

**Modulo 1 - Scheda 1.1**

**Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

|  |  |  |
|--|--|--|
| <b>Data di sottoscrizione</b>  |  | 30/08/2016   |
| <b>Periodo temporale di vigenza</b>  |  | Per l'anno 2016  |
| <b>Composizione della delegazione trattante</b>  |  | Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):<br>Direttore Amministrativo;<br>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):<br><i>FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, FSI, FIALS, NURSING UP e RSU aziendale</i><br>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):<br><i>FP CGIL, CISL FP, FIALS e RSU aziendale</i>   |
| <b>Soggetti destinatari</b>  |  | <i>Personale dipendente dell'Area del Comparto (Personale classificato dalla categoria A fino alla categoria D - DS)</i>   |
| <b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>  |  | 1) <i>Retribuzione per le Fasce Retributive</i>  |
| <b>Rispetto dell'iter<br/>adempimenti procedurale<br/>e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b> | <b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>  | È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno <i>in data</i>  |
|  | <b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>  | Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli:<br>.....   |
|  | <b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b> | È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009<br><i>Vedi osservazioni in calce. L'Azienda ha predisposto e assegnato il Piano degli obiettivi per l'anno 2015 il cui raggiungimento, previa verifica dell'Organismo Aziendale di Supporto al Nucleo di Valutazione, permette l'erogazione di una quota di incentivazione mentre altre quote sono correlate a Progetti Finalizzati relativi alla produttività individuale.</i><br>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?<br><i>L'intero articolo è stato abrogato per effetto dell'introduzione dell'art. 53 comma 1 lett. i) del D.Lgs n. 33/2013. Il programma triennale della trasparenza è stato pertanto secondo i criteri stabiliti dalla nuova normativa.</i><br><i>Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione 2013-2016 con allegato Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2014-2016 è stato approvato con <a href="#">delibera n. 16 del 29/01/2014</a></i><br><i>il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2014-2016 è stato pubblicato nel sito aziendale dedicato all'Amministrazione Trasparente all'indirizzo</i><br><a href="http://intranet.ausl.fe.it/azienda/organizzazione/amministrazione-trasparente/copy_of_PTTI_nuovaversione.pdf">http://intranet.ausl.fe.it/azienda/organizzazione/amministrazione-trasparente/copy_of_PTTI_nuovaversione.pdf</a> |

|  |  |  |
|--|--|--|
|  |  | <p>È stato adottato il Piano delle Performance previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?</p> <p><i>E' possibile consultare e scaricare il "<a href="#">Piano della Performance 2014</a>", in linea con quanto contenuto nel "Piano strategico di riorganizzazione, qualificazione e sostenibilità della sanità ferrarese per il 2013-2016". (Delibera N. 180 del 05/08/2013) nel sito aziendale istituzionale nella sezione dedicata alla Trasparenza all'indirizzo <a href="http://intranet.ausl.fe.it/azienda/organizzazione/amministrazione-trasparente/piano-della-performance-1/PianodellaPerformance2014.pdf">http://intranet.ausl.fe.it/azienda/organizzazione/amministrazione-trasparente/piano-della-performance-1/PianodellaPerformance2014.pdf</a></i></p> <p><i>Sono inoltre disponibili sul sito aziendale anche le <a href="#">Azioni programmatiche 2013</a> contenute anche nel "<a href="#">Piano strategico di riorganizzazione, qualificazione e sostenibilità della sanità ferrarese per il 2013-2016</a>". (Delibera N.180 del 05/08/2013).</i></p> <p><i>L'azienda ha predisposto ed assegnato il Piano degli obiettivi per l'anno 2015 il cui raggiungimento, previa verifica dell'Organismo di Supporto Aziendale al Nucleo di Valutazione, permette l'erogazione delle quote di incentivazione mentre le altre quote sono correlate alla qualità della prestazione individuale.</i></p> |
|--|--|--|

È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?

L'intero articolo è stato abrogato per effetto dell'introduzione dell'art. 53 comma 1 lett. i) del D.Lgs n. 33/2013. L'Azienda sta quindi adeguando le pubblicazioni alla nuova normativa. Si è comunque già provveduto, nell'apposita sezione del sito istituzionale "Trasparenza, valutazione e merito", tra l'altro, alla pubblicazione di:

