

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

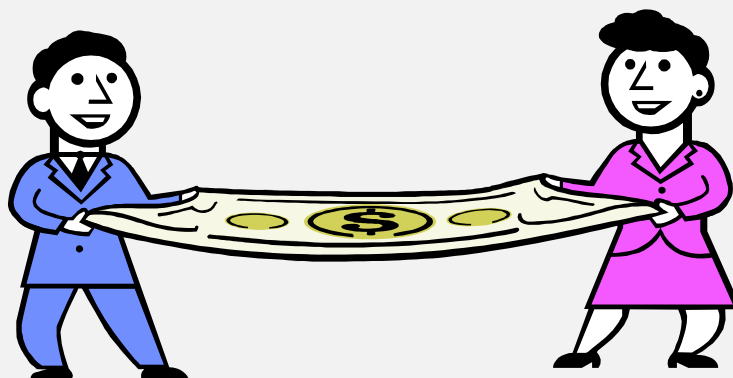
Siglato il 21/12/2017

Area Dirigenza PROFESSIONALE, TECNICA e AMMINISTRATIVA

ACCORDO DECENTRATO per la definizione della

RETRIBUZIONE di RISULTATO

- ANNO 2017 -



In data 21/12/2017, alle ore 11.00, 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 1/01/2017 al 31/12/2017.

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 23/12/2016, per la definizione della Retribuzione di Risultato - ANNO 2016;

4) Provvedimenti deliberativi aziendali:

Provvedimento deliberativo n. 79 del 05/05/2017 ad oggetto: "Determinazione dei Fondi di finanziamento dei trattamenti economici accessori per l'anno 2016 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 2017 non possono superare il limite del corrispondente importo determinato per l'anno 2016;
- che l'Azienda ha determinato con propria atto deliberativo n. 79 del 05/05/2017 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 2017, 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 2016	€. 195.102,43
	Totale anno 2017	€. 195.102,43

Il Fondo per la Retribuzione di Risultato è determinato in via provvisoria per l'anno 2017, in **€ 195.102,43**

ART. 4
Fondo di finanziamento spendibile nel 2016

Tenuto conto che, a consuntivo dell'anno 2016, non si sono determinati **residui** relativi alla gestione delle risorse dell'anno 2016, **pertanto il Fondo spendibile per l'Anno 2017 ammonta ad € 195.102,43.**

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 corrente, 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 2017 e, per la parte eventualmente non spesa, a favore del Fondo del Risultato anno 2018.

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.

Nell'ipotesi in cui venga rinnovato il Contratto Collettivo Nazionale si procederà alla rideterminazione del Fondo per l'anno 2016.

ART. 5 **Obiettivi per l'anno 2016**

LIVELLO NAZIONALE, REGIONALE E AZIENDALE DI DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI PER L'ANNO 2017

L'Accordo Sindacale Aziendale sulla retribuzione di risultato si inserisce in un quadro aziendale in cui la metodologia espressa sul processo di Budget, quale strumento gestionale per programmare le attività aziendali, fissarne gli obiettivi e misurarne i risultati, si fonde con la volontà strategica di promuovere il miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività e, in altri termini l'appropriatezza dei comportamenti. La retribuzione di risultato conserva il suo significativo valore di leva gestionale per incentivare il personale a raggiungere tali obiettivi e quindi il suo stretto collegamento al modello di gestione budgetaria.

Il Budget

Il sistema di budget è un processo formale con cui periodicamente i centri di responsabilità aziendali raggiungono un accordo con la direzione aziendale relativamente all'impiego e all'allocazione delle risorse, agli obiettivi da perseguire e analizzano le differenze tra obiettivi e risultati. Il budget rappresenta uno dei meccanismi operativi finalizzati al governo della gestione aziendale.

Il budget operativo, che si compone di obiettivi, attività, personale e costi diretti è pertanto uno strumento gestionale che prevede:

- esplicitazione chiara degli obiettivi di attività ed economici;
- informazione e condivisione a cascata di e con tutti gli operatori di tali obiettivi;
- indicatori collegati agli obiettivi quantitativi e non autoreferenziali
- confronto ed assunzione di responsabilità a tutti i livelli;
- possibilità e capacità di misurazione e valutazione diffusa.

