanto il Fondo spendibile per l'Anno 2019 ammonta ad €. 6.935,67.

Nell'ipotesi in cui venga rinnovato il Contratto Collettivo Nazionale si procederà alla rideterminazione del Fondo per l'anno 2019.

ART. 5
Produttività Collettiva
Assegnazione degli Obiettivi e valutazione per l'anno 2019

Come anticipato con nota prot. n. 4856 del 28/01/2019, condivisa con le rappresentanze sindacali in data 29/01/2019, l'Azienda USL di Ferrara, con Delibera 246 del 27/12/2018, ha formalmente adottato il "Piano Aziendale di Avvicinamento" secondo le disposizioni della delibera n. 5/2017 dell'OIV Regionale contenente le linee guida e di indirizzo per lo sviluppo dei processi aziendali riguardanti il Sistema di valutazione integrata del personale.

L'Azienda USL di Ferrara, con Delibera 246 del 27/12/2018, ha formalmente adottato il "Piano Aziendale di Avvicinamento" secondo le disposizioni della delibera n. 5/2017 dell' OIV Regionale contenente le linee guida e di indirizzo per lo sviluppo dei processi aziendali riguardanti il Sistema di valutazione integrata del personale.
Il piano di avvicinamento dell'Azienda così come formalmente approvato dall'OIV Regionale con nota prot. 69919 del 19/12/2018, rappresenta il formale impegno dell'azienda al rispetto dei requisiti standard per il processo valutativo disposti dalla Delibera 5/2017. Tale piano, così come richiesto dal livello Regionale, prevede la necessità di superare ogni forma di acconto periodico nel pagamento della retribuzione legata al risultato (per la dirigenza) e alla produttività collettiva per il miglioramento dei servizi (per il comparto). Pertanto l'azienda ha previsto di collegare in modo puntuale e formale la valutazione dello stato di raggiungimento degli obiettivi di risultato e di produttività, alla liquidazione delle rispettive quote di retribuzione, procedendo per verifiche a frequenza mensile sullo stato di avanzamento.

FASSID IV FP CGIL FASSID III

In relazione a quanto sopra, si comunica che dal mese di febbraio 2019 detti riconoscimenti economici saranno erogati a fronte di verificati avanzamenti nella realizzazione di obiettivi legati a processi rilevanti e che presentano uno sviluppo temporale omogeneo nel corso dell'anno per i quali sia possibile misurare il risultato su base mensile attraverso appositi indicatori.

Per quanto attiene la Dirigenza gli obiettivi comunicati con nota prot. n. 4856 del 28/01/2019, oggetto di valutazione mensile, hanno costituito il riferimento per la corresponsione del 50% dell'importo complessivamente previsto per la retribuzione di risultato su base mensile attraverso appositi indicatori.

Pertanto l'azienda ha previsto di collegare in modo puntuale e formale la valutazione dello stato di raggiungimento degli obiettivi di risultato e di produttività, alla liquidazione delle rispettive quote di retribuzione, procedendo per verifiche a frequenza mensile sullo stato di avanzamento.

Il citato piano di avvicinamento ha previsto un ulteriore step con l'attivazione, per tutto il personale, di un sistema di valutazione che misuri il contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi già comunicati nella richiamata nota 4856 del 28/01/2019.

Al fine di individuare i criteri di assegnazione delle risorse rese disponibili per i premi correlati alla performance individuale è stata predisposta una scheda di valutazione individuale composta da 3 item relativi a:
1 – rispetto dei codici, delibere, direttive e regolamenti aziendali, procedure e linee guida;
2 – adattabilità alle esigenze organizzative collegate all'orario di servizio, procedure e linee guida;
3 – partecipazione attiva ai programmi dell'equipe
disponibilità nel prendere in considerazione e accettare idee e proposte,
adattabilità alle soluzioni di volta in volta individuate in relazione alle necessità riscontrate

Tali item avranno una corrispondente griglia di punteggio così graduata:
0 insufficiente
1 basso
2 medio
3 ottimo
4 benchmark
La somma dei punteggi dei 3 item comporterà la ricaduta sulla componente variabile di risultato così come segue:

PUNTEGGIO	QUOTA ECONOMICA RICONOSCIUTA
Da 6 a 12	100%
Da 4 a 5	50%
Uguale a 3	25%
Inferiore a 3	0%

