

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione		20/12/2102
Periodo temporale di vigenza		DAL 01/01/2012 AL 31/12/2012
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Amministrativo e Direttore Dipartimento Amm.ne del personale</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL FP, CISL FPS, UIL FPL, FIALS, FSI, NURSING UP + RSU AZIENDALE</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL FP, CISL FPS, UIL FPL, NURSING UP + RSU AZIENDALE</p>
Soggetti destinatari		<i>Personale dipendente dell'Area del Comparto (Personale classificato dalla categoria A fino alla categoria D – DS)</i>
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<p>1) <i>Retribuzione economico relativo alla Produttività Collettiva ed Individuale</i></p> <p>2) <i>Retribuzione economica relativo al "Trattamento accessorio per i compensi del lavoro straordinario e per la renumerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno"</i></p>
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno <i>in data 4.12.2012</i>
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli:
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 <i>Vedi osservazioni in calce. L'Azienda ha predisposto e assegnato il Piano degli obiettivi per l'anno 2012 il cui raggiungimento, previa verifica del Nucleo Intermedio di Valutazione, permette l'erogazione di una quota di incentivazione mentre altre quote sono correlate a Progetti Finalizzati relativi alla produttività individuale.</i>
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 <i>Vedi osservazioni in calce</i>
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 <i>Vedi osservazioni in calce. Sono pubblicati, nella sezione apposita del sito istituzionale della trasparenza i dati relativi alle retribuzioni del Direttore Generale, del Direttore Amministrativo e Sanitario, dei Dirigenti e relativi curricula. Sono inoltre pubblicati i dati di assenza/presenza con cadenza mensile.</i>
La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 <i>Vedi osservazioni in calce</i>		

Eventuali osservazioni:

Premesso che l'art. 74 del decreto 150/2009 afferma chiaramente che gli articoli 19 (piano della performance), 11, comma 2 (Programma triennale per la trasparenza e l'integrità) e commi 6 e 8 (obbligo di pubblicazione) del medesimo decreto non sono espressione della potestà legislativa esclusiva dello Stato nè devono essere oggetto di adeguamento da parte delle Regioni e che, di conseguenza, le norme richiamate e i relativi istituti non hanno come destinatari le aziende sanitarie, si segnala che questa Azienda sanitaria nelle materie in questione segue 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. 150/2009 (Delibera di Giunta n. 1790/2010), in corso di esame. Si fa riferimento alla delibera n. 6 CIVI del 3/2/2011 che prevede che, in caso di mancato adeguamento entro il 31.12.2010 degli ordinamenti degli enti territoriali ai principi contenuti nelle disposizioni richiamati dal comma 2 dell'art. 16 e dal comma 1 dell'art. 31 del D.Lgs. 150/2009, debbano trovare applicazione diretta soltanto gli articoli e i commi ivi richiamati, salva la facoltà degli Enti di operare più ampia applicazione. 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. Si precisa comunque che, come sopra indicato, il piano dei macro obiettivi è pubblicato sul sito istituzionale.

La Circolare n. 7 del Dipartimento Funzione Pubblica precisa che i termini di adeguamento dei contratti integrativi vigenti, di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 65 del D.Lgs. 150/2009 sono posticipati al 31.12.2012, ai sensi del combinato disposto degli artt. 16, 31, comma 2 e 65, comma 4, del D.Lgs. 150/2009 per le amministrazioni del servizio sanitario nazionale.

Fondo produttività collettiva individuale AREA COMPARTO

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*

Le norme contenute nell' accordo in esame si applicano a tutto il personale dipendente dell'Area del Comparto (appartiene all'area il personale classificato dalla categoria A fino alla categoria D) per il periodo dal 1/01/2012 al 31/12/2012. L'accordo proposto alla certificazione rappresenta una prosecuzione del sistema di riconoscimento della Produttività Collettiva e Individuale definito in Azienda e ricomponе sostanzialmente, in un testo con spiccata valenza compilativa, l'articolato contrattuale originario contenuto nell'Accordo Integrativo Aziendale 23.3.2007 con le integrazioni contenute nell'Accordo Interaziendale del 18.12.2009, a loro volta già confermate nell'Accordo Aziendale del 3.11.2011.

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

Al fine di fornire un quadro complessivo e completo del sistema normativo, sono stati riportati i più significativi riferimenti del contesto contrattuale, dei riferimenti di legge, dei provvedimenti deliberativi regionali e aziendali, all'interno gli degli accordi integrativi aziendali e interaziendali che si sono succeduti nonché l'accordo integrativo attualmente in esame trovano la corretta giustificazione giuridica, la coerenza di obiettivi e finalità, compatibilità e sostenibilità economico finanziaria.

Inoltre, si rileva che nel Verbale di Incontro tra le OO.SS. dell'Area del Comparto Sanità e Direzione Generale Organizzazione, Personale della R.E.R. del 1.2.2011, in merito all'efficacia dei contratti collettivi integrativi aziendali, l'art. 65 del D.lgs 150/09 prescrive l'adeguamento dei contratti collettivi integrativi vigenti; per quanto riguarda le Regioni e il SSN, si prevede che entro il 31.12.2011 le parti adeguino i CCIA vigenti alla data di entrata in vigore del decreto in esame alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente alla contrattazione collettiva e alla legge, nonché a quanto previsto dalle disposizioni del titolo III del D.lgs 150/09.

Dal 31.12.2012 i CCIA che risultino non conformi alla citata art. 65 perdono la loro efficacia e non sono ulteriormente applicabili.

E' pertanto confermata la vigenza dei CCIA in essere, ferme restando le condizioni e i presupposti di legge sopra esposti.

La Circolare n. 7 del Dipartimento Funzione Pubblica precisa che i termini di adeguamento dei contratti integrativi vigenti, di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 65 del D.Lgs. 150/2009 sono posticipati al 31.12.2012, ai sensi del combinato disposto degli artt. 16, 31, comma 2 e 65, comma 4, del D.Lgs. 150/2009 per le amministrazioni del servizio sanitario nazionale.

- *Art. 3 Obiettivi per l'anno 2012*

Il sistema incentivante la produttività collettiva e individuale è articolato in base a criteri e modalità coerenti con le disposizioni di cui all'art. 47 – Produttività Collettiva – del CCNL 1.9.1995 (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 degli obiettivi generali dell'Azienda.

In sede di negoziazione del Budget 2012 la Direzione Aziendale, avuto riguardo agli obiettivi attribuiti dalla R.E.R. alle Aziende Sanitarie, ha formalizzato ed assegnato ai Direttori di Macrostruttura e di Dipartimento specifici obiettivi di risultato per l'anno 2012, che devono essere realizzati da parte del personale Dirigente dell'Area Negoziale di riferimento, sulla scorta della partecipazione ai seguenti **MACRO OBIETTIVI** per le specifiche aree di riferimento:

P.1 La Rete ospedaliera provinciale

Gli interventi in questo ambito sono legati alla realizzazione di obiettivi strategici riguardanti:

P.1.1 l'Integrazione con l'A.O.U di Ferrara con la realizzazione di Protocolli di attività assistenziale (Stroke Care, Cardiopatie acute e croniche, Diabete, Urologia, Riabilitazione, Laboratorio provinciale)

P.1.2 Realizzazione dell' "Anello" S.Anna

P.1.3 Confluenza delle attività riabilitative sull'Ospedale di Copparo

P.1.4 Conversione UTIC ,Nel 2012 tale percorso di miglioramento prosegue sia nei Dipartimenti Ospedalieri che mediante la attivazione di percorsi con la Azienda Ospedaliera-Universitaria di Ferrara in particolare dedicati alla trombolisi. Il percorso coinvolge anche l'attività della rete dei pronto soccorsi/punti di primo intervento e dell'emergenza sanitaria territoriale 118.

P.1.5 Appropriately Percorsi Assistenziali

P.1.6 Percorso Assistenziale Integrato Diabete

P.1.7Attivazione Precoce Percorso Dimissione Protetta / Difficile, Nell'ambito delle unità operative del Presidio Unico Ospedaliero si è reso necessario dare evidenza e regolamentare i comportamenti e gli strumenti da adottare per pianificare la dimissione protetta o difficile di un paziente degente con specifici bisogni socio-sanitari.

P.1.8 Azioni di Efficienza nell'Utilizzo dei beni sanitari, le numerose azioni di monitoraggio e promozione di appropriato utilizzo dei beni sanitari, nel 2011-2012 toccheranno diverse aree: Audit appropriatezza uso Dispositivi Medici, costituzione registro di scarico magazzino materiali e presidi Pronto Soccorso; diffusione dei criteri prescrittivi di uniformità per Presidi colo/urostomia ad Azienda Ospedaliera Universitaria di Ferrara

P.1.9 Diffusione criteri di appropriatezza prescrittiva presidi incontinenza al domicilio e residenzialità

P.1.10 Riduzione costo diagnostica di laboratorio per degenti

P.1.11 Riduzione costo diagnostica per immagini per degenti

P.1.12 Audit appropriatezza Elettrofisiologia U.O. Cardiologia; Audit appropriatezza Scintigrafia ossea F.U. carcinoma mammella; Audit appropriatezza prescrizione antibiotici in degenza

P.1.13 Costituzione registro impianti sistemi per accesso venoso

P.1.14 Progetto SOLE, prosecuzione delle attività.

P.2 Il sistema della rete Emergenza – Urgenza Provinciale

P.2.1 Attuazione del percorso di Riorganizzazione 118 /Emergenza Urgenza nella provincia di Ferrara, in considerazione dei percorsi assistenziali previsti dalla riorganizzazione della rete ospedaliera aziendale, come nel caso del percorso Stroke Care,

P.3 L'assistenza territoriale

Proseguimento delle attività legate alla continuità assistenziale, con particolare riferimento alla presa in carico e contenimento dei Tempi di attesa. Le azioni riguardano :Ruolo dei MMG, PLS e Specialisti convenzionati

P.3.1 Presa in carico del paziente fragile con sperimentazione di modelli assistenziali di livello domiciliare ed ambulatoriale

P.3.2 Casa della Salute

P.3.3 Sviluppo dei Progetti Regionali sulla continuità assistenziale, ecc.

P.3.4 Politiche di appropriatezza: spesa farmaceutica, ossigeno terapia domiciliare, assistenza protesica, PPIP.

P.3.5 Assistenza Odontoiatrica

P.3.6 Sviluppo delle professioni sanitarie

P.3.7 Rete delle cure palliative e ADI

P.3.8 Assistenza nelle Carceri

P.3.9 Salute mentale e dipendenze patologiche

P.4 Accoglienza e trattamento delle donne e bambini vittime di violenza e/o maltrattamento

P.5 I nuovi modelli dell'assistenza : integrazione organizzativa e professionale

P.5.1 Integrazione interaziendale di area vasta con particolare riferimento ad azioni rivolte :

- Acquisto di beni e servizi per economia di scala*
- Sviluppo di Progettualità assistenziale, anche in una logica di Hub e Spoke*

P.5.2 Attività di integrazione socio – sanitaria con:

- Potenziamento degli interventi di sostegno a domicilio*
- Accreditamento dei servizi Socio – Sanitari*
- Rimodulazione dei posti letto per le gravissime disabilità acquisite*
- Revisione dei progetti assistenziali dei pazienti psichiatrici lungo assistiti*
- Collaborazione con i Comuni per lo sviluppo e qualificazione del ruolo ASP*

P.6 La politica del farmaco

P.6.1 Allineamento della spesa farmaceutica ai parametri regionali, continuità nel perseguire obiettivi legati allo sviluppo della prescrizione di farmaci equivalenti, come singole molecole e nel contesto delle categorie di appartenenza, e interventi sull'appropriatezza d'uso

P.6.2 Politiche dell'appropriatezza

P.6.3 Spesa farmaceutica (Farmaceutica, Ospedale, Cure Primarie, MMG e Specialistica convenzionata)

P.6.4 Distribuzione diretta

P.6.5 Distribuzione per conto

P.6.6 Utilizzo dei farmaci a brevetto scaduto

P.6.7 Rete delle farmacie oncologiche

P.6.8 Prevenzione del rischio clinico nell'uso dei farmaci e Farmacovigilanza.

P.7. La Prevenzione

P.7.1 Prevenzione delle malattie trasmesse da zanzara, continuità attuazione del Piano regionale di lotta alla zanzara tigre, per la prevenzione della Chikungunya e della Dengue, integrato con azioni contro la zanzara comune per la prevenzione della West Nile Disease.