Percorso Negoziazione di Budget

La direzione generale, supportata dai Direttori di Distretto, dalla Direzione medica di Presidio, dall'UO Programmazione, Controllo di Gestione e Comunicazione, dall'UO Economico Finanziaria, dall'U.O. Committenza Mobilità Sanitaria e Controllo Produzione, e dai gestori di Budget Trasversale, formula una proposta di budget, ovvero una traduzione della programmazione per l'esercizio successivo in termini di:

- obiettivi da raggiungere,
- attività, costi e personale a disposizione.

La proposta di budget della direzione strategica viene esplicitata nelle schede di budget operativo e trasversale. Il Direttore di Macrostruttura e il Responsabile del Servizio in Staff formulano a loro volta una proposta di budget da negoziare con i propri Centri di Responsabilità. La richiesta di budget delle Macrostrutture e dei Servizi in staff sono inviate all'UO Programmazione, Controllo di Gestione e Comunicazione, che procede al loro consolidamento, ad una loro analisi e alla predisposizione delle sintesi a supporto della negoziazione. L'U.O. evidenzia anche gli scostamenti tra la richiesta di budget e la proposta di budget della direzione generale.

Agli incontri di negoziazione di Budget 2017 sono presenti:

- o Direttori di Distretto
- o Direttore di Dipartimento (o di Macrostruttura)
- o Responsabili delle UU.OO. e Moduli Dipartimentali
- o Responsabile Infermieristico Dipartimentale
- o Direzione medica di Presidio
- o Gestori Trasversali di risorse
- o UO Programmazione, Controllo di Gestione e Comunicazione, UO Economico Finanziaria, U.O. Committenza Mobilità Sanitaria e Controllo Produzione.

Coerentemente al riassetto riorganizzativo, il percorso di budget prevede l'assegnazione di obiettivi e risorse a livello aziendale per i Dipartimenti territoriali, di esclusiva competenza dell'Azienda Usl, e la calendarizzazione degli incontri con le UU.OO. dell'AUSL afferenti ai Dipartimenti ospedalieri attuali e Servizi tecnico-amministrativi comuni, in attesa di definire congiuntamente con l'Azienda ospedaliera ferrarese i budget per i Dipartimenti clinici ed i Servizi, sanitari e tecnico-amministrativi, comuni.

In considerazione del loro ruolo, i Direttori dei Distretti dovranno presenziare a tutti gli incontri.

Il Timing della negoziazione del Budget 2017 è stato il seguente:

1. Pubblicazione Linee guida
2. Pubblicazione Schede di Budget Marzo/Aprile 2017
3. Ritorno alla Direzione Generale della proposta Marzo/Aprile 2017
4. Negoziazione tra Direzione AUSL, Dipartimenti Territoriali, UU.OO. dell'AUSL afferenti ai Dipartimenti ospedalieri attuali e Servizi tecnico-amministrativi comuni
5. Pubblicazione della negoziazione
6. Verifica da parte delle macrostrutture ed eventuali segnalazioni e Chiusura percorso Marzo/Aprile 2017, Aprile/Maggio 2017, Maggio/Giugno 2017.

Gli obiettivi e le risorse una volta negoziati sono considerati operativi per le diverse strutture e non suscettibili di modifiche in itinere, in caso di eccezionale e motivato scostamento dagli obiettivi e le risorse negoziate è necessario il confronto con Direzione Generale tramite il processo di Revisione di Budget. Gli obiettivi già raggiunti nell'anno di budget precedente, ovviamente non sono più riproposti nell'anno di budget in corso, in quanto facenti già parte delle linee di attività.

La negoziazione si è chiusa con l'intesa tra la direzione generale e il direttore di Macrostruttura e i Responsabili dei Servizi in staff. Se la prima negoziazione non si conclude con un'intesa, il direttore di Macrostruttura e/o il Responsabile del Servizio di staff devono presentare una nuova proposta, al fine di raggiungere un accordo con la direzione generale.

