

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

Siglato il 24.10.2019 - Sottoscritto il 30.12.2019

Area Comparto

**ACCORDO DECENTRATO
per l'applicazione degli istituti
contrattuali**

**FONDO PREMIALITA' E
FASCE
- ANNO 2019 -**

In data 24.10.2019, alle ore 09:30, presso la sede dell'Azienda ha avuto luogo l'incontro tra la Direzione Aziendale nelle persone di: (vedi relazione tecnico - illustrativa)
e, per i Rappresentanti Sindacali: (vedi relazione tecnico - illustrativa)

Al termine è stato sottoscritto il seguente accordo nel testo che si allega

**PERSONALE DELL'AREA DEL COMPARTO
ACCORDO DECENTRATO PER LA DEFINIZIONE
DEGLI ISTITUTI PREMIALITA' E FASCE ANNO 2019 (CCNL 21/05/2018)**

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 dell'Area del Comparto (appartiene all'area il personale classificato dalla categoria A fino alla categoria D) e ha validità per il periodo dal 1/01/2019 al 31/12/2019.

ART. 2

Quadro normativo

1) Riferimenti di legge:

- 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";*
- L.R. del 23.12.2004, n. 29 e s.m.i. ad oggetto "Norme generali sull'organizzazione ed il funzionamento del Servizio Sanitario Regionale" e CC.CC.NN.LL. vigenti nei comparti della sanità., che riconoscono alla Regione un ruolo di indirizzo e coordinamento nei confronti delle Aziende Sanitarie in una serie di materie, ivi compresa l'interpretazione e applicazione di istituti normativi e contrattuali relativamente al personale sanitario;
- Legge 12 del 11/02/2019 di conversione del D.L. 14/12/2018 n. 135 che stabilisce che il limite previsto dall'articolo 23, comma 2, del D.Lgs. 25/05/2017 n. 75 non è operante per gli incrementi previsti successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo Decreto n. 75/2017 dai contratti collettivi nazionali di lavoro, a valere sulle disponibilità finanziarie di cui all'art. 48 del D.Lgs. 165/2001 e dagli analoghi provvedimenti negoziali riguardanti il personale contrattualizzato in regime di diritto pubblico;



2) Riferimenti contrattuali

In data 21/05/2018 è stato sottoscritto il C.C.N.L. relativo al personale del Comparto Sanità - valido per il triennio 2016/2018 - che, per la parte che interessa il presente accordo decentrati, attua una semplificazione dei pregressi tre Fondi di Finanziamento riducendoli a due, ovvero:

1) FONDO CONDIZIONI DI LAVORO ED INCARICHI, legato alle scelte organizzative dell'azienda in cui confluiscono le risorse economiche di cui all'art. 80 del CCNL 21/05/2018;

2) FONDO PREMIALITA' E FASCE il cui finanziamento è dedicato a supportare le politiche di sviluppo delle risorse umane attraverso strategie di premialità in forme diverse, tesa a realizzare gli obiettivi del miglioramento dell'organizzazione e della qualità dei servizi resi.

Al fondo confluiscono le risorse economiche di cui all'art. 81 del CCNL 21/05/2018;

3) Riferimenti contrattazione integrativa aziendale:

- Accordo Sindacale "Premialità e Fasce anno 2018" del 29/01/2019;
- Verbale di Intesa tra OO.SS. e Azienda sottoscritto il 22/05/2019

4) Provvedimenti deliberativi regionali, aziendali e piano di budget:

- Delibera di Giunta Regionale n. 2278 del 27/12/2018 ad oggetto: " Approvazione delle linee generali di indirizzo sulla contrattazione integrativa relativa al personale del Comparto delle Aziende e Enti del SSR, in applicazione dell'art. 6 del CCNL sottoscritto il 21/05/2018";
- Provvedimento deliberativo n. 115 del 10/06/2019 ad oggetto: "Consistenza Fondi Contrattuali anno 2016 e 2017 e Fondi provvisori anno 2018 Area Comparto a seguito della sottoscrizione del CCNL del 21/05/2018 relativo al personale del Comparto Sanità – triennio 2016/2018".

ART. 3

Fondo di Finanziamento

Le parti prendono atto che:

a) che la quantificazione delle risorse economiche del Fondo anzi citato, determinata secondo le modalità previste nell'art. 81 è quella sotto riportata ed è complessivamente fissata nei limiti del sopracitato art. 23 co 2 del Decreto Legislativo n. 75 del 25/05/2017, esclusi gli aumenti contrattuali per fasce previsti dallo stesso C.C.N.L per il periodo 2016/2019;

b) che per l'anno 2019 il Fondo Premialità e Fasce di cui all'art. 81 è determinato, in via provvisoria, così come di seguito dettagliato:

ART 81 C 2 CCNL 16-18 - UNICO IMPORTO CONSOLIDATO 2017	8.309.355
ART 81 C 3 L A CCNL 16-18 - RIDET PER INCREM STIP CCNL	209.814
ART 81 C 3 L B CCNL 16-18 - INCR DOTAZ ORG (MOD RAMI AZ.LI)	107.839
ALTRE RISORSE FISSE CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	300.000
ART 81 C 4 L A CCNL 16-18 - RIS AGG REG (1,6% M.S. 1997)	1.503.866
ART 43 L 449/1997 - ENTR. CONTO TERZI O UTENZA O SPONSOR.	105.378
ART 1 C 456 L 147/2013 - DECURTAZIONE PERMANENTE	-524.790
ART 23 C 2 DLGS 75/2017 - DEC. FONDO RISPETTO LIMITE 2016	-61.852
ALTRE DECURTAZIONI	-20.675
TOTALE FONDO PREMIALITA' E FASCE ANNO 2019	9.928.935

lc *re* *L. J. J.*³

ART. 4
Fondo di finanziamento spendibile nel 2019

Per le motivazioni espresse nella delibera n. 115 del 10/06/2019 e in aderenza alle disposizioni dell'art. 23,co. 2 D. Lgs. 75/2017, il Fondo per il finanziamento della retribuzione relativa alla Premialità e Fasce, determinato in via provvisoria per l'anno 2019, ammonta a **€. 9.928.935.**

Le parti prendendo atto che, ai sensi dell'art. 81, comma 7, del CCNL 21/05/2018 Area del Comparto, alle risorse del Fondo Premialità e Fasce sono sommate le eventuali risorse residue, relative a precedenti annualità, dello stesso Fondo Premialità e Fasce, nonché del Fondo Condizioni di Lavoro e incarichi stanziati a Bilancio e certificate dagli Organi di Controllo: in termini concreti, i resti non spesi del Fondo Incarichi - Disagio dell'anno 2019 nonché gli eventuali resti non spesi del Fondo Produttività - Fasce dell'anno 2020, vanno ad integrare la disponibilità del Fondo Produttività - Fasce dell'anno 2020.

Art. 5
Produttività individuale e collettiva e progressione economica orizzontale

Il sistema premiante, che è lo strumento a disposizione delle pubbliche amministrazioni per la valorizzazione del merito dei dipendenti allo scopo di aumentare la produttività ed efficienza dei servizi erogati, è finanziato con una quota parte del Fondo Premialità e Fasce che è orientativamente articolato come di seguito riportato:

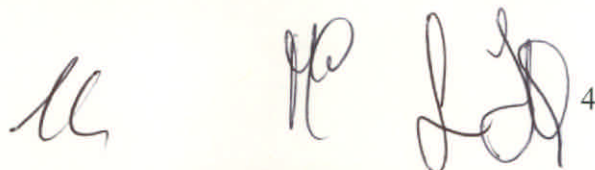
- produttività collettiva finanziata con quota parte delle risorse stabili del Fondo Premialità e Fasce di cui all'art. 3 del presente accordo;
- produttività individuale che è finanziata con:
 - 30% delle quote derivanti da risorse aggiuntive e proventi derivanti da entrate conto terzi;
 - quote variabili da residui determinate da resti non spesi dei Fondi Premialità e Fasce e Condizioni di Lavoro e Incarichi dell'anno precedente;
- quote economiche per fasce retributive;

ART. 6
Produttività Collettiva
Assegnazione degli Obiettivi e valutazione per l'anno 2019

Come anticipato con nota prot. n. 4851 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; 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.