- Curricula dei dirigenti e di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico-amministrativo;
- Retribuzioni dei dirigenti e di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico-amministrativo, con specifica evidenza sulle componenti variabili della retribuzione e delle componenti legate alla valutazione di risultato;
- Elenco nominativo incarichi lavoro autonomo/dati relativi ad incarichi e consulenze
- Bilancio di Missione, documento che disegna il profilo dell'Azienda in termini numerici e descrittivi e rende conto, anche alla cittadinanza, con periodicità annuale, dei risultati raggiunti dall'Azienda in rapporto agli obiettivi (prestazionali/di salute, economico-finanziari, rispetto tempi attesa,...) assegnati dalla Regione e dalla Conferenza Territoriale Sociale e Sanitaria
- Bilancio
- Tassi di assenza
- Elenco Delibere del Direttore generale e Determine dei servizi
- Dati informatici sull'organizzazione ed i procedimenti
- Monitoraggio regionale tempi di attesa
- DL 35/2013 Comunicazione ai fornitori
- Atti, documenti e modulistica necessari per ottenere provvedimenti amministrativi

La Relazione della Performance è stata validata dall'OAS, ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?

*E' stata pubblicata nel sito istituzionale aziendale, sezione dedicata alla Trasparenza, al seguente indirizzo la validazione della relazione sul piano delle performance aziendale anno 2015 da parte dell'OAS, Organismo di Supporto Aziendale :*

<http://intranet.ausl.fe.it/azienda/organizzazione/amministrazione-trasparente/piano-della-performance-1/PianodellaPerformance2015.pdf>

**Eventuali osservazioni:**

L'art. 74 del D.Lgs. n.150 del 2009, al comma 1, individua gli artt. e i commi del Decreto stesso che "rientrano nella potestà legislativa esclusiva esercitata dallo Stato..." , inoltre al comma 2 elenca gli artt. e i commi del Decreto stesso che "recano norme di diretta attuazione dell'articolo 97 della Costituzione e costituiscono principi generali dell'ordinamento ai quali si adeguano le regioni e gli enti locali, anche con riferimento agli enti del Servizio sanitario nazionale, negli ambiti di rispettiva competenza". Poiché l'art. 10 (Piano della performance e Relazione sulla performance) e l'art.11 commi 2 (Programma triennale per la trasparenza e l'integrità), 6 e 8 (Presentazione e pubblicazione) non rientrano negli elenchi del citato art. 74, l'Azienda USL di Ferrara, nelle materie in questione, intende seguire le indicazioni della Regione Emilia Romagna; in tal senso, la Giunta Regionale ha presentato un progetto di Legge Regionale per l'adeguamento della normativa regionale ai principi del D.Lgs 150 del 2009 (Delibera di Giunta n. 1790/2010), in corso di esame.

Inoltre, la delibera CIVIT n.6 del 3/2/2011 prevede che, in caso di mancato adeguamento entro il 31.12.2010, degli ordinamenti degli enti territoriali ai principi contenuti nelle disposizioni richiamate dal comma 2 dell'art.16 e comma 1 art.31 d.lgs.150/09 , devono trovare applicazione diretta solo gli articoli e i commi ivi richiamati. Tra le voci analiticamente indicate nei suddetti commi non sono incluse l'adozione formale dei documenti denominati Piano della Performance, Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità, Relazione della Performance. E' opportuno precisare che l'Azienda ha comunque strutturato un sistema di programmazione, rendicontazione e valutazione e regolarmente provveduto alla pubblicazione sul sito aziendale di numerosi dati e documenti, come specificato nella precedente sezione.

## AREA COMPARTO

Fondo per la Retribuzione delle Fasce Retributive;

### II.2 MODULO 2 ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO

*(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili)*

#### A) Illustrazione del contratto integrativo

- ART. 1 Campo di applicazione e finalità

La metodologia di lavoro che prevede:

- 1) la definizione di regole e criteri per la formulazione di una graduatoria necessaria per il conferimento delle progressioni che tenga conto di forme selettive e valutative nonché dell'esperienza maturata;
- 2) la definizione annuale del numero delle progressioni economiche orizzontali attribuibili ai dipendenti in correlazione alla disponibilità del relativo Fondo di Finanziamento annuale.

Le parti hanno concordato quanto segue:

Nell'ambito dello stanziamento annuale, sono definite come di seguito indicato le regole per l'attuazione delle PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI dell'Azienda.

#### **CRITERI GENERALI:**

Per l'anno 2016 la fascia economica di progressione orizzontale è attribuita con decorrenza **01.01.2016** mediante la procedura di selezione stabilita dal presente regolamento;

Il processo è finalizzato a riconoscere agli aventi titolo, con **gradualità annuale**, il passaggio economico alla fascia superiore rispetto a quella di appartenenza, **compatibilmente con la disponibilità annuale** 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 E DI ESCLUSIONE DALLA PROCEDURA DI SELEZIONE:**

Possono accedere alla procedura di selezione attribuzione tutti i dipendenti dell'Azienda Usl a tempo indeterminato in servizio alla data del 01.01.2016 da almeno due anni continuativi e che alla data del 31.12.2015 abbiano una permanenza nella fascia in godimento uguale o superiore a due anni e che non sia pari al livello economico massimo consentito nella categoria di appartenenza.

