

SCHEMI DI RELAZIONE ILLUSTRATIVE E RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA AI CONTRATTI INTEGRATIVI

(articolo 40, comma 3, sexies, Decreto Legislativo n. 165/2001)

Si ritiene utile premettere alcuni riferimenti riguardo la costituzione dei Fondi per la contrattazione decentrata integrativa di tutte le Aree. Nello specifico le precisazioni che seguono riguardano la voce DECURTAZIONI DEL FONDO: nelle schede per tutte le Aree e per tutti i Fondi di ciascuna Area non sono state incluse le decurtazioni relative a:

- rateo delle decurtazioni del personale cessato nel corso dell'anno 2014 in quanto tale rilevazione numerica e contabile è possibile solo nei primi mesi dell'anno 2015 così come avvenuto per gli anni precedenti;

- per le ragioni anzi citate la costituzione dei Fondi per tutte le Aree sono da considerarsi provvisorie, in ogni caso rappresentano il tetto massimo di spesa in quanto subiranno ulteriori decurtazioni.

- la definitiva e consolidata costituzione dei Fondi verrà quindi deliberata entro la data di formalizzazione del Bilancio Consuntivo 2014, con riflessi economici che saranno integrati anche nel Bilancio 2015.

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione		Ipotesi accordo decentrato sottoscritto il 18/6/2014
Periodo temporale di vigenza		DAL 01/01/2014 AL 31/12/2014
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Amministrativo, Direttore Sanitario e Direttore Dipartimento Interaziendale Gestionale Amm.ne del Personale . Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL-FP Sanità, CISL FPS, UIL FPL, FSI, FIALS e RSU Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL-FP, CISL, FIALS e RSU
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)		1) <i>Retribuzione economico relativo alla Produttività Collettiva ed Individuale</i> 2) <i>Retribuzione economica relativo al "Trattamento accessorio per i compensi del lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno"</i>
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</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>

		<p>È stato adottato il Piano delle Performance previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009</p> <p><i>Vedi osservazioni in calce. L'azienda ha predisposto ed assegnato il Piano degli obiettivi per l'anno 2013 il cui raggiungimento, previa verifica dell'Organismo di Valutazione Aziendale, permette l'erogazione delle quote di incentivazione mentre le altre quote sono correlate alla qualità della prestazione individuale.</i></p> <p><i>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009</i></p> <p><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 e presenza con cadenza mensile. Sono in corso le procedure propedeutiche alla pubblicazione di ulteriori dati.</i></p>
		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009</p> <p><i>Vedi osservazioni in calce</i></p>
<p>Eventuali osservazioni:</p> <p>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.</p>		

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 1/01/2014 al 31/12/2014. 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 23.12.2013.

- *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.

- *Art. 3 Obiettivi per l'anno 2014*

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 2013 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 2013, 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:

La Strategia economica per il 2014

Gli obiettivi della programmazione 2014 costituiscono il naturale trascinarsi delle azioni contenute nel

piano di sostenibilità economica 2013-2016 e delle ricadute delle manovre di contenimento della spesa così come disposto dalla L 135/2012 (spending review) già avviate a partire dalla seconda metà del 2012.

Gli **obiettivi previsti nel piano di sostenibilità** sono inerenti al:

- processo di integrazione delle reti cliniche con l'Azienda Ospedaliera S. Anna;

- proseguimento delle azioni previste nel piano attuativo locale di riorganizzazione della rete ospedaliera approvato dalla CTSS in data 26/6/2013 che contribuirà alla riduzione dei consumi interni e dei servizi tecnici e alberghieri;

- consolidamento del processo di integrazione della produzione laboratoristica con l'Azienda Ospedaliera ed avvio delle prime fasi per ciò che concerne l'integrazione in Area Vasta;

- completamento e messa a regime dei nuovi servizi amministrativi e tecnici interaziendali e concentrazione in una sede unitaria.

Si aggiungono **ulteriori azioni** specifiche declinate dalle linee guida Regionali per il 2014, tra le quali:

- rimodulazione dell'assistenza residenziale degli utenti psichiatrici riducendo l'inappropriatezza verso

l'assistenza domiciliare e le case famiglia oltre che adeguando l'assistenza garantita in relazione alla

tipologia di utenti;

- avvio della seconda fase del progetto di risparmio energetico iniziato già a partire dal 2007 e inserito

nel Piano Investimenti 2014-16;

- allineamento del costo /mq della manutenzione ordinaria al costo medio regionale mantenendo gli

standard qualitativi e di sicurezza;

- avvio a regime del progetto di centralizzazione in Area Vasta della centrale operativa 118 con ricadute positive in termini di utilizzo efficiente delle risorse umane impiegate conseguente alla possibile economia di scala. A partire dal 2014 è previsto, da parte dell'Azienda USL di Bologna (titolare del finanziamento Regionale) il riconoscimento alle Aziende USL di Ferrara e Modena dei costi relativi ai periodi di assegnazione di proprio personale infermieristico e medico alla centrale unica;

- riduzione dei rifiuti sanitari mediante: sensibilizzazione degli operatori in merito alla selezione all'atto

della loro produzione ed utilizzo di tecnologie a basso impatto ambientale;

- ulteriore miglioramento delle politiche di acquisto verso una maggiore centralizzazione delle procedure ovvero ricorrendo a convenzioni di Area Vasta, Intercent-er e Consip, con l'obiettivo di ridurre la percentuale di ricorso ad acquisti a livello Aziendale, registrato nel 2012 pari al 42% contro un 44% medio regionale. La realizzazione di tali gare consentirà di ottenere risparmi sui prezzi di acquisto di beni e servizi, in grado di fronteggiare l'indice inflattivo programmato (+1,5%);

- nell'area della spesa farmaceutica, monitoraggio dell'appropriatezza prescrittiva, razionalizzazione dei consumi e farmacovigilanza, sia con riferimento al sistema produttivo interno che esterno; da ciò ci si aspetta un miglioramento dell'efficienza organizzativa e informativa interna nella gestione dei beni farmaceutici, in considerazione anche della realizzazione del magazzino farmaceutico unico e dell'intensificarsi della distribuzione diretta;

- Governo dei consumi di Dispositivi Medici, in particolare recependo a livello locale i documenti regionali di indirizzo già prodotti dalla Commissione Regionale D.M., dai Gruppi Tecnici ad essa afferenti e dalle commissioni locali

- ridefinizione degli obiettivi annuali incentivanti nell'ambito dell'accordo con la Medicina Generale territoriale in stretta correlazione con l'intesa Regionale e con particolare riferimento agli obiettivi di recupero dell'appropriatezza prescrittiva specialistica e sui farmaci.