In relazione a quanto sopra, dal mese di marzo 2019 detti riconoscimenti economici sono 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 è possibile misurare il risultato su base mensile attraverso appositi indicatori.

Per quanto riguarda il personale del comparto, gli obiettivi di seguito esposti e che sono oggetto di valutazione mensile costituiscono il riferimento per la corresponsione del 100% dell'importo complessivamente previsto per la retribuzione incentivante la produttività su base mensile.

Gli obiettivi e i rispettivi item oggetto di valutazione periodica mensile sono i seguenti:

Servizi con Degenza Ospedalieri e Territoriali

Nello specifico gli obiettivi vengono assegnati al personale delle seguenti Macrostrutture: DCP, D.A.I. MEDICINA, D.A.I. CHIRURGIA, D.A.I. EMERGENZA, DAISMDP, D.A.I. MATERNO INFANTILE, D.A.I. NEUROSCIENZE, DIT, STAFF DS

obiettivo

Garantire un'adeguata efficienza nell'utilizzo dei posti letto

Indicatore

Tasso di occupazione dei posti letto

Target

80% (per stabilimento ospedaliero)

Struttura certificatrice

CDG, DAISMDP

obiettivo

Per Os.Co: Percentuale di ricovero con accesso previa valutazione multidimensionale

Indicatore

Percentuale di ricovero con accesso previa valutazione multidimensionale

Target

Os.Co: $\geq 90\%$

Fonti

Aziendali (Nbs), Garcia

Struttura certificatrice

DIT

Servizio Emergenza

Nello specifico gli obiettivi vengono assegnati al personale delle seguenti Macrostrutture:

EMERGENZA

obiettivo

Rispetto del Tasso di ospedalizzazione provinciale da pazienti provenienti da PS aziendale (al netto di eventuali picchi epidemici particolarmente sostenuti)

Indicatore

Tasso di ospedalizzazione provinciale da ricoveri da PS aziendale (al netto di eventuali picchi epidemici particolarmente sostenuti)

Target

$\leq 15\%$

Fonti

MySanità

Struttura certificatrice

CDG

Laboratorio

Nello specifico gli obiettivi vengono assegnati al personale delle seguenti Macrostrutture:

Laboratorio

obiettivo

Garantire la continuità assistenziale diagnostica al PS

Indicatore

produzione mensile di un report relativo all'attività erogata

Target

1 Report mensile

Fonti

Aziendali

Struttura certificatrice

Laboratorio

Sala Operatoria

Nello specifico gli obiettivi vengono assegnati al personale delle seguenti Macrostrutture:

EMERGENZA

Obiettivo:

Ridurre il numero di rinvii degli interventi chirurgici per motivi organizzativi

Numeratore:

N. di interventi chirurgici in regime ordinario rimandati per motivi organizzativi (al netto di scioperi indetti dalle categorie di dipendenti coinvolti nel percorso operatorio in elezione)

Denominatore:

N° Interventi chirurgici in regime ordinario (escluso DH e Ambulatoriale) totali mensili

INDICATORE:

Percentuale di interventi programmati in ricovero ordinario rimandati per cause organizzative il giorno stesso dell'intervento.

Standard

< 6 %

Fonti

Aziendali (Tabella di rilevazione raccolta dai Coordinatori dei blocchi Operatori ed inviata entro il 5 di ogni mese alla Direzione Sanitaria AUSL per la certificazione)

Struttura certificatrice

Direzione Sanitaria AUSL

Funzioni specialistiche DCP, DAISM DP, DSP, RADIOLOGIA, DIT

Nello specifico gli obiettivi vengono assegnati al personale delle seguenti Macrostrutture: DCP, DAISM DP, DSP, RADIOLOGIA, DIT

obiettivo

"Mantenimento dei tempi di attesa delle prestazioni specialistiche monitorate entro i tempi di attesa standard":

Indicatore

Indice di performance per le prestazioni di primo accesso e urgenze differibili

Target

>= 90%

Fonti

Maps, Banche dati DaismDp

Struttura certificatrice

DCP, DAISMDP

DSP attività vaccinale

Nello specifico gli obiettivi vengono assegnati al personale delle seguenti Macrostrutture: DSP, DIT

obiettivo

Monitorare attivamente l'attività Vaccinale

Indicatore

Inserimento dell'attività mensile nel sistema GIV

Target

>= 90%

Fonti

Sistema GIV

Struttura certificatrice

DSP

DSP tutte le strutture

Nello specifico gli obiettivi vengono assegnati al personale delle seguenti Macrostrutture: DSP, DIT

obiettivo

Monitorare l'attività di vigilanza

Indicatore

Inserimento dell'attività mensile nel sistema AVELCO Sicer

Target

>= 80%

Fonti

Sistema AVELCO Sicer

Struttura certificatrice

DSP

Assistenza Domiciliare

Nello specifico gli obiettivi vengono assegnati al personale delle seguenti Macrostrutture: DCP

obiettivo

Presenza in carico dei pazienti dimessi in ADI in dimissione protetta

Indicatore

Presenza in carico dei pazienti dimessi in ADI in dimissione protetta

Target

>= 90%

Fonti

Banca dati aziendale Garcia

Struttura certificatrice

DCP

DPP**Obiettivo**

Effettuazione visite periodiche previste mensilmente

Indicatore

Raggiungimento dell'effettuazione dell' 80% delle visite periodiche previste mensilmente

Target

80% delle visite periodiche previste mensilmente

Struttura certificatrice

DPP

U.O. Comunicazione, Accreditamenti e Rischio Clinico, Ricerca e Innovazione**Area URP****Obiettivo**

Monitoraggio mensile dell' andamento dei reclami

Indicatore

Produzione report monitoraggio mensile delle segnalazioni dei cittadini aventi le caratteristiche del reclamo suddiviso per distretto.

Target

Presenza report

Fonte

Registro dei reclami

Struttura certificatrice

U.O. Comunicazione, Accreditamenti e Rischio Clinico, Ricerca e Innovazione

Area Accreditamento e Rischio Clinico**Obiettivo**

Monitoraggio mensile dell' andamento della segnalazione di eventi aggressivi a danno operatori.

Indicatori

Produzione del report mensile della segnalazione di eventi aggressivi a danno operatori.

