

**Modulo 1 - Scheda 1.1**

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

<b>Data di sottoscrizione</b>		
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		DAL 01/01/2015 AL 31/12/2015
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Amministrativo e Direttore Dipartimento Amm.ne del Personale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, FSI, FIALS, NURSING UP e RSU Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): FP CGIL, CISL FP, FIALS e RSU
<b>Soggetti destinatari</b>		<i>Personale dipendente dell'Area del Comparto (Personale classificato dalla categoria A fino alla categoria D – DS)</i>
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		1) <i>Retribuzione 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>
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>  <b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno <i>in data</i>  Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: .....
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009  <i>Vedi osservazioni in calce. L'Azienda ha predisposto e assegnato il Piano degli obiettivi per l'anno 2015 il cui raggiungimento, previa verifica dell'Organismo Aziendale di Supporto al Nucleo di Valutazione, permette l'erogazione di una quota di incentivazione mentre altre quote sono correlate a Progetti Finalizzati relativi alla produttività individuale.</i>
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?  <i>L'intero articolo è stato abrogato per effetto dell'introduzione dell'art. 53 comma 1 lett. i) del D.Lgs n. 33/2013. Il programma triennale della trasparenza è stato pertanto secondo i criteri stabiliti dalla nuova normativa.</i>  <i>Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione 2013-2016 con allegato Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2014-2016 è stato approvato con <a href="#">delibera n. 16 del 29/01/2014</a></i>  <i>il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2014-2016 è stato pubblicato nel sito aziendale dedicato all'Amministrazione Trasparente all'indirizzo</i> <a href="http://intranet.ausl.fe.it/azienda/organizzazione/amministrazione-trasparente/copy_of_PTI_nuovaversione.pdf">http://intranet.ausl.fe.it/azienda/organizzazione/amministrazione-trasparente/copy_of_PTI_nuovaversione.pdf</a>

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

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

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

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

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

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

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

**Eventuali osservazioni:**

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

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

## 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 - DS) per il periodo dal 1/01/2015 al 31/12/2015. L'accordo proposto alla certificazione rappresenta una prosecuzione del sistema di riconoscimento della Produttività Collettiva e Individuale definito in Azienda e ricomponne 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 18.06.2014.

##### • Art. 2 Quadro normativo e negoziale di riferimento

#### **Riferimenti contrattuali:**

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

Art. 8 CCNL del 31.7.2009, art. 9 del CCNL del 10.4.2008, art. 30 del CCNL del 19.4.2004, art. 4 del CCNL del 5.6.2006 ad oggetto "Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali" nonché l'art 46 del CCNL del 1.9.1995 ad oggetto "Disciplina del trattamento accessorio legato alla produttività"

#### **Riferimenti di legge e disposizioni operative:**

L.R. del 23.12.2004, n. 29 e s.m.i. ad oggetto "Norme generali sull'organizzazione ed il funzionamento del Servizio Sanitario Regionale" e CC.CC.NN.LL. vigenti nei comparti della sanità., che riconoscono alla Regione un ruolo di indirizzo e coordinamento nei confronti delle Aziende Sanitarie in una serie di materie, ivi compresa l'interpretazione e applicazione di istituti normativi e contrattuali relativamente al personale sanitario;

Comma 456, dell'articolo 1, della legge n. 147/2013 (legge di stabilità 2014) che ha modificato l'articolo 9, comma 2-bis, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 e successive modificazioni, introducendo innovazioni in ordine alla determinazione dei fondi destinati alla contrattazione integrativa

Il predetto comma 456, dell'articolo 1, che ha previsto che nell'articolo 9, comma 2-bis, del decreto-legge 78/2010, le parole "e sino al 31 dicembre 2013" vengano sostituite dalle seguenti "e sino al 31 dicembre 2014" e ha inoltre introdotto nella parte finale del testo dell'articolo 9, comma 2-bis, il seguente periodo "A decorrere dal 1 gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo". Per effetto di tali modifiche è stata prorogata, fino al 31 dicembre 2014, l'operatività del primo periodo dell'articolo 9, comma 2-bis, del citato decreto-legge 78/2010, e sono stati resi strutturali, a decorrere dall'anno 2015, i conseguenti risparmi di spesa;

Circolare n. 20 dell' 8/05/2015 del Ministero dell'Economia e delle Finanze con la quale sono state fornite le istruzioni applicative circa la decurtazione permanente da applicare, a partire dal 2015, ai fondi della contrattazione integrativa, in misura corrispondente ai risparmi realizzati ai sensi dell'articolo 9, comma 2-bis, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 convertito con modificazioni, in legge 30 luglio 2010, n. 122 come modificato dall'art. 1, comma 456 della legge n. 147/2013;

La predetta Circolare n. 20 stabilisce che la decurtazione permanente prevista dall'art. 1, comma 4, 5 e 6 della Legge n. 147 del 2013, sia di importo non inferiore a quello generato secondo le indicazioni fornite

dalle Circolari n. 12/2011, n. 25/2012 e n. 15/2014 della Ragioneria Generale dello Stato – Ministero dell'Economie e Finanze;

La Circolare 12/2011 con la quale sono state fornite le seguenti indicazioni operative: *“per quanto concerne la riduzione del fondo in proporzione al personale in servizio si ritiