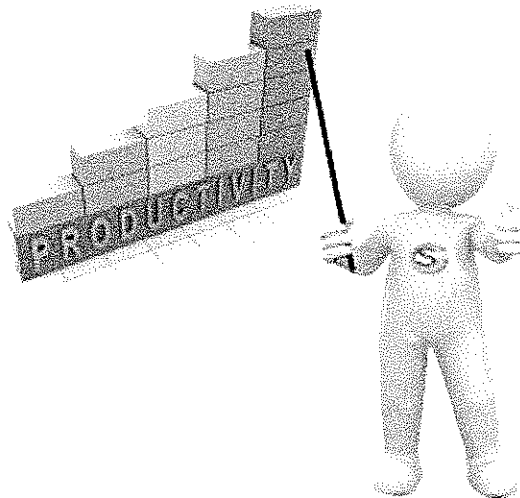


SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Ferrara

Siglato il 23.12.2020

**Area Comparto
ACCORDO SINDACALE
per l'applicazione degli istituti
contrattuali**

**FONDO PREMIALITA' E
FASCE
- ANNO 2020 -**



A seguito del confronto che ha avuto luogo tra
la Direzione Aziendale nelle persone di: (vedi relazione tecnico - illustrativa)
e, per i Rappresentanti Sindacali: (vedi relazione tecnico - illustrativa)

in data 23.12.2020 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 2020 (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 1/01/2020 al 31/12/2020.


**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 e precisamente:

 2

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 2019" del 24/10/2019;
- 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. 126 del 30/06/2020

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 2020 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 2020	9.928.935



ART. 4 **Fondo di finanziamento spendibile nel 2020**

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 2020, ammonta ad **€. 9.928.935**.

Tenuto conto di quanto stabilito all'art. 6 dell'Accordo Aziendale Sindacale per la retribuzione della Premialità e Fasce anno 2019, sottoscritto in data 24/10/2019, risultano residui non spesi di **€ 540.370** del finanziamento dell'anno 2019 integrativi della disponibilità del 2020 destinati a supporto degli obiettivi e delle progettualità.

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, vanno ad integrare la disponibilità del Fondo Produttività - Fasce dell'anno 2020 e, per la parte eventualmente non spesa, a favore del Fondo Premialità e Fasce anno 2021.

Pertanto a norma delle vigenti disposizione e di quanto sopra concordato, i residui non spesi possono essere portati ad incremento del corrispondente Fondo Premialità e Fasce anno 2020; quindi il Fondo spendibile per l'anno 2020 risulta essere determinato **in via provvisoria in €.**
10.469.305.

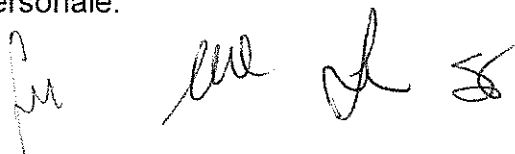
Art. 5 **Produttività individuale e collettiva e progressione economica orizzontale**

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 2020**

Come anticipato con nota prot. n. 4851 del 28/01/2019, condivisa con le OO.SS 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 febbraio 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 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: >=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

<= 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

Presa in carico dei pazienti dimessi in ADI in dimissione protetta

Indicatore

Presa 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**

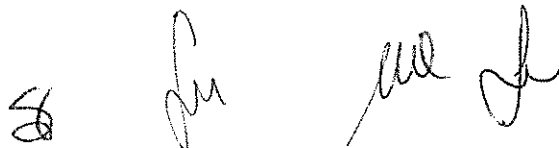
Controllo giacenze e scadenze dei prodotti farmaceutici

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

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 predispose 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 trascorso il 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 stato predisposto nell'anno 2019, l'ammontare delle quote individuali lorde a 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 annua
A – B	Euro 152
Bs – C	Euro 178
D – Ds	Euro 214

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

Come previsto nella scheda individuale allegata al presente Intesa 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 2018, si stabilisce di rinviare all'anno 2021 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 Usi di Ferrara riconosce nell'istituto dell'incentivazione della produttività un importante strumento di valorizzazione della risorsa umana e ne identifica una rilevanza strategica nell'ambito di una visione che colloca il miglioramento dell'efficienza e il rilancio della competitività tra i fattori di crescita dell'intero complesso organizzativo.