Possono partecipare alla procedura anche i dipendenti dell'Azienda Ospedaliero - universitaria di Ferrara trasferiti a titolo definitivo all'Azienda Usl di Ferrara entro la data di sottoscrizione del presente accordo, per effetto della riorganizzazione delle funzioni provinciali.

Nei confronti di tali dipendenti, in caso di utile collocazione in graduatoria, l'attribuzione della fascia può avvenire dalla data dell'01.01.2017.

Sono esclusi dalla procedura di selezione i dipendenti che:

- hanno riportato sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto nel biennio precedente (2014/2015);
- alla data del 01.01.2016 risultano assenti dal servizio per aspettativa non retribuita per incarico presso altra azienda o enti;

## CRITERI PER LA FORMULAZIONE DELLA GRADUATORIA

Fatte salve le predette condizioni di esclusione, vengono definiti i seguenti criteri per la formulazione della graduatoria dei beneficiari della progressione orizzontali.

### **1) anzianità di fascia nell'AUSL di Ferrara**

**(e nell'azienda Ospedaliero - universitaria di Ferrara limitatamente al personale trasferito per effetto della riorganizzazione provinciale delle funzioni):**

| <b>Anzianità di fascia (in mesi)</b> | <b>Punti</b> |
|--------------------------------------|--------------|
| 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            |

### **2) anzianità di servizio nel SSN:**

| <b>Anzianità di servizio nel SSN (in anni)</b> | <b>Punti</b> |
|--|--------------|
| > 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         |

### **3) scheda di valutazione:**

Sono utilizzate le schede di valutazione allegate riferite all'anno 2015 che prevedono 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.

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 presso la quale 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.

**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.

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;

La graduatoria finale aziendale così definita ha validità triennale (01/01/2016 - 31.12.2018).

L'accesso agli atti della procedura selettiva è consentito, limitatamente ai dipendenti aventi titolo, al termine del procedimento e comunque 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.

**GRADUALITÀ DI ATTRIBUZIONE NUOVI VALORI DI FASCIA**

Per gli anni 2017 e 2018, i nuovi valori economici per il passaggio alla fascia superiore vengono attribuiti dal 1° dell'anno ai dipendenti collocati nella graduatoria finale aziendale in numero corrispondente alle progressioni che risultano spendibili nell'anno di riferimento compatibilmente con la disponibilità annuale del relativo Fondo di finanziamento e fatte salve modifiche contrattuali e normative che dovessero intervenire successivamente alla sottoscrizione del presente accordo.

- *Art. 2 Quadro normativo e negoziale di riferimento*

**Riferimenti normativi, contrattuali e accordi locali :**

I CC.NN.LL. che si sono succeduti, per l'Area del Comparto, nel tempo ed in particolare:

- Art. 8 CCNL del 31.7.2009, art. 9 del CCNL del 10.4.2008, art. 30 del CCNL del 19.4.2004, art. 4 del CCNL del 5.6.2006 ad oggetto "Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali";

- art 46 del CCNL del 1.9.1995 ad oggetto "Disciplina del trattamento accessorio legato alla produttività";
- art. 4, 30 e 35 del CCNL 7.4.1999 che dispone che la progressione economica si attiva nel limite delle risorse finanziarie esistenti e disponibili nel fondo di cui all'art. 39 e in base a criteri definiti da integrare in sede di contrattazione integrativa;
- art. 23 – comma 2 – del Decreto 150/2009 che prevede che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e ai risultati rilevati dal sistema di valutazione;
- la legge 190/2014 che ha fatto venire meno i vincoli posti dal decreto 78/2010 convertito in Legge 122/2010 in relazione al blocco del trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti;
- art. 1, comma 236 della Legge 208/2015 in merito alla riduzione proporzionale dei fondi di finanziamento del trattamento economico accessorio in relazione alla riduzione del personale in servizio.
- **27 ottobre 2009** che dispone che le Pubbliche Amministrazioni attribuiscono in modo selettivo le progressioni per la definizione della Produttività Collettiva ed Individuale - anno 2015;
- L. 190 del 2014 che rende non più operante il limite dell'effettuazione delle progressioni orizzontali ai soli fini giuridici, come specificato nelle Linee Guida della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome di aprile 2015;
- verbale di intesa siglato in data 30 marzo 2016 dalla delegazione trattante aziendale dell'Area Comparto relativamente all'utilizzo del Fondo di cui all'art. 10 C.C.N.L. per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica;