L'evidenza documentale degli incontri di negoziazione e l'accettazione delle risorse negoziate tra la direzione generale e il direttore di Macrostruttura e del servizio in Staff è rappresentata dai contenuti delle schede di budget operativo.

E' compito del direttore di Macrostruttura e del responsabile del Servizio in Staff assicurarsi che il budget concordato sia assegnato e portato a conoscenza all'interno della propria struttura organizzativa. Viene privilegiato l'utilizzo del comitato di dipartimento e delle riunioni tra gli uffici non costituiti in dipartimenti quali strumenti di comunicazione per la diffusione del budget assegnato, con l'obiettivo di informare tutto il personale dipendente, fino al livello del singolo operatore.

Revisione di Budget

Nel corso dell'anno è previsto un incontro almeno semestrale con la Direzione Strategica per la revisione obiettivi, attività, costi, personale secondo indicazioni Regionali e/o criticità che siano emerse durante i monitoraggi.

Percorso di Comunicazione degli Obiettivi

La diffusione di un'informazione completa e condivisa degli obiettivi aziendali e dipartimentali viene considerato elemento fondamentale dalla Direzione Strategica. A tal fine, si rende necessario garantire, da parte dei Dipartimenti (o Macrostruttura) un'attività di coinvolgimento degli operatori interessati su questi aspetti.

L'attivazione di un efficace percorso di comunicazione degli obiettivi è ritenuto dalla Direzione Aziendale elemento di valutazione dei Dirigenti Responsabili.

Tutti gli obiettivi sono formalizzati in specifica modulistica da compilare secondo le procedure indicate dalla circolare esplicativa del percorso degli obiettivi di budget e nelle linee di indirizzo negoziate con le diverse strutture.

Le finalità del sistema premiante sono perseguite con le risorse economiche destinate alla Produttività Collettiva valorizzata con quote di retribuzione di risultato erogate per stati di avanzamento e quote di retribuzione di risultato a saldo (individuate nel successivo art. del presente documento), 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 dirigenti.

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 2017 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 2017 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 2016/2018 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>

Fermo restando il rinvio ad una lettura dei livelli nazionale e regionale di definizione degli obiettivi di carattere più generale ancorché cogente, Il quadro delle azioni aziendali, collegate ai rispettivi obiettivi di mandato assegnati all'Azienda Usl di Ferrara con DGR N. 168/2015, sono riconducibili a tre grandi temi prioritari:

1. Il governo delle liste di attesa e dell'accesso
2. Il riordino ospedaliero e territoriale.
3. L'Integrazione e sviluppo dei sistemi/aspetti organizzativi innovativi.

Ogni Macrotema interessa varie articolazioni/aree aziendali: sanità pubblica, territorio (socio-sanitario, salute mentale, specialistica, ecc..), ospedale, area amministrativa e di staff, area tecnica.

Al fine di allineare e collegare il percorso di Budget con le indicazioni dell'OIV Regionale e con il Sistema di Valutazione della Performance, le azioni di programmazione previste sono state organizzate in modo da rendere coerente il processo di programmazione, articolato sulle tre Macroaree, con il Sistema di Valutazione stesso. Questo garantisce anche una più facile lettura delle linee di programmazione.

Sulla base di tali obiettivi principali, vengono declinate le azioni e gli obiettivi delle macrogestioni aziendali, sempre mantenendo alta l'attenzione al modello di "sistema" integrato della governance ferrarese, con una particolare attenzione a quello locale.

Anche nel percorso di Budget dell'anno 2017, al fine di facilitare e rendere più lineare il percorso, gli obiettivi sono stati declinati con indicazione di tre macrotemi. Oltre i due macrotemi più prettamente rivolti al personale dell'area assistenziale ma che possono coinvolgere la Dirigenza TPA con azioni di supporto, (Governo delle liste di attesa, Riordino Ospedaliero e territoriale) il terzo macrotema, rivolto all'Integrazione e sviluppo dei sistemi/aspetti organizzativi innovativi attiene più specificatamente l'area in argomento. Le azioni collegate a questo tema fanno riferimento al rispetto dell'equilibrio economico-finanziario e ad azioni di razionalizzazione e contenimento della spesa, sviluppo dei processi di integrazione dei servizi di amministrazione, supporto e logistici nelle Aziende, razionalizzazione nella gestione del patrimonio edilizio tecnologico e governo degli investimenti, sviluppo dell'infrastruttura ICT a supporto della semplificazione ed al miglioramento dell'accessibilità ai servizi, governo delle risorse umane e valorizzazione del capitale umano.

