

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

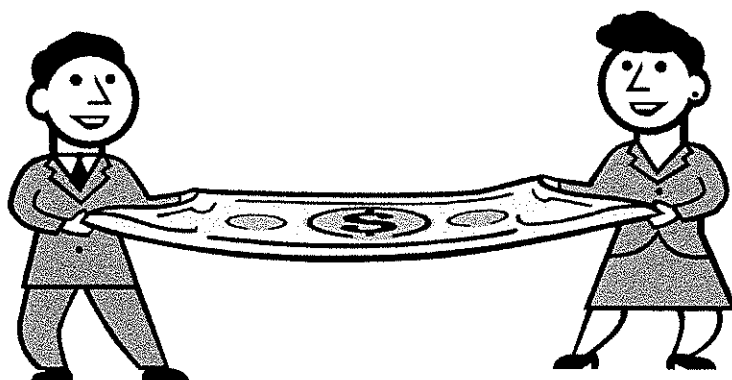
Siglato il 24.12.2019

Area Dirigenza PROFESSIONALE, TECNICA e AMMINISTRATIVA

ACCORDO SINDACALE per la definizione della

RETRIBUZIONE di RISULTATO

- ANNO 2019 -



In data 24.12.19, 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 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 1/01/2019 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 Tecnica, Amministrativa e Professionale, siglato il 27/12/2018, per la definizione della Retribuzione di Risultato - 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 di tutte le Aree Dirigenziali";

F P C G I L

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 dall'Azienda Ospedaliero Universitaria di Ferrara, di rami di azienda, (come specificatamente indicato nel relativo provvedimento deliberativo n. 68/2018), quale quota parte anno 2019 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 cessione ramo d'azienda annualizzazione anno 2019		€. 5.166
	Totale provvisorio anno 2018	€. 201.990,43

Il Fondo per la Retribuzione di Risultato è determinato in via provvisoria per l'anno 2019, in **€. 201.990,43.**

ART. 4
Fondo di finanziamento spendibile nel 2019


Tenuto conto che, a consuntivo dell'anno 2018 non si sono determinati **residui** relativi alla gestione delle risorse, 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 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 ammonta ad €. 201.990,43.

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



F P C G I L


ART. 5
Assegnazione degli Obiettivi e valutazione 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.

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. In tale piano 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.

In relazione a quanto sopra, i 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, costituiscono il riferimento per la corresponsione del 50% dell'importo complessivamente previsto per la retribuzione di risultato su base mensile attraverso appositi indicatori.

L'OAS valuterà mensilmente il raggiungimento dei risultati attesi nel mese di riferimento. In considerazione della fase di avvio del sistema saranno possibili eventuali modifiche ed integrazioni nei contenuti e nel percorso valutativo in corso d'anno.

I direttori responsabili delle strutture dovranno tempestivamente evidenziare situazioni contingenti che dovessero determinare l'impossibilità al raggiungimento dell'obiettivo, rispetto alle quali la Direzione strategica esprimerà una valutazione.

A fronte di un eventuale raggiungimento parziale dell'obiettivo, la quota incentivante sarà corrisposta in misura proporzionale al risultato certificato.

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

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

Per una individuazione analitica degli obiettivi assegnati alle strutture 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>.


Valutazione del contributo al performance organizzativa:

Il citato piano di avvicinamento, il cui sviluppo è stato comunicato alle OO.SS con nota prot. n. 43242 del 24/07/2019, 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



FP CGIL


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.

Articolazione della retribuzione di risultato:

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. Tale quota sarà liquidata in un'unica soluzione a chiusura del percorso di valutazione complessivo da parte dell'OAS.
- Percentuale del 10% correlata all'esito del contributo individuale alla performance organizzativa.

ART. 6

Quote individuali di retribuzione di risultato e dinamiche di attribuzione


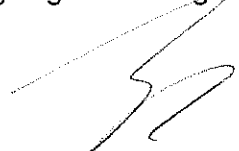

E' confermato l'ammontare della quota individuale da erogare in due fasce al personale dirigente a tempo indeterminato dell'Area della Dirigenza Tecnica Professionale e Amministrativa, secondo gli importi già definiti nel corrispondente Accordo 2010 (€ 5.424 annui).

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

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

La restante quota annua di retribuzione di risultato di € 2.712 lordi/annui è articolata come di seguito specificato: percentuale del 40% in relazione al raggiungimento degli obiettivi di budget annuali definiti a seguito di negoziazione (previa valutazione del raggiungimento da parte dell'OAS) e percentuale del 10% correlata all'esito del contributo individuale alla performance organizzativa.

La suddetta quota viene posta in liquidazione entro la fine del primo semestre 2020, compatibilmente con la verifica del raggiungimento degli obiettivi e della valutazione individuale.

  FP CGIL 

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. 7

Progetti Finalizzati – 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 (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.

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 2019, evidenzia una previsione di spesa per l'anno corrente che viene di seguito rappresentata:

F P C G I L

	FONDI PROVVISORI 2019	TOTALE SPESA	PREVISIONE RESTI NON SPESI
POSIZIONE	698.733	610.622	88.111
DISAGIO	21.405	11.355	10.050
RISULTATO	201.990	161.243	40.747
Totali colonna	922.128	890.119	138.908

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 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 € 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 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.

- **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

FP CGIL

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	7.000

Le quote, che complessivamente portano ad una spesa di **€ 88.308**, vengono corrisposte per metà in quote mensili e per metà in un'unica soluzione, 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.

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 amministrativo tecnico, professionale, a tempo indeterminato, nel realizzare, nel corso dell'anno 2019, gli obiettivi assegnati a tutte le articolazioni organizzative aziendali in sede di negoziazione di budget.

L'entità complessiva stimata in **€ 30.600** proveniente dai resti non spesi dei tre fondi contrattuali del trattamento accessorio è erogata in una quota individuale che tiene conto di una maggiorazione del 20% a favore dei dirigenti con incarico di struttura semplice e complessa.

ART.8

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 2019, 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 2019 come di seguito indicato:

FPCGIL




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

ANNO 2019: al 31/12/2018

	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 provvisorio anno 2019		€. 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 2019 in € 21.409,69.

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.

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. 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 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 AZIENDALE

Il Direttore Amministrativo
Dr. Stefano Carlini

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

FP CGIL
CISL FI
[Signature]

DICHIARAZIONE SINDACALE

Allegata all'accordo sindacale 2019 sulla retribuzione di risultato

Le sottoscritte OO.SS. firmano il presente accordo aziendale prendendo atto che l'entità dei resti dei Fondi contrattuali è stata necessariamente orientata per l'anno 2019 alla valorizzazione della retribuzione di risultato, mentre, d'altra parte, esistono le condizioni finanziarie e organizzative per una revisione incrementativa delle quote economiche della retribuzione di posizione, non più procrastinabile già dal 2020 e ampiamente motivata dal grado di responsabilità connesso al livello organizzativo già in essere.

LETTO, CONFERMATO, SOTTOSCRITTO.

CISL FP



FP CGIL



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 PROFESSIONALE, TECNICA E AMMINISTRATIVA" 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 Professionale, Tecnica e Amministrativa, tenuto conto che è stato rispettato il limite 2016 previsto dall'articolo 23, comma 2 del Decreto legislativo n. 75/2017.