- revisione della distribuzione territoriale dei punti di continuità assistenziale riducendo il gap rispetto ai livelli di spesa medi regionali;

- formalizzazione di accordi di fornitura con le strutture private (DGR 633/2013) modulati in relazione agli effettivi fabbisogni. Verrà tenuto conto della riduzione media dei consumi di degenza e specialistica e delle necessità di Alta Specialità da commissionarsi alle strutture aderenti agli accordi di cui alla DGR 633/2013. Nel 2014 verrà applicato quanto previsto dalla L. 135/2012, che converte il DL 95/2012, in cui all'art. 15 comma 14 si prevede una riduzione del costo per l'acquisto di prestazioni sanitarie da istituti privati del 2%;

- prosecuzione del processo di allineamento ai valori medi regionali dei costi sostenuti per il personale, sia complessivi che delle retribuzioni unitarie, da realizzarsi anche attraverso le politiche strutturali che sono volte all'allineamento degli indicatori con le medie regionali; l'azienda continuerà a lavorare per migliorare l'organizzazione del lavoro nell'area del personale del comparto addetto all'assistenza, al fine di conseguire una sempre maggiore appropriatezza delle competenze.

Tali azioni sono volte a ridurre il ricorso a collaborazioni e prestazioni esterne, valorizzando e privilegiando le risorse interne all'Azienda;

- il ricorso da parte della Regione Emilia Romagna all'anticipazione di liquidità prevista dal DL 35/2013

convertito con L 64/2013 e del DL 72/2013, finalizzata al pagamento dei debiti risalenti al 2012 e ancora presenti nel primo semestre del 2013 ha consentito il raggiungimento di un obiettivo di forte contenimento dei tempi di pagamento con conseguente riduzione degli oneri per interessi passivi storicamente sostenuti dall'Azienda che si ripercuoterà positivamente anche nel 2014.

Vengono ulteriormente in aiuto gli effetti conseguenti alle seguenti disposizioni normative:

- _ legge finanziaria 191/2009 che prevede la parametrizzazione dei contratti di lavoro alla indennità di

vacanza contrattuale anziché al tasso di inflazione programmato (art. 2 comma 67);

- _ Legge 122/2010 (DL 78/2010) che prevede all'art. 9 il blocco del CCNL e all'art. 11 lo sconto sul prezzo dei farmaci al pubblico;

- _ legge 111/2011 (DL 98/2011) che all' art. 17 comma 1 introduce:

- _ l'obbligo di rinegoziazione dei contratti che presentano prezzi superiori ai prezzi di riferimento contenuti nella piattaforma osservatorio prezzi;

- _ il tetto ai dispositivi medici e alla Farmaceutica Ospedaliera;

- _ L135/2012 (DL 95/2012) che,

- _ all'art. 15 comma 2, aumenta la percentuale di sconto applicato dalle farmacie a partire già dal 2013 nonché il tetto regionale alla spesa farmaceutica convenzionata e ospedaliera;

- _ all'art. 15 commi 13 e 14 riduce il costo per Appalti di forniture di beni e servizi del 10% a partire dal 2013;

- _ richiede l'adeguamento delle dotazioni organiche coerentemente allo standard dei posti letto fissato nella misura del 3,7 PL per mille abitanti;

- _ riduce il tetto di spesa per dispositivi medici (vedi DL 98/2011) al 4,4% nel 2014;

- _ riduce il costo per l'acquisto di prestazioni sanitarie da istituti privati del 2% per il 2014.

Nella formulazione del budget ci si atterrà alle opportunità ed ai vincoli nazionali, regionali ed aziendali, in termini di progettualità e di risorse, sopra illustrati. Tra questi, l'applicazione delle norme del Decreto legislativo 118/2011, il rispetto dei vincoli economici, la diffusione e la condivisione degli obiettivi agli operatori, nonché la sperimentazione del modello di valutazione sulla performance individuale costituiscono linee trasversali declinate per l'intera organizzazione

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;

Per quanto riguarda gli obiettivi del 2014 si farà riferimento alla struttura e alle linee guida che saranno definite per l'anno di riferimento e che comunque resteranno all'interno della programmazione regionale e aziendale, contenuta nel Piano Strategico di riorganizzazione, qualificazione e sostenibilità della sanità ferrarese per il 2013/2016.

- *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 2013 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.

- **Art. 5 Fondo Finanziamento**

Con provvedimento deliberativo n. 137 del 09.05.2014, a seguito della decurtazione del Fondo gravato dall'annualizzazione del calo delle risorse per effetto della riduzione del personale cessato nel corso del 2013, è stata 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 **€ 4.828.648,29**.

Sulla base dei conteggi agli atti del competente Dipartimento Interaziendale Amministrazione del Personale, risultano residui non spesi dei Fondi di Finanziamento dell'Anno 2013 per complessivi € 1.965.095,88 (da rideterminare in esito alla liquidazione del saldo anno 2013, dei progetti finalizzati specifici di cui all'Accordo decentrato transitorio per la definizione della produttività individuale anno 2013).

Per l'Area del Comparto, il Fondo iniziale 2014 (€ 4.828.648,29) 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 2013 che può essere portato ad incremento del corrispondente Fondo iniziale 2014. Pertanto il Fondo spendibile per l'anno 2014 risulta essere **di € 6.793.744,17**.

In chiusura dell'esercizio 2014, - 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 31.12.2014 su base annua, rispetto al dato del 31.12.2013.