P.7.2 Sistema di individuazione e segnalazione rapida regionale

P.7.3 Programmi di Vaccinazione

P.7.4 Screening oncologici, in particolare Screening dei tumori della cervice uterina, Screening dei tumori della mammella, Screening dei tumori del colon retto

P.7.5 Sicurezza sul lavoro, anche secondo gli obiettivi desunti dal Piano della Prevenzione 2010 – 2012 della Regione Emilia – Romagna nel capitolo riguardante lavoro e salute e che prevedono:

- *l'attività di vigilanza e assistenza finalizzata alla prevenzione dei danni alla salute in ambito lavorativo*
- *il miglioramento della salute e sicurezza nel comparto agricoltura e silvicoltura*
- *la tutela della salute e prevenzione degli infortuni nel comparto delle costruzioni*
- *la prevenzione degli infortuni derivanti dalle attrezzature di lavoro e dagli impianti soggetti a verifica periodica*
- *il monitoraggio e contenimento del rischio cancerogeno di origine professionale*
- *la prevenzione delle patologie muscolo-scheletriche correlate al lavoro attraverso la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro Sanità pubblica veterinaria e sicurezza alimentare*

P.7.6 Anagrafe Zootecnica

P.7.7 Controllo dei cani con aggressività non controllata DGR 647/2007

P.7.8 Controllo della distribuzione del farmaco veterinario (d.lgs 193/2006)

P.7.9 Piani sorveglianza e monitoraggio di popolazioni animali e matrici diverse nella filiere di produzione degli alimenti

P.7.10 Controllo del benessere animale

P.7.11 Trasporti

P.7.12 Macello

P.7.13 Qualificazione del personale:

P.7.14 Manuali della Qualità e Audit, Qualità dei campioni

P.7.15 Sistema di indagine sui rischi comportamentali in età evolutiva

P.7.16 Sistema informativo

P.7.17 Zoonosi

P.7.18 Piano di attuazione della Legge 123/2005 Norme per la protezione dei soggetti malati di celiachia

P.7.19 Progetto microbiologia predittiva

P.7.20 Epidemiologia e promozione della salute, Prevenzione degli incidenti stradali, Prevenzione degli incidenti domestici, Epidemiologia ambientale, Programma Interaziendale di attività motoria come strumento di prevenzione e di terapia delle patologie sensibili all'esercizio fisico

P.7.21 Passi

P.7.22 Attività a sostegno della programmazione sociale e sanitaria provinciale

P.7.23 Costruzione del Profilo di salute e benessere degli adolescenti

P.7.24 Servizio posta

P.8 Qualità, sicurezza, accessibilità e tempi di attesa

Accreditamento

P.8.2 Formazione, valorizzazione delle professionalità

P.8.3 Partecipazione a gruppi di lavoro regionali e attività su richiesta della ASSR

P.8.4 Promozione della salute e prevenzione delle malattie e del disagio, Ascolto e coinvolgimento dei cittadini e della comunità nella prospettiva dell' empowerment, Iniziativa Sportivamente

P.8.5 Rischio Clinico

P.8.6 Il sistema di prenotazione provinciale

P.8.7 Creazione del Cup Unico provinciale

P.8.8 Attuazione Piano Regionale Tempi di Attesa

P.8.9 Rinnovo del contratto di fornitura, 2011-2012, con l'Azienda Ospedaliero Universitaria

P.9 Innovazione tecnologica

P.9.1 Innovazione e ricerca, acquisizione di alte tecnologie diagnostiche o terapeutiche; acquisizione di nuove tecnologie di minore impatto ma con rilevanti implicazioni cliniche e organizzative; iniziative di innovazione clinico-organizzativa.

P.10 Accordi di fornitura

P.10.1 Accordi in atto con le Strutture Private Accreditate

P.10.2 Accordo con l'Azienda Ospedaliera-Universitaria di Ferrara

P.11 Gestione delle Risorse Umane

Gli obiettivi di gestione delle risorse umane per l'anno 2011 saranno orientati su alcune direttrici fondamentali determinate, da una parte, dal quadro normativo e dall'altro dalle disposizioni regionali concernenti il rientro economico.

Per quanto riguarda il quadro normativo è necessario segnalare il richiamo dell'entrata in vigore, per molti punti proprio nel 2011, del D.L. 31 maggio 2010 n. 78 " Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica " convertito in Legge 30 luglio 2010 n.122, per le parti applicabili anche al S.S.N. e specificatamente:

P.11.1 blocco del rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro per il triennio 2010-2012;

P.11.2 fissazione di un tetto massimo al trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti;

P.11.3 impossibilità di aumentare il livello economico degli incarichi;

P.11.4 rivoluzione di specifiche voci quali la formazione e il trattamento di trasferta;

P.11.5 l'obbligo di riduzione dei rapporti di lavoro a tempo determinato e a rapporto flessibile, quindi lavoro autonomo, collaborazione coordinata e continuativa e prestazioni occasionali.

P.12 Sostenibilità, monitoraggio e regolazione del sistema dei servizi sanitari e socio - sanitari

P.12.1 Valutazione straordinaria delle procedure amministrativo-contabili delle Aziende sanitarie

P.12.2 Omogeneizzazione fonti informative, sviluppo di procedure di monitoraggio, supporto alla decisione e verifica degli andamenti della spesa e degli organici dei dipendenti del Servizio Sanitario Regionale

P.12.3 Uso razionale dell'energia e corretta gestione ambientale nel servizio sanitario regionale

P.12.4 Mantenimento del patrimonio informativo sanitario, socio sanitario e sociale

P.13 Tra gli obiettivi di budget vanno considerati anche quelli regionali che per il 2011 hanno riguardato le seguenti aree:

P.13.1 Dignità della persona

P.13.2 Accessibilità

P.13.3 Qualità

P.13.4 Sicurezza

P.13.5 Continuità delle cure

P.13.6 Valorizzazione ed empowerment degli operatori

P.13.7 Promozione della salute e prevenzione delle malattie e del disagio

P.13.8 Sviluppo della ricerca e della innovazione nei processi di cura e di governo del sistema dei servizi

P.13.9 Sostenibilità

P.13.10 Monitoraggio e regolazione del sistema dei servizi sanitari e socio-sanitari

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

- comunicazione ed informazione obiettivi regionali, aziendali e dipartimentali;*
- aderenza alla programmazione obiettivi regionali;*
- aderenza alla programmazione aziendale.*

- *Art. 4 Assegnazione degli obiettivi e valutazione*

Tutti gli obiettivi sono costruiti con la finalità di perseguire strategie aziendali il più possibile condivise col personale Dirigente nel suo complesso e in tale ottica l'attribuzione delle quote economiche a titolo di incentivazione della produttività risponde alla suddivisione delle rispettive competenze interne e a criteri che garantiscono la coerenza tra la destinazione delle risorse disponibili e gli obiettivi da raggiungere.

Il Direttore di Dipartimento/Unità Operativa si fa carico di portare a conoscenza di tutti i componenti (anche delle altre Aree Negoziali) l'obiettivo posto e le azioni da realizzare per il suo conseguimento secondo le indicazioni fornite dalla Direzione Generale, allo scopo di realizzare l'obiettivo della massima condivisione possibile.

L'informazione e la diffusione degli obiettivi all'interno delle proprie strutture costituisce specifico obiettivo per il Direttore di Dipartimento/Unità Operativa e quindi elemento per la valutazione dello stesso sui risultati conseguiti.

I Dirigenti con incarico di Direttore di Macrostruttura rispondono della realizzazione di tutti gli Obiettivi assegnati alla struttura di competenza.

Gli obiettivi di cui sopra si possono integrare con ulteriori obiettivi specifici predisposti dal Direttore di Dipartimento o, in sua assenza, dai Direttori di Unità Operativa che partecipano direttamente alla negoziazione di Budget.

Considerato che il percorso di Budget è stato orientato in maniera più aderente alla programmazione regionale e aziendale e considerata anche la maggiore consistenza strategica dei percorsi progettuali a Budget, il sistema prevede l'individuazione di pochi obiettivi, misurabili e condivisi.

Nell'ambito delle linee strategiche di programmazione di cui sopra, definite dall'Azienda e partecipate dalla Direzione a tutte gli operatori attraverso l'informazione a livello di Dipartimento, Struttura Complessa e Semplice, il sistema con cui attribuire le quote economiche definite per l'incentivazione della produttività collettiva e individuale dell'Azienda USL di Ferrara deve orientare

i comportamenti dei dipendenti verso il perseguimento degli obiettivi aziendali in stretta connessione con i risultati previsti in sede di Budget 2012 e con il sistema di valutazione previsto per gli obiettivi.

Il sistema in particolare:

- *garantisce la partecipazione di tutti i dipendenti al potenziale raggiungimento degli obiettivi;*
- *penalizza chi non raggiunge l'obiettivo individuale in proporzione alla % di mancato raggiungimento;*
- *il grado di conseguimento degli obiettivi di struttura, valutato in forma percentuale, determinerà l'importo della quota di incentivazione della produttività.*

Il fattore determinante la quota individuale di incentivazione della produttività è il seguente:

raggiungimento degli obiettivi di budget: lo stato di realizzazione degli obiettivi è verificato periodicamente dal Nucleo di Valutazione, secondo le procedure regolamentari in vigore. Il Sistema premiante prevede che l'assegnazione delle quote economiche è strettamente collegata a procedure di valutazione dell'effettivo apporto partecipativo dei dipendenti alla realizzazione degli obiettivi aziendali connessi all'incremento della produttività e al miglioramento della qualità del servizio e non è fondata sull'automatica erogazione del trattamento economico incentivante in base alla mera presenza in servizio, fatto salvo quanto già stabilito in tema di assenze dai successivi articoli ai cui contenuti si fa rinvio.

La valutazione degli obiettivi deve tenere conto di eventuali situazioni imprevedibili (quali ad esempio il verificarsi di effetti naturali o di eccezionali interventi normativi di riordino della spesa) che ne abbiano condizionato il raggiungimento.

Nel corso dell'anno 2012 la Direzione ha operato un importante rinnovo percorso di budget collegato alla programmazione 2012 nel quale è inserito con rilevanza strategica il governo degli obiettivi, in linea con il percorso di governante clinico-organizzativo, a sostegno delle azioni progettuali e collegate ad un sistema di indicatori di attività e di costi, rilevazione del personale con il metodo delle Unità pesate.

Nell'ambito delle Linee di indirizzo a più riprese concordate in Collegio di Direzione, negoziate con le diverse strutture e pubblicate sul sito aziendale, il percorso di Budget, è stato orientato in maniera più aderente alla programmazione regionale ed aziendale.

Considerata anche la maggiore consistenza strategica dei percorsi progettuali a budget è stato identificato nei Direttori di Dipartimento/Distretto il livello di responsabilità complessiva di governo degli obiettivi stessi anche con costante riferimento alle diverse strutture afferenti ai Dipartimenti stessi.

Tra l'altro tale percorso nei suoi contenuti, nell'ambito di un'indagine sui sistemi di programmazione e budget a livello nazionale, è stato oggetto di un approfondito focus presso l'U.O. Programmazione e Controllo di Gestione con i rappresentanti dell'AGENAS "Agenzia Sanitaria per i Servizi Sanitari Regionali", che hanno manifestato il loro consenso e l'apprezzamento per il nuovo percorso messo in atto dall'Azienda Usl di Ferrara, in considerazione anche dell'attenzione posta agli obiettivi di salute e livelli di responsabilità Dipartimentali.

In base a queste indicazioni, il percorso di budget all'interno del quale si cala il sistema degli obiettivi, si delinea, secondo le indicazioni contenute nella circolare esplicativa del 27.7.2012 della Direzione Generale, come di seguito riassunto:

1. La responsabilità e il governo degli obiettivi è compito dei Direttori di Dipartimento/Distretto ai quali, a suo tempo sono stati assegnati gli obiettivi propri e quelle delle UU.OO. afferenti, ovviamente comprendenti anche l'attività delle altre strutture.
2. Gli obiettivi sono stati negoziati e pubblicati (23 Dicembre 2011) con successivo recepimento delle modifiche da parte delle strutture operative che le hanno segnalate (30 Gennaio 2012). Conseguentemente le risorse negoziate sono da considerarsi operative e

- non suscettibili di modifiche.
3. In caso di eccezionale e motivato scostamento dagli obiettivi o dalle risorse assegnate, o per sovrvenuti eventi che possono incidere sul percorso di programmazione, è possibile chiedere una verifica degli obiettivi stessi alla Direzione Generale.
 4. Riferimento di tali modifiche è il Direttore di Dipartimento/Distretto, anche per le UU.OO. afferenti, il quale deve comunicare valide motivazioni per le quali si richiede la modifica degli obiettivi, indicatori e tempistica, ed indicare una precisa proposta di modifica in merito a ciascuno di questi aspetti.
 5. Eventuali richieste di modifica degli obiettivi, indicatori e tempistica, sono stati oggetto di incontri di revisione a livello aziendale con la Direzione Generale che si sono svolti verso fine Settembre, inizio Ottobre 2012.
 6. L'U.O. Programmazione e Controllo di Gestione svolge il monitoraggio periodico degli obiettivi e analisi degli scostamenti in ottemperanza alle indicazioni aziendali. Questo monitoraggio, che a regime sarà a cadenza trimestrale, oltre ad essere un obbligo per il Direttore di Dipartimento/Distretto e le UU.OO., a cui attenersi nei tempi previsti, è senz'altro anche come un utile strumento per la verifica dello stato di avanzamento dei progetti.
 7. Le eventuali variazioni agli obiettivi, indicatori e tempistica, rinegoziate con la Direzione Generale nell'ambito degli incontri di revisione, saranno recepite e pubblicate secondo le indicazioni della stessa. Tali indicazioni saranno successivamente trasmesse anche al Nucleo di Valutazione alle quali dovrà attenersi per le attività di competenza.
 8. Il percorso di Budget si conclude naturalmente con la fase di rendicontazione dei risultati quali-quantitativi rispetto agli obiettivi negoziati, attività indispensabile per la riprogrammazione dell'anno successivo. La valutazione dei risultati ottenuti dai Dipartimenti è la fase nella quale si innesta il sistema normativo che disciplina, la correlazione con il sistema incentivante del personale dipendente, con riferimento alle quote di risultato.