I Servizi della DG Sanità, Amministrazione del SSR e Sistema Informativo Sanità e politiche Sociali, con il contributo di alcune Aziende Sanitarie della Regione, hanno individuato un insieme di circa 80 indicatori di risultato per le diverse Dimensioni/Aree della Performance, comuni per tutte le Aziende, al fine di garantire confrontabilità, trasparenza e coerenza al sistema. Tali indicatori sono stati resi disponibili nell'ambito di una piattaforma denominata SIVER (Sistema di Valutazione del Servizio Sanitario Regionale) e ogni Azienda può integrare l'elenco di indicatori previsti, con alcuni specifici e rappresentativi della realtà aziendale.

Di seguito, per ogni Dimensione e Area della performance, vengono rappresentate le azioni previste dalla programmazione triennale collegate agli obiettivi di mandato delle Direzioni Generali AUSL. Gli indicatori che vengono declinati per ogni Dimensione e Area in collegamento alle azioni si intendono riferiti alla Programmazione 2016 e in particolare fanno riferimento alla DGR N. 1003/2016 "Linee di programmazione e di finanziamento delle aziende e degli enti del servizio sanitario regionale per l'anno 2016".

Per gli anni 2017 e 2018 verranno adeguati sulla base delle Linee di indirizzo regionali che saranno Deliberate.

Il trend atteso per il 2016-2018 sulla base dei valori 2014 e 2015 e del riferimento regionale per ciascun indicatore di risultato estratto dalla piattaforma SIVER (Sistema di Valutazione del Servizio Sanitario Regionale), è riportato nel capitolo sugli Indicatori di risultato.

Il seguente quadro sinottico consente la lettura integrata e semplificata del collegamento tra i Macrotemi previsti nella programmazione 2017, gli impegni strategici dell'Azienda e le Dimensioni e Aree della Performance previste dalla Delibera N. 1/2014 dell'OIV regionale, riconducibili al Ciclo della Performance.

La lettura degli impegni strategici può essere effettuata secondo i suddetti macrotemi:

MACROTEMI	IMPEGNI STRATEGICI
RISPETTO DEI TEMPI D'ATTESA	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitazione all'accesso alle prestazioni di specialistica ambulatoriale e di ricovero
RIORDINO OSPEDALIERO E TERRITORIALE	<ul style="list-style-type: none"> • Riordino dell'assistenza ospedaliera • Governo della domanda ed appropriatezza degli interventi in ambito ospedaliero, specialistico e farmaceutico • Qualità, sicurezza e gestione del rischio clinico • Consolidamento delle cure primarie, sviluppo case della salute, integrazione ospedale-territorio • Integrazione sociosanitaria • Consolidamento della presa in carico e dei percorsi di continuità assistenziale • Attività di prevenzione e promozione della salute
INTEGRAZIONE CON L'UNIVERSITÀ E LE DUE AZIENDE SANITARIE	<ul style="list-style-type: none"> • Attività di prevenzione e promozione della salute
SVILUPPO DEI SISTEMI/ASPETTI ORGANIZZATIVI INNOVATIVI	<ul style="list-style-type: none"> • Rispetto dell'equilibrio economico-finanziario ed azioni di razionalizzazione e contenimento della spesa • Sviluppo dei processi di integrazione dei servizi di amministrazione, supporto e logistici nelle Aziende • Razionalizzazione nella gestione del patrimonio edilizio-tecnologico e governo degli investimenti • Sviluppo dell'infrastruttura ICT a supporto della semplificazione ed al miglioramento dell'accessibilità ai servizi • Adempimenti nei flussi informativi • Governo delle risorse umane • Valorizzazione del capitale umano • Governo della domanda ed appropriatezza degli interventi in ambito ospedaliero, specialistico e farmaceutico

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-2017-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 2015;
- 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.