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 23.12.2013. 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 **quote individuali** lorde mensili 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 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 2014 le parti hanno confermato che il finanziamento dell'Istituto economico della Produttività Collettiva e Individuale potrà essere alimentato dalle somme non spese nell'anno 2013 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 2014:

- è commisurato alle effettive risorse finanziarie disponibili, tenuto conto delle decurtazioni delle risorse di cui all'articolo precedente;
- avviene a conclusione della verifica operata dall'Organismo di Valutazione Aziendale sul positivo raggiungimento, da parte del personale dipendente, degli obiettivi stabiliti per il 2014.

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

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.
- 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. 7 Progetti Finalizzati*

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

Accanto al sistema della Produttività Collettiva (Retribuzione di risultato) risorsa la cui entità generale è preliminarmente collegata alla percentuale di raggiungimento delle finalità definite nel Piano Annuale degli Obiettivi ed aperta a tutti i dipendenti, le finalità del sistema premiante sono perseguite, in via complementare, anche con il sistema della Produttività Speciale, quale risorsa destinata al finanziamento di "**Progetti finalizzati**".

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

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

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

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

ARTICOLAZIONE DEL BUDGET

L'attività correlata allo svolgimento dei progetti 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:

Area del Comparto:

€ 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 2013.

Al fine di definire i criteri e le modalità di distribuzione della quota di risorse determinata in 50.000 euro di cui sopra, si concorda sulla seguente metodologia:

- per rendere più vicino alla struttura organizzativa che propone la realizzazione del progetto finalizzato il valore associato all'apporto offerto da ciascun collaboratore e dare più consapevolezza ed efficacia all'impiego delle risorse messe a disposizione nell'ambito del Fondo della Produttività Individuale, la quota complessiva di 50.000 euro, viene rimodulata e assegnata alle singole articolazioni aziendali che hanno proposto tali progetti **secondo la metodologia per budget;**
- al termine del processo di valutazione dei progetti da parte dell'Organismo di Valutazione Aziendale, viene definito, a cura dell'Unità Operativa Gestione Trattamento Economico, il budget a disposizione **per ogni articolazione organizzativa aziendale** (Dipartimento o, in assenza, Unità Operativa/Modulo Organizzativo) alla quale sono stati validati i progetti a suo tempo presentati;
- la complessiva quota a disposizione di 50.000 euro è suddivisa per il numero totale del personale dipendente a tempo indeterminato di tutte le strutture destinatarie di progetti finalizzati in modo da determinare il "valore unitario di riferimento" espresso in euro/dipendente;
- tale valore, moltiplicato per le unità di personale in servizio presso ogni struttura organizzativa (calcolate alla data del 1 gennaio dell'anno di riferimento), determina il budget a disposizione di ogni struttura per la valorizzazione economica complessiva dei progetti validati;
- il Responsabile della struttura ha cura di allineare il valore economico dei progetti da lui medesimo proposti in funzione del budget assegnato e di ridefinire conseguentemente la quota economica di produttività individuale ai propri collaboratori che partecipano alla realizzazione del progetto, dandone adeguata informazione agli stessi;
- qualora il valore dei progetti proposti dalla struttura organizzativa resti comunque inutilizzato, si procede alla distribuzione di tali quote di budget residuali. A tal fine, la quota di budget inutilizzata, viene redistribuita con il medesimo criterio del "valore unitario di

riferimento” tra tutte le restanti strutture organizzative, ad integrazione del budget precedentemente calcolato.



Art. 8 obiettivi finalizzati e specifici sviluppati sul piano dell'efficienza organizzativa dal personale impegnato nei processi assistenziali e di supporto

In continuità con il piano strategico di riorganizzazione, qualificazione e sostenibilità della sanità ferrarese anche nel corso dell'anno 2014 oltre agli obiettivi di programmazione, in via complementare, sono stati implementati “obiettivi finalizzati e specifici” basati sul presupposto di 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.

Tali “obiettivi finalizzati e specifici” si sono sviluppati sul piano dell'efficienza organizzativa particolarmente in relazione al personale impegnato nei processi assistenziali e di supporto.

La sostenibilità economico-finanziaria per il periodo 2013-2016, ha richiesto e richiede un governo attento delle risorse disponibili e della spesa sanitaria, nonché la tempestiva attuazione di politiche di razionalizzazione della spesa oltre che di misure di riorganizzazione del sistema, stante il contesto economico finanziario, caratterizzato dalla riduzione contestuale delle risorse disponibili e dalla tendenza all'aumento dei costi gestionali.

Per l'Azienda USL di Ferrara, il processo di raggiungimento della sostenibilità economica, già iniziato a partire dal 2012 con il raggiungimento dell'obiettivo di equilibrio economico finanziario, è proseguito con la definizione del Piano Strategico di riorganizzazione, qualificazione e sostenibilità della Sanità Ferrara per il periodo dal 2013-2016, adottato con delibera n. 180 del 05/08/2013.

Nell'intento di perseguire il pressante vincolo di progressivo miglioramento economico del sistema provinciale il suddetto piano strategico ha declinato gli interventi programmatici e le azioni di razionalizzazione che hanno complessivamente coinvolto le reti cliniche assistenziali e interaziendali, l'assistenza territoriale e progetti di unificazione di area metropolitana e di area vasta Emilia Centro per alcune funzioni sanitarie, amministrative e tecniche.

Nell'ambito delle azioni contenute nel Piano Strategico di riorganizzazione, riqualificazione e sostenibilità della Sanità Ferrarese si sono realizzate nel corso dell'anno 2014 sia interventi di razionalizzazione e di riorganizzazione con l'obiettivo di migliorare la qualità dell'offerta per recuperare efficienza e ottimizzare l'utilizzo delle risorse di personale, sia azioni di esternalizzazione di servizi.

Le azioni di revisione organizzativa interna, realizzate attraverso le corrette procedure previste dal Sistema delle Relazioni Sindacali, hanno condotto a processi di riallocazione del personale a tempo indeterminato su posti di turn-over di equivalente profilo degli esercizi di riferimento, ovvero inserito nei piani di miglioramento e sviluppo di servizi approvati nell'ambito della programmazione sanitaria pluriennale di questa Azienda, coinvolgendo sia l'Area Ospedaliera che l'Area Territoriale operando delle profonde trasformazioni di modelli assistenziali.