Il compito istituzionale, di verifica tra obiettivi e risultati è affidato al N.I.V. (Nucleo Interno di Valutazione); la funzione di questo organo, essenzialmente tecnica-metodologica, sarà accompagnata da un confronto tra Direzione Strategica e Direttore di Dipartimento, al fine di approfondire l'analisi degli scostamenti (con il supporto del Controllo di Gestione) e le relative conseguenze in termini di attribuzione delle quote incentivanti, provvedendo ai passaggi informativi alle OO.SS.. Ciò sarà particolarmente importante e dirimente nei casi critici ovvero laddove si presentino risultati molto difforni rispetto agli obiettivi concertati.

Come indicato nelle linee guida del Budget, pubblicate sul sito istituzionale aziendale, il sistema si sviluppa seguendo la seguente programmazione:

La definizione degli obiettivi, vede la coerenza con :

- *vincoli di bilancio*
- *i livelli di responsabilità - le linee di indirizzo aziendali*

A ciascun Direttore di Dipartimento, verranno consegnati i seguenti documenti da condividere con le strutture operative afferenti:

1 - Linee di indirizzo per la stesura del Budget 2012

2 - Schede di Budget articolate per Centro di Responsabilità

La parte relativa alle schede di Budget contiene:

a) **Scheda obiettivi**: specifici per Dipartimenti, Unità Operative e Distretti, riferita all'attività, governo clinico e qualità con l'indicazione dei risultati attesi, dell'indicatore e della scadenza riferiti alle macrogestioni (Dipartimenti e Distretti) definito come primo livello di responsabilità nel rapporto con la Direzione Strategica.

b) *Scheda Attività*

c) *Scheda Costi Beni e Servizi e Consumi*

d) *Scheda Personale*

Percorso negoziazione di Budget

Per una migliore comprensione dei processi vengono riportate, in maniera sintetica, le modalità legate al percorso di negoziazione del Budget da parte delle diverse strutture operative

1. Proposta Budget da parte della Direzione.
- 2. Compilazione schede da parte delle macrogestioni**
3. 1° Livello di negoziazione tra Direzione Strategica e Dipartimenti, Distretti.
4. 2° Livello di negoziazione. In questa fase i Direttori di Macrogestione, a seguito di specifici incontri, negoziano ed assegnano gli obiettivi alle UU.OO. afferenti.

- Staff Dipartimentali per la negoziazione del Budget 2012

- Direttore di Dipartimento
- Responsabili delle UU.OO.
- Responsabile Infermieristico Dipartimentale
- Referente Medico di Direzione Sanitaria

- Timing

- | | | |
|----|---|------------------|
| 1. | Consegna documenti a Distretti Dipartimenti | 23 Dicembre 2011 |
| 2. | Ritorno alla DG | 31 Gennaio 2012 |
| 3. | Negoziazioni tra Direzione e Dipartimenti/Distretti | 20 Febbraio 2012 |
| 4. | Chiusura percorso | Marzo 2012 |

Gli obiettivi e le risorse una volta negoziati sono considerati operativi per le diverse strutture e non suscettibili di modifiche in itinere, in caso di eccezionale e motivato scostamento dagli obiettivi e le risorse negoziate. Le revisioni di Budget sono previste a Giugno ed a Settembre e concordate con la Direzione Strategica.

Percorso di comunicazione degli obiettivi

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

La Direzione Aziendale ritiene che attivare un efficace percorso di comunicazione degli obiettivi possa essere considerato come uno degli elementi di valutazione dei Dirigenti Responsabili.

Sistema di monitoraggio e verifica

E' prevista una successiva fase di monitoraggio e di verifica come sopra illustrato.

- Art. 5 Fondo Finanziamento

Con provvedimento deliberativo n. 171 del 25.6.2012, a seguito della decurtazione del Fondo gravato dall'annualizzazione del calo delle risorse per effetto della riduzione del personale cessato

nel corso del 2011, è stato definita in via provvisoria, mancando il rinnovo contrattuale per il triennio 2010-2012, la consistenza del Fondo per il finanziamento della retribuzione relativa alla Produttività Collettiva e Individuale che ammonta a **€ 4.691.912,25**.

Sulla base dei conteggi agli atti del competente Dipartimento Interaziendale Amministrazione del Personale, risultano residui non spesi dei Fondi di Finanziamento dell'Anno 2011 per complessivi € 772.640.

Per l'Area del Comparto, il Fondo iniziale 2012 (€ 4.691.912,25) per la retribuzione relativa alla Produttività Collettiva e Individuale, così determinato in via provvisoria, è incrementato dei residui non spesi dei Fondi di Finanziamento dell'anno 2011 che può essere portato ad incremento del corrispondente Fondo iniziale 2012. Pertanto il Fondo spendibile per l'anno 2012 risulta essere di **€ 5.464.552,25**.

In chiusura dell'esercizio 2012, - in applicazione dell'art. 9 del D.L. n. 78/2010 convertito in legge n. 122 del 2010, in conformità alle indicazioni contenute nel documento Conferenza delle Regioni e Province autonome, testo coordinato del documento 10.2.2011 con le modifiche del 12.10.2011, sulle linee guida interpretative per l'applicazione da parte delle Amministrazioni Regionali e degli Enti del Servizio Sanitario Nazionale della sopra citata normativa – si procederà all'eventuale **decurtazione del Fondo** in oggetto, in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio calcolata al 31.12.2012 su base annua, rispetto al dato del 31.12.2011.

Nell'Area del Comparto la spesa relativa alle competenze accessorie che fanno carico al Fondo del Disagio, si è consolidata a un valore considerevolmente ridotto rispetto al tetto fissato dal relativo Fondo, mentre, al contrario, la spesa relativa al Fondo della Produttività Collettiva ed Individuale si sta evolvendo in maniera critica rispetto al tetto rappresentato dal Fondo stesso, tale da rendere non certa l'erogazione completa dei saldi.

Al fine di realizzare una definizione dei Fondi maggiormente in linea con le esigenze cui sono finalizzate le risorse, nel pieno rispetto dei tetti dei finanziamenti dei fondi complessivi dello stesso anno, e per garantire più stabilità nell'economia dell'istituto della produttività a supporto delle azioni e della programmazione 2012, in sede di definizione dell'Accordo Integrativo Aziendale, le parti hanno concordato di trasferire Euro 300.000, in detrazione dal Fondo del Disagio ed ad incremento, per lo stesso importo, del Fondo della Produttività Collettiva Individuale – Area Comparto.

In considerazione di quanto sopra esposto il Fondo iniziale 2012 (€ 4.691.912,25) per la retribuzione relativa alla Produttività Collettiva e Individuale, così determinato in via provvisoria, è incrementato della quota proveniente dal Fondo Disagio per € 300.000 e pertanto ammonta complessivamente a € 4.991.912,25 ed è altresì incrementato dei residui non spesi dei Fondi di Finanziamento dell'anno 2011. Pertanto il **Fondo spendibile per l'anno 2012** risulta essere di **€ 5.764.552,25**.

L'intera somma è destinata al finanziamento delle quote di produttività collettiva e individuale per la realizzazione degli obiettivi sopra definiti a supporto delle azioni programmate ed è pertanto comprensiva sia della quota destinata a remunerare la produttività collettiva diversificata in relazione al profilo professionale posseduto sia della quota destinata specificatamente alla produttività individuale (progetti finalizzati, disagio per azioni di riorganizzazione interne).

- *Art.6 Quote individuali della produttività e dinamiche di attribuzione*

L'accordo proposto alla certificazione, come più sopra rilevato, rappresenta sostanzialmente una prosecuzione e proroga del sistema di riconoscimento della Produttività Collettiva e Individuale

definito in Azienda e conferma le quote della produttività collettiva definite nell'Accordo Interaziendale del 18.12.2009, a loro volta già confermate nell'Accordo Aziendale del 3.11.2011. L'articolazione di quote individuali differenziate in rapporto alla professionalità espressa in relazione alla realizzazione degli obiettivi assegnati a supporto delle azioni di intervento concretizza l'impegno e la qualità della performance individuale, sistema confermato e caratterizzato anche attraverso la differenziazione delle quote attribuite in relazione agli obiettivi correlati alla produttività individuale quali ad esempio quelli per esempio nell'attribuzione di obiettivi legati alla produttività individuale e quelli che compensano il particolare impegno nella realizzazione di azioni riorganizzative che comportano l'accettazione di situazioni di disagio lavorativo.

L'ammontare delle **quota individuali** lorde mensili (acconto) da erogare al personale dipendente dell'Area del Comparto è confermata nell'importo annuo lordo sotto riportato, definito con accordo sindacale del 18 dicembre 2009, equiparando le quote economiche per il personale dell'Azienda USL e dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria:

Categoria	Quota individuale lorda mensile (acconto)
A - B	Euro 141
Bs - C	Euro 165
D - Ds	Euro 200

Il saldo annuale delle quote in acconto sopra indicate viene corrisposto nel mese di aprile dell'anno successivo, subordinatamente alla valutazione positiva del raggiungimento degli obiettivi, nella quota riportata di seguito per le rispettive categorie.

Categoria	Quota individuale a saldo
A - B	Euro 132
Bs - C	Euro 156
D - Ds	Euro 168

Il saldo annuale della Produttività Collettiva deve tenere conto delle effettive disponibilità residuali dei Fondi che le parti valutano congruamente all'interno delle rispettive Aziende (Azienda U.S.L. di Ferrara e Azienda Ospedaliero-Universitaria di Ferrara), con specifico riguardo alle modalità di utilizzo del Fondo "Disagio" e con riferimento alla possibile rideterminazione dei Fondi in relazione alla riduzione/aumento delle dotazioni organiche secondo i criteri indicati nel documento Stato-Regioni del 10.2.2011.

Anche per l'anno 2012 le parti hanno confermato che il finanziamento dell'Istituto economico della Produttività Collettiva e Individuale potrà essere alimentato dalle somme non spese nell'anno 2011 e/o da compensazioni di residui attivi realizzati nell'anno corrente.

L'erogazione del **saldo** relativo alla quota individuale percepita in acconto dal personale dipendente per l'anno 2012:

- è commisurato alle effettive risorse finanziarie disponibili, tenuto conto delle decurtazioni delle risorse di cui all'articolo precedente;
- avviene a conclusione della verifica operata dal Nucleo di Valutazione sul positivo raggiungimento, da parte del personale dipendente, degli obiettivi stabiliti per il 2012.

E' prevista l'eventuale **revisione** dei contenuti economici del presente Accordo, in conseguenza:

- dell'esito della eventuale decurtazione del Fondo secondo quanto stabilito dal documento della Conferenza delle Regioni richiamato in premessa in applicazione dell'art. 9 del D.L.n. 78/2010 convertito in L. n.122/2010;
- 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.

Come peraltro chiarito nel Verbale di Incontro tra le OO.SS. dell'Area del Comparto Sanità e Direzione Generale Organizzazione, Personale della R.E.R. del 1.2.2011 le innovazioni normative (in particolare D.lgs 150/09 e D.L. 78/10, convertito in L. 122/10) intervenute in materia di valutazione del personale e corresponsione del trattamento economico incentivante connesso, non introducono un divieto di erogazione per anticipazione in stati d'avanzamento (di norma mensilizzata) di quote stipendiali relativa alla produttività collettiva.

La Regione e le organizzazioni sindacali hanno infatti precisato con finalità di garantire l'uniforme applicazione dell'istituto dell'incentivazione della produttività che principio che si evince in materia di sistemi di valutazione e di sistemi premianti prefigura semmai un generale divieto di corresponsione di incentivi premiali in assenza di idonee forme di fissazione degli obiettivi e di verifica del raggiungimento degli stessi; principio che si ritiene già peraltro ampiamente enunciato dall'ordinamento normativo e contrattuale precedente alla entrata in vigore del D.lgs. 150/09 e del D.L. 78/10.

L'indicazione operativa che la Regione rivolge alle aziende ed enti del SSR è pertanto nel senso di porre particolare attenzione e, se necessario, perfezionare gli strumenti e l'attività dei soggetti preposti alla verifica sugli stati di avanzamento sul raggiungimento degli obiettivi prefissati e di darne adeguata pubblicità (ad es., mediante la diffusione periodica degli esiti del controllo di gestione sull'andamento del processo di budget), quale elemento connesso all'erogazione di somme finalizzate al raggiungimento di obiettivi di produttività collettiva.

Sempre nel verbale di Intesa regionale si apprende che nuove modalità di corresponsione della produttività collettiva, ivi compresa la quantificazione di ulteriori risorse disponibili, saranno oggetto di indirizzo regionale, previo confronto fra le Parti.