Target

Presenza report

Fonte

Registro degli eventi

Struttura certificatrice

U.O. Comunicazione, Accreditamenti e Rischio Clinico, Ricerca e Innovazione

Area Farmacie ospedaliere**Obiettivo**

Controllo giacenze e scadenze dei prodotti farmaceutici

Indicatori

Consegna schede di controllo mensile al farmacista referente entro il 10 del mese successivo

Target

90% del richiesto

Fonte

Schede compilate

Struttura certificatrice

Farmacista referente

Per tutti i Servizi Amministrativi**Obiettivo 1**

Garantire tempi di pagamento dei fornitori entro 60 gg.:

Indicatore

evidenza dei tempi di pagamento

Target

60 gg. dalla data fattura

Fonte

Procedura amministrativa contabile in dotazione

Struttura certificatrice

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

UO. Economico Finanziaria

In considerazione della specificità dei servizi amministrativi dedicati al supporto:

- dell'attività dei Distretti,
- dell'accesso ai servizi
- della sanità pubblica
- del settore assicurativo
- del ICT

- e del Servizio Comune Gestione del Personale

vengono di seguito definiti ulteriori obiettivi ad essi puntualmente riferibili

Servizi amministrativi distrettuali e dell'accesso

Nello specifico gli obiettivi vengono assegnati al personale delle seguenti Macrostrutture: DCP

obiettivo

Pubblicazione report monitoraggio mensile e settimanale dei tempi di attesa prestazioni specialistiche e trasmissione report mensile di monitoraggio FRNA

Indicatore:

Produzione di evidenze mensili

Target

Uno al mese

Fonte: Banca dati tempo di attesa:

a) "Reportistica sui Tempi di Attesa" di cup2000 e-care

Collegamento: [https://spagobi.progetto-sole.it/SpagoBI/servlet/AdapterHTTP?](https://spagobi.progetto-sole.it/SpagoBI/servlet/AdapterHTTP?PAGE=LoginPage&NEW_SESSION=TRUE)

PAGE=LoginPage&NEW_SESSION=TRUE

b) AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE DELL'Azienda Usl di Ferrara;

collegamento: <http://www.ausl.fe.it/azienda/organizzazione/amministrazione-trasparente/servizierogati/liste-di-attesa-1/liste-di-attesa>

Fonte: File Excell di sintesi monitoraggio FRNA dei tre distretti. Dati extracontabili.

Ente certificatore: Dati tempi d'attesa: Regione e AUSL di Ferrara (DCP - U.O. Sportello Unico) Monitoraggio FRNA: (DCP)

Servizi amministrativi del Dipartimento di Sanità Pubblica

Nello specifico gli obiettivi vengono assegnati al personale delle seguenti Macrostrutture: DSP

obiettivo

Monitoraggio dell'attività di vigilanza

Indicatore:

inserimento dell'attività mensile nel sistema AVELCO SICHER

Target

Superiore o uguale all'80%.

Fonti

Sistema AVELCO Sicer

Struttura certificatrice

DSP

Servizio Assicurativo/Medicina Legale

obiettivo

Monitoraggio attività connessa al servizio riguardante il debito informativo Regionale.

Compilazione DB regionale sinistri

Indicatore:

verifica mensile del DB compilato

Target

Rispetto della tempistica Regionale

Fonte

Data Base Regionale Sinistri

Struttura certificatrice

Servizio Assicurativo Comune e del Contenzioso

Servizio ICT

obiettivo

Attività di predisposizione e produzione dei flussi AFO FED SDO e PS, che costituiscono il debito informativo aziendale verso la RER

Indicatore

Verifica esito positivo o meno dell'avvenuto caricamento dei dati sul portale regionale

Target

Rispetto delle scadenze così come definito nelle rispettive circolari regionali,

Servizio Comune Gestione del Personale

Obiettivo

Attivazione procedure di reclutamento e relative assunzioni secondo modalità del P.T.F.

Indicatore

Verifica mensile stato di avanzamento procedure di reclutamento e assunzioni

Target

Garantire fase di avanzamento dei due procedimenti e relativo monitoraggio.

Struttura certificatrice

Ufficio Concorsi

Fonte

Avvisi pubblicati e determine di assunzione

Obiettivo

Attivazione procedure di liquidazione trattamento economico personale assunto secondo P.T.F.

Indicatore

Verifica mensile assolvimento adempimenti di gestione amministrativa finalizzata alla liquidazione del trattamento economico

Target

Garantire liquidazione e flussi economici trattamento economico fisso, accessorio e contributivo al Servizio Bilancio nonché relativo monitoraggio

Struttura certificatrice

Ufficio Stipendi

Fonte

Cedolini stipendiali elaborati

Modalità di verifica

La struttura Aziendale preposta alla verifica mensile è il controllo di Gestione. Il Servizio predispone mensilmente un report dei risultati utilizzando gli indicatori di ciascun obiettivo ed evidenziando l'andamento di questi rispetto al risultato atteso (target).

L'OAS valuta 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 devono tempestivamente evidenziare situazioni contingenti che possono determinare l'impossibilità al raggiungimento dell'obiettivo, rispetto alle quali la Direzione strategica esprime una valutazione.

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

ART.7

Quote individuali incentivazione della produttività collettiva e dinamiche di attribuzione

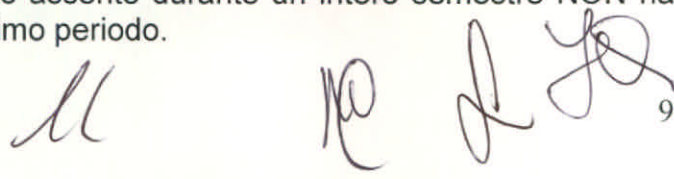
L'ammontare delle quote individuali lorde mensili per undici mensilità da erogare al personale dipendente dell'Area del Comparto, a fronte di verifica mensile preventiva da parte dell'OAS, di raggiungimento completo degli obiettivi di cui all'art. 5, è il seguente:

Categoria	Quota individuale lorda mensile
A - B	Euro 152
Bs - C	Euro 178
D - Ds	Euro 214

Ai **nuovi dipendenti assunti a tempo indeterminato**, la quota individuale spettante anzidetta è erogata con decorrenza dalla data di superamento del periodo di prova.

Decurtazione in caso di ASSENZA PER MALATTIA e INFORTUNIO SUL LAVORO: la trattenuta viene operata dopo il 60° giorno di assenza nell'anno, per il periodo di assenza corrispondente.

In deroga a quanto sopra, il dipendente risultato assente durante un intero semestre NON ha diritto ad alcuna quota incentivante per il medesimo periodo.



Personale Assente a titolo di 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

Quote individuali incentivazione della produttività individuale e dinamiche di attribuzione

Le parti concordano di destinare, in applicazione dell'art. 84 e dell'art. 81, comma 6 lett. b) del CCNL 21.05.2018, una quota parte del fondo premialità e fasce di €. 482.773,20, pari al 30% delle risorse variabili, al finanziamento dei premi collegati alla performance individuale.

Considerato che l'avvio del sistema di valutazione della performance individuale annuale è previsto entro l'anno 2019, l'ammontare delle quote individuali lorde a da erogare al personale dipendente dell'Area del Comparto, a fronte di valutazione, è il seguente:

Categoria	Quota individuale lorda annua
A - B	€ 152
Bs - C	€ 178
D - Ds	€ 214

Tali quote saranno liquidate in un'unica soluzione con riferimento all'ultimo mese di competenza dell'anno corrente, successivamente all'esito del processo di valutazione il cui sviluppo operativo è previsto nel Piano a Tendere.

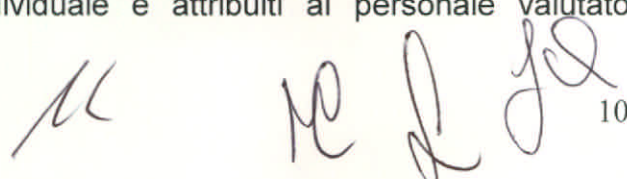
Come previsto nella scheda individuale inviata alle rappresentanze sindacali aziendali con nota prot. 43232 del 24.07.2019, il punteggio determinerà l'attribuzione della quota economica individuale sopra indicata con le seguenti percentuali di riconoscimento:

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

ART. 9

Differenziazione del premio individuale

Considerato che il sistema di valutazione della performance individuale annuale è stato avviato in sede di prima applicazione per il personale dell'Area del Comparto a partire dall'anno 2019, si stabilisce di rinviare all'anno 2020 l'applicazione dell'art. 82 del nuovo CCNL 21.5.2018 (differenziazione del premio individuale ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate) individuando, fin d'ora, nel 5% la quota massima di personale a cui detta maggiorazione potrà essere riconosciuta e nel 30% la misura di detta maggiorazione calcolata sul valore medio pro-capite dei premi correlati alla performance individuale e attribuiti al personale valutato positivamente.