#### B) Quadro di sintesi delle risorse utilizzate

L'entità dei Fondi alla data del 1.01.2016, operate le decurtazione tenuto conto del prevedibile calo del personale in applicazione dell'art. 1, comma 236, della Legge 208/2015, meglio dettagliate nella relazione tecnico-finanziaria a seguire sono:

| COMPARTO                             |   | 31/12/2015 | 31/12/2016  |
|--------------------------------------|---|------------|-------------|
| Personale a tempo indeterminato      | A | 2164       | 2130        |
| Cessati a tempo indeterminato        | B | 99         | 41          |
| assunzioni a tempo indeterminato     | C | 13         | 9           |
| Tempo Determinato criterio Uomo/Anno | X | 20,99      | 20,99       |
| Personale all'1/01                   | D | 2250       | 2162        |
| n. teste medie                       |   | 2227,99    | 2166,99     |
| % DI RIDUZIONE                       |   |            | 2,737893797 |
| % DI RIDUZIONE ARROTONDATO           |   |            | -2,74%      |

#### Note operative sul procedimento di calcolo:

##### Metodo della semi somma illustrata nella Circolare 12 del 15/04/2011

1) per il calcolo del "n. di teste medie" in analogia all'algoritmo utilizzato dalla STEM per il monitoraggio della spesa del personale ( nota CSR 399 del 30 gennaio 2014)

sono stete utilizzate come base per il calcolo, per ogni anno preso in esame:

**A) personale a tempo indeterminato rilevato al 31/12;**

**B) numero di cessazioni nell'anno di personale a tempo indeterminato (situazione alla data attuale);**

**C) assunzioni nell'anno di personale a tempo indeterminato (situazione alla data attuale);**

**X) personale a tempo determinato con il criterio dell'uomo/anno (stimato nello stesso numero di unità dell'anno**

2015);

La semisomma prevede una media aritmetica fra il personale al 31/12 e al 01/01 di ogni anno, pertanto è stato ricavato il **personale al 01/01** con la seguente

operazione:

$$D = A + B - C$$

Alla media ottenuta fra i due valori è stato aggiunto il valore del personale a tempo determinato **X** che completa la totalità del personale che attinge risorse dai fondi contrattuali.

Pertanto il **n. di teste medie = ( A + D )/2 + X**

**2)** il dato numerico così calcolato è servito per il confronto fra l'anno 2016 (riferimento del DL 78) e l'anno 2015

L'analisi è stata fatta sia per Area contrattuale che per dato complessivo. L'eventuale **Δ** negativo fra personale dell'anno preso in esame rispetto al personale dell'anno 2015

permette di calcolare la variazione percentuale da applicare al fondo per la decurtazione nell'anno ( es.: **(n.teste 2016 - n.teste 2015) / n.teste 2015** in percentuale)

**3)** il valore da decurtare si calcola applicando la percentuale di variazione negativa del personale all'ammontare della consistenza del fondo 2010.

|   | <b>Fondo Aziendale provvisorio per l'anno 2015 delibera n. 31/2016</b> | <b>Fondo Aziendale provvisorio per l'anno 2016 (calo pers. -2,74%)</b> | <b>DECURTAZIONE 2016 SU CALO 2015</b> |
|---|--|--|---------------------------------------|
| Fondo art. 9 CCNL 31/07/2009 - 2° biennio 2008/2009 per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e indennità professionale specifica | 8.308.421,58   | 8.112.101,61   | 196.319,97                            |

|   |                     |
|---|---------------------|
| Fondo art. 9 CCNL 31/07/2009 - 2° biennio 2008/2009 per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e indennità professionale specifica |                     |
| Fondo delibera 31/2016  | 8.308.421,58        |
| Ria rateo cessati 2015 (da fondo inc.)  | 32.213,43           |
| fondo base per riduzione 2,74%  | 8.340.635,01        |
| decurtazione calo pers. 2,74%   | -228.533,40         |
| <b>FONDO PROVVISORIO 2016</b>   | <b>8.112.101,61</b> |