Le parti valutano la necessità di riconoscere, attraverso l'istituto della produttività individuale, il valore delle risorse umane come miglioramento dell'efficienza dell'intero sistema. La progettualità realizzata, infatti, deve combinarsi con il riconoscimento di incentivi individuali, nel presupposto di considerare gli elementi che hanno determinato il risultato, ovvero, secondo un approccio trasparente che definisca con chiarezza: responsabilità, ruoli, impegno lavorativo, caratteristiche professionali;

Valutata l'esistenza di disponibilità finanziaria del Fondo della Produttività 2014 con cui sostenere una avanzata strategia di valorizzazione delle risorse umane, viene destinata la somma di €. 493.200 a titolo di produttività individuabile sulla spendibilità del Fondo della Produttività Collettiva e Individuale **anno 2014** per la realizzazione degli obiettivi di efficienza organizzativa del personale impegnato nei processi assistenziali e di supporto come descritto nella tabella riassuntiva di valorizzazione delle azioni di riorganizzazione (allegato 1)

Il riconoscimento ai dipendenti dell'area del comparto, afferenti alle **funzioni assistenziali** e che hanno partecipato alle specifiche progettualità previste (e già realizzate) finalizzate alla realizzazione degli obiettivi di efficienza organizzativa, individuate nei documenti riassuntivi allegati al presente Accordo quale parte integrante (allegato 2 area assistenza ospedaliera e allegato 3 area assistenza territoriale), **di una delle quote incentivanti una tantum** di seguito elencate in relazione ai criteri individuati in base al grado coinvolgimento al fine di riconoscere il fattivo contributo delle risorse umane alla realizzazione delle azioni del Piano strategico di riorganizzazione, qualificazione e sostenibilità della sanità ferrarese e ciò indipendentemente dalla qualifica o posizione funzionale gerarchica ricoperta:

- fascia A: € 200 una tantum per una fattiva collaborazione nella continuità dello svolgimento delle attività assistenziali a supporto e sostegno agli operatori più direttamente impegnati nella realizzazione del progetto. Si precisa che tutti i dipendenti dell'area del Comparto il cui coinvolgimento, sulla scorta dei criteri di valutazione adottati, nell'ambito dei progetti finalizzati di riorganizzazione del presente accordo e di quello transitorio del 2013, non è stato ricondotto alla fasce B, C, D è inserito, per differenza, nella fascia A in quanto tale fascia è finalizzata a premiare l'impegno profuso per garantire la continuità assistenziale consentendo nel contempo la realizzazione degli obiettivi di riorganizzazione aziendale;
- fascia B: € 300 una tantum per la partecipazione a processi di riallocazione delle risorse, conseguenti a riorganizzazioni in ambito aziendale che sono esitati in procedure di mobilità d'ufficio;
- fascia C: € 400 una tantum per la partecipazione a processi di revisione di modelli organizzativi e di responsabilità professionale;
- fascia D: € 600 una tantum per la partecipazione a processi di coordinamento e conduzione di gruppi finalizzati al raggiungimento di obiettivi di riorganizzazione aziendale.

L'attribuzione di tali quote una tantum di retribuzione individuale per l'attività, che per taluni progetti ha avuto inizio nell'anno 2013 e portata a definitivo compimento nel primo semestre dell'anno 2014 e per altri ha avuto completa realizzazione nel primo semestre 2014, avviene in base a documentazione predisposta dalla Direzione Tecnica Infermieristica e inviata al Dipartimento Interaziendale Gestionale Amministrazione del Personale - U.O. Trattamento Economico Personale Dipendente, a Contratto e Convenzionato, con dell'indicazione del nominativo dei partecipanti e fascia retributiva da attribuire;

Nei casi di assenza prolungata del dipendente, l'attribuzione delle quote una tantum è ridotta con gli stessi criteri definiti all'art. 6 del presente Accordo Sindacale Decentrato per la Definizione della Produttività Collettiva e Individuale Anno 2013 per l'Area del Comparto;

E' consentito l'accesso ai dati di pagamento da parte delle rappresentanze sindacali.

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 2014 (€ 4.828.648,29) 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 2013. Pertanto il Fondo spendibile per l'anno 2014 risulta essere di € 6.793.744,17.

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 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 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 può essere resa al di fuori dell'orario di lavoro e può dare luogo ad 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 2013.

Al fine di definire i criteri e le modalità di distribuzione della quota di risorse determinata in 50.000 euro di cui sopra, si concorda sulla seguente metodologia:

- per rendere più vicino alla struttura organizzativa che propone la realizzazione del progetto finalizzato il valore associato all'apporto offerto da ciascun collaboratore e dare più consapevolezza ed efficacia all'impiego delle risorse messe a disposizione nell'ambito del Fondo della Produttività Individuale, la quota complessiva di 50.000 euro, viene rimodulata e assegnata alle singole articolazioni aziendali che hanno proposto tali progetti **secondo la metodologia per budget**;
- al termine del processo di valutazione dei progetti da parte dell'Organismo di Valutazione Aziendale, viene definito, a cura dell'Unità Operativa Gestione Trattamento Economico, il budget a disposizione **per ogni articolazione organizzativa aziendale** (Dipartimento o, in assenza, Unità Operativa/Modulo Organizzativo) alla quale sono stati validati i progetti a suo tempo presentati;
- la complessiva quota a disposizione di 50.000 euro è suddivisa per il numero totale del personale dipendente a tempo indeterminato di tutte le strutture destinatarie di progetti finalizzati in modo da determinare il "valore unitario di riferimento" espresso in euro/dipendente;

- tale valore, moltiplicato per le unità di personale in servizio presso ogni struttura organizzativa (calcolate alla data del 1 gennaio dell'anno di riferimento), determina il budget a disposizione di ogni struttura per la valorizzazione economica complessiva dei progetti validati;
- il Responsabile della struttura ha cura di allineare il valore economico dei progetti da lui medesimo proposti in funzione del budget assegnato e di ridefinire conseguentemente la quota economica di produttività individuale ai propri collaboratori che partecipano alla realizzazione del progetto, dandone adeguata informazione agli stessi;
- qualora il valore dei progetti proposti dalla struttura organizzativa resti comunque inutilizzato, si procede alla distribuzione di tali quote di budget residuali. A tal fine, la quota di budget inutilizzata, viene redistribuita con il medesimo criterio del "valore unitario di riferimento" tra tutte le restanti strutture organizzative, ad integrazione del budget precedentemente calcolato.