La scheda di valutazione individuale verrà generata dal programma informatico GRU e il riferimento temporale riguarderà l'anno 2019.
La valutazione finale del risultato di una complessiva valutazione riferita ai comportamenti tenuto nel corso dell'intero anno, pertanto il superiore gerarchico preposto alla valutazione è tenuto ad informare periodicamente i dipendenti da lui valutati, relativamente al loro contributo individuale al perseguimento degli obiettivi.
In aderenza alle disposizioni normative nazionali, regionali e aziendali, che impongono l'applicazione di relazione diretta fra valutazione individuale e riconoscimento economico della retribuzione di risultato, si prospetta un'articolazione della retribuzione di risultato che, tenuto conto della percentuale del 50% corrisposta a cadenza mensile su obiettivi già individuati, può essere attribuita per il restante 50% come di seguito specificato:

- Percentuale del 40% in relazione al raggiungimento degli obiettivi di budget annuali definiti a seguito di negoziazione;
- Percentuale del 10% correlata all'esito del contributo individuale alla performance organizzativa

FASSID III FPCGIL FASSID III

Entrambe le quote saranno congiuntamente erogate in un'unica soluzione a chiusura del percorso di valutazione complessivo da parte dell'OAS per quanto riguarda la percentuale del 40 % e dal superiore gerarchico per la restante percentuale del 10%.

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-2019-contrattazione.

ART. 6
Quote individuali di retribuzione di risultato e dinamiche di attribuzione

L'ammontare della **quota individuale** da erogare al personale dirigente dell'**Area della Dirigenza Sanitaria**, nell'importo annuo lordo:
direttore di struttura complessa €. 4.800,00 ;
dirigente di struttura semplice €. 3.370,08;
dirigente di natura professionale €. 3.250,08 ;

Si stabilisce l'erogazione di **una quota mensile (per dodici mensilità) in relazione allo stato di avanzamento dell'attività correlata agli obiettivi organizzativi a monitoraggio mensile elencati nelle note sopra richiamate** a favore di tale personale dirigente nella misura del 50% dell'intera quota individuale spettante ovvero:
- direttore di struttura complessa €. 200 lordi/mese;
- dirigente di struttura semplice €. 140,42 lordi mese;
- dirigente di natura professionale €. 135,42 lordi/mese;

Tali quote mensili sono finanziate con le risorse del Fondo della Retribuzione di Risultato anno 2019.

La restante quota annua di retribuzione di risultato è articolata come di seguito specificato:
- direttore di struttura complessa €. 2.400 lordi/annui: percentuale del 40% in relazione al raggiungimento degli obiettivi di budget annuali definiti a seguito di negoziazione e percentuale del 10% correlata all'esito del contributo individuale alla performance organizzativa;
- dirigente di struttura semplice (sia di Struttura Dipartimentale sia di Unità Operativa) €. 1.685,04 lordi/annui percentuale del 40% in relazione al raggiungimento degli obiettivi di budget annuali definiti a seguito di negoziazione e percentuale del 10% correlata all'esito del contributo individuale alla performance organizzativa;
- dirigente di natura professionale (Programmi, Alta Specializzazione, Incarichi Professionali) €. 1.625,04 lordi/annui percentuale del 40% in relazione al raggiungimento degli obiettivi di budget annuali definiti a seguito di negoziazione e percentuale del 10% correlata all'esito del contributo individuale alla performance organizzativa;

FASSID III FP CGIL FASSID III

Entrambe le componenti delle quote di cui al precedente capoverso (40% e 10 %) sono finanziate con le risorse del Fondo della Retribuzione di Risultato anno 2019. La quota di retribuzione di risultato correlata agli obiettivi organizzativi, attribuiti con la negoziazione di Budget (40%), e la quota del 10% correlata all'esito del contributo individuale alla performance organizzativa sono erogate in un'unica soluzione a chiusura del percorso di valutazione e vengono poste in liquidazione entro la fine del primo semestre 2020, compatibilmente con la verifica del raggiungimento degli obiettivi e della valutazione individuale

Ai Dirigenti Sanitari la quota individualmente spettante è erogata ai Dirigenti a tempo indeterminato dopo il superamento del periodo di prova, e al personale dirigente a tempo determinato a partire dal settimo mese di servizio continuativo nell'Azienda USL di Ferrara.

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.**

Si stabilisce l'erogazione di **una quota mensile (per dodici mensilità) in relazione allo stato di avanzamento dell'attività correlata agli obiettivi organizzativi a monitoraggio mensile elencati nelle note sopra richiamate** a favore di tale personale dirigente nella misura del 50% dell'intera quota individuale spettante ovvero: €. 106,75

La restante quota annua di retribuzione di risultato è articolata come di seguito specificato:

€. 1.281 lordi/annui: percentuale del 40% in relazione al raggiungimento degli obiettivi di budget annuali definiti a seguito di negoziazione;
e percentuale del 10% correlata all'esito del contributo individuale alla performance organizzativa;

Ai Dirigenti delle Professioni Sanitarie la quota individualmente spettante è erogata ai Dirigenti a tempo indeterminato dopo il superamento del periodo di prova.