Il principio della differenziazione delle quote individuali oltre che in rapporto alla professionalità espressa anche in relazione alla produttività individuale è particolarmente evidente nel capoverso contenuto nell'articolo in esame dedicato alle situazioni di Disagio derivate dal trasferimento del dipendente dalla originaria sede di lavoro. Per riconoscere la partecipazione attiva alle azioni di riorganizzazione dei servizi e che comportano il trasferimento non volontario e in via definitiva del dipendente ad altra sede di lavoro, se ciò comporta un allontanamento dalla residenza rispetto all'originaria sede di lavoro, è prevista la corresponsione di quote mensili, rapportate a fasce differenziate in base alla distanza chilometrica pari all'allontanamento:

DISTANZA CHILOMETRICA (sola andata)	Euro Mensili
<i>Fino a 5 Km</i>	<i>0</i>
<i>Da 6 a 10 Km</i>	<i>67,14</i>
<i>Da 11 a 15 Km</i>	<i>92,96</i>
<i>Da 16 a 20 Km</i>	<i>118,79</i>
<i>Da 21 a 25 Km</i>	<i>154,94</i>
<i>Oltre i 25 Km</i>	<i>206,58</i>

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

Analogamente alla fattispecie sopra descritta, la situazione straordinaria di trasferimento della sede di lavoro per inagibilità della sede, determinata dagli eventi sismici del maggio 2012, determina una situazione di disagio meritevole di un riconoscimento economico.

Tale situazione è stata ricondotta tra le fattispecie trattate dalle disposizioni sul "Disagio derivante dal trasferimento del dipendente dalla originaria sede di lavoro" di cui sopra ed è considerata "come trasferimento non volontario" che, quando qualificato come trasferimento definitivo dei dipendenti interessati, permette di accedere alla quota incentivante mensile, differenziata in base alle distanze chilometriche pari all'allontanamento, per un periodo massimo di sei mesi con decorrenza dal 1 settembre 2012. Il riconoscimento economico è erogato, ricorrendone i presupposti di maggiore percorrenza, anche nelle situazioni di trasferimento del dipendente in via provvisoria, in attesa di verifica delle condizioni di agibilità della originaria lavorativa.

Per quanto riguarda le modalità di accesso all'istituto dell'incentivazione della produttività collettiva e individuale e alle cause di sospensione del trattamento economico in relazione alle assenze dal servizio si evidenzia che l'Accordo in esame ha previsto che:

- ai nuovi dipendenti assunti a tempo indeterminato, la quota individuale spettante anzidetta è erogata trascorso il periodo di prova.
- ai dipendenti che a seguito di procedure di progressione verticale interna acquisiscono una nuova qualifica o profilo professionale, con decorrenza dal 1 giugno 2012, è corrisposto il nuovo valore della quota economica incentivante secondo i valori riportati nella tabella sopra riportata con effetto dalla data di sottoscrizione del contratto.

Per tale situazione è stata considerato dalle Parti possibile l'attribuzione delle quote incentivanti tenuto conto che le recenti disposizioni introdotte dalla Legge 122/2010, così come interpretate dal Documento della Conferenza delle Regioni e delle Provincie Autonome in materia di contenimento delle spese del pubblico impiego, hanno delineato un quadro normativo che, a fronte del divieto di superare il trattamento economico in relazione agli adeguamenti automatici del trattamento complessivo, fa salve comunque, quali fattispecie escluse dal tetto, le variazioni in aumento del trattamento economico derivanti dall'acquisizione della categoria superiore nell'ambito del sistema di classificazione conseguente alla partecipazione con esito positivo a concorso pubblico e consente incrementi retributivi di carattere accessorio privi di fissità e continuità come i compensi della produttività che appunto sono correlati a maggiori livelli di responsabilità e funzioni;

- 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;
- in caso di assenza 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.*

In considerazione dei compensi riconosciuti agli operatori interessati in forza della legge 109/94, si procede a riclassificare le quote di produttività collettiva di cui al presente accordo nei seguenti termini:

- *Agli operatori appartenenti alla Categoria D e DS, che partecipano alle attività per cui è prevista la corresponsione di quote incentivi previste dalla Legge n. 109/94, è corrisposta in*

acconto la quota mensile della categoria C, calcolata sull'importo di cui alla tabella "distribuzione quote per attività ricorrenti anno 2003".

- Agli altri operatori è applicata la regolamentazione generale prevista dal presente Accordo.
- In sede di saldo, nel rispetto dei presupposti generali previsti, la liquidazione dello stesso avverrà subordinatamente all'ammontare dell'importo annuo percepito per il medesimo periodo a titolo di incentivi ex Legge 109 e precisamente:
 - se l'ammontare percepito ex Legge 109 non supera l'importo di incentivazione previsto dal presente Accordo per il livello di appartenenza aumentato del 30%, all'operatore viene liquidata la differenza del 50% prevista al precedente punto oltre il saldo se e in quanto dovuto;
 - se viceversa l'ammontare percepito ex Legge 109 supera la quota di produttività prevista per la categoria e livello aumentata del 30%, nulla è corrisposto a titolo di saldo né di differenziale economico.
- Art. 6 Progetti Finalizzati

L'Azienda Usl di Ferrara riconosce nell'istituto dell'incentivazione della produttività un importante strumento di valorizzazione della risorsa umana e ne identifica una rilevanza strategica nell'ambito di una visione che colloca il miglioramento dell'efficienza e il rilancio della competitività tra i fattori di crescita dell'intero complesso organizzativo.

Accanto al sistema della Produttività Collettiva risorsa la cui entità generale è preliminarmente collegata alla percentuale di raggiungimento delle finalità definite nel Piano Annuale degli Obiettivi 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, migliorano le modalità di erogazione di servizi preesistenti o, in casi eccezionali, sono finalizzati al recupero di situazioni di arretrato.

Per tali progetti la partecipazione è riservata ad un numero limitato di dipendenti che sono individuati dal Responsabile apicale della struttura proponente ciascun progetto.

La progettualità correlata agli incentivi individuali è il presupposto per rendere esplicito il valore associato all'apporto offerto da ciascun collaboratore ai risultati ottenuti ed al miglioramento dei servizi, apprezzandone il rendimento e le caratteristiche professionali.

Tale concezione pone una forte attenzione non solo alla progettazione del sistema affinché esso possa risultare funzionale rispetto alle specificità degli obiettivi prefissati, ma anche agli elementi strumentali e di processo che ne garantiscono la corretta applicazione, secondo un approccio trasparente che assicuri criteri omogenei e definisca con chiarezza regole, responsabilità e ruoli.

L'attività correlata allo svolgimento dei progetti è resa al di fuori dell'orario di lavoro e dà luogo a eccedenze orarie.

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

€ 70.000 di cui 20.000 riservati per fronteggiare situazioni di criticità contingente, non prevedibili.

Per quanto riguarda i criteri per la formulazione dei progetti finalizzati, il percorso di attivazione e accesso alla produttività speciale e all'attribuzione delle quote incentivanti si fa riferimento alle Linee Guida Aziendali del 2012, stabilendo che nel caso si verifichi un'accertata

incapienza dei Fondi contrattuali rispetto alla relativa spesa, in sede di liquidazione del saldo sarà adeguatamente proporzionato il valore economico riconosciuto ai progetti.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo

Come riportato nel precedente punto A) dedicato all'illustrazione del Contratto Collettivo Integrativo ed in particolare all'art. 5 dello stesso CCIA, il Fondo iniziale 2012 (€ 4.691.912,25) per la retribuzione relativa alla Produttività Collettiva e Individuale, così determinato in via provvisoria, è incrementato della quota proveniente dal Fondo Disagio per € 300.00 e pertanto ammonta complessivamente a € 4.991.912,25 ed è altresì incrementato dei residui non spesi dei Fondi di Finanziamento dell'anno 2011. Pertanto il Fondo spendibile per l'anno 2012 risulta essere di € 5.764.552,25.

L'intera somma è destinata al finanziamento delle quote di produttività collettiva e individuale per la realizzazione degli obiettivi sopra definiti a supporto delle azioni programmate ed è pertanto comprensiva sia della quota destinata a remunerare la produttività collettiva diversificata in relazione al profilo professionale posseduto sia della quota destinata specificatamente alla produttività individuale (progetti finalizzati, disagio per azioni di riorganizzazione interne).

L'ammontare delle quote individuali lorde mensili (acconto) da erogare al personale dipendente dell'Area del Comparto è confermata nell'importo annuo lordo sotto riportato, definito con accordo sindacale del 18 dicembre 2009, equiparando le quote economiche per il personale dell'Azienda USL e dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria:

Categoria	Quota individuale lorda mensile (acconto)
A - B	Euro 141
Bs - C	Euro 165
D - Ds	Euro 200

Il saldo annuale delle quote in acconto sopra indicate viene corrisposto nel mese di aprile dell'anno successivo, subordinatamente alla valutazione positiva del raggiungimento degli obiettivi, nella quota riportata di seguito per le rispettive categorie.

Categoria	Quota individuale a saldo
A - B	Euro 132
Bs - C	Euro 156
D - Ds	Euro 168

Il saldo annuale della Produttività Collettiva deve tenere conto delle effettive disponibilità residuali dei Fondi che le parti valutano congruentemente all'interno delle rispettive Aziende (Azienda U.S.L. di Ferrara e Azienda Ospedaliero-Universitaria di Ferrara), con specifico riguardo alle modalità di utilizzo del Fondo "Disagio" e con riferimento alla possibile rideterminazione dei Fondi in relazione alla riduzione/aumento delle dotazioni organiche secondo i criteri indicati nel documento della Conferenza delle Regioni del 10.2.2011.

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 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, migliorano le modalità di erogazione di servizi preesistenti o, in casi eccezionali, sono finalizzati al recupero di situazioni di arretrato.

Per tali progetti la partecipazione è riservata ad un numero limitato di dipendenti che sono individuati dal Responsabile apicale della struttura proponente ciascun progetto.

La progettualità correlata agli incentivi individuali è il presupposto per rendere esplicito il valore associato all'apporto offerto da ciascun collaboratore ai risultati ottenuti ed al miglioramento dei servizi, apprezzandone il rendimento e le caratteristiche professionali.

Tale concezione pone una forte attenzione non solo alla progettazione del sistema affinché esso possa risultare funzionale rispetto alle specificità degli obiettivi prefissati, ma anche agli elementi strumentali e di processo che ne garantiscono la corretta applicazione, secondo un approccio trasparente che assicuri criteri omogenei e definisca con chiarezza regole, responsabilità e ruoli.

Con specifiche linee guida trasmesse a tutte le strutture aziendali e pubblicate sul sito istituzionale nell'area del Dipartimento Interaziendale Gestionale Amministrazione del Personale sono stati forniti anche i seguenti criteri per la formulazione dei progetti finalizzati:

sono considerate significative le seguenti linee strategiche di intervento per tutte le aree di appartenenza del personale, sia dirigente sia del comparto:

- sviluppo dei processi di informatizzazione e di de materializzazione documentale in ogni ambito di attività;

- sviluppo di progetti regionali di particolare complessità e impegno (quali, a titolo esemplificativo, la certificazione dei processi, l'autoassicurazione, CUP Unico);

- flessibilità dell'articolazione delle presenze o particolare professionalità in rapporto alle esigenze della Direzione Generale o per la garanzia dell'apertura prolungata delle strutture aziendali o per Commissioni Istituzionali anche a valenza interaziendale;

- sistema della rete emergenza-urgenza provinciale;

- interventi orientati ai nuovi bisogni e alle nuove indicazioni nazionali e regionali in campo preventivo e di sanità pubblica;

- straordinarietà delle situazioni organizzative che richiedono una attività di recupero arretrati;

- sviluppo di nuove metodologie di intervento in area assistenziale, riabilitativa e di integrazione;

Con le suddette linee guida è stato anche specificato il percorso di attivazione e accesso alla produttività:

- L'Azienda dà informazione delle linee guida ai Responsabili di Dipartimento per fornire uno strumento che si colloca nel più ampio processo di pianificazione strategica, di programmazione degli obiettivi coerenti con le strategie;

- i progetti finalizzati sono redatti utilizzando i format già predisposti per la definizione dei progetti relativi alla produttività collettiva;

- i progetti finalizzati sono sottoposti al preliminare esame del Nucleo di Valutazione cui compete la valutazione tecnica preventiva, il monitoraggio e il riscontro finale del grado di realizzazione degli obiettivi al termine delle attività programmate.

L'attività correlata allo svolgimento dei progetti è resa al di fuori dell'orario di lavoro e dà luogo a eccedenze orarie.

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

€ 70.000 di cui 20.000 riservati per fronteggiare situazioni di criticità contingente, non prevedibili.

Nel caso si verifichi un'accertata incapienza dei Fondi contrattuali rispetto alla relativa spesa, in sede di liquidazione del saldo sarà adeguatamente proporzionato il valore economico riconosciuto ai progetti.

Art. 8 Progetto specifico collegato alla Spending Review

L'emanazione della Legge n. 135/2012 e le successive applicazioni a livello regionale, ha reso necessario una complessa rivisitazione sia delle condizioni contrattuali per l'acquisto di beni e servizi che una riduzione significativa dei budget assegnati precedentemente per l'anno 2012. Ciò comporta un utilizzo quanto mai attento delle risorse disponibili che necessariamente deve coinvolgere le figure professionali operanti all'interno dell'Azienda.

Al fine del raggiungimento degli obiettivi fissati dalla normativa e individuati a livello aziendale si ritiene di definire uno specifico progetto che coinvolgerà il personale a tempo indeterminato dell'Area del Comparto individuato dai Direttori di Dipartimento delle strutture organizzative di appartenenza..