La spesa ipotizzabile per l'anno 2016 delle voci stipendiali finanziate dal Fondo art. 9 CCNL 31/07/2009 – 2° biennio 2008/2009 per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e indennità professionale specifica, derivante dalla proiezione su 13 mensilità delle competenze corrisposte nel periodo di gennaio/giugno 2016, risulta pari ad €. 7.131.673 e, come evidenziato dal quadro sintetico sotto riportato e meglio dettagliato nella parte nel modulo 3 della relazione tecnica, si presume possano restare a fine 2016 residui non spesi pari ad €. 980.428,61 che si ridurranno ad Euro 560.428,61 in relazione alla quota economica concordata con l'ipotesi in esame per l'attribuzione delle nuove progressioni economiche orizzontali con decorrenza 1/01/2016, definite in €. 420.000:

|   | <b>FONDO PROVVISORIO ART. 9 CCNL 31/7/2009 al 1/01/2016, con una decurtazione provvisoria con criteri Circolare MEF n. 20/2015 salvo conguaglio pari al calo del personale 2016 su 2015 stimato nel 2,74% (delibera 55/2016)</b> | <b>Previsione spesa 2016</b> | <b>Differenza</b> |
|---|--|------------------------------|-------------------|
| Fondo art. 9 CCNL 31/07/2009 – 2° biennio 2008/2009 per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e indennità professionale specifica | 8.112.101,61   | 7.131.673                    | 980.428,61        |

### **C) Effetti abrogativi impliciti**

L'Accordo in esame disapplica i seguenti Accordi Aziendali ed interaziendali limitatamente alle parti di questi che disciplinano l'istituto della progressione economica orizzontale:

- Accordo Interaziendale del 18 dicembre 2009 sulla equiparazione della applicazione degli istituti contrattuali della progressione economica orizzontale (fasce retributive) tra le due Aziende Sanitarie Provinciali;
- Accordo interaziendale del 3 novembre 2011 per l'applicazione degli istituti contrattuali "Progressione Economica" e "Produttività Collettiva ed Individuale".

L'Accordo in esame inoltre sostituisce interamente il "Verbale di Intesa" di cui all'art. 10 del CCNL 10/04/2008 per finanziare l'attribuzione delle Progressioni Economiche Orizzontali per l'anno 2016"

### **D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa**

Il verbale di intesa, per quanto attiene alla produttività collettiva, impegna le parti a rimodulare la quota economica di incentivazione in acconto e a saldo ma non entra nel merito dei principi in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi della performance individuale ed organizzativa e restano pertanto vincolanti i principi gli aspetti attinenti a:

- rispetto del principio di corrispettività previsto dall'art. 7 – comma 5 – del D.Lgs. n. 165/2001, in quanto l'erogazione delle quote è effettuata solo per prestazioni effettivamente rese;
- coerenza con le disposizioni dell'art. 45 – comma 3 – del D.Lgs. n. 165/2001 in quanto vengono premiati e incentivati:

- promozione della qualità della performance individuale, attraverso la differenziazione delle quote in rapporto alla professionalità posseduta, anche su valutazione individuale come avviene nell'attribuzione di obiettivi legati alla produttività individuale per progetti finalizzati;
- finalizzazione delle risorse economiche al perseguimento della performance organizzativa, con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, essendo legato alla certificazione del raggiungimento degli obiettivi annuali aziendali;
- effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate, attraverso l'erogazione di quote aggiuntive e differenziate in base alla gravosità individuata.

**e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio della selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali**

Il presente verbale rispetta il principio di selettività delle progressioni economiche in quanto le risorse economiche previste consentono di riconoscere una progressione economica orizzontale ad una quota limitata di dipendenti dell'area del comparto (circa il 40/45% rapporto all'importo economico di €. 750.000). I dipendenti che beneficeranno del passaggio alla fascia superiore saranno individuati secondo criteri di selezione che tengono conto sia del merito individuale che dell'anzianità di fascia che saranno condivisi in uno specifico successivo accordo.

**f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale**

Il sistema della Produttività Collettiva ed Individuale è articolato in base a criteri e modalità coerenti con le disposizioni di cui all'art. 47 – Produttività collettiva – del CCNL 1.9.95 (ribaditi e confermati dall'art. 5 del CCNL 31.7.2009) essendo finalizzato a promuovere il miglioramento organizzativo e l'erogazione dei servizi, in base a criteri di efficacia, efficienza ed economicità, attraverso la realizzazione di obiettivi generali dell'Azienda . 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.

In sintesi, i risultati attesi e auspicati dalla contrattazione decentrata sono volti a concretizzare i principi delineati nelle norme contrattuali mediante l'utilizzo delle risorse rese disponibili, al fine di contemperare l'esigenza di assicurare ed incrementare l'efficacia dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e crescita professionale del personale.