Partecipazione agli obiettivi:

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

E' prevista l'eventuale **revisione** dei contenuti economici del presente Accordo, in conseguenza:

- dell'esito della eventuale decurtazione del Fondo di cui al precedente punto 5) secondo quanto stabilito dal documento Stato-Regioni richiamato in premessa;
- di eventuali disposizioni legislative nazionali o regionali che modifichino o integrino il quadro normativo di cui in premessa; le parti in tal caso procederanno a ulteriore confronto per rivedere i contenuti del presente accordo, fermo restando il rispetto della disponibilità del fondo di riferimento.

Art. 7
Finalizzazione resti

Le parti richiamano i sotto riportati articoli del CCNL Area della Dirigenza Sanitaria non Medica 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.

FASSID III

FASSID III

FP CGIL

Le parti concordano che le somme spendibili destinate al finanziamento della retribuzione di risultato di cui al presente articolo, garantite prioritariamente dalle risorse del Fondo della Retribuzione di Risultato, finalizzate alla realizzazione degli obiettivi indicati al punto 6, per l'anno 2019 siano integrate anche dai resti non spesi come sotto determinati in via presuntiva, derivanti dalle risorse del Fondo Posizione e dal Fondo Disagio. Avuto riguardo alla dinamica di spesa rilevata e presunta per l'anno 2019, si rappresenta la seguente previsione di resti sui tre fondi contrattuali:

FONDO	ANNO 2019	SPESA	DIFFERENZA TRA FONDO E SPESA COMPLESSIVA
POSIZIONE	462.352,13	353.564,00	108.788,13
DISAGIO	34.181,13	4.085,00	30.096,13
RISULTATO	89.017,42	137.975	-48.957,42
Totali colonna	**585.550,68**	**480.930,92**	**89.926,84**

Le parti concordano di finalizzare i resti non spesi derivanti dalla gestione dell'anno 2019 dei tre fondi contrattuali stimata in **€ 89.926,84** con le seguenti modalità:

- **Quota integrativa obiettivi organizzativi;**
- **Progetti finalizzati di interesse strategico aziendale.**

Le parti concordano di finalizzare i resti provenienti dalla gestione dei tre fondi contrattuali dell'anno 2018, quantificati coma sopra detto in € 60.783,80, con la realizzazione di Progetti speciali come descritto nel successivo art. 7.

Art. 8
Quota integrativa obiettivi organizzativi

Le parti concordano di attribuire una quota integrativa, una tantum, al fine di valorizzare l'attività e l'impegno di tutto il personale Dirigente Sanitario (sia a tempo indeterminato, dopo il superamento del periodo di prova, sia a tempo determinato, dopo sei mesi di servizio continuativo nell'Azienda USL di Ferrara) nel realizzare, nel corso dell'anno 2019, gli obiettivi assegnati a tutte le articolazioni organizzative aziendali in sede di negoziazione di Budget. La quota complessiva stimata di €. 79.930 è articolata in relazione agli incarichi di responsabilità attribuiti nell'ambito dell'organizzazione aziendale nelle seguenti tre quote:
- direttore di struttura complessa €. 1.350 lordi;
- dirigente di struttura semplice (sia di Struttura Dipartimentale, sia di Unità Operativa) €. 1.300 lordi;
- dirigente di natura professionale (Programmi, Alta Specializzazione, Incarichi Professionali) €. 1.250 lordi.

La quota integrativa una tantum di retribuzione di risultato, erogata in un'unica soluzione a chiusura del percorso di valutazione da parte dell'OAS, congiuntamente al pagamento della quota annuale di cui all'art. 6 del presente accordo, con verifica delle assenze per malattia ed infortunio.

ART. 9
Progetti Finalizzati e Progetti Speciali – produttività individuale

L'Azienda Usl di Ferrara riconosce nell'istituto dell'incentivazione della produttività un importante strumento di valorizzazione della risorsa umana e ne identifica una rilevanza strategica nell'ambito di una visione che colloca il miglioramento dell'efficienza e il rilancio della competitività tra i fattori di crescita dell'intero complesso organizzativo.

Accanto al sistema della Produttività Collettiva 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**".