Art. 8 obiettivi finalizzati e specifici sviluppati sul piano dell'efficienza organizzativa dal personale impegnato nei processi assistenziali e di supporto

In continuità con il piano strategico di riorganizzazione, qualificazione e sostenibilità della sanità ferrarese anche nel corso dell'anno 2014 oltre agli obiettivi di programmazione, in via complementare, sono stati implementati "obiettivi finalizzati e specifici" basati sul presupposto di 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.

Tali "obiettivi finalizzati e specifici" si sono sviluppati sul piano dell'efficienza organizzativa particolarmente in relazione al personale impegnato nei processi assistenziali e di supporto.

La sostenibilità economico-finanziaria per il periodo 2013-2016, ha richiesto e richiede un governo attento delle risorse disponibili e della spesa sanitaria, nonché la tempestiva attuazione di politiche di razionalizzazione della spesa oltre che di misure di riorganizzazione del sistema, stante il contesto economico finanziario, caratterizzato dalla riduzione contestuale delle risorse disponibili e dalla tendenza all'aumento dei costi gestionali.

Per l'Azienda USL di Ferrara, il processo di raggiungimento della sostenibilità economica, già iniziato a partire dal 2012 con il raggiungimento dell'obiettivo di equilibrio economico finanziario, è proseguito con la definizione del Piano Strategico di riorganizzazione, qualificazione e sostenibilità della Sanità Ferrara per il periodo dal 2013-2016, adottato con delibera n. 180 del 05/08/2013.

Nell'intento di perseguire il pressante vincolo di progressivo miglioramento economico del sistema provinciale il suddetto piano strategico ha declinato gli interventi programmatici e le azioni di razionalizzazione che hanno complessivamente coinvolto le reti cliniche assistenziali e interaziendali, l'assistenza territoriale e progetti di unificazione di area metropolitana e di area vasta Emilia Centro per alcune funzioni sanitarie, amministrative e tecniche.

Nell'ambito delle azioni contenute nel Piano Strategico di riorganizzazione, riqualificazione e sostenibilità della Sanità Ferrarese si sono realizzate nel corso dell'anno 2014 sia interventi di razionalizzazione e di riorganizzazione con l'obiettivo di migliorare la qualità dell'offerta per recuperare efficienza e ottimizzare l'utilizzo delle risorse di personale, sia azioni di esternalizzazione di servizi.

Le azioni di revisione organizzativa interna, realizzate attraverso le corrette procedure previste dal Sistema delle Relazioni Sindacali, hanno condotto a processi di riallocazione del personale a tempo indeterminato su posti di turn-over di equivalente profilo degli esercizi di riferimento, ovvero inserito nei piani di miglioramento e sviluppo di servizi approvati nell'ambito della programmazione sanitaria pluriennale di questa Azienda, coinvolgendo sia l'Area Ospedaliera che l'Area Territoriale operando delle profonde trasformazioni di modelli assistenziali.

Le parti valutano la necessità di riconoscere, attraverso l'istituto della produttività individuale, il valore delle risorse umane come miglioramento dell'efficienza dell'intero sistema. La progettualità realizzata, infatti, deve combinarsi con il riconoscimento di incentivi individuali, nel presupposto di

considerare gli elementi che hanno determinato il risultato, ovvero, secondo un approccio trasparente che definisca con chiarezza: responsabilità, ruoli, impegno lavorativo, caratteristiche professionali;

Valutata l'esistenza di disponibilità finanziaria del Fondo della Produttività 2014 con cui sostenere una avanzata strategia di valorizzazione delle risorse umane, viene destinata la somma di €. 493.200 a titolo di produttività individuabile sulla spendibilità del Fondo della Produttività Collettiva e Individuale **anno 2014** per la realizzazione degli obiettivi di efficienza organizzativa del personale impegnato nei processi assistenziali e di supporto come descritto nella tabella riassuntiva di valorizzazione delle azioni di riorganizzazione (allegato 1)

Il riconoscimento ai dipendenti dell'area del comparto, afferenti alle **funzioni assistenziali** e che hanno partecipato alle specifiche progettualità previste (e già realizzate) finalizzate alla realizzazione degli obiettivi di efficienza organizzativa, individuate nei documenti riassuntivi allegat1 al presente Accordo quale parte integrante (allegato 2 area assistenza ospedaliera e allegato 3 area assistenza territoriale), **di una delle quote incentivanti una tantum** di seguito elencate in relazione ai criteri individuati in base al grado coinvolgimento al fine di riconoscere il fattivo contributo delle risorse umane alla realizzazione delle azioni del Piano strategico di riorganizzazione, qualificazione e sostenibilità della sanità ferrarese e ciò indipendentemente dalla qualifica o posizione funzionale gerarchica ricoperta:

- fascia A: € 200 una tantum per una fattiva collaborazione nella continuità dello svolgimento delle attività assistenziali a supporto e sostegno agli operatori più direttamente impegnati nella realizzazione del progetto. Si precisa che tutti i dipendenti dell'area del Comparto il cui coinvolgimento, sulla scorta dei criteri di valutazione adottati, nell'ambito dei progetti finalizzati di riorganizzazione del presente accordo e di quello transitorio del 2013, non è stato ricondotto alla fasce B, C, D è inserito, per differenza, nella fascia A in quanto tale fascia è finalizzata a premiare l'impegno profuso per garantire la continuità assistenziale consentendo nel contempo la realizzazione degli obiettivi di riorganizzazione aziendale;
- fascia B: € 300 una tantum per la partecipazione a processi di riallocazione delle risorse, conseguenti a riorganizzazioni in ambito aziendale che sono esitati in procedure di mobilità d'ufficio;
- fascia C: € 400 una tantum per la partecipazione a processi di revisione di modelli organizzativi e di responsabilità professionale;
- fascia D: € 600 una tantum per la partecipazione a processi di coordinamento e conduzione di gruppi finalizzati al raggiungimento di obiettivi di riorganizzazione aziendale.