Tale progetto sarà finanziato con una parte delle quote dei residui dell'utilizzo degli altri fondi contrattuali che le Parti hanno concordato di trasferire al Fondo della Produttività.

Il Progetto in esame vede la partecipazione e l'apporto delle unità individuate dal Direttore di Dipartimento delle diverse strutture aziendali con l'impegno e l'apporto consentito dalla professionalità rivestita. In coerenza con il principio di diversificare la premialità in un'ottica di produttività individuale, la quota complessiva di €uro 300.000 viene ripartita su tutti i dipendenti a tempo indeterminato dell'Area del Comparto che sono stati individuati dal Direttore di Dipartimento nell'abito del personale operante nell'ultimo trimestre dell'anno con quote differenziate:

€ 120 per i profili professionali A, B, BS, C

€ 125 per i profili professionali D e DS.

In ogni caso si precisa che la quota sopra indicata potrà essere oggetto di revisione nell'ipotesi di eventuali non prevedibili modificazioni dei residui stimati dei Fondi.

Tale obiettivo, determinato dall'introduzione delle recenti disposizioni normative, non era stato previsto in sede di contrattazione del budget 2012, ma si ritiene di valenza tale da rendere necessario il riconoscimento di uno specifico progetto che valorizzi l'elevato impegno richiesto anche al personale dell'Area del Comparto.

Art. 9 Fondo per i compensi del lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio

Il Fondo di cui all'art. 7 del CCNL 3.7.2009 Il biennio 2008/2009 – per i compensi di Lavoro Straordinario e per la remunerazione di particolari condizione di Disagio, Pericolo, Danno per le considerazioni esposte all'art. 5 del Contratto Integrativo Aziendale in esame, è decurtato in via permanente di € 300.000, come di seguito rappresentato:

Fondo al 1.1.2012	4.541.401,00
- Trasferimento permanente al Fondo della Produttività Collettiva e Individuale di cui all'art. 8 CCNL 31.7.2009 – Il biennio 2008/2009	- 300.000,00
FONDO RIDETERMINATO ANNO 2012	4.241.401,00

Le parti confermano le modalità di utilizzo concordate con i precedenti accordi sindacali aziendali che di seguito si riportano in forma riassunta, per quanto riguarda le materie afferenti il Fondo:

Contratto Collettivo Decentrato per l'attribuzione del trattamento accessorio connesso alle indennità per particolari condizioni di lavoro previste dall'art. 44 del CCNL del 2.9.1995

Valutato che il personale Infermieristico operante nelle Unità Operative di Pronto Soccorso delle Strutture Ospedaliere Aziendali e nei punti di Primo Soccorso e SET del Territorio Provinciale dell'Azienda USL di Ferrara, opera in condizioni di emergenza e di alta specialità, riconducibili a quelle già individuate con il richiamato accordo aziendale le parti hanno concordato di riconoscere al personale Infermieristico delle Unità Operative di Pronto Soccorso, punto di Primo Soccorso e SET dell'Azienda USL di Ferrara, l'erogazione dell'indennità giornaliera di SUBINTENSIVA prevista dalla normativa contrattuale (art. 44, co. 6 – C.C.N.L. 2.9.95) e ciò a far tempo dal 1.4.2004.

Contratto Collettivo Decentrato sottoscritto il 29.4.1996, modificato dall'Accordo Integrativo Aziendale del 15.3.1999 per quanto riguarda l'indennità giornaliera di turno sulle 24 ore e agli addetti ad impianti aperti sulle 12 ore, per l'attribuzione al personale dipendente del trattamento economico accessorio connesso alle indennità di cui all'art. 44 del C.C.N.L. 2.9.95 - Area del Comparto, nei seguenti contenuti:

INDENNITA' DI PRONTA DISPONIBILITA'

L'indennità di Pronta Disponibilità è di L. 40.000/€ 20,66 lorde per turni di 12 ore.

Detta indennità è corrisposta a tutto il personale dal 3° all'8° livello funzionale retributivo individuato nei turni di P.D. nei Servizi ove tale istituto è applicato, secondo quanto stabilito dall'art. 18 del D.P.R. 270/87.

L'Azienda si riserva di rivedere l'organizzazione dei Servizi e la conseguente applicazione dell'Istituto di P.D. secondo quanto previsto dal C.C.N.L. 2.9.95 con riguardo al Sistema delle Relazioni Sindacali Aziendale

INDENNITA DI POLIZIA GIUDIZIARIA

L'indennità di Polizia Giudiziaria è di L. 1.400.000/€723,04 annue fisse lorde (L.116.666/mese-€ 60,25).

Essa è corrisposta al personale cui è attribuita la qualifica di agente o ufficiale di polizia giudiziaria in base alla vigente normativa.

L'Azienda si riserva di rivedere il numero e la composizione delle Commissioni di vigilanza per l'assistenza farmaceutica, costituendo 1 Commissione in ambito aziendale.

INDENNITA' DI PROFILASSI ANTITUBERCOLARE

L'indennità di Profilassi Antitubercolare è corrisposta nella misura fissa di L. 300/giornaliere a tutto il personale operante in reparti del Presidio Pneumologico Multizonale - Distretto di Ferrara -. Il Dirigente del Servizio P.P.M. procederà all'individuazione nominativa degli operatori interessati. Il presente capoverso è riportato a titolo informativo in quanto alla data attuale il P.P.M. è stato superato a seguito processo riorganizzativo.

INDENNITA' GIORNALIERA DI TURNO

Detta indennità di Lire 8.500/€ 4,39/gg. è corrisposta al personale del Ruolo Sanitario (V – VI – VII livello funzionale retributivo) nonché al personale appartenente agli altri ruoli, operante su 3 turni nelle 24 ore, secondo il modello organizzativo dell'Azienda.

L'indennità è corrisposta purchè vi sia un'effettiva rotazione del personale nei tre turni nell'arco del mese e purchè ogni operatore effettui almeno 3 turni pomeridiani e 3 turni notturni nelle 5 settimane di presenza in servizio, (riferite al periodo di chiusura mensile) ed almeno 3

turni pomeridiani e 2 turni notturni nelle 4 settimane di presenza in servizio (riferite al periodo di chiusura mensile), nel rispetto del modello di turno – base adottato dall'Azienda. Il suddetto limite minimo di presenze nell'arco del mese è ridotto proporzionalmente ai periodi di assenza.

L'indennità va corrisposta per giorno di presenza, escluse le assenze a qualsiasi titolo ad eccezione dei riposi compensativi, anche nelle ipotesi in cui il modello di turno adottato preveda anche turni diurni all'interno del periodo considerato, fermo restando l'effettuazione del numero minimo dei turni richiesti.

L'indennità viene corrisposta anche qualora la Direzione Sanitaria disponga variazioni ai programmi di turnazione già definiti o provveda all'inserimento di turni diurni settimanali all'interno dello sviluppo turno per fronteggiare specifiche e contingenti necessità organizzative dei servizi. In tale fattispecie, previa conferma da parte dell'Ufficio Infermieristico competente, l'indennità viene corrisposta anche ai dipendenti turnisti che non hanno effettuato il numero minimo di turni richiesti per effetto delle variazioni organizzative disposte.

Riposo compensativo: viene considerato applicando il coefficiente di 3,5 per Lire 8.500/€4,30 (pari a Lire 29.750/€15,36) per ogni turno sulle 24 ore. Il riposo compensativo è così valutato in quanto si tiene conto dei 52 riposi/anno sul numero teorico dei turni in un anno per ciascun dipendente.

INDENNITA' GIORNALIERA PER ADDETTI AD IMPIANTI SULLE 12 ORE

Gli operatori di tutti i ruoli dal 1° al 7° livello funzionale retributivo effettivamente operanti su due turni giornalieri, in strutture protette territoriali, o in Servizi Diagnostici o in corsia, in Servizi attivati almeno 12 ore giornaliere è attribuita una indennità giornaliera pari a Lire 3.500/€ 1,81.

Detta indennità è corrisposta al personale interessato purché vi sia all'interno del Servizio o Unità Operativa una effettiva alternanza nel turno ante o post meridiano.

Va corrisposta al personale di tutti i ruoli dal 1° al 7° livello retributivo effettivamente turnante nell'arco del mese e che assicuri almeno 8 presenze nel turno del mattino e 4 presenze nel turno del pomeriggio nelle 4 settimane di servizio (riferite al periodo di chiusura mensile) e 9 presenze nel turno del mattino e 5 presenze nel turno del pomeriggio nelle 5 settimane di servizio (riferite al periodo di chiusura mensile). Il suddetto limite minimo di presenze nell'arco del mese è ridotto proporzionalmente ai periodi di assenza.

L'indennità viene corrisposta per giorno di presenza, escluse le assenze a qualsiasi titolo ad eccezione del riposo compensativo.

COMMA 5 ART. 44

Agli Operatori Professionali Coordinatori - CAPO SALA e OSTETRICHE - non inserite in turni sulle 24 ore - che operano su un solo turno nei Servizi di Degenza (Ospedali) è corrisposta l'indennità lorda mensile di L. 50.000/€25,82 (non cumulabile con indennità co. 3 e co. 4).

Agli Operatori Professionali Coordinatori (VII livello funzionale retributivo) che operano sul un solo turno nelle terapie intensive (vedi comma 8) e sale operatorie degli Ospedali, compete una indennità mensile lorda di L. 55.000/€ 28,41 (co. 7).

COMMA 6 ART. 44

Al personale infermieristico (V - VI - VII livello funzionale retributivo) sono corrisposte le seguenti indennità:

a) L. 8.000/€ 4,13 per giorni di effettivo servizio per coloro che operano nelle terapie intensive e nelle sale operatorie degli Ospedali.

Sono Terapie Intensive: Anestesia e Rianimazione Ospedale di Comacchio
Cardiologia Ospedale di Comacchio Cardiologia Ospedale di Cento

Sono Sale Operatorie quelle degli Ospedali del Presidio Unico.

La Direzione Sanitaria comunica mensilmente all'Ufficio Personale i nominativi dei dipendenti interessati che operano in S.O. indicandone i giorni di effettiva presenza.

Sub-Intensiva: - Lit. 8.000/€ 4,13/gg. Tale indennità è corrisposta per posti letto previsti nei moduli funzionali integrati nelle Unità di degenza ordinaria (max. 9) relativamente alle funzioni di Medicina Generale, in base al rapporto P.L. Sub-Intensiva/personale infermieristico previsto nei moduli di cui al D.M. 30.9.88, L.R. 15/90 di Piano Sanitario e Accordo Regionale Sub-Intensiva anno 1991.

Sono da considerarsi posti letto di Sub-Intensiva tutti quelli della DIVISIONE DI DIAGNOSI E CURA presso l'Arcispedale S.Anna. I moduli sono riconosciuti fino ad un massimo di 9 in rapporto ai posti letto previsti dall'Accordo Regionale.

b) L. 8.000/€ 4,13 giornaliera per il personale infermieristico nel Servizio di dialisi.

c) L'indennità di L. 10.000/€ 5,16 giornaliera non è attribuita ad alcun dipendente in quanto non esistono in Azienda Servizi di malattie infettive, intendendosi come tali solo i reparti Ospedalieri di malattie infettive, ad eccezione degli Operatori Infermieristici dell'Assistenza domiciliare, per le giornate di effettivo intervento sui soli casi di pazienti affetti da AIDS.

Per l'attribuzione dell'indennità di cui al presente comma al personale infermieristico di Pronto Soccorso e del 118, le parti si impegnano ad effettuare trattativa congiunta con l'Azienda Ospedaliera di Ferrara, dando atto che tale figura professionale dovrà comunque avere lo stesso trattamento economico.

COMMA 7 ART. 44

L'indennità di L. 55.000/€ 28,41 mensile lorda è attribuita al personale infermieristico di V e VI livello funzionale retributivo che lavora su un solo turno nelle Unità di Terapia Intensiva e di Sala Operatoria Ospedaliera.

INDENNITA' NOTTURNA

L'indennità di L. 4.500/€ 2,32 oraria lorda è corrisposta al dipendente che presta la propria attività lavorativa dalle ore 22.00 alle ore 6.00.

INDENNITA' FESTIVA

L'indennità è corrisposta al personale per un turno di Servizio prestato in giorno festivo nell'importo di L. 30.000/€ 15,49 lorde per prestazioni superiori alla metà dell'orario di turno, nell'importo di L. 15.000/€ 7,75 per prestazioni di durata pari o inferiore alla metà dell'orario anzidetto, con un minimo di 2 ore.

Nelle 24 ore festive è corrisposta a ciascun dipendente una sola indennità festiva.

Tutte le indennità giornaliere ed orarie previste nel presente Contratto sono corrisposte per le effettive presenze in servizio con decorrenza dal 1.5.1996

Accordo dell'8 LUGLIO 2003 rivisto e integrato in data 3 FEBBRAIO 2004

Accesso all'ISTITUTO SUL LAVORO STRAORDINARIO

LAVORO STRAORDINARIO:

Il ricorso al lavoro straordinario ha carattere eccezionale ed in nessun caso può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del lavoro.

Le prestazioni di lavoro straordinario di tutto il personale dell'Area del Comparto, devono rispondere ad effettive esigenze di servizio ed essere preventivamente richieste,

autorizzate e motivate per iscritto dal Coordinatore o in caso di assenza dal Dirigente Responsabile dell'Unità Operativa.