ART. 10
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 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 Individuale, quale risorsa destinata al finanziamento di "**Progetti finalizzati**".

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

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.

PROGETTI FINALIZZATI DI PARTICOLARE SUPPORTO ALLE LINEE DI PROGRAMMAZIONE SANITARIA:

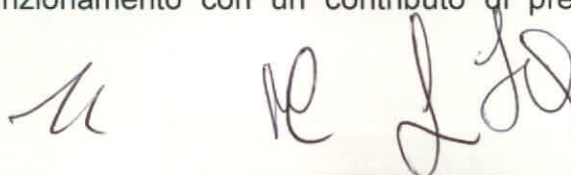
A) Progetto incentivante per la flessibilità organizzativa ad operare su turni in strutture aperte sulle 12 ore

In una logica di promozione dell'impegno, anche individuale, nella realizzazione di obiettivi aziendali, il presente progetto è finalizzato a sostenere la funzionalità dell'impianto organizzativo con particolare riguardo alle strutture aperte sulle 12 ore di attività.

Il meccanismo incentivante la produttività individuale si pone ad integrazione delle indennità specifiche previste dall'art. 86 del CCNL del 21.05.2018, premiando coloro che collaborano, seppur con alternanza ridotta alla copertura dei turni.

E' considerata indicativa, in una logica meritocratica, la disponibilità dei dipendenti a operare su due turni a copertura di una fascia oraria di dodici ore giornaliere così come viene apprezzata l'attività svolta in condizioni di disagio, seppur con una frequenza di mattine/pomeriggi più limitata rispetto all'alternanza di presenze richiesta dal turno articolato con alternanza del 30%.

Fermo restando il meccanismo di riconoscimento delle indennità stabilito dall'art. 86 comma 4, che comunque viene applicato nella stretta osservanza dei requisiti di presenza dei due turni previsti dal Contratto Nazionale con le modalità e i criteri indicati nei chiarimenti forniti dall'ARAN con i pareri espressi in data 17.07.2018 e 15.11.2018 e nella Delibera di Giunta Regionale Emilia Romagna del 27.12.2018, il presente progetto è finalizzato a supportare il contesto organizzativo delle strutture aperte sulle 12 ore, riconoscendo e compensando coloro che partecipano attivamente a garantirne il funzionamento con un contributo di presenze ritenuto comunque significativo.



Agli operatori di tutti i ruoli appartenenti alle categorie da A a D, addetti agli impianti e servizi attivati in base alla programmazione dell'Azienda per almeno dodici ore giornaliere ed effettivamente operanti su due turni per la ottimale utilizzazione degli impianti stessi ovvero che siano operanti su due turni in corsia o in struttura protetta anche territoriale o in servizi diagnostici, compete una quota economica giornaliera pari a € 1,80, a titolo di incentivazione della produttività individuale.

Detta indennità è corrisposta purché vi sia una effettiva rotazione del personale su due turni, tale che nell'arco del mese si evidenzi un numero sostanzialmente equilibrato dei turni svolti di mattina e pomeriggio ovverosia almeno pari al 19%.

L'indennità non può essere corrisposta per i giorni di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata, salvo per i riposi compensativi.

Il progetto, il cui valore economico complessivo è previsto in complessive € 80.000,00, è finanziato con i resti non spesi dei fondi del trattamento economico accessorio dell'annualità precedente.

Tenuto conto di quanto stabilito dall'art. 7 comma 5 del D.lgs. 165/2001, le quote economiche incentivanti sono corrisposte con frequenza trimestrale, congiuntamente agli emolumenti stipendiali del secondo mese successivo a quello di riferimento per la verifica dell'attività, fatta salva la verifica sulla percorribilità tecnica di uno sviluppo orientato alla frequenza mensile, previa valutazione positiva da parte dell'OAS (Organismo Aziendale di Supporto al Nucleo di Valutazione) sulla base della verifica dei requisiti da parte del Servizio Comune Gestione del personale.

Per quanto riguarda la verifica dei requisiti di accesso al meccanismo incentivante si fa riferimento ai giorni di presenza come da **tabella allegato 1**.

Il presente progetto si applica con decorrenza riferita alle attività prestate da gennaio 2019.

B) Riconoscimento di un contributo ai processi di riorganizzazione ed integrazione delle sedi aziendali

Il valore economico sarà definito secondo una scala di valori commisurati al maggior disagio determinato dal trasferimento definitivo presso altra sede di lavoro diversa da quella originaria e qualora ciò comporti un ulteriore allontanamento dalla residenza.

Le quote sono corrisposte per un massimo di due anni dalla data di trasferimento e vengono fatte salve, fino al loro naturale esaurimento, le quote già attualmente attribuite a seguito della precedente intesa sindacale aziendale del 23 marzo 2007.

GRADUAZIONE DELLE QUOTE	€ mensili
Liv. 0 Spostamenti di sedi non reputato significativo ai fini di un riconoscimento economico	0
Liv. 1 integrazione tra sedi situate nello stesso ambito Distrettuale all'interno della medesima articolazione organizzativa	67,14
Liv. 2 integrazione tra sedi di diverse articolazioni organizzative situate nello stesso ambito Distrettuale	92,96
Liv. 3 integrazione tra sedi situate in Distretti Limitrofi	118,79
Liv. 4 integrazione tra sedi situate in distretti non limitrofi nella stessa articolazione organizzativa	154,94
Liv. 5 integrazione tra sedi situate in distretti non limitrofi in diversa articolazione organizzativa	206,58

Le quote mensili a fianco indicate sono attribuite per MASSIMO 2 ANNI a decorrere dalla data del trasferimento, con quota al 100% per l'intero

La graduazione delle suddette quote viene disposta dal maggiore disagio proporzionato all'allontanamento dalla residenza rispetto all'originaria sede di lavoro da parte del Servizio Comune Gestione del Personale che formalizza l'assegnazione.

Oltre ai casi di nuova assegnazione per riorganizzazione aziendale, tali quote sono corrisposte anche nei casi di assegnazione temporanea a nuova sede in situazione di inidoneità alle mansioni ricoperte.

Progetti Finalizzati di interesse strategico aziendale e di particolare supporto alle linee di programmazione sanitaria

Il budget destinato al finanziamento dei progetti finalizzati dell'anno 2019 è finanziato dalle disponibilità del Fondo della Produttività Collettiva ed Individuale dell'anno 2019 con particolare riguardo alle risorse non spese (residui) anno 2018, confluite in tale Fondo, a consuntivo, dal Fondo Premialità e Fasce e dal Fondo Incarichi e Condizioni di Lavoro.

L'erogazione della quota incentivante 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.

Per l'anno 2019 i Progetti relativi al presente capitolo sono individuati come segue:

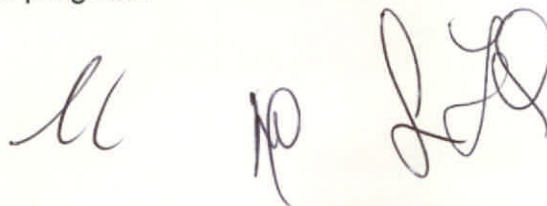
- a) Proseguimento del processo di integrazione e unificazione dei servizi e definizione di percorsi clinico assistenziali, reti cliniche, continuità ospedale - territorio;**
(Area DAI SM-DP, Area DCP, Area Materno Infantile - integrazione ospedale/territorio)
- b) Interventi orientati ai nuovi bisogni e alle nuove indicazioni nazionali e regionali in campo preventivo e di sanità pubblica;**
(Area DSP)
- c) Sviluppo di nuove metodologie di intervento in area assistenziale, riabilitativa e di integrazione**
(Area Assistenza ospedaliera)
- d) Sistema della rete emergenza - urgenza provinciale**
(Area Assistenza ospedaliera)
- e) Sviluppo degli applicativi collegati alla gestione informatizzata regionale del personale e della contabilità GRU - GAAC**
(Area funzioni tecnico amm.ve)

Gli elementi che caratterizzano i progetti di cui sopra sono rappresentati nella tabella allegato 2.