L'articolazione delle quote incentivanti in diverse fasce retributive conferiscono la dovuta equità e competitività al sistema, mentre la dinamica retributiva individuale assicura invece la valutazione della "performance" di ogni soggetto appartenente al gruppo di lavoro. Il sistema di incentivazione per obiettivi definisce la flessibilità del sistema e la coerenza con le linee programmatiche aziendali, costituendo dunque la parte variabile del sistema retributivo e – proprio per questo motivo – quello che più di altri agisce sugli aspetti motivazionali dei dipendenti dell'azienda.

Per quanto riguarda la progressione economica orizzontale, si evidenzia la finalità di valorizzare e ricompensare in modo selettivo quei dipendenti che si distinguono dagli altri

per il grado di professionalità ed esperienza acquisito. L'Azienda ritiene che ciò costituisca un elemento strategico al miglioramento della qualità dei servizi e delle prestazioni erogate e come tale, vada inteso secondo una logica di valorizzazione della risorsa esistente

**g) Altre informazioni**

Nulla da esporre

## RELAZIONE TECNICO – FINANZIARIA

Premesso che:

la consistenza dei Fondi per la retribuzione dei trattamenti economici accessori dell'Area del Comparto, dell'anno 2015, così come risulta dal provvedimento deliberativo n. 31 del 11/03/2016.

Si ritiene opportuno esporre la consistenza dei Fondi determinati, In via provvisoria, in funzione del presumibile calo del personale che si delinea, sin d'ora, sulla scorta dei dati e delle evidenze documentali in possesso alla Servizio Comune Gestione del Personale, partendo dalla consistenza dell'anno 2015 e applicando le riduzioni automatiche in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio con le modalità indicate nelle istruzioni contenute nella Circolare MEF n. 20/2015 e in quelle in essa richiamate, come media dei presenti dell'anno 2015, rispetto ai presenti dell'anno 2016, questi ultimi determinati, come detto, in via provvisoria e presuntiva, con riserva di rideterminare la consistenza dei tre fondi per l'anno 2016, a chiusura dell'Esercizio anno 2016, con i dati definitivi della consistenza del personale e dell'eventuale diminuzione delle strutture e con verifica degli eventuali processi di riorganizzazioni finalizzati al rispetto degli standard ospedalieri, ai sensi dell'art. 9 quinquies, del D.L. 78/2015, convertito con modificazioni dalla Legge 215/2016;

### **III. 1 Modulo 1: LA COSTITUZIONE DEL FONDO 2016 PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA “ FASCE RETRIBUTIVE – POSIZIONI ORGANIZZATIVE – ANNO 2016”**

#### **III. 1.1 SEZIONE I: RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'**

|   |    |              |
|---|----|--------------|
| A) <u>Risorse storiche consolidate</u>  |    |              |
| - consolidato al 31.12.2007   | €. | 8.889.811,00 |
| <br>  |    |              |
| B) <u>Incrementi esplicitamente quantificati</u>  |    |              |
| <u>in sede di di CC.NN.LL.</u>  |    |              |
| - art. 9, co 2 CCNL 31.07.2000  | €. | 202.432,00   |
| <br>  |    |              |
| C) <u>Altri incrementi con carattere di certezza</u>  |    |              |
| <u>e stabilità:</u>   |    |              |
| - RIA consolidato cessati anni 2008/2009  | €  | 65.328,00    |
| - RIA 2010 rateo cessati anno 2010  | €. | 27.064,51    |
| - RIA 2010 dei cessati detratta RIA assunti anno 2010 quota annualizzata meno rateo cessati | €. | 28.338,89    |
| - RIA 2011 dei cessati detratta RIA assunti: anno 2011 valore annuo                         | €. | 54.795,78    |
| - RIA 2012 dei cessati detratta RIA assunti: anno 2012 valore annuo                         | €. | 54.316,08    |
| - RIA 2013 dei cessati detratta RIA assunti: anno 2013                                      | €. | 15.214,68    |

|   |    |            |
|---|----|------------|
| valore annuo  |    |            |
| - RIA 2014 dei cessati detratta RIA assunti: anno 2014  | €. | 53.250,60  |
| valore annuo  |    |            |
| - RIA 2015 dei cessati detratta RIA assunti: anno 2015  | €. | 32.213,43  |
| Rateo cessati 2015  |    |            |
| - importo annualizzato indennità Prof.Inf.<br>Anni 2008/2009 e rateo 2010<br>(dichiarazione congiunta n. 2 CCNL 10.04.2008<br>Art. 40 CCNL 7.4.99 – confermato) | €. | 151.718,66 |