Terminata la fase di sperimentazione, condotta nel 2013, ai sensi dell'art. 26, comma 3 ed art. 27, comma 1, del CCNL del 3 novembre 2005, gli obiettivi di valutazione individuale annuale (con riguardo ad aspetti di tipo gestionale, propositivo, tecnico, relazionale ecc... secondo specifici items proposta dall'Organismo Aziendale di Supporto (OAS) sono entrati a regime nel 2014 (per i Direttori di Struttura Complessa e Modulo, mentre resta sperimentale per i Dirigenti con incarico di natura Professionale) ma e si affiancano, in un'unica scheda, agli obiettivi assegnati al dirigente. La procedura prevede la redazione di una specifica scheda adottata all'interno di articolazioni organizzative aziendali, nella quale sono riportati gli obiettivi e la relativa pesatura affidati al dirigente dal proprio responsabile. La valutazione negativa in ordine alla realizzazione degli obiettivi di risultato assegnati ai dirigenti, determina per l'anno in corso conseguenze economiche, influenzando sulla corresponsione del saldo della retribuzione di risultato. Non produce effetti diretti sulla retribuzione di risultato la valutazione degli aspetti di tipo gestionale contenuti nella medesima scheda, come indicato dalla delibera 5 del 2017 dell'OIV della R.E.R.

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 ed attribuita secondo le seguenti percentuali:

- in presenza di valutazione pari o superiore al 87% il risultato si intende integralmente conseguito;
- per valutazioni comprese tra il 70% e l'86% si riconosce una valutazione pari al 75%;
- per valutazioni comprese tra il 35% e l'69% si riconosce una valutazione pari al 50%;
- per valutazioni inferiori al 35% nulla viene riconosciuto.

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.

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 2016:

- 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 2016.

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

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.

ARTICOLAZIONE DEL BUDGET

L'attività correlata allo svolgimento dei progetti può dare luogo a eccedenze orarie.

Il budget destinato al finanziamento dei progetti finalizzati è compreso all'interno degli specifici fondi contrattualmente previsti per il finanziamento della Retribuzione di Risultato ed è quantificato come di seguito rappresentato:

Area Dirigenza Professionale Tecnica Amministrativa:

€ 20.000 di cui 10.000 riservati per fronteggiare situazioni di criticità contingente, non prevedibili.

Per quanto riguarda i criteri per la formulazione dei progetti finalizzati, il percorso di attivazione e accesso alla produttività speciale e all'attribuzione delle quote incentivanti si fa riferimento alle Linee Guida Aziendali del 2014.

ART. 9 QUOTE DA RESIDUI 2016 AGGIUNTIVE

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.

Rilevato che, sulla base della documentazione agli atti del Servizio Comune Gestione del Personale, risulta che, in rapporto alla consistenza dei Fondi dei trattamenti economici accessori 2017, la proiezione di spesa finanziata dai rispettivi tre Fondi evidenzia, rispetto il finanziamento dei Fondi, un presunto risparmio di seguito sinteticamente riportato

ANNO 2017	FONDO DI POSIZIONE	FONDO STRAORDINARIO E CONDIZIONI DI LAVORO	FONDO RISULTATO	TOTALE
FONDI provvisori	657.624,62	21.404,69	195.102,43	
Spesa presunta	637.386,62	11.051,20	175.651,00	
Resti presunti anno 2017	20.238,00	10.353,49	19.451,16	50.042,65

Le parti, confermando la logica secondo la quale il Fondo di Risultato sostiene il finanziamento degli obiettivi e dei programmi regionali e conseguentemente quelli aziendali definiti in sede di concertazione e negoziazione del budget, evidenziano che fra gli obiettivi assegnati nel processo di concertazione del budget, riveste una caratteristica di particolare rilevanza strategica aziendale i due seguenti obiettivi, che vengono pertanto individuati come progetti speciali dell'anno 2017 finanziati con le quote derivanti dai resti non spesi sui diversi fondi del 2017 attualmente stimati pari ad € 50.042,65:

Progetto di avvio del Percorso regionale Attuativo della Certificabilità (PAC):

L' Azienda ha avviato le procedure nell'ambito del Percorso regionale Attuativo della Certificabilità (PAC) ai sensi del citato D.M. 1 marzo 2013 approvato dalla Regione Emilia Romagna con Delibera di Giunta 150/2015.