Tenuto conto dell'andamento previsto della spesa per il trattamento economico accessorio afferente ai due fondi contrattuali dell'anno 2018, si è verificata la disponibilità di resti non spesi, complessivamente quantificati come esposto nell'art. 4, secondo capoverso in € 469.550.

All'interno di tali risorse economiche non spese in coerenza con quanto enunciato nell'Accordo Aziendale della Produttività Collettiva e Individuale dell'anno 2019, le parti concordano di destinare una quota di € 389.550 al finanziamento, a titolo di produttività individuabile sulla spendibilità del Fondo della Produttività Collettiva e Individuale, dei macro obiettivi di analiticamente sopra riportati.

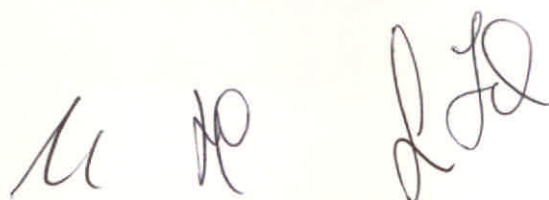
In considerazione della azione collettiva che è stata promossa per il raggiungimento dei risultati considerati strategici e di valenza aziendale, la quota economica è definita nella misura di € 170 da attribuire, una tantum, a tutte le figure professionali sia titolari che coinvolte nel raggiungimento dell'obiettivo correlato allo specifico progetto.



Nei casi di assenza prolungata del dipendente, l'attribuzione delle quote è ridotta con gli stessi criteri definiti all'art. 6 del presente Accordo sindacale decentrato per la definizione della Produttività Collettiva ed Individuale anno 2019 per l'Area del Comparto.

La temporalità di sviluppo dei progetti speciali tiene conto della gradualità di attivazione degli stessi anche riguardo alla normative di riferimento, per cui si intendono conclusi al 31.12.2019.

I progetti sono sottoposti alla valutazione da parte dell'Organismo Aziendale di Supporto (OAS), secondo le indicazioni regionali in materia e si potrà procedere al pagamento della quota una tantum al termine della procedura di valutazione, con criteri di proporzionalità in relazione al grado del raggiungimento dell'obiettivo del progetto speciale, analogamente a quanto stabilito al precedente art. 6 del presente Accordo.



ART. 11
INDIVIDUAZIONE DEI CRITERI PER LA ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI
ECONOMICHE ORIZZONTALI ANNO 2019

Quadro normativo

1) Riferimenti di legge:

- 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”;*
- L.R. del 23.12.2004, n. 29 e s.m.i. ad oggetto “Norme generali sull'organizzazione ed il funzionamento del Servizio Sanitario Regionale” e CC.CC.NN.LL. vigenti nei comparti della sanità., che riconoscono alla Regione un ruolo di indirizzo e coordinamento nei confronti delle Aziende Sanitarie in una serie di materie, ivi compresa l'interpretazione e applicazione di istituti normativi e contrattuali relativamente al personale sanitario;
- Legge 12 del 11/02/2019 di conversione del D.L. 14/12/2018 n. 135 che stabilisce che il limite previsto dall'articolo 23, comma 2, del D.Lgs. 25/05/2017 n. 75 non è operante per gli incrementi previsti successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo Decreto n. 75/2017 dai contratti collettivi nazionali di lavoro, a valere sulle disponibilità finanziarie di cui all'art. 48 del D.Lgs. 165/2001 e dagli analoghi provvedimenti negoziali riguardanti il personale contrattualizzato in regime di diritto pubblico;


2) Riferimenti contrattuali

In data 21/05/2018 è stato sottoscritto il C.C.N.L. relativo al personale del Comparto Sanità – valido per il triennio 2016/2018 – che, per la parte che interessa il presente accordo decentrati, attua una semplificazione dei pregressi tre Fondi di Finanziamento riducendoli a due e precisamente:

- 1) FONDO CONDIZIONI DI LAVORO ED INCARICHI, legato alle scelte organizzative dell'azienda in cui confluiscono le risorse economiche di cui all'art. 80 del CCNL 21/05/2018;
- 2) FONDO PREMIALITA' E FASCE il cui finanziamento è dedicato a supportare le politiche di sviluppo delle risorse umane attraverso strategie di premialità in forme diverse, tesa a realizzare gli obiettivi del miglioramento dell'organizzazione e della qualità dei servizi resi. Al fondo confluiscono le risorse economiche di cui all'art. 81 del CCNL 21/05/2018;

3) Riferimenti contrattazione integrativa aziendale:

- Accordo Sindacale “Premialità e Fasce anno 2018” del 29/01/2019;
- Verbale di Intesa tra OO.SS e Azienda sottoscritto il 22/05/2019;



15

4) Provvedimenti deliberativi regionali, aziendali e piano di budget:

- Delibera di Giunta Regionale n. 2278 del 27/12/2018 ad oggetto: " Approvazione delle linee generali di indirizzo sulla contrattazione integrativa relativa al personale del Comparto delle Aziende e Enti del SSR, in applicazione dell'art. 6 del CCNL sottoscritto il 21/05/2018";
- Delibera n. 115 del 10/06/2019 ad oggetto: "Consistenza Fondi Contrattuali anno 2016 e 2017 e Fondi provvisori anno 2018 Area Comparto a seguito della sottoscrizione del CCNL del 21/05/2018 relativo al personale del Comparto Sanità – triennio 2016/2018".

LE PARTI

Condividono l'opportunità di dare piena attuazione, **per l'anno 2019**, all'istituto delle **Progressioni economiche orizzontali** secondo una metodologia di lavoro che prevede:

- 1) la definizione di regole e criteri per la formulazione di una graduatoria necessario per il conferimento delle progressioni che tenga conto di forme selettive e valutative.
- 2) il rispetto della disponibilità del relativo Fondo di Finanziamento annuale per la definizione del corrispondente numero delle progressioni economiche orizzontali attribuibili ai dipendenti.

A tal fine LE PARTI CONCORDANO quanto di seguito specificato:

CRITERIO GENERALE

Per l'anno 2019 la fascia economica di progressione orizzontale è attribuita con decorrenza **01.01.2019** mediante la **procedura di selezione** stabilita dal presente regolamento, finalizzata a riconoscere agli aventi titolo il passaggio economico alla fascia superiore rispetto a quella di appartenenza, **compatibilmente con la disponibilità economica** risultante per lo stesso anno nell'ambito del Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica.

REQUISITI DI ACCESSO ALLA PROCEDURA DI SELEZIONE

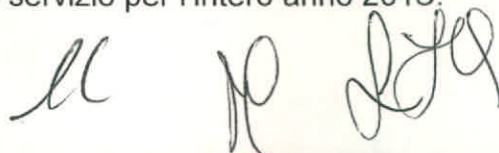
Possono accedere alla procedura di selezione i dipendenti dell'Azienda UsI di Ferrara a tempo indeterminato in servizio alla data del 01.01.2019 da almeno 2 anni continuativi e che alla data del 31.12.2018 abbiano una permanenza nella fascia in godimento uguale o superiore a 2 anni e che non sia pari al livello economico massimo consentito nella categoria di appartenenza.