### **III. 1.2 SEZIONE II: RISORSE VARIABILI**

-----

### **III. 1.3 SEZIONE III: DECURTAZIONI DEL FONDO**

|  |    |              |
|--|----|--------------|
| - Art. 9, co 2 bis D.L. 78/2010 convertito con Legge   | €. | 205.916,03   |
| - 122/2010: RIA 2010 per differenza, RIA 2011, 2012<br>2013 e 2014   |    |              |
| - art. 9, co 2 bis, D.L. 78/2010 convertito con Legge<br>122/2010 rateo di retribuzione posizione cessati<br>(rapporto cessati 2010-2014:-11,01% calo del personale e<br>corrispondente decurtazione del Fondo 2010 come da circolare<br>MEF 20/2015) delibera 31 del 11/03/2016 | €. | 1.027.932,59 |
| - art. 9, co 2 bis, D.L. 78/2010 convertito con Legge<br>122/2010 rateo di retribuzione posizione cessati<br>(rapporto cessati 2016-2015:-2.74% calo stimato del personale e<br>corrispondente decurtazione del Fondo 2016 come da circolare<br>MEF 20/2015)                     | €. | 228.533,40   |

### **III. 1.4 SEZIONE IV: SINTESI DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE**

|   |    |              |
|---|----|--------------|
| A) TOTALE RISORSE AVENTI CARATTERE DI<br>CERTEZZA E STABILITA' (SEZ. III 1.1) | €. | 9.574.483,63 |
| B) TOTALE DECURTAZIONI (SEZ. III 1.3)<br>provvisorio                          | €. | 1.462.382,02 |

|                                     |        |    |              |
|-------------------------------------|--------|----|--------------|
|                                     | TOTALE | €. | 8.112.101,61 |
| C) RISORSE VARIABILI (SEZ. III 1.2) |        | €. | -----        |
|                                     | TOTALE | €. | 8.112.101,61 |

Totale "Fondo per il Finanziamento delle Fasce Retributive, delle Posizioni Organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica" sottoposto a CERTIFICAZIONE per la contrattazione decentrata integrativa ANNO 2016.

**III. 1.5 SEZIONE V: RISORSE TEMPORANEAMENTE ALLOCATE ALL'ESTERNO DEL FONDO**

Nulla da esporre

**III.2 - Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa RETRIBUZIONE DELLE FASCE RETRIBUTIVE, DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE, DEL VALORE COMUNE DELLE EX INDENNITA' DI QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE E INDENNITA' PROFESSIONALE SPECIFICA**

III.2.1 - Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Il costo teoricamente stimato del personale in servizio nel 2016 relativo alle voci non regolate dal Contratto Integrativo "Fasce retributive, Posizioni Organizzative, valore Comune delle Ex Indennità di Qualificazione Professionale e Indennità Professionale Specifica" è di seguito evidenziato:

|   |                |
|---|----------------|
| CCNL 7/04/1999 art. 30, co 1 lett. b) : Fasce Retributive   | € 4.268.746,44 |
| CCNL 7/04/1999 art. 30, co 1 lett. b) : Fasce Retributive<br>(previsti dalla nuova ipotesi di accordo in esame) | € 420.000,00   |
| CCNL 7/04/1999 art. 20 e 21: Posizioni Organizzative  | € 483.392,89   |
| CCNL 5/06/2006 art. 7: Indennità Professionale Specifica  | € 557.885,08   |
| CCNL 7/04/1999 art. 5 co 2 e CCNL 20.09.2001 art. 8 e 10<br>Coordinamenti Parte Fissa e Variabile               | € 203.066,21   |
| CCNL 01.05.1995 art. 45 Indennità qualificazione prof.le  | € 1.618.582,38 |

### III.2.2 - Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

#### **Nulla da esporre**

### III.2.3 - Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

**La disponibilità finanziaria stimata per l'anno 2016 è di € 560.428,61 che verrà successivamente regolata in ordine alla sua destinazione.**

### III.2.4 - Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

|  |                |
|--|----------------|
| a) Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo, determinato dal totale della sezione III.2.1  | € 7.551.673    |
| b) Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo, determinato dal totale della sezione III.2.2   |                |
| c) Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare, come esposte nella sezione III.2.3  | € 560.428,61   |
| d) Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione, determinato dalla somma delle tre voci precedenti e che deve coincidere, per definizione, con il totale esposto nella Sezione IV del Modulo I (Costituzione del Fondo). | € 8.112.101,61 |

### III.2.5 - Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

#### **Nulla da esporre**

### III.2.6 - Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

Si attesta che le voci riferite al contratto integrativo in argomento aventi natura certa e continuativa trovano integrale copertura con le risorse del Fondo Fisse aventi carattere di certezza e di stabilità così come indicato nella sezione III.1.1; si attesta inoltre che le progressioni economiche orizzontali attribuite al 31.12.2010 sono state riconosciute agli aventi diritto secondo il principio di selettività legato a modalità di valutazione stabilite in base al confronto sindacale.