Nel rispetto del programma di lavoro stabilito dal livello Regionale l'Azienda ha formalizzato le Procedure amministrativo contabili e i regolamenti Aziendali in conformità alle linee guida Regionali fermo restando che le stesse dovranno comunque essere periodicamente aggiornate in relazione alle modifiche organizzative interne e normative.

L'attuazione del progetto regionale di certificabilità dei bilanci, nel rispetto delle azioni e della tempistica prevista dalla DGR 150/2015 e delle disposizioni inviate in corso d'anno dalla Direzione Generale regionale costituisce specifico obiettivo delle Direzioni Generali così come indicato nella Delibera di Giunta Regionale 1003/2016 che in particolare stabilisce che l'Azienda sia tenuta:

- a recepire ed applicare le indicazioni contenute nelle Linee Guida regionali, tempo per tempo disponibili;
- a redigere, adeguare e formalizzare le procedure amministrativo-contabili ed i regolamenti aziendali coerentemente con i requisiti minimi comuni definiti dalle Linee guida regionali;
- ad implementare, applicare e verificare le procedure amministrativo-contabili aziendali delle aree oggetto delle Linee guida regionali;
- a procedere al progressivo perfezionamento degli strumenti e delle procedure tecnico-contabili, migliorando ulteriormente i sistemi di rilevazione e di controllo, rafforzando ed uniformando le procedure amministrative, informative, contabili e di controllo interno.

Nel corso dell'anno 2017 è perseguita l'attività di verifica dell'avanzamento del percorso attuativo della certificabilità (PAC) assolvendo al debito informativo nei confronti della Regione con particolare riferimento alle seguenti azioni:

- a fronte dell'iniziale richiesta della Regione dell'avanzamento del PAC al 31 dicembre 2016, devono essere coinvolte le strutture e con i servizi interessati vanno proseguite le attività che si sono svolte rispetto all'ultimo dato censito. La rendicontazione prodotta, una volta validata e coordinata su appositi format, va prodotta, ad intervalli temporali definiti dal cronogramma regionale, alla Regione per la verifica dello stato di avanzamento dei processi rispetto al dato in precedenza monitorato.
- particolare importanza riveste l'attività destinata ai controlli interni sui processi del PAC, che costituisce un preciso adempimento aziendale in termini di Audit interno. A tal fine sarà attivato un apposito servizio interno di auditing, per porre le basi e proseguire, nel 2018, nelle successive fasi di "ascolti interni" delle strutture e dei relativi processi.

Implementazione del sistema unico regionale per la Gestione informatizzata dell'area amministrativo-contabile (GAAC).

Nel corso dell'anno 2017, la programmazione aziendale, in aderenza con le direttive regionali, ha previsto l'implementazione del sistema unico regionale per la Gestione informatizzata area amministrativo-contabile prevedendo la Partecipazione attiva ai Gruppi di lavoro regionali e aziendali e la messa in atto di tutte le attività finalizzate all'attivazione del modulo di contabilità generale, gestione magazzini, gestione servizi anche socio sanitari, gestione inventario, piano investimenti, contabilità generale e analitica.

Le diverse articolazioni aziendale sono coinvolte e attivate per rispettare le scadenze pianificate e il cronoprogramma di avanzamento dei lavori. L'elevato grado di complessità dei progetti, richiede un alto livello di attenzione e la puntuale collaborazione da parte dell' Azienda durante tutte le fasi di implementazione del Sistema ed, in particolare, risulta impegnata:

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

Il personale delle diverse articolazioni organizzative interessate, entro il 31/12/2017, 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.

Il Budget complessivo arrotondato a € 50.000,00 finanziato dai resti non spesi dei diversi fondi anni 2017 come sopra riportato, è ripartito, ai fini della valutazione di raggiungimento da parte dell'OAS, sui due progetti speciali sopra descritti secondo le seguenti percentuali di pesatura:

- PAC 60%
- GAAC 40%.