Tra i dipendenti ammessi alla procedura sono compresi anche i dipendenti dell'Azienda Ospedaliero - universitaria di Ferrara trasferiti a titolo definitivo all'Azienda UsI di Ferrara entro il 31.12.2018, per effetto della riorganizzazione delle funzioni provinciali, in possesso dei medesimi requisiti di cui al capoverso precedente.

ESCLUSIONE DAL BENEFICIO ECONOMICO

Sono esclusi dal beneficio economico conseguente alla procedura di selezione i dipendenti che:

- al 1° gennaio 2019, risultano assenti dal servizio per aspettativa non retribuita per incarico presso altra azienda o enti;
- hanno riportato sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto nel biennio precedente (01.01.2017 - 31.12.2018);
- non possono avere valutazione in quanto assenti dal servizio per l'intero anno 2018.



CRITERI PER LA FORMULAZIONE DELLA GRADUATORIA

Fatto salvo quanto stabilito dai paragrafi precedenti, vengono definiti i seguenti criteri per la formulazione della graduatoria dei beneficiari della progressione orizzontali.

- a) **anzianità di fascia nell'AUSL di Ferrara (e nell'azienda Ospedaliero - universitaria di Ferrara limitatamente al personale trasferito all'Azienda UsI di Ferrara entro il 31.12.2018 per effetto della riorganizzazione provinciale delle funzioni):**

Anzianità di fascia (in mesi)	Punti
fino a 36	0
da 37 a 60	1,5
da 61 a 70	3
da 71 a 80	4,5
da 81 a 90	6
da 91 a 100	7,5
> 100	9

- b) **anzianità di servizio in qualità di dipendente del SSN**

Anzianità di servizio in anni	Punti
> 5 e fino a 9	0,75
Da 10 a 14	1,50
Da 15 a 19	2,25
Da 20 a 24	3,00
> 25	3,75

- c) **scheda di valutazione:**

Sono utilizzate le schede di valutazione allegate, riferite all'anno 2018, con una articolazione di punteggio basata su tre livelli per ciascuno dei 5 item previsti nella specifica scheda:

- 1° livello: buono punti 1,00
2° livello: sufficiente punti 0,50
3° livello: insufficiente punti 0

La sommatoria complessiva dei punteggi realizzati per ciascun item determina il peso attribuito alla valutazione ai fini della formulazione della graduatoria e il raggiungimento del punteggio minimo complessivo di 1,50 nella scheda di valutazione è da considerarsi presupposto essenziale per il conseguente inserimento in graduatoria.

La figura del **valutatore** è individuata come di seguito descritto.

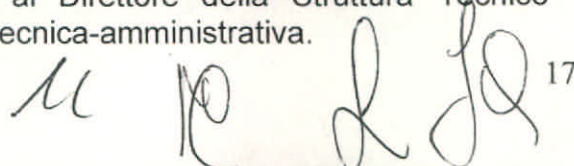
Personale dei ruoli: sanitario, tecnico addetto all'assistenza:

- il valutatore è il Coordinatore di UO/Servizio;
i coordinatori sono valutati dai rispettivi Responsabili DIT;
i titolari di incarico di PO sono valutati dal Direttore della DIT.

Personale tecnico/amministrativo:

il valutatore è individuato nel Responsabile della struttura in cui l'operatore presta servizio.

Nel caso in cui il dipendente non condivida l'esito della valutazione, medesimo può proporre un tentativo di composizione entro 10 gg dalla presa visione della scheda valutativa al Direttore Sanitario per le professioni sanitarie e al Direttore della Struttura Tecnico-Amministrativa di riferimento per il personale di area tecnica-amministrativa.

 17

GRADUATORIA

Sulla scorta della somma dei punteggi riconosciuti per i titoli e conseguiti con la scheda di valutazione, viene formulata una UNICA graduatoria finale aziendale che, una volta approvata, viene pubblicata sul sito aziendale.

La graduatoria, definita sulla scorta della somma dei punteggi riconosciuti per i titoli e conseguiti con la scheda di valutazione, è utilizzata con validità limitata all'anno 2019 (decorrenza 01/01/2019) e nel rispetto della disponibilità economica risultante per lo stesso anno nell'ambito del Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica.

In caso di candidati collocati in graduatoria con pari punteggio (ex aequo) per la individuazione degli aventi diritto saranno presi in considerazione, nell'ordine, i seguenti fattori:

- 1) titolarità di assegno ad personam (per effetto di precedente passaggio verticale o altre situazioni equivalenti) che verrà riassorbito con l'acquisizione della fascia economica;
- 2) inquadramento in fascia ZERO;
- 3) maggiore anzianità di servizio presso l'ASL di Ferrara
- 4) maggiore età anagrafica;


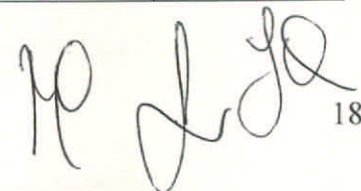
L'accesso agli atti della procedura è consentito, limitatamente ai dipendenti aventi titolo, al termine del procedimento e non prima della pubblicazione della graduatoria sul sito aziendale.

I candidati potranno richiedere il riesame o la rettifica della propria posizione nei 15 giorni successivi alla data di pubblicazione della graduatoria, documentando gli elementi oggettivi alla base delle ragioni della propria richiesta di riesame o rettifica.

L'eventuale revisione/rettifica della graduatoria o la conferma avverrà entro 45 giorni dalla data di pubblicazione della graduatoria sul sito aziendale.

Le parto prendono atto che sulla scorta dei dati forniti dal Servizio Comune Gestione del Personale la spesa ipotizzabile per l'anno 2019 delle voci stipendiali finanziate dal Fondo art. 81 CCNL 21/05/2018 per il finanziamento della premialità e fasce retributive, derivante dalla proiezione su 13 mensilità delle competenze corrisposte nel periodo di gennaio/settembre 2019, risulta pari ad €. **9.716.746** e, come evidenziato dal quadro sintetico sotto riportato, si presume possano restare a fine 2019 residui non spesi pari ad **€ 212.188**:

	FONDO ART. 81 CCNL 21.05.2018 al 01.01.2019	Previsione spesa 2019	Differenza
Fondo art. 81 CCNL 21/05/2018 per premialità e fasce retributive	9.928.835	9.716.746	212.188

  18

Tutto ciò premesso LE PARTI CONCORDANO

- di destinare per l'anno 2019, in relazione al Fondo Premialità e Fasce per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica, la cifra di **€ 150.000** per riconoscere le progressioni economiche ai dipendenti utilmente collocati nella graduatoria aziendale, con decorrenza 01.01.2019;

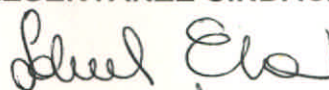
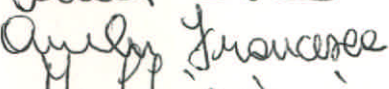

- di concludere entro il corrente anno il processo di approvazione della graduatoria finale aziendale per il conferimento delle nuove fasce retributive dal 01.01.2019.