FASSID IV FASSID III FP CGIL

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:

- **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 2019 un budget di spesa di €. 60.780 (quali resti non spesi dell'anno 2018, a consuntivo, previa liquidazione del saldo della Retribuzione di Risultato riferito alla produttività collettiva, come risulta dalla sotto riportata situazione riassuntiva:

Come sopra anticipato, rispetto alla quota complessiva di resti non spesi anni 2018 e 2019, stimata in €. 165.403,56, le parti concordano di finalizzare un budget di complessivi €. 60.780 (quali resti non spesi dell'anno 2018) per Progetti Speciali mentre la quota rimante di €. 104.619,76 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.

Nell'ambito delle azioni di riorganizzazione affidate quali obiettivi ai Dipartimenti/Servizi sotto indicati nella concertazione del Budget per l'anno 2019 sono individuate le seguenti linee di intervento da attivare nel corso del corrente anno:

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

FASSID III FASSID III FPCGIL

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

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 assesment 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.

DIPARTIMENTO DELLE BIOTECNOLOGIE, TRASFUSIONALE E LABORATORIO

1: Progetto formazione richieste nuovi dispositivi medici:
Il processo di valutazione dei Dispositivi medici prevede la compilazione di un modulo software sulla piattaforma regionale messa a disposizione per questa finalità da parte del clinico che intenda richiedere un nuovo dispositivo. Poichè la compilazione risulta piuttosto complessa e deve essere esaustiva di tutti gli aspetti, il progetto che si intende attivare per il 2019 prevede una attività di tutoraggio nei confronti dei professionisti di entrambe le Aziende Sanitarie Provinciali per guidarli all'inserimento delle richieste di Nuovi Dispositivi Medici sul portale Regionale al fine di permetterne successivamente la valutazione di competenza da parte del Nucleo Operativo Locale Dispositivi Medici di Ferrara (NOL-FE) o della Commissione Dispositivi Medici di Area Vasta Centrale (CDM-AVEC).

2: Progetto Gestione Attività Terapia a Pressione Negativa

Il Progetto che si intende attivare per il 2019 fa riferimento ad una gestione della gara si service attualmente attiva che riguarda i dispositivi di Terapia a Pressione Negativa (TPN) anche e soprattutto in relazione alle Linee Guida Regionali presenti in materia.
Il progetto riguarda quindi preliminarmente gli aspetti inerenti alla corretta applicazione delle Linee Guida Regionali, tramite la valutazione delle richieste di attivazione che avvengono su specifica modulistica e successivamente la gestione di tutti gli aspetti inerenti l'utilizzo di tali dispositivi (disponibilità del budget assegnato alla UO richiedente, coordinamento attività di collaudo e formazione all'uso, coordinamento ritiro a fine terapia).

SERVIZIO TERRITORITORIALE ASSISTENZA FARMACEUTICA

1: Attivazione e apertura Punto di Erogazione diretta presso la Cittadella San Rocco
Gli obbiettivi previsti per tale azioni sono:
diminuire i tempi di attesa e miglioramento della qualità del servizio anche in funzione di attività che riguardano l'appropriatezza dell'uso dei farmaci e la sicurezza per i pazienti. Incrementare gli orari e le giornate di apertura del servizio ai fini di una migliore fruibilità agli utenti dello stesso. Per alcune tipologie di pazienti cronici erogazione di farmaci in quantità sufficienti per arrivare al controllo programmato. Predisposizione ed erogazione di pacchetti terapia per pazienti cronici in carico alle Medicine di Gruppo.

2: Miglioramento dell'appropriatezza prescrittiva a livello della Medicina Generale attraverso la produzione di report per singolo MMG con indicatori su determinate categorie di farmaci ad elevato impatto prescrittivo

FASSID IV FASSID III FPCGIL

Gli obbiettivi previsti per tale azioni sono:
Progettazione, sviluppo, realizzazione e diffusione reportistica su tematiche di patologie particolarmente impattanti sulla farmaceutica convenzionata. Predisposizione e insediamento della Commissione Aziendale Appropriatezza Terapeutica.
Organizzazione, svolgimento incontri frontali con MMG, NCP, PLS, Specialisti Ospedalieri e Convenzionati con illustrazione delle tematiche farmaceutiche maggiormente critiche.
Diffusione costi terapia categorie farmacologiche terapeuticamente sovrapponibili.
Comunicazioni specifiche indirizzate ai MMG relative alla prescrizione e sicurezza dei farmaci (Note AIFA, ecc). Incluso invio periodico Newsletter Farmaceutica informatizzata per MMG su recenti evidenze e relative problematiche prescrittive.

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 2019
1	€. 800
2	€. 1.000
3	€. 1.500

Il finanziamento a disposizione, per le attività dell'anno 2019, 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	€. 32.500
Area Farmaceutica	€. 21.300
Area Biotecnologica	€. 6.980

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 2019, 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 entro il 2020, 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.