Relativamente al personale turnista, considerato che lo sviluppo della matrice del turno unico aziendale non dà luogo né ad eccedenze orarie né ad ore di lavoro straordinarie e che le ore prestate per l'aggiornamento obbligatorio e per le riunioni di servizio sono considerate come orario di lavoro e devono pertanto trovare una corrispondente compensazione nell'ambito della ciclicità del turno e non saranno conseguentemente monetizzabili, costituiscono ore di lavoro straordinario propriamente inteso soltanto quelle correlate a prestazioni rese con carattere eccezionale, preventivamente richieste ed autorizzate dal Coordinatore o, laddove non è prevista tale figura, dal Dirigente Responsabile di Unità Operativa.

A titolo esemplificativo sono considerate lavoro straordinario e come tali possono essere remunerate, se il dipendente non ne chiede il recupero compensativo, le ore di attività resa durante i giorni festivi infrasettimanali, le ore svolte per fronteggiare situazioni di carattere eccezionale ed urgente.

ECCEDENZE ORARIE:

Nell'ambito delle articolazioni orarie impostate in applicazione del Regolamento Aziendale in materia di Orario di Servizio del 09/07/98, in applicazione dei principi di autonomia professionale è prevista la possibilità, su iniziativa dell'operatore stesso, di limitati prolungamenti della propria presenza in servizio, entro la fascia oraria definita per la struttura di appartenenza. Tali prolungamenti orari, non preventivamente autorizzati dal Coordinatore o in caso di assenza dal Dirigente Responsabile dell'Unità Operativa, possono essere recuperati con entrate posticipate o uscite anticipate con semplice comunicazione verbale al Coordinatore/Dirigente Responsabile, ovvero con assenze giustificate con apposito modulo in uso, per l'intera giornata lavorativa nell'arco dell'intero anno solare.

Le eccedenze orarie non riguardano il personale turnista H12 e H24.

COSTITUZIONE BUDGET ORARI

È prevista l'attribuzione, per Dipartimento non Ospedaliero, Sezione Dipartimentale, Presidio Ospedaliero, Servizio Aziendale, di un budget massimo di ore straordinarie retribuibili comprensivo di quelle cumulate non recuperabili e delle chiamate in P.D.

Ai Responsabili delle Strutture sopracitate è attribuito il compito di mantenere, in linea con la previsione di Budget, il monitoraggio delle ore di straordinario, in base alla documentazione mensile inviata dal Dipartimento Gestione Risorse Umane.

Tale compito è considerato dalla Direzione aziendale come specifico obiettivo assegnato ai Coordinatori/Responsabili ai fini della valutazione della loro attività.

In ogni caso non saranno autorizzabili ore di straordinario da parte dei Coordinatori/Responsabili oltre il limite del budget assegnato, salvo la verifica infra annuale effettuata dalla Direzione (seguirà scheda Budget).

CRITERI DI ASSEGNAZIONE DEI BUDGET E LORO UTILIZZO

Nell'ambito dei budget di ore complessive attribuiti alle strutture, i Dirigenti dei Dipartimenti non Ospedalieri, di Sezione Dipartimentale, di Presidio Ospedaliero, di Servizi Aziendali, attribuiscono "a cascata" le ore alle Unità Operative che ne fanno parte, fissando i limiti di ore autorizzabili, per settori, aree di attività e per figure professionali.

Le ore di lavoro straordinario devono essere sempre preventivamente autorizzate dal Coordinatore o in caso di sua assenza dal Dirigente Responsabile dell'Unità Operativa di appartenenza.

Le ore di lavoro straordinario autorizzate vengono di norma pagate d'ufficio.

È ammesso il cumulo a recupero, previo esercizio di opzione del dipendente.

LIMITI INDIVIDUALI

Il Coordinatore o in caso di sua assenza dal Dirigente Responsabile di U.O. autorizzano l'espletamento di ore straordinarie nel rispetto dei limiti individuali di 180 ore annuali, eventualmente elevabili in relazione ad esigenze particolari ed eccezionali per non più del 5% del personale in servizio presso la struttura di riferimento, fino al limite massimo di 250 ore annuali.

INTERVENTI IN PRONTA DISPONIBILITÀ

Nella determinazione dei budget finanziari di struttura e dei limiti individuali, sono compresi i tempi per gli interventi effettuati in pronta disponibilità. Il tempo di intervento su chiamata in pronta disponibilità è messo in pagamento d'ufficio e non potrà essere recuperato. Verranno effettuati controlli a campione.

Non costituisce lavoro straordinario in pronta disponibilità la presenza ordinaria in servizio e ogni caso di prolungamento della presenza in servizio del personale reperibile che non avvenga per effetto di urgenze.

E' retribuita esclusivamente la chiamata su urgenza, provata attraverso le ordinarie modalità di intervento urgente.

COMPENSI (art. 39 C.C.N.L. 21.9.2001)

La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata dividendo per 156 la retribuzione base mensile di cui all'art. 37, co. 2, lett. b), CCNL 21.9.2001 (costituita dal valore della retribuzione mensile di cui alla lettera a) dello stesso art. 37 e dalle fasce economiche di cui all'art. 30, co. 1, CCNL 7.4.99 - nonché dall'indennità integrativa speciale di cui alla tabella allegato 2 al C.C.N.L. 21.9.2001), comprensiva del rateo di 13[^] mensilità ad essa riferita.

Tale misura è maggiorata con le seguenti modalità:

- 15% per lavoro straordinario diurno; - 30% per lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22.00 alle ore 6.00 del giorno successivo); - 50% per quello prestato in orario notturno-festivo.

Per il personale che fruisce della riduzione di orario di cui all'art. 27 del C.C.N.L. 7.4.99, il valore del divisore è fissato in 151.

MODALITÀ PER L'AUTORIZZAZIONE AD EFFETTUARE STRAORDINARIO

Lo "Straordinario", sia esso retribuito o recuperato, è tale solo se richiesto e autorizzato dal Coordinatore o dal Responsabile dell'Unità Operativa.

Affinché si realizzi tale riconoscimento, il Coordinatore/Responsabile è tenuto a richiedere la prestazione oraria aggiuntiva per inderogabili esigenze di servizio, per iscritto e per singolo dipendente (non cumulativamente, né di massima) su apposito modulo che dovrà essere compilato in ogni sua parte volta per volta, motivato nella ragione dell'intervento, sottoscritto e trasmesso tramite posta interna all'Ufficio Presenze Distrettuale di competenza.

Per il personale turnista (sulle 12 ore sulle 24 ore) e per il personale con orario di lavoro programmato/rigido (cioè con un profilo orario che consente la copertura di 36 ore settimanali con uno sviluppo orario plurisettimanale) il riconoscimento del lavoro straordinario deve essere determinato dal Coordinatore/Dirigente con indicazione, espressa sul modulo, della durata della prestazione richiesta.

Per il restante personale, l'autorizzazione del Coordinatore/Dirigente della durata della prestazione straordinaria deve essere riferita alla maggiore presenza rispetto la giornata

media contrattuale. Il Coordinatore/Dirigente può indicare nella modulistica o la sola giornata di effettuazione dello straordinario o l'effettiva durata della prestazione oraria in straordinario, comunque da intendersi espletata oltre l'orario medio giornaliero.

L'Ufficio Presenze appone il timbro di arrivo e provvede di conseguenza al riconoscimento dell'orario secondo l'opzione presentata dal dipendente.

Tale procedura, oltre a rispondere ai principi contrattuali di eccezionalità del ricorso al lavoro straordinario, rende sempre attuale la gestione dell'istituto.

PAGAMENTI DEL LAVORO STRAORDINARIO PERSONALE TURNISTA E NON

Le prestazioni di lavoro straordinario, purché preventivamente autorizzate e motivate come all'articolo precedente, sono pagate d'ufficio (salvo quanto previsto dal successivo articolo) con lo stipendio del mese successivo a quello di effettuazione dello straordinario. Suddetta autorizzazione, ai fini del pagamento, dovrà pervenire all'Ufficio Rilevazione Presenze territorialmente competente in tempo utile per la chiusura dell'elaborazione stipendiale. Qualora si presenti per più di un mese una situazione debitoria, il pagamento dello straordinario avverrà solo per il primo mese.

Il pagamento delle ore di straordinario, preventivamente autorizzate, avviene sulla scorta della mancata opzione di recupero delle ore stesse, da effettuarsi con le modalità dell'articolo successivo.

Le ore effettive che vengono prestate in Pronta disponibilità sono sempre pagate d'ufficio: non è ammessa l'opzione per il recupero.

RECUPERI DELLO STRAORDINARIO DEL PERSONALE TURNISTA E NON

Il dipendente che intende cumulare a recupero le ore di lavoro straordinario effettuate, deve esercitare all'inizio di ogni anno un'esplicita opzione, presentandola in forma scritta al Dipartimento Gestione Risorse Umane.

L'opzione individuale per il cumulo a recupero delle ore di lavoro straordinario ha valenza annuale.

L'opzione annuale al recupero può essere ritirata una sola volta l'anno e relativamente al secondo semestre, mediante specifica dichiarazione del dipendente. A tale scopo l'interessato può, nel periodo 1.7 – 31.7 comunicare formalmente al Dipartimento Gestione Risorse Umane il ritiro della propria opzione.

Il recupero delle ore va esercitato dal dipendente mediante una programmazione di rientro concordata con il Coordinatore o in caso di sua assenza con il Dirigente Responsabile di Unità Operativa. Qualora le necessità di servizio consentano la fruizione di una o più giornate di recupero compensativo all'interno dell'Unità Operativa di appartenenza e gli operatori interessati non aderiscano a tale opportunità, sono da considerarsi a disposizione del Servizio Infermieristico/Direttore del Dipartimento (per il personale amministrativo e tecnico ad esso assegnato) che potrà utilizzare la prestazione lavorativa in altre UU.OO. fermo restando l'utilizzo nell'ambito della stessa località/presidio di appartenenza e comunque non oltre la distanza dei 10 Km. dalla propria sede di assegnazione.

In mancanza di accordo il recupero è disposto d'ufficio dal Coordinatore o in caso di sua assenza dal Dirigente Responsabile dell'U.O., assicurando in ogni caso le esigenze di servizio.

RECUPERO ECCEDENZE ORARIE

Premesso che sono considerate eccedenze orarie le presenze orarie supplementari definite come in premessa riportato (e cioè quelle situazioni di surplus orario giornaliero non preventivamente autorizzate con il modulo dello straordinario e originate nell'ambito di una

flessibilità oraria gestita in autonomia professionale) è prevista la possibilità, da parte dell'operatore, di recuperare tali eccedenze nell'arco dell'intero anno solare anche con assenze di intere giornate, sempre previo assenso del Coordinatore o del Dirigente Responsabile dell'U.O.. Tale autorizzazione al recupero di eccedenze orarie può concretizzarsi con entrate posticipate in servizio o uscite anticipate rispetto al profilo orario individuale, ovvero con una sola giornata di assenza al mese pari al debito orario medio giornaliero. L'autorizzazione al recupero parziale può avvenire con semplice informazione anche verbale al Coordinatore o al Dirigente Responsabile dell'U.O., mentre le assenze dell'intera giornata dovrà essere formalmente richiesta con apposito stampato già in essere e autorizzata dal Coordinatore o dal Dirigente Responsabile dell'U.O.

A partire dal 31/12/04, in relazione al livello di autonomia nella gestione dei programmi di lavoro e del lungo periodo di tempo utile per la programmazione dei recuperi, gli eventuali residui delle eccedenze orarie effettuate fino al 30 Novembre di ogni anno saranno annullati d'ufficio alla data del 31/12 del medesimo anno. Le eccedenze orarie prodotte nel mese di dicembre di ogni anno possono essere recuperate entro e non oltre la data del 30 novembre dell'anno successivo.

Protocollo d'intesa del 22.3.2005 Articolazione oraria di servizio e schema di pronta disponibilità Dipartimento Attività Tecniche

Tenuto conto in particolare dell'attivazione del contratto di appalto Multiservice che ha dato luogo ad una differente tipologia di intervento nell'ambito delle attività manutentive e considerato che, anche in funzione di tale nuova modalità operativa le parti hanno ritenuto necessario da un lato

omogeneizzare l'attuale articolazione dell'orario di servizio del personale dipendente e dall'altro razionalizzare per Aree Territoriali e per competenze professionali lo schema di Pronta Disponibilità, nel rispetto dei vincoli contrattuali.

Tenuto conto dei tempi di percorrenza necessari ad attivare la reperibilità le parti hanno concordato di:

- approvare la seguente articolazione dell'orario di servizio del personale dipendente su cinque giorni settimanali, da applicare in modo uniforme su tutte le Aree Territoriali del Dipartimento:

dalle 7.30 – 14-00 dal lunedì al venerdì con un rientro pomeridiano settimanale dalle 14.30 alle 18.00 (di norma il giovedì) - di conseguenza la pronta disponibilità copre tutte le restanti fasce orarie dal lunedì al venerdì, oltre che il sabato, la domenica e i giorni festivi;

- di approvare lo schema di Pronta Disponibilità allegato al presente Protocollo, che individua:

A) Reperibilità di 1° livello, svolta dal personale dipendente con qualifica di Operatore Tecnico nelle Aree di Codigoro, Portomaggiore, Bondeno e da Operatori del Multiservice nelle restanti aree.