L'attribuzione di tali quote una tantum di retribuzione individuale per l'attività, che per taluni progetti ha avuto inizio nell'anno 2013 e portata a definitivo compimento nel primo semestre dell'anno 2014 e per altri ha avuto completa realizzazione nel primo semestre 2014, avviene in base a documentazione predisposta dalla Direzione Tecnica Infermieristica e inviata al Dipartimento Interaziendale Gestionale Amministrazione del Personale - U.O. Trattamento Economico Personale Dipendente, a Contratto e Convenzionato, con dell'indicazione del nominativo dei partecipanti e fascia retributiva da attribuire;

Nei casi di assenza prolungata del dipendente, l'attribuzione delle quote una tantum è ridotta con gli stessi criteri definiti all'art. 6 del presente Accordo Sindacale Decentrato per la Definizione della Produttività Collettiva e Individuale Anno 2013 per l'Area del Comparto;

E' consentito l'accesso ai dati di pagamento da parte delle rappresentanze sindacali.

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 condizioni di Disagio, Pericolo, Danno per le considerazioni esposte all'art. 5 del Contratto Integrativo Aziendale in esame, è determinato in **€ 4.136.110,98**.

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 una 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^a 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 rigorosità 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 O.I.V. (Organismo 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.

Le competenze accessorie erogate ai dipendenti con i finanziamenti definiti per il Fondo "del trattamento accessorio legate alle condizioni di lavoro" sono destinate a compensare situazioni di disagio lavorativo correlato ai modelli organizzativi definiti in Azienda nonché situazioni di attività lavorativa suppletiva per fronteggiare situazioni imprevedibili ed eccezionali. Complessivamente tale quote riguardano la compensazione economica del lavoro straordinario, dell'indennità di Pronta Disponibilità e dell'Indennità di Polizia Giudiziaria, e delle indennità di turno,

G) Altre informazioni

Nulla da esporre

RELAZIONE TECNICO – FINANZIARIA

AREA COMPARTO

III. 1 Modulo 1: LA COSTITUZIONE DEL FONDO 2014 PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA “ DELLA PRODUTTIVITA’ COLLETTIVA ED INVIDUALE – ANNO 2014”

L’Azienda ha formalizzato con delibera n. 137 del 09.05.2014 la costituzione del FONDO 2014 per la contrattazione decentrata integrativa della “PRODUTTIVITA’ COLLETTIVA ED INVIDUALE” 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	€.	146.197,55
- art. 9 CCNL 10/04/2008 – Risorse aggiuntive a sostegno ai Progetti Speciale	€.	77.469,00
- Economie di spesa rispetto i FONDI 2013	€.	1.965.095,88

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 (delibera n. 171 del 25/06/2012)	€.	25.257,04
C) art. 9, co 2 bis, D.L. 78/2010 convertito con Legge 122/2010 rateo decurtazioni per cessazioni 2012 (delibera n. 94 del 10/05/2013)	€.	24.368,02
D) art. 9, co 2 bis, D.L. 78/2010 convertito con Legge 122/2010 annualizzazione 2012 delle cessazioni 2012 (delibera n. 111 del 31/05/2013)	€.	75.854,88
E) art. 9, co 2 bis, D.L. 78/2010 convertito con Legge 122/2010 azioni di riorganizzazione anno 2013 (delibera n. 135 del 9/05/2014)	€.	20.616,21
F) art. 9, co 2 bis, D.L. 78/2010 convertito con Legge 122/2010 rateo decurtazioni per cessazioni 2013 (delibera n. 136 del 9/05/2014)	€.	2.696,49
G) art. 9, co 2 bis, D.L. 78/2010 convertito con Legge 122/2010 annualizzazione 2013 delle cessazioni 2013 (delibera n. 137 del 9/05/2014)	€.	39.728,46

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) Provvisorio	€.	188.521,10

	TOTALE	€.	4.604.981,74
C) RISORSE VARIABILI (SEZ. III 1.2)		€.	2.188.762,43
	TOTALE	€.	6.793.744,17

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 2014.

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 € 6.230.544,17 per la Produttività collettiva e di € 563.200 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	€ 6.793.744,17
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).	€. 6.793.744,17
--	------------------------

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 Retribuzione della Produttività Collettiva ed Individuale – anno 2013 - e le risorse di cui alla sezione III.2.3 del Fondo del Trattamento Accessorio Legato alle Condizioni di Lavoro anno 2013.

La possibilità di utilizzare se necessario, a copertura di maggiori costi per l'anno 2013 che si potranno verificare sul Fondo della retribuzione di risultato ovvero, in subordine di trasferire in toto o in parte a rimpinguare il Fondo della retribuzione della produttività collettiva ed individuale per l'anno 2014 con le economie dei Fondi di retribuzione fasce e del disagio, è espressamente consentita dall'art. 38, comma 3 lett. d), del CCNL – Area del Comparto del 7/04/1999 che testualmente recita: “.....resta confermata la possibilità di utilizzazione - anche temporanea - nel fondo per la produttività collettiva - di eventuali risparmi accertati a consuntivo nella gestione del fondo di cui al comma 1, nonché dalla delibera di Giunta Regionale n. 705 del 3/06/2013 che prevede tale opportunità chiarendo in particolare che specifiche clausole degli accordi integrativi formalmente concordate dai rappresentanti dell'Azienda con i rappresentanti delle OO.SS. che, in deroga alla previsione dell'art. 7, comma 5, del D.Lgs. 165/2001, che vieta alle amministrazioni pubbliche di erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano a prestazione effettivamente rese, destinano al Fondo produttività (per il personale non dirigente) e a programmi e progetti (per il personale dirigente STAP e Medico-Veterinario) dell'anno successivo, quanto definitivamente non utilizzato dei Fondi Fasce, condizioni di lavoro e produttività dell'anno precedente.