FASSID III FASSID III FP CGIL

- **Progetti Finalizzati di interesse strategico aziendale**

Finanziamento dei progetti finalizzati: le parti concordano che il budget destinato al finanziamento dei progetti finalizzati dell'anno 2019 è finanziato dalle disponibilità del Fondo della Retribuzione di Risultato dell'anno 2019 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 2019 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. 10
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 2019 non possono superare il limite del corrispondente importo determinato per l'anno 2016;
- l'Azienda ha determinato con propria atto deliberativo n. 23 del 04/02/2019 i Fondi del trattamento economico accessorio di tutte le Aree Dirigenziali dell'anno 2018 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 nel'anno 2016, come di seguito indicato:

ANNO 2019: al 31/12/2018 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 Professioni San. (DELIBERA 309/2015)		€. -1.095,38
DECURTAZIONI:		
Art. 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
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 2016 delibera 79/2017	€. 51.265,19
RIDUZIONE: trasferimento in uscita Laboratorio analisi (delibera 162/2016) quota parte anno 2017		€.-17.084,06
	Totale provvisorio anno 2019	**€. 34.181,13**

FASSID III FASSID III FPCGIL

ANNO 2019: al 31/12/2018 DIRIGENZA DELLE PROFESSIONI SANITARIE

Normativa	Descrizione	Importo
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 Professioni San. (DELIBERA 309/2015) vedi nota 1)		€. 1.095,38
DECURTAZIONI:		
Art. 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
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 provvisorio anno 2019	**€. 2.100,72**

Nell'ipotesi in cui venga rinnovato il Contratto Collettivo Nazionale si procederà alla rideterminazione del Fondo per l'anno 2019

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 2019 e, per la parte eventualmente non spesa, a favore del Fondo di Risultato anno 2020.

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.

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 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 2019 e, per la parte eventualmente non spesa, a favore del Fondo di Risultato anno 2020.

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 24.12.2019

LA DIREZIONE

Il Direttore Amministrativo
Dr. Stefano Carlini

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

FASSID TIF

(AUPI)

FASSID IV

(SINAIO)

CISL FP

FP CGIL

DICHIARAZIONE SINDACALE
Allegata all'accordo sindacale 2019 sulla retribuzione di risultato

F.A.S.S.I.D.
Federazione AIPaC – AUPI – SIMeT – SINAFO – SNR – Dirigenti

La O.S. FASSID AREA III firmataria del presente accordo aziendale sottoscrive il medesimo per l'anno 2019 esclusivamente per quanto attiene alle modalità di distribuzione del Fondo medesimo, mentre sottolinea 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 dell'08.06.2000.

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, giudizio confermato anche dalla sentenza n°18463/2012 della Corte di Cassazione, che penalizzano fortemente tutte le figure professionali appartenenti alla Dirigenza Sanitaria.

LETTO, CONFERMATO, SOTTOSCRITTO.

FASSID AREA III

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Parere sull'ipotesi di contrattazione integrativa

In data 17/01/2020 alle ore 9,30, si è riunito, previa convocazione a mezzo posta elettronica del 13/01/2020 presso la sede del Azienda USL di Ferrara, via Cassoli 30, 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:
C.C.N.L. 17 OTTOBRE 2008 AREA DIRIGENZA SANITARIA, PROFESSIONALE, TECNICA E AMMINISTRATIVA DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

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. 368 del 03/01/2020 ? Si
- vista la relazione illustrativa al contratto integrativo n. 368 del 03/01/2020 ? 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 Sindacale, con nota PG 368 del 03.01.2020, l'ipotesi di accordo decentrato sulla "RETRIBUZIONE DI RISULTATO 2019 - AREA DIRIGENZA SANITARIA E AREA DELLA DIRIGENZA DELLE PROFESSIONI SANITARIE" siglato il 24.12.2019 nonchè la Relazione Tecnico-Finanziaria
che definisce puntualmente la costituzione del Fondo in esame per l'anno 2019. La predetta nota è stata trasmessa dall'Azienda al Collegio con e-mail del 03.01.2020. Il Collegio sulla base di quanto rappresentato nella citata Relazione, ritiene di certificare positivamente il Fondo "Retribuzione di Risultato" Anno 2019 – dell'Area Dirigenza Sanitaria e Area della Dirigenza delle Professioni Sanitarie, tenuto conto che è stato
rispettato il limite 2016 previsto dall'articolo 23, comma 2 del Decreto legislativo n. 75/2017.