- B) Reperibilità di 1° livello svolta dal personale dipendente con qualifica di Collaboratore Tecnico Professionale (Perito – Geometra) e Assistente Tecnico con funzioni consulenziali per la reperibilità di 1° livello, su tutte le aree territoriali e con presenza sul posto per eventi non ordinari.

Per entrambi i livelli sono istituiti 2 turni di pronta disponibilità: il primo fa riferimento esclusivamente ad interventi elettrici e il secondo copre tutti gli altri tipi di interventi.

- di attivare ed assistere le procedure necessarie per consentire al personale Operatore Tecnico di acquisire la professionalità necessaria a svolgere in modo legittimo la funzione di pronta disponibilità, mediante il conseguimento di idoneo attestato di qualifica, previa frequenza volontaria a specifico corso di formazione;
- il personale di cui sopra, qualora non si renda disponibile a seguire il percorso formativo per il conseguimento dell'attestato di qualifica, non potrà essere utilizzato nei turni di pronta disponibilità;

- di dare corso all'articolazione oraria e allo schema di pronta disponibilità di cui ai punti precedenti, a far tempo dal 1.4.2005, stabilendone il carattere sperimentale e con il reciproco impegno di una verifica sul buon funzionamento del nuovo assetto

Protocollo d'Intesa Aziendale sull'Applicazione della Indennità per l'Assistenza Domiciliare, sottoscritto l'8/08/2005 così come modificato dall'Accordo siglato in data 15.06.2006

Gli obiettivi dell'istituto contrattuale sono i seguenti:

- favorire il processo di de-ospedalizzazione ;
- garantire le dimissioni protette nonché la continuità assistenziale.

Le condizioni per il riconoscimento del diritto all'indennità sono le seguenti:

- che il dipendente si rechi presso l'abitazione privata dell'utente;
 - che il dipendente espleti in via diretta presso tale sede una prestazione di assistenza, recupero, mantenimento;
 - che l'intervento specifico al domicilio sia caratterizzato dalla necessità di aiutare l'utente al recupero delle proprie capacità di svolgere autonomamente le attività quotidiane e di instaurare relazioni positive e significative;
 - che i soggetti cui si riferisce la norma contrattuale sono gli utenti non autosufficienti nelle attività di vita: anziani, disabili psico-fisici, malati terminali,
- Riguardo alle modalità, l'indennità in oggetto:
- viene corrisposta al personale del ruolo sanitario nonché al personale di supporto (Ausiliari, OTA/OSS, OTS);
 - è corrisposta giornalmente per l'effettuazione di interventi domiciliari, anche in caso di più interventi;
 - non è corrisposta per i giorni di assenza dal servizio a qualsiasi titolo o quando giornalmente non vengano erogate prestazioni domiciliari;
 - compete al personale anche saltuariamente o eccezionalmente chiamato ad effettuare prestazioni giornaliere per il servizio di assistenza domiciliare limitatamente alle giornate in cui viene erogata la prestazione.

Riguardo al finanziamento la corresponsione dell'indennità deve rispettare il fondo specifico previsto;

L'accordo stabilisce che le Strutture per le quali si realizzano le condizioni di cui al punto precedente sono il Dipartimento di Cure Primarie nonché eventuali altre Strutture ove si realizzino le condizioni sopra previste, con esclusione delle attività assistenziali prestate in case protette, case appartamento, case assegnate dal comune di appartenenza o altre soluzioni di tale tipologia.

L'accordo stabilisce inoltre:

- a) Per favorire il raggiungimento delle finalità per cui l'indennità domiciliare è prevista e per governare il processo assistenziale la cui mancata effettuazione comprometterebbe i risultati assistenziali e riabilitativi previsti, è necessario che le Unità operative di riferimento, in rapporto all'organizzazione del lavoro e a piani personalizzati adeguati alle singole esigenze, si dotino di uno strumento di programmazione dell'attività domiciliare mensilmente verificato dal Dirigente della Struttura Complessa;
- b) Il coordinatore delle Unità Operative di riferimento mensilmente indica le indennità giornaliere da riconoscere ed i nominativi degli operatori dell'èquipe che hanno effettuato gli accessi, utilizzando l'apposito modulo già in uso per l'assistenza domiciliare integrata, con autorizzazione del Dirigente della Struttura Complessa e lo trasmette all'Ufficio Rilevazione Presenze competente per territorio (una copia va archiviata nella U.O.);

c) che la corresponsione dell'indennità ai dipendenti delle Unità operative di cui sopra, nel limite nella disponibilità dello specifico Fondo residuo per tali anni, avviene in base al numero di uscite per interventi domiciliari riscontrabili attraverso i sistemi informativi utilizzati dalle Unità Operative.

PROTOCOLLO D'INTESA AZIENDALE del 15.5.2006 sull'applicazione della INDENNITA' PER L'ASSISTENZA DOMICILIARE, come modificato dall'ipotesi di Accordo siglato il 21.11.2012

Tenuto conto che i dati di attività dimostrano che l'attività domiciliare risulta diversificata dal punto di vista metodologico rispetto alle varie Strutture nelle quali viene svolta la funzione le parti hanno concordato:

- di confermare il Protocollo del 8/08/2005 per la parte che riguarda obiettivi, condizioni, soggetti utenti, Strutture operative di riferimento, modalità di erogazione dell'indennità;

- di confermare altresì che le Unità Operative di riferimento, in rapporto all'organizzazione del lavoro e a piani personalizzati adeguati alle singole esigenze, utilizzano lo strumento di programmazione dell'attività domiciliare individuato dal Protocollo 08/08/2005 e secondo le modalità da questo previste;

- di stabilire che, limitatamente alle sottoelencate Strutture / Unità Operative, si procederà ad erogare l'indennità contrattuale così come di seguito indicato:

a) Centri Diurni Dsm di Ferrara

max. 1 uscita individuale settimanale

b) Area Psichiatrica Territoriale DSM (Sipi - Spt) - Copparo, Ferrara, Codigoro

max. 3 uscite individuali settimanali, compreso quelle in emergenza (effettivamente riscontrate)

che non si concludono con il ricovero.

c) Area Psichiatrica Territoriale DSM (Sipi - Spt) – Portomaggiore, Cento

max. 1 uscita individuale settimanale, cui si aggiungono quelle in emergenza (effettivamente riscontrate) che non si concludono con il ricovero.

- di stabilire che, in relazione alle competenze proprie del ruolo, di norma l'erogazione dell'indennità domiciliare non compete ai coordinatori di Unità Operativa, ai quali viene riconosciuta in via eccezionale solo in caso di necessità d'intervento domiciliare d'urgenza, per sostituire il personale addetto all'espletamento in via diretta delle funzioni di assistenza domiciliare e nella misura massima di un accesso settimanale, anche cumulativa su base mensile;

la raccolta mensile dei dati di accesso dei coordinatori dovrà afferire anche alle P.O. (ADI e DSM) che dovranno effettuare il costante monitoraggio dell'incidenza del ricorso all'istituto in questione da parte di coordinatori.

Ipotesi Protocollo d'Intesa Aziendale – siglato il 21.11.2012 per l'applicazione della Indennità per l'Assistenza Domiciliare in Ambito Psichiatrico

L'ipotesi si colloca in un contesto teso a favorire il processo di de-ospedalizzazione e garantire le dimissioni protette dei pazienti in carico al DAI SM-DP, in funzione del progressivo mutamento degli assetti organizzativi e sociali, nonché del processo di empowerment dei pazienti e dei loro familiari.

Uno degli assi portanti delle politiche sanitarie della R.E.R. è quello di assistere le persone nel loro contesto abitativo, quando l'assenza di rischi e le condizioni lo consentano, nella convinzione che il contesto familiare ed amicale rappresenti il luogo privilegiato di vita e di relazione;

Gli obiettivi di fondo da raggiungere con la domiciliazione delle cure sono:

- assistere i pazienti con patologie trattabili a domicilio evitando il ricorso improprio al ricovero in ospedale o in altra struttura residenziale, garantendo la continuità del percorso assistenziale e la presa in carico del paziente;
- mantenere le persone non autosufficienti al proprio domicilio;

- favorire il recupero delle capacità residue di autonomia e relazionali per migliorare la qualità di vita dei pazienti;
- supportare i familiari e eventualmente trasmettere competenze per un'autonomia di intervento;

La programmazione degli accessi domiciliari, per i quali è prevista la corresponsione dell'indennità di cui all'art. 26 del C.C.N.L. 19.04.2004, deve essere effettuata con riferimento al principio dell'appropriatezza e del maggior rendimento delle risorse impiegate e che, **per** limitare le dispersioni organizzative, i piani di lavoro periodici (settimanali/mensili) devono combinare, in coerenza con i piani assistenziali, la tipologia, la frequenza degli accessi e le figure professionali da coinvolgere, in modo da massimizzare l'assistenza, aggregando e distribuendo razionalmente le prestazioni da rendere nell'arco della singola giornata domiciliare;

Campo di applicazione

Ai dipendenti del ruolo sanitario, ivi compresi i coordinatori, nonché agli operatori socio sanitari del DAI SM-DP che all'interno delle tipologie assistenziali, espletano in via diretta attività o prestazioni al domicilio di pazienti presi in carico secondo percorsi personalizzati, documentati in cartella clinica integrata nel piano di trattamento individualizzato, concordato tra l'équipe curante, il paziente ed i familiari, viene riconosciuta la corrispondente indennità giornaliera prevista dall'art. 26 del C.C.N.L. 19.04.2004 per ogni giorno di servizio prestato.

Tipologia, caratteristiche e modalità di prestazione degli interventi

Tenuto conto del particolare contesto psichiatrico, ai fini dell'applicazione del presente Protocollo, si considera ogni intervento riabilitativo - sanitario - educativo volto alla valutazione delle condizioni cliniche, alla verifica delle competenze nello svolgimento delle attività ordinarie di vita quotidiana, alla riduzione e al contenimento dei conflitti, alla prevenzione degli eventi avversi e dei ricoveri, al trattamento farmacologico, che viene effettuato nei luoghi di vita del paziente e/o dei familiari, ovvero presso:

- abitazione propria dell'utente e della famiglia;
- abitazione condivisa con altri pazienti;
- gruppo appartamento autogestito;
- gruppo appartamento con gestione diurna/notturna;
- unità abitativa;
- residenza/semiresidenza socio-sanitaria non di tipo psichiatrico.

Condizione indispensabile per l'erogazione dell'indennità giornaliera è l'avvenuta effettiva prestazione giornaliera presso il domicilio dell'utente.

L'indennità è riconosciuta anche al personale con rapporto di lavoro part-time e non è corrisposta nei giorni di assenza dal servizio a qualsiasi titolo.

Rendicontazione, monitoraggio e verifica degli interventi

Il Coordinatore dell'Unità Operativa di riferimento indica mensilmente le indennità giornaliera da riconoscere ed i nominativi degli operatori dell'équipe che hanno effettuato gli accessi, utilizzando l'apposito modulo già in uso per l'Assistenza Domiciliare Integrata e trasmettendolo successivamente all'Ufficio Rilevazione Presenze competente per territorio per la successiva liquidazione.

Nell'incontro periodico d'équipe con il Responsabile di Unità Operativa e di Modulo Organizzativo viene tenuto il monitoraggio e la verifica / valutazione degli interventi, come da accreditamento istituzionale.

Il titolare dell'incarico di Posizione Organizzativa di riferimento effettua sulla raccolta mensile dei dati il costante monitoraggio dell'incidenza del ricorso all'istituto in questione da parte dei Coordinatori.

Decorrenza

Il presente Protocollo decorre dal primo giorno del mese successivo alla sua sottoscrizione ed abroga, per il personale del DAI SM-DP, i contenuti dei Protocolli d'intesa in premessa richiamati.

C) Effetti abrogativi impliciti

Nulla da esporre

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 sistema incentivante la produttività collettiva e individuale:

rispetta il 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;

è coerente con le disposizioni dell'art. 45 – comma 3 – del D.Lgs. n. 165/2001 in quanto vengono premiati e incentivati:

- l'impegno e la 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;
- la performance organizzativa, con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, essendo legato alla certificazione del raggiungimento degli obiettivi annuali aziendali;
- l'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate, attraverso l'erogazione di quote aggiuntive e differenziate in base alla gravosità individuata.

Nella logica della retribuzione collegata al risultato è stato costruito un percorso articolato, ovvero, in successione logico – causale:

- un'indicazione a priori degli obiettivi e degli indicatori;
- un'indicazione a priori del responsabile del progetto / obiettivo e del grado di partecipazione di ogni componente dell'équipe;
- un'indicazione a priori della metodologia di valutazione;
- l'equità distributiva in funzione delle esigenze aziendali;
- la rigosità del rilievo documentale di dati di gestione negativi.
- l'assoluta imparzialità nelle conclusioni con sistematico ricorso a indicatori di processo e risultato.

Tutto il sistema incentivante è articolato per progetti ed è supportato da un monitoraggio periodico degli obiettivi e analisi degli scostamenti in ottemperanza alle indicazioni aziendali svolto ad opera del U.O. Controllo di Gestione. Questo monitoraggio, che a regime sarà a cadenza trimestrale è importante strumento per la verifica dello stato di avanzamento dei progetti.