Si attesta inoltre che si è dato inizio al principio di attribuzione selettiva di incentivi economici per gli Operatori dell'Area del Comparto coinvolti in Progetti di specifico interesse per la Direzione.

	2010	2013
FONDO ART. 8 CCNL 31/07/2009 PRODUTTIVITA'	4.717.169,39	4.828.648,29
FONDO ART. 7 CCNL 31/07/2009 DISAGIO	4.541.401	4.136.110,98
TOTALE FONDI	9.258.570,39	8.964.759,27

III. 3 Modulo 3: SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEL FONDO “ **DELLA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA ED INIDUALE – ANNO 2014**” PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA E IL CONFRONTO CON IL CORRISPONDENTE FONDO CERTIFICATO DELL'ANNO 2013

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

RISORSE	ANNO 2013	ANNO 2014	NOTE DIFFERENZE
III.1.1 SEZIONE 1: Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	4.793.502,84	4.793.502,84	
III. 1.3 SEZIONE 3: DECURTAZIONI	125.479,94 Delibera 171/2012 Delibera 94/2013 Delibera 111/2013	188.521,10 Delibera 171/2012 Delibera 94/2013 Delibera 111/2013 Delibera 135/2014 Delibera 136/2014 Delibera 137/2014	(1)
III. 1.2 SEZIONE 2: RISORSE VARIABILI	1.408.818,55	2.188.762,43	(2)
III. 1.4 TOTALE DEL FONDO per la contrattazione	6.076.841,45	6.793.744,17	

Note (1) La somma di €. 188.521,10 rappresenta le decurtazioni del rateo e annualizzazione dei cessati anno 2013;

(2) economie sui Fondi 2013 trasferite al Fondo della Produttività 2014: €. 1.965.095,88

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

RISORSE	ANNO 2013	ANNO 2013
2.1 Destinazioni non disponibili alla contrattazione già regolate in contratti precedenti	-----	-----
2.2. Destinazioni regolate al Contratto Integrativo	6.076.841	6.793.744
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	6.076.841	6.793.744

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 2012. 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

AREA DEL COMPARTO

III. 1 Modulo 1: LA COSTITUZIONE DEL FONDO 2013 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. 137 del 09.05.2014 la costituzione del FONDO 2014 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
- art. 9, co 2 bis, D.L. 78/2010 convertito con Legge 122/2010 rateo azioni di riorganizzazione anno 2013 (delibera n. 135 del 9/05/2014)	€.	46.881,62
- art. 9, co 2 bis, D.L. 78/2010 convertito con Legge 122/2010 annualizzazione azioni di riorganizzazione Anno 2013 (delibera n. 137 del 9/05/2014)	€.	58.408,40

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)	€.	405.290,02	
	TOTALE	€.	4.136.110,98
C) RISORSE VARIABILI (SEZ. III 1.2)	€.	-----	
	TOTALE	€.	4.136.110,98

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 2014.

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 2014 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 € 548.761,24

Indennità di Pronta Disponibilità, Rx , TBC e Turni € 2.893.342,31

Indennità di Polizia Giudiziaria € 46.500

Indennità Ser.T. € 34.526,59

Indennità Assistenza Domiciliare € 121.536,58

Per un totale di € 3.644.666,72

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 2014 in €. 491.444 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	€ 3.644.667
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	€ 491.444
h) 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	€ 4.136.111

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 € 491.444 potranno essere utilizzate a copertura di maggiori costi rispetto il Fondo della Retribuzione di Risultato 2014 ovvero essere trasferiti per incrementare il Fondo Retribuzione di Risultato anno 2015.

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 2014**” PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA E IL CONFRONTO CON IL CORRISPONDENTE FONDO CERTIFICATO DELL'ANNO 2013

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

RISORSE	ANNO 2013	ANNO 2014	NOTE DIFFERENZE
III.1.1 SEZIONE 1: Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	4.541.401	4.541.401	
III. 1.3 SEZIONE 3: DECURTAZIONI	300.000	405.290	
III. 1.2 SEZIONE 2: RISORSE VARIABILI			
III. 1.4 TOTALE DEL FONDO per la contrattazione	4.241.401	4.136.111	

III.3 B) MODULO 2 “DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE”

RISORSE	ANNO 2013	ANNO 2014
2.1 Destinazioni non disponibili alla contrattazione già regolate in contratti precedenti	-----	3.644.667
2.2. Destinazioni regolate al Contratto Integrativo	4.241.401	
2.3. Destinazioni ancora da regolare		491.444
2.4. SINTESI della definizione delle poste di destinazione del FONDO per la contrattazione della Produttività Collettiva ed Individuale	4.241.401	4.136.111

- Le economie di gestione del FONDO 2013 (€522.919) sono state portate ad incremento “RISORSE VARIABILI) del FONDO della “Produttività Collettiva ed Individuale” 2014.
- Il FONDO 2014 presenta economie presunte di gestione del Fondo di €. 491.444 che in sede di accordo 2014 sono già state destinate a rimpinguare il Fondo “Produttività Collettiva ed Individuale” anno 2014.

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 2012. 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 AREA COMPARTO

III. 1 Modulo 1: LA COSTITUZIONE DEL FONDO 2014 PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA “ FASCE RETRIBUTIVE – POSIZIONI ORGANIZZATIVE – ANNO 2014”

L'Azienda ha formalizzato con delibera n. 137 del 09/05/2014 la costituzione del FONDO 2014 per la contrattazione decentrata integrativa della “PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE” 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	€.	8.889.811,00
B) <u>Incrementi esplicitamente quantificati</u>		
<u>in sede di di CC.NN.LL.</u>		
- art. 9, co 2 CCNL 31.07.200	€.	202.432,00
C) <u>Altri incrementi con carattere di certezza</u>		
<u>e stabilità:</u>		
- RIA consolidato cessati anni 2008/2009	€.	65.328,00
- importo annualizzato indennità Prof.Inf. Anni 2008/2009 e rateo 2010 (dichiarazione congiunta n. 2 CCNL 10.04.2008 Art. 40 CCNL 7.4.99 – confermato)	€.	151.718,66