Accanto al sistema della Produttività Collettiva 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

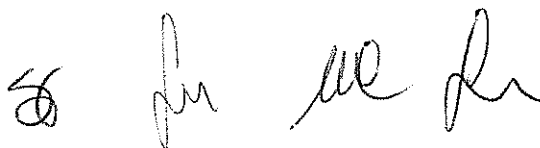
In una logica di promozione dell'impegno, anche individuale, nella realizzazione di obiettivi aziendali, il presente progetto è finalizzato a sostenere la funzionalità dell'impianto organizzativo con particolare riguardo alle strutture aperte sulle 12 ore di attività.

Il meccanismo incentivante la produttività individuale si pone ad integrazione delle indennità specifiche previste dall'art. 86 del CCNL del 21/5/2018, premiando coloro che collaborano, seppur con alternanza ridotta alla copertura dei turni.

E' infatti considerata indicativa, in una logica meritocratica, la disponibilità dei dipendenti ad 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 ovvero sia 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 allegata.

Il presente progetto si applica con decorrenza riferita alle attività prestate dal mese di gennaio 2019 e le parti concordano di applicarlo anche per tutto il 2020.

Il meccanismo incentivante la produttività individuale si pone ad integrazione

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 periodo di riferimento.

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.

**ART. 11
FASCE ANNO 2020**

Le parti prendono atto che, sulla scorta dei dati forniti dal Servizio Comune Gestione del Personale, la spesa ipotizzabile per l'anno 2020 delle voci stipendiali di cui al 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/novembre 2020, non evidenzia residui non spesi.

Le parti concordano, pertanto, di prorogare per l'anno 2020, mantenendone l'impostazione, l'applicazione delle progressioni economiche orizzontali (fasce economiche) in essere nel 2019.

**ART.12
NORMA TRANSITORIA**

Le parti concordano sin d'ora (ex ante), che le quote che risulteranno a consuntivo non spese nel corso del corrente anno sul Fondo Premialità e Fasce sono destinate ad integrare la disponibilità del Fondo Premialità e Fasce anno 2021.

Nell'ipotesi in cui venga rinnovato il Contratto Collettivo Nazionale si procederà alla rideterminazione del Fondo per l'anno 2020; inoltre, in applicazione della disciplina di cui all'art. 11 del D.L. 35/2019, convertito in Legge n. 60/2019 e s.m.i., la determinazione dei Fondi del trattamento accessorio, ricorrendone le condizioni e i requisiti, potrà essere rideterminata successivamente.

Siglato il 23.12.2020

LETTO e APPROVATO

LA DIREZIONE AZIENDALE

Mario Oberti

LE RAPPRESENTANZE SINDACALI

UIL FPZ - *Leonardo Uto*
FP CGIL *Salvatore*
CISL FP *Stefano Urabito*

IL COORDINATORE RSU *Salvatore*

pm

DICHIARAZIONE A VERBALE FP CGIL E CISL FP

Fp Cgil e Cisl Fp esprimono la loro contrarietà rispetto all'impossibilità di procedere con le fasce anche per l'anno 2020.

A tal fine continueranno a chiedere, a tutti i livelli, alla luce dell'emergenza pandemica in corso, lo stanziamento di ulteriori risorse per l'implementazione dei fondi contrattuali, per poter dare la giusta valorizzazione a tutto il personale.

Come esposto durante la trattativa del 15.12.2020 chiedono inoltre, a partire da gennaio 2021, l'istituzione di un tavolo tecnico, al fine di analizzare quali risorse c.d "stabili", si sono rese disponibili negli ultimi anni, per poterle finalizzare alle fasce per l'anno 2021, in quanto tale procedura rappresenta una priorità non più rinviabile.

FPCGIL *[Signature]*

CISL FP *[Signature]*

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Parere sull'ipotesi di contrattazione integrativa

In data 29/01/2021 alle ore 09:30, si è riunito, previa convocazione a mezzo posta elettronica del 20/01/2021 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?
- vista la relazione tecnico-finanziaria del Direttore Amministrativo n. 2948 del 19/01/2021 ? Si
- vista la relazione illustrativa al contratto integrativo n. 2948 del 19/01/2021 ? 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 2948 del 19.01.2021, l'ipotesi di accordo decentrato per l'applicazione degli istituti contrattuali "FONDO PREMIALITA' E FASCE - ANNO 2020" siglato il 23.12.2020, nonché la Relazione Tecnico-Finanziaria, che definisce puntualmente la costituzione del Fondo in esame per l'anno 2020.

Il Collegio, sulla base di quanto rappresentato nella citata Relazione, ritiene di certificare positivamente il Fondo "Premialità e Fasce" Anno 2020 dell'Area di riferimento, tenuto conto che è stato rispettato il limite 2016 previsto dall'articolo 23, comma 2 del Decreto legislativo n. 75/2017.