Il compito istituzionale, di verifica tra obiettivi e risultati è affidato al N.I.V. (Nucleo Interno di Valutazione); la funzione di questo organismo, essenzialmente tecnica-metodologica, è accompagnata da un confronto tra Direzione Strategica e Direttore di Dipartimento, al fine di approfondire l'analisi degli scostamenti (con il supporto del Controllo di Gestione) e le relative conseguenze in termini di attribuzione delle quote incentivanti, provvedendo ai passaggi informativi

alle OO.SS..

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

L'argomento è trattato nella scheda informativa specifica per l'utilizzo del Fondo Fasce.

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

Il sistema 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 . Il sistema di incentivazione per obiettivi definisce la flessibilità del sistema e la coerenza con le linee programmatiche aziendali, costituendo la parte variabile del sistema retributivo e – proprio per questo motivo – quello che più di altri agisce sugli aspetti motivazionali dei dipendenti 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.

Le 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.

G) Altre informazioni

Nulla da esporre

RELAZIONE TECNICO – FINANZIARIA

AREA COMPARTO

III. 1 Modulo 1: LA COSTITUZIONE DEL FONDO 2012 PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA “ DELLA PRODUTTIVITA’ COLLETTIVA ED INVIDUALE – ANNO 2012”

L’Azienda ha formalizzato con delibera n. 171 del 25/06/2012 la costituzione del FONDO 2012 per la contrattazione decentrata integrativa della “PRODUTTIVITA’ COLLETTIVA ED INDIVIDUALE” articolato secondo l’indice che segue:

III. 1.1 SEZIONE I: RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA’

A) <u>Risorse storiche consolidate</u>		
- consolidato al 31.12.2007	€.	2.962.572,84
B) <u>Incrementi esplicitamente quantificati</u>		
<u>in sede di di CC.NN.LL.</u>		
- art. 9, co 2 CCNL 10/4/2008		
art. 30 co 3 lett. c)	€.	578.410,00
- art. 30, co 4 CCNL 10/4/2008	€.	925.456,00
1,6% M.S. 2001		
C) <u>Altri incrementi con carattere di certezza</u>		
<u>e stabilità:</u>		
- RIA (ratei dei cessati, detratta RIA assunti)	€.	27.064,00
- incremento per trasferimento definitivo di quota		
Parte del Fondo Disagio al Fondo Produttività		
Collettiva e individuale	€.	300.000,00

III. 1.2 SEZIONE II: RISORSE VARIABILI

- art. 9 co 2 CCNL 10/4/2008, art. 30 co 3 lett. b) quota ALP€.	€.	146.197,04
---	----	------------

- art. 9 CCNL 10/04/2008 – Risorse aggiuntive a sostegno ai Progetti Speciale	€.	77.469,00
- Economie di spesa rispetto i FONDI 2011	€.	749.041,00

III. 1.3 SEZIONE III: DECURTAZIONI DEL FONDO

A) art. 9, co 2 bis, D.L. 78/2010 convertito con Legge 122/2010 rateo decurtazioni per cessazioni 2011	€.	-----
B) art. 9, co 2 bis, D.L. 78/2010 convertito con Legge 122/2010 annualizzazione 2012 delle cessazioni 2011	€.	25.257,04

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

A) TOTALE RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' (SEZ. III 1.1)	€.	4.793.502,84
B) TOTALE DECURTAZIONI (SEZ. III 1.3)	€.	25.257,04
TOTALE	€.	4.768.245,80
C) RISORSE VARIABILI (SEZ. III 1.2)	€.	972.707,04
TOTALE	€.	5.740.952,84

Totale "Fondo della Produttività Collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale" sottoposta a CERTIFICAZIONE per la contrattazione decentrata integrativa ANNO 2012.

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 relativa alla PRODUTTIVITA' COLLETTIVA E INDIVIDUALE

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

Tutte le risorse sono destinate alla contrattazione decentrata

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

Il Contratto Integrativo prevede una spendibilità presunta di € 5.340.953 per la Produttività collettiva e di € 400.000 per la Produttività Individuale riconosciuta ai dipendenti sulla scorta di partecipazione a progetti particolari, coinvolgimento di programmi di riorganizzazione con conseguente ricollocazione lavorativa ecc.

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

Nulla da esporre.

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	€ ----
b) Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo, determinato dal totale della sezione III.2.2	€ 5.740.953
c) Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare, come esposte nella sezione III.2.3	€ ----
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).	€ 5.740.953

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 il rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo come sopra evidenziato con le risorse del Fondo Fisse aventi carattere di certezza e di stabilità di cui alla sezione III.1.1 nonché, qualora si rendesse necessario, con le risorse di cui alla sezione III.2.3 del Fondo del Trattamento Accessorio Legato alle Condizioni di Lavoro anno 2012;

Si attesta inoltre che si è dato inizio al principio di attribuzione selettiva di incentivi economici per i Dirigenti coinvolti in Progetti di specifico interesse per la Direzione.

III. 3 Modulo 3: SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEL FONDO “ DELLA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA ED INIDUALE – ANNO 2012” PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA E IL CONFRONTO CON IL CORRISPONDENTE FONDO CERTIFICATO DELL'ANNO 2011

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

RISORSE	ANNO 2011	ANNO 2012	NOTE DIFFERENZE
III.1.1 SEZIONE 1: Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	4.493.502,84	4.793.502,84	+ 300.000,00 (1)
III. 1.3 SEZIONE 3: DECURTAZIONI	-----	25.257,04	- 25.257,04 (2)
III. 1.2 SEZIONE 2: RISORSE VARIABILI	832.976,04	972.707,04	(3)
III. 1.4 TOTALE DEL FONDO per la contrattazione	5.326.478,88	5.740.952,84	

Note (1) Il Fondo 2012 comprende il trasferimento di €. 300.000 da I Fondo “Disagio” 2012;

(2) La somma di €. 25.257,04 rappresenta le decurtazioni annualizzate dei cessati 2011;

(3) - economie sui Fondi 2010 trasferite al Fondo 2011 della Produttività €. 609.310;
- economie Fondi 2011 trasferite al Fondo 2012 della Produttività : €. 749.041;

III.3 B) MODULO21 “DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE”

RISORSE	ANNO 2011	ANNO 2012
2.1 Destinazioni non disponibili alla contrattazione già regolate in contratti precedenti	-----	-----
2.2. Destinazioni regolate al Contratto Integrativo	5.326.478	5.740.953
2.3. Destinazioni ancora da regolare	-----	-----
2.4. SINTESI della definizione delle poste di destinazione del FONDO per la contrattazione della Produttività Collettiva ed Individuale	5.326.478	5.740.953

III.4 - Modulo IV – Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo DELLA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA ED INDIVIDUALE con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

III.4.1 - Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-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 delle 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 ogni allineamento mensile degli stipendi. Tramite la consultazione dei fondi aziendali all'interno del programma è possibile effettuare delle stampe riepilogative per ogni fondo utilizzato 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 2011. Le stampe di supporto sono disponibili presso il Servizio Personale.

III.4.3 - Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione 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 dal conseguente piano dei conti

RELAZIONE TECNICO – FINANZIARIA

III. 1 Modulo 1: LA COSTITUZIONE DEL FONDO 2012 PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA relativa alla “Renumerazione delle condizioni di disagio, pericolo, danno e per i compensi di lavoro straordinario”

L'Azienda ha formalizzato con delibera n. 171 del 25/06/2012 la costituzione del FONDO 2012 per la contrattazione decentrata integrativa della “Renumerazione delle condizioni di disagio, pericolo, danno e per i compensi di lavoro straordinario” articolato secondo l'indice che segue:

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

A) <u>Risorse storiche consolidate</u>		
- consolidato al 31.12.2007	€.	4.541.401,00
B) <u>Incrementi esplicitamente quantificati</u>		
<u>in sede di di CC.NN.LL.</u>	€.	-----
C) <u>Altri incrementi con carattere di certezza</u>		
<u>e stabilità:</u>	€.	-----

III. 1.2 SEZIONE II: RISORSE VARIABILI

III. 1.3 SEZIONE III: DECURTAZIONI DEL FONDO

- trasferimento in via permanente di €. 300.000 dal Fondo della Produttività Collettiva e Individuale	€.	300.000,00
--	----	------------

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

A) TOTALE RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' (SEZ. III 1.1)	€.	4.541.401,00
B) TOTALE DECURTAZIONI (SEZ. III 1.3)	€.	300.000,00
TOTALE	€.	4.241.401,00
C) RISORSE VARIABILI (SEZ. III 1.2)	€.	-----
TOTALE	€.	4.241.401,00

Totale "Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la renumerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno" sottoposto a CERTIFICAZIONE per la contrattazione decentrata integrativa ANNO 2012.

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 TRATTAMENTO ACCESSORIO PER I COMPENSI DI LAVORO STRAORDINARIO E PER LA REMUNERAZIONE DI PARTICOLARI CONDIZIONI DI DISAGIO PERICOLO O DANNO

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

In tale sezione sono evidenziate le destinazioni su materie già precedentemente negoziate.

Il costo teoricamente stimato del personale in servizio nel 2012 relativo alle voci già regolate da precedenti contratti integrativi relativi a voci del Trattamento Accessorio legato alle Condizioni di Lavoro è di seguito riportato:

Lavoro straordinario € 949.428

Indennità di Pronta Disponibilità, Rx , TBC e Turni € 2.801.731

Indennità di Polizia Giudiziaria € 53538

Indennità Ser.T. €. 22.493

Indennità Assistenza Domiciliare €. 100.211

Per un totale di € 3.927.401.

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

Vedi sopra.

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

La disponibilità finanziaria, tenuto conto delle proiezioni di fine anno, è stimata per l'anno 2012 in € 314.000 e 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

e) Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo, determinato dal totale della sezione III.2.1	€ 3.927.401
f) Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo, determinato dal totale della sezione III.2.2	€ ---
g) Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare, come esposte nella sezione III.2.3	€ 314.000
h) Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione, determinato dalla somma delle tre voci precedenti e che deve coincidere, per	€ 4.241.401

definizione, con il totale esposto nella Sezione IV del Modulo I (Costituzione del Fondo).	
--	--

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 il rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo come sopra evidenziato con le risorse del Fondo Fisse aventi carattere di certezza e di stabilità di cui alla sezione III.1.1.

Le economie previste in € 314.000 potranno essere utilizzate a copertura di maggiori costi rispetto il Fondo della Retribuzione di Risultato 2012 ovvero essere trasferiti per incrementare il Fondo Retribuzione di Risultato anno 2013.

III. 3 Modulo 3: SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEL FONDO “ PER I COMPENSI DI LAVORO STRAORDINARIO E PER LA RENUMERAZIONE DI PARTICOLARI CONDIZIONI DI

DISAGIO, PERICOLO O DANNO – ANNO 2012” PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA E IL CONFRONTO CON IL CORRISPONDENTE FONDO CERTIFICATO DELL’ANNO 2011

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

RISORSE	ANNO 2011	ANNO 2012	NOTE DIFFERENZE
III.1.1 SEZIONE 1: Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	4.541.401	4.241.401	- 300.000,00 (1)
III. 1.3 SEZIONE 3: DECURTAZIONI			
III. 1.2 SEZIONE 2: RISORSE VARIABILI			
III. 1.4 TOTALE DEL FONDO per la contrattazione	4.541.401	4.241.401	

Note (1) dal Fondo 2012 dei “Compensi di lavoro straordinario e per la renumerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno” è stata trasferita in via permanente la somma di €. 300.000 per aumentare in via permanente il FONDO 2012 della “Produttività Collettiva ed Individuale”

III.3 B) MODULO2 “DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE”

RISORSE	ANNO 2011	ANNO 2012
2.1 Destinazioni non disponibili alla contrattazione già regolate in contratti precedenti	-----	-----
2.2. Destinazioni regolate al Contratto Integrativo		
2.3. Destinazioni ancora da regolare	137.341	314.000
2.4. SINTESI della definizione delle poste di destinazione del FONDO per la contrattazione della Produttività Collettiva ed Individuale		

- Il FONDO 2011 presenta economie di gestione del Fondo di €. 137.341 che, con la contrattazione 2012 sono state portate ad incremento “RISORSE VARIABILI) del FONDO della “Produttività Collettiva ed Individuale” 2012.
- Il FONDO 2012 presenta economie presunte di gestione del Fondo di €. 314.000 che potranno essere destinate, se necessario, a copertura di maggiori costi della “Produttività Collettiva” anno 2012 ovvero, in subordine, in sede di accordi 2013, a rimpinguare il Fondo “Produttività Collettiva ed Individuale” anno 2013.

III.4 - Modulo IV – Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo PER I COMPENSI DI LAVORO STRAORDINARIO E PER LA RENUMERAZIONE DI PARTICOLARI CONDIZIONI DI DISAGIO, PERICOLO O DANNO con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

III.4.1 - Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-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 delle 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 ogni allineamento mensile degli stipendi. Tramite la consultazione dei fondi aziendali all'interno del programma è possibile effettuare delle stampe riepilogative per ogni fondo utilizzato 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 2011. Le stampe di supporto sono disponibili presso il Servizio Personale.

III.4.3 - Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione 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 dal conseguente piano dei conti