III. 1.2 SEZIONE II: RISORSE VARIABILI

III. 1.3 SEZIONE III: DECURTAZIONI DEL FONDO

A) art. 9, co 2 bis, D.L. 78/2010 convertito con Legge 122/2010 annualizzazione decurtazioni anno 2011 (delibera n. 171/2012)	€.	14.652,57
B) art. 9, co 2 bis, D.L. 78/2010 convertito con Legge 122/2010 decurtazioni cessati e inc. soppressi Rateo anno 2012 (delibera n. 94/2013)	€.	15.406,28

C) art. 9, co 2 bis, D.L. 78/2010 convertito con Legge 122/2010 annualizzazione decurtazioni e inc. soppressi anno 2012 (delibera n. 111/2013)	€.	51.004,83
D) art. 9, co 2 bis, D.L. 78/2010 convertito con Legge 122/2010 rateo azioni di riorganizzazione anno 2013 (delibera n. 135 del 9/05/2014)	€.	13.562,70
F) art. 9, co 2 bis, D.L. 78/2010 convertito con Legge 122/2010 rateo decurtazioni per cessazioni 2013 (delibera n. 136 del 9/05/2014)	€.	62.620,78
H) art. 9, co 2 bis, D.L. 78/2010 convertito con Legge 122/2010 annualizzazione 2013 delle cessazioni 2013 (delibera n. 137 del 9/05/2014)	€.	51.225,80

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)	€.	9.309.289,66	
B) TOTALE DECURTAZIONI (SEZ. III 1.3) provvisorio	€.	208.472,96	
	TOTALE	€.	9.100.816,70
C) RISORSE VARIABILI (SEZ. III 1.2)	€.	-----	
	TOTALE	€.	9.100.816,70

Totale "Fondo per il Finanziamento delle Fasce Retributive, delle Posizioni Organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica" sottoposto a CERTIFICAZIONE per la contrattazione decentrata integrativa ANNO 2014.

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

Nulla da esporre

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

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

Il costo teoricamente stimato del personale in servizio nel 2014 relativo alle voci non regolate dal Contratto Integrativo "Fasce retributive, Posizioni Organizzative, valore Comune delle Ex Indennità di Qualificazione Professionale e Indennità Professionale Specifica" è di seguito evidenziato:

CCNL 7/04/1999 art. 30, co 1 lett. b) : Fasce Retributive	€ 4.814.292
CCNL 7/04/1999 art. 20 e 21: Posizioni Organizzative	€ 432.347
CCNL 5/06/2006 art. 7: Indennità Professionale Specifica	€ 581.843
CCNL 7/04/1999 art. 5 co 2 e CCNL 20.09.2001 art. 8 e 10	
Coordinamenti Parte Fissa e Variabile	€ 211.869
CCNL 01.05.1995 art. 45 Indennità qualificazione prof.le	€ 1.726.097

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

Nulla da esporre

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

La disponibilità finanziaria stimata per l'anno 2014 è di € 1.334.369,70 che verrà successivamente regolata in ordine alla sua destinazione.

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

i) Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo, determinato dal totale della sezione III.2.1	€ 7.766.448
j) Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo, determinato dal totale della sezione III.2.2	
k) Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare, come esposte nella sezione III.2.3	€ 1.334.369,70
l) 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).	€ 9.100.817,70

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

Nulla da esporre

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

Si attesta che le voci riferite al contratto integrativo in argomento aventi natura certa e continuativa di €. 7.766.448 trovano integrale copertura con le risorse del Fondo Fisse aventi carattere di certezza e di stabilità così come indicato nella sezione III.1.1; si attesta inoltre che le progressioni economiche orizzontali attribuite al 31.12.2010 sono state riconosciute agli aventi diritto secondo il principio di selettività legato a modalità di valutazione stabilite in base al confronto sindacale.

III. 3 Modulo 3: SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEL FONDO “ DELLE FASCE RETRIBUTIVE, DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE, DEL VALORE COMUNE DELLE EX INDENNITA’ DI QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE E INDENNITA’ PROFESSIONALE SPECIFICA – ANNO 2014” PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA E IL CONFRONTO CON IL CORRISPONDENTE FONDO CERTIFICATO DELL’ANNO 2013.

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

RISORSE	ANNO 2013	ANNO 2014	NOTE DIFFERENZE
III.1.1 SEZIONE 1: Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	9.309.289,66	9.228.225,98	
III. 1.3 SEZIONE 3: DECURTAZIONI	- 30.058,85 Delibera n. 171/2012 Delibera n. 94/2013 - 81.063,68 Delibera n. 171/2012 Delibera n. 94/2013 Delibera n. 111/2013	- 127.409,28 Delibera n. 135/2014 Delibera n. 94/2013 Delibera n. 111/2013	
III. 1.2 SEZIONE 2: RISORSE VARIABILI			
III. 1.4 TOTALE DEL FONDO per la contrattazione	9.279.230,81	9.100.816,70	(1)

Note (1) il Fondo 2014 porta in detrazione il valore annualizzato dei cessati 2013

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

RISORSE	ANNO 2013	ANNO 2013
2.1 Destinazioni non disponibili alla contrattazione già regolate in contratti precedenti		7.766.448
2.2. Destinazioni regolate al Contratto Integrativo	9.228.225,98	
2.3. Destinazioni ancora da regolare		1.334.369,70
2.4. SINTESI della definizione delle poste di destinazione del FONDO per la contrattazione della Produttività Collettiva ed Individuale	9.228.225,98	9.100.816,70

- Le economie di gestione del FONDO 2013 (€ 1.316244) sono state portate ad incremento "RISORSE VARIABILI) del FONDO della "Produttività Collettiva ed Individuale" 2014.
- Il FONDO 2014 presenta economie presunte di gestione del Fondo di € 1.334.369,70 che in sede di accordo 2014 sono già state destinate a rimpinguare il Fondo "Produttività Collettiva ed Individuale" anno 2015.

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

III.4.1 - Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica 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 "fonti" 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 2012. 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 o dal conseguente piano dei conti

25/06/2014

Luigi Martelli