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:

RIPARTIZIONE BUDGET COMPLESSIVO Strutture Organizzative	QUOTA STRUTTURA Euro
Affari Istituzionali	2.000
Distretti e Staff	2.000
U.O. Servizi Assicurativi	2.500
Dipartimento Salute Mentale – D.P.	4.000
Dipartimento Sanità Pubblica	6.000
Servizio Comune Acquisti e Contratti	5.500
Servizio Comune Tecnologia della Comunicazione	2.500
Servizio Comune Gestione del Personale	7.500
Presidio Unico Ospedaliero	2.500
Coord.Servizio Sociale e Attività San. Integr.	2.500
Unità Organizzativa Sportello Unico	2.500
Servizio Comune Attività Tecniche	5.000
U.O. Economico Finanziaria	5.000
Dipartimento Prevenzione e Protezione	500

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 50.000.

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 2017, 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 secondo semestre dell'anno 2018, previa valutazione da parte dell'OAS e verifica della disponibilità del finanziamento, successivamente alla liquidazione delle quote a saldo della retribuzione di risultato di cui all'art. 6.

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.

L'entità complessiva dei risparmi, attualmente stimata in complessivi € 50.042,65, di cui € 50.000 destinati a finanziare il presente progetto, dovrà essere accertata a consuntivo e potrà risultare differente sia in relazione alla determinazione in via definitiva dei Fondi in relazione alla spesa che sarà determinata a consuntivo.

Dalla distribuzione delle quote del progetto speciale sono esclusi i Dirigenti dell'Area P.T.A. che partecipano a progetti finanziati da fondi vincolati.

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 2017 non possono superare il limite del corrispondente importo determinato per l'anno 2016;
- che l'Azienda ha determinato con propria atto deliberativo n. 79 del 05/05/2017 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 2017, con le sole variazioni determinate dal trasferimento di fondi correlato al trasferimento da e verso l'Azienda Ospedaliero Universitaria di Ferrara, di rami di azienda, (come specificatamente indicato nel relativo provvedimento deliberativo n. 162/2016), quale annualizzazione delle quote economiche già trasferite nell'anno 2016, come di seguito indicato:

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 2016	€ 21.404,69
	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 2016 in **€ 21.409,69**.

Nell'ipotesi in cui venga rinnovato il Contratto Collettivo Nazionale si procederà alla rideterminazione del Fondo per l'anno 2017.

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 2017 e, per la parte eventualmente non spesa, a favore del Fondo di Risultato anno 2018.

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 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 2017 e, per la parte eventualmente non spesa, a favore del Fondo di Risultato anno 2018.

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 21.12.2017
Sottoscritto il

LA DIREZIONE



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

CISL FP 
CGIL 

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Parere sull'ipotesi di contrattazione integrativa

In data 25/01/2018 alle ore 9.30, si è riunito, previa convocazione a mezzo posta elettronica in data del 09/01/2018 presso la sede del Azienda USL di Ferrara , via Cassoli, 30 - 44121 FERRARA, il Collegio sindacale, per esprimere il parere sull'ipotesi di contrattazione integrativa.

La contrattazione integrativa, prevista dall'articolo 3 (06.05.2010) 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 17/10/2008

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. 69857 del 27/12/2017 ? Si
- vista la relazione illustrativa al contratto integrativo n. 69857 del 27/12/2017 ? 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-0069857 del 27 dicembre u.s. l'ipotesi di accordo siglato il 21 dicembre 2017 nonchè la Relazione Tecnico-Finanziaria che definisce puntualmente la costituzione del Fondo in esame per l'anno 2017. Il Collegio sulla base di quanto rappresentato nella citata Relazione, ritiene di certificare positivamente il Fondo "Retribuzione di Risultato" Anno 2017 - della Dirigenza Professionale, Tecnica e Amm.va, tenuto conto che è stato rispettato il limite 2016 previsto dall'articolo 23, comma 2 del Decreto legislativo n. 75/2017 che stabilisce ".....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."