Si attesta inoltre che il Fondo per il Finanziamento delle Fasce Retributive, delle Posizioni Organizzative, del Valore Comune delle ex indennità di qualificazione professionale e indennità professionale specifica per l'anno 2016 non supera, le risorse dei corrispondenti Fondo definite nel loro valore provvisorio al 31.12.2015 come risulta dal prospetto sotto riportato:

|                              | 2015         | 2016         |
|------------------------------|--------------|--------------|
| FONDO ART. 9 CCNL 31/07/2009 | 8.308.421,58 | 8.112.101,61 |
| FASCE                        |              |              |

**III. 3 Modulo 3: SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEL FONDO “ DELLE FASCE RETRIBUTIVE, DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE, DEL VALORE COMUNE DELLE EX INDENNITA’ DI QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE E INDENNITA’ PROFESSIONALE SPECIFICA – ANNO 2016” PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA E IL CONFRONTO CON IL CORRISPONDENTE FONDO CERTIFICATO DELL’ANNO 2015.**

**III.3 A) MODULO 1 “COSTITUZIONE DEL FONDO”**

| <b>RISORSE</b>  | <b>ANNO 2015</b> | <b>ANNO 2016</b> | <b>NOTE DIFFERENZE</b> |
|---|------------------|------------------|------------------------|
| III.1.1 SEZIONE 1: Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità | 9.542.270,20     | 9.574.483,63     |                        |
| III. 1.3 SEZIONE 3: DECURTAZIONI  | 1.233.848,62     | 1.462.382,02     |                        |
| III. 1.2 SEZIONE 2: RISORSE VARIABILI                                     |                  |                  |                        |
| III. 1.4 TOTALE DEL FONDO per la contrattazione                           | 8.308.421,58     | 8.112.101,61     |                        |

**III.3 B) MODULO 2.1 “DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE”**

| <b>RISORSE</b>  | <b>ANNO 2015</b> | <b>ANNO 2016</b> |
|---|------------------|------------------|
| 2.1 Destinazioni non disponibili alla contrattazione già regolate in contratti precedenti   |                  |                  |
| 2.2. Destinazioni regolate al Contratto Integrativo   | 7.338.408,36     | 7.551.673        |
| 2.3. Destinazioni ancora da regolare  | 970.013,22       | 560.428,61       |
| 2.4. SINTESI della definizione delle poste di destinazione del FONDO per la contrattazione della Produttività Collettiva ed Individuale | 8.308.421,58     | 8.112.101,61     |

**III.4 Modulo IV – Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo delle FASCE RETRIBITIVE, DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE, DEL VALORE COMUNE DELLE EX INDENNITA' DI QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE E INDENNITA' PROFESSIONALE SPECIFICA con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.**

**III.4.1 – Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economica-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione.**

Al fine di monitorare le voci retributive che attingono ai fondi aziendali questa azienda si avvale degli strumenti informatici messi a disposizione della software house. Per far sì che venga correttamente utilizzato questo programma sono state strutturate delle tabelle "fonte" con le quali sono state inserite tutte le informazioni a livello di organizzazione giuridico-economica aziendale con i rispettivi codici utilizzati. Secondariamente sono state fatte aggregazioni a diversi livelli di esempio: area contrattuale, qualifica, posizione giuridica, voci stipendiali. Questa organizzazione della libreria consente di inserire, per quanto riguarda la gestione dei fondi aziendali, gli importi di spesa dei singoli fondi e di effettuare monitoraggi che sono possibili ad ogni allineamento mensile degli stipendi. Tramite la consultazione dei fondi aziendali all'interno del programma è possibile effettuare delle stampe riepilogative per ogni fondo utilizzando l'input dell'anno di riferimento ed effettuare delle stampe di confronto dei singoli fondi aziendali con il costo effettivo degli anni precedenti.

**III.4.2 – Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa Fondo dell'anno precedente risulta rispettato:**

Si attesta che è stato rispettato il limite di spesa relativo all'anno 2016. Le stampe di supporto sono disponibili presso il Servizio Comune Gestione del Personale.

**III.4.3 – Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazioni del Fondo.**

Si attesta che le voci retributive aggregate al fondo di cui all'oggetto sono rappresentate all'interno del costo del personale assieme ai relativi oneri a carico ente secondo quanto previsto dalla normativa regionale e del conseguente piano dei conti.

**Il Direttore del Servizio Comune  
Gestione del Personale  
Dott. GIAVARESCO Umberto**