LETTO e APPROVATO

LA DIREZIONE AZIENDALE



LE RAPPRESENTANZE SINDACALI

FPCGIL 
CISL FP 
UIZ FPL 

COORDINATORERSU 

Allegato 1

Giorni lavorati	ART. 86 Indennità su 12 ore (30%)	arrotondamento	Percentuale per progetto incentivato (19%)	arrotondamento
26	7,8	7	4,9	4
25	7,5	7	4,8	4
24	7,2	7	4,6	4
23	6,9	6	4,4	4
22	6,6	6	4,2	4
21	6,3	6	4,0	4
20	6,0	6	3,8	3
19	5,7	5	3,6	3
18	5,4	5	3,4	3
17	5,1	5	3,2	3
16	4,8	4	3,0	3
15	4,5	4	2,9	2
14	4,2	4	2,7	2
13	3,9	3	2,5	2
12	3,6	3	2,3	2
11	3,3	3	2,1	2
10	3,0	3	1,9	1
9	2,7	2	1,7	1
8	2,4	2	1,5	1
7	2,1	2	1,3	1
6	1,8	1	1,1	1
5	1,5	1	1,0	1
4	1,2	1	0,8	0
3	0,9	0	0,6	0
2	0,6	0	0,4	0
1	0,3	0	0,2	0

Handwritten signatures and initials:
 u 100 P JQ

Allegato 2

Progetti finalizzati di interesse strategico aziendale e di particolare supporto alle linee di programmazione sanitaria - 2019

Dipartimento / Area	UO/SERVIZI	AREA OBJ secondo Accordo Decentrato ottobre 2019 (bozza)	OBIETTIVO	INDICATORE/I	Profili Prof.li titolari raggiungimento OBJ	OPERATORI COINVOLTI al raggiungimento OBJ
AREA DEL DAI SM-DP	UO Psichiatria Adulti CSM Ferrara Centro Nord Sud Est - Ovest; UO Psichiatria Ospedaliera; UO SerD; UO NPIA	Proseguimento del processo di integrazione e unificazione dei servizi e definizioni di percorsi clinico - assistenziali, reti cliniche, continuità ospedale - territorio	Approccio multiprofessionale ai casi clinici complessi, attraverso l'utilizzo di tecniche Evidence Based nella gestione clinica dei casi (case management) in continuità dalle strutture territoriali, a quelle ospedaliere, a quelle territoriali	PARTECIPAZIONE a: 1. presentazione / discussione caso clinico in equipe: n 4 casi/anno e/o 2. presentazione / discussione caso in supervisione formativa dipartimentale: n 3 eventi/anno	Cord. assistenz.; Assistente Sanit.; Assistente sociale; Dietista; Educatore prof.; Fisioterapista; Infermiere; Logopedista; Tecnico riab. psic	Operatore Socio Sanitario; autista; collaboratore / assistente amministrativo
AREA DEL DCP	Specialistica Ambulatoriale provinciale; CdS: Ferrara/Pontelag.; Copparo; Codigoro; Portomaggiore / Ostellato; Comacchio; Bondeno	Proseguimento del processo di integrazione e unificazione dei servizi e definizioni di percorsi clinico - assistenziali, reti cliniche, continuità ospedale - territorio	Manutenzione e consolidamento delle reti territoriali e della presa in carico attraverso: la formalizzazione dei Pdta delle principali patologie croniche; - il proseguimento dell'attivazione degli ambulatori della Cronicità (profili di rischio di fragilità/rischio di ospedalizzazione - Risk-ER); - l'implementazione dei percorsi facilitati per i pazienti fragili; - il mantenimento delle attività collegate alla prevenzione (es. gruppi di Cammino).	PARTECIPAZIONE agli: incontri/formazione relativa a: 1. formalizzazione / consolidamento Pdta e degli ambulatori della cronicità 2. Evidenza della implementazione dei percorsi facilitati per i pazienti fragili e delle azioni per il mantenimento delle attività collegate alla prevenzione	Cordinatore assistenziale; Assistente Sanitario; Fisioterapista; Infermiere; Logopedista; Ortottista; audiometrista; OTS	Operatore Socio Sanitario; autista; collaboratore / assistente amministrativo
	CDCA ADI provinciali OSco Copparo e Comacchio SALUTE ANZIANI provinciali		Informatizzazione del processo di attivazione della CDCA per la gestione precoce delle dimissioni difficili e per il miglioramento della continuità assistenziale e delle dimissioni protette	PARTECIPAZIONE a: 1. formazione residenziale d'aula 2. incontri di programmazione e avvio		

Handwritten signatures and initials on the left margin.

Progetti finalizzati di interesse strategico aziendale e di particolare supporto alle linee di programmazione sanitaria - 2019

AREA DEL DSP	tutte le UU.OO. Dipartimentali	Interventi orientati ai nuovi bisogni e alle nuove indicazioni nazionali e regionali in campo preventivo e di sanità pubblica	Utilizzo da parte degli operatori afferenti al Dipartimento di Sanità Pubblica della piattaforma NDR con Procura della Repubblica, come previsto dalle procedure e istruzioni operative dipartimentali	utilizzo piattaforma NDR 100%	tecnico della prevenzione; infermiere, dietista, assistente sanitaria/o; coordinatore	Operatore Socio Sanitario; autista; collaboratore / assistente amministrativo
	UOIAN		Elaborazione del documento "programma corretti stili di vita nelle scuole" finalizzato a pianificare e ad ottimizzare l'intervento nutrizionale in ambito scolastico.	diffusione del documento "programma corretti stili di vita nelle scuole"		
	Pediatria di Comunità		Come previsto dalla Legge 119/2017 e dal Piano Nazionale Prevenzione Vaccinale, in relazione alla prevenzione vaccinale obbligatoria, al fine di sostenere l'attivazione del programma vaccinale e della informazione alle scuole, (attraverso una forte collaborazione con gli istituti scolastici per lo scambio delle informazioni sullo stato gestionale degli inadempienti al calendario vaccinale), si rende necessario revisionare il piano di lavoro inserendo le attività correlate all'allineamento di quanto previsto dal Piano	elaborazione nuovo piano di lavoro in cui siano state inserite le nuove attività, necessarie al recepimento del Piano Nazionale Prevenzione Vaccinale		





Progetti finalizzati di interesse strategico aziendale e di particolare supporto alle linee di programmazione sanitaria - 2019

AREA della Assistenza Ospedaliera	Degenze ospedali distrettuali (Delta; Argenta; Cento) afferenti a: DAI Medicina, DAI Chirurgia, DAI Emergenza, DAI Materno inf.tile; DAI MED SPEC; DAI Biotecnologie; DAI Diagnostica per immagini	Sviluppo di nuove metodologie di intervento in area assistenziale, riabilitativa e di integrazione	Digitalizzazione dei processi clinici Ospedalieri: informatizzazione della cartella clinica ospedaliera - avvio moduli: dario clinico integrato, Foglio Unico di Terapia; parametri vitali, consulenza integrata alle funzioni di diagnostica per immagini e di laboratorio	Avvio, entro dic 2019, dei moduli CCE (cartella clinica elettronica): diario clinico integrato; FUT (somministrazione); Parametri vitali; order entry consulenze con integrazione Radiologia e laboratorio analisi (consultazione CCE)	Cordinatore assistenziale; Infermiere; Ostetrica; Fisioterapista; Tecnico di Radiologia; Tecnico di laboratorio analisi; Tecnico di Neurofisiologia	Operatore Socio Sanitario; autista; collaboratore / assistente amministrativo
	emergenza territoriale - 118	sistema della rete emergenza - urgenza provinciale	Uniformare l'utilizzo dei protocolli infermieristico per il 118 attraverso formazione dedicata	PARTECIPAZIONE a: 1. formazione 2. incontri di condivisione	Coordinatore assistenziale; infermiere	Operatore Socio Sanitario autista soccorritore

MP

SP

MC

SP

Progetti finalizzati di interesse strategico aziendale e di particolare supporto alle linee di programmazione sanitaria - 2019

<p>AREA MATERNO INFANTILE - Integrazione Ospedale / Territorio</p>	<p>Servizi ospedalieri e territoriali afferenti all'area materno infantile</p>	<p>Proseguimento del processo di integrazione e unificazione dei servizi e definizioni di percorsi clinico - assistenziali, reti cliniche, continuità ospedale - territorio</p>	<p>Ridefinizione del Percorso Nascita nei Distretti dell'Azienda USL di Ferrara e relativa diffusione dell'offerta dei servizi ai cittadini permettendo di:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. migliorare la presa in carico della donna in tutto il Percorso Nascita dalla gravidanza al puerperio, 2. attuare una nuova struttura logistica integrata tra servizi territoriali e ospedalieri all'interno del presidio ospedaliero di Cento, 3. sviluppare integrazione professionale tra i professionisti ospedalieri, territoriali e convenzionati, 4. sviluppare sinergie con il tessuto sociale dei Distretti rappresentato da Comuni, associazioni e volontariato. 	<p>PARTECIPAZIONE a:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. incontri mensili pianificati per distretto con le utenti gravide; 2. incontri con la popolazione locale in ciascun distretto per promuovere il punto nascita; 3. ELABORAZIONE DI MATERIALE INFORMATIVO relativo al punto nascita aziendale 	<p>Coordinatore assistenziale infermiere ostetrica</p>	<p>Operatore Socio Sanitario;</p>
---	--	---	---	--	--	-----------------------------------






Progetti finalizzati di interesse strategico aziendale e di particolare supporto alle linee di programmazione sanitaria - 2019

<p>AREA TECNICO AMM.VA</p>	<p>S. C. Assicurativo e del contenzioso; U.O. Economico finanziaria; U.O. Comunicazione, accreditamento, rischio clinico, ricerca e innovazione; U.O. Programmazione, Controllo della gestione e della mobilità sanitaria e comunicazione; U.O. Direzione Amministrativa di presidio; U.O. Servizi amm.vi distrettuali; U.O. Funzioni amm.ve DSP; U.O. Funzioni amm.ve DAI SM-DP; S. C. Economato e Gestione contratti; S. C. ICT; S. C. Tecnico e Patrimonio; S. C. Gestione del personale; Funzioni amm.ve SPP; Uffici in staff alla Direzione aziendale</p>	<p>Sviluppo degli applicativi collegati alla gestione informatizzata regionale del personale e della contabilità GRU - GAAC</p>	<p>Il primo gennaio 2019 ha preso avvio il nuovo sistema informativo contabile Regionale GAAC che si affianca al sistema regionale GRU già avviato dal 2017 ed in fase di progressiva implementazione. L'Azienda USL di Ferrara è stata individuata come azienda sperimentarice, congiuntamente ad altre due aziende sanitarie regionali, della procedura GAAC ed è impegnata a garantire la completa integrazione dei sistemi nei processi amministrativo contabili e di gestione del personale rapportandosi con la Regione al fine di perseguire le uniformità dei modelli organizzativi e delle rilevazioni. Le diverse articolazioni aziendali sono coinvolte e attivate per rispettare le scadenze pianificate e il crono programma di avanzamento lavori. L'elevato grado di complessità del progetto, richiede un alto livello di attenzione e puntuale collaborazione da parte dell'Azienda in tutte le fasi di implementazione del sistema.</p>	<p>L'indicatore di realizzazione consiste nella garanzia dei tempi medi di pagamento entro i limiti previsti dalla normativa e dalla registrazione dei documenti contabili</p>	<p>Coll amm.vi prof.li; Coll. tecnici prof.li;</p>	<p>Assistenti amm.vi; Assistenti tecnici; Coadiutori amm.vi; Operatori tecnici; Personale sanitario assegnato a funzioni amm.ve</p>
---	--	---	---	--	--	---

ME
SS

SS

Allegato 3

SCHEDA DI VALUTAZIONE AI FINI
DELLA PROCEDURA PREVISTA PER LA
PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Categoria

A - B - Bs

Nominativo del valutato

Data di nascita

Struttura di appartenenza

Nominativo del valutatore

indicatore	valutazione *	note
qualità del contributo allo svolgimento delle attività assegnate		
senso di responsabilità dimostrato in particolare nei momenti critici del servizio		
relazione con i colleghi		
comportamento verso gli utenti		
partecipazione ad eventi formativi risultanti in procedura aziendale		
punteggio complessivo		

* per ogni indicatore inserire uno dei seguenti punteggi:

1,00 = buono

0,50 = sufficiente

0 = insufficiente

Firma del valutatore

Firma del valutato

Data della valutazione

u NO Leg R

SCHEDA DI VALUTAZIONE AI FINI
DELLA PROCEDURA PREVISTA PER LA
PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Categoria

C - D

Nominativo del valutato

Data di nascita

Struttura di appartenenza

Nominativo del valutatore

indicatore	valutazione *	note
qualità del contributo ai programmi della struttura di appartenenza		
senso di responsabilità dimostrato in particolare nei momenti critici del servizio		
relazione con i colleghi		
orientamento verso gli utenti (interni / esterni)		
partecipazione ad eventi formativi risultanti in procedura aziendale		
punteggio complessivo		

* per ogni indicatore inserire uno dei seguenti punteggi:

1,00 = buono

0,50 = sufficiente

0 = insufficiente

Firma del valutatore

Firma del valutato

Data della valutazione

M R L D

SCHEDA DI VALUTAZIONE AI FINI
DELLA PROCEDURA PREVISTA PER LA
PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Categoria **Ds**

Nominativo del valutato _____

Data di nascita _____

Struttura di appartenenza _____

Nominativo del valutatore _____

indicatore	valutazione *	note
qualità del contributo ai programmi della struttura di appartenenza		
senso di responsabilità dimostrato in particolare nei momenti critici del servizio e flessibilità rispetto alle esigenze organizzative		
relazione con i colleghi		
orientamento verso gli utenti (interni / esterni)		
partecipazione ad eventi formativi risultanti in procedura aziendale		
punteggio complessivo		

* per ogni indicatore inserire uno dei seguenti punteggi:

1,00 = buono
0,50 = sufficiente
0 = insufficiente

Firma del valutatore _____

Firma del valutato _____

Data della valutazione _____

(Handwritten signatures)

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Parere sull'ipotesi di contrattazione integrativa

In data 23/12/2019 alle ore 9,30, si è riunito, previa convocazione a mezzo posta elettronica del 17/12/2019 presso la sede dell'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 9 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. 21 MAGGIO 2018 RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO SANITA'

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. 66557 del 21/11/2019 ? Si
- vista la relazione illustrativa al contratto integrativo n. 66557 del 21/11/2019 ? Si

ESPRIME

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

Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165

Eventuali ulteriori osservazioni:

L'Azienda ha sottoposto al Collegio Sindacale con nota PG 66557 del 21.11.2019 l'ipotesi di accordo decentrato per l'applicazione degli istituti contrattuali "FONDO PREMIALITA' E FASCE - ANNO 2019" siglato il 24 ottobre 2019 nonché la Relazione Tecnico-Finanziaria che definisce puntualmente la costituzione del Fondo in esame per l'anno 2019. In riscontro alla richiesta di questo Collegio, inviata tramite email del 04/12/2019, con la quale è stato interrotto il termine perentorio dei 15 giorni previsti dall'articolo 9, comma 6 del CCNL 21 maggio 2018 relativo alla certificazione degli oneri ai sensi dell'articolo 40-bis, comma 1 del D. Lgs.165/2001, l'Azienda ha trasmesso con nota del 12/12/2019, n. 71696 la Delibera di Giunta Regionale n. 2278 del 27/12/2018 nonché la quantificazione in euro 203.658, delle risorse assegnate dalla Regione in applicazione dell'articolo 80 comma 3 del CCNL del 21 maggio 2018 degli incrementi contrattuali da destinare al trattamento economico accessorio. Il Collegio sulla base di quanto rappresentato nella citata Relazione, ritiene di certificare positivamente il "Fondo Premialita' e Fasce Anno 2019" - dell'Area del Comparto, tenuto conto che è stato rispettato il limite 2016 previsto dall'articolo 23, comma 2 del Decreto legislativo n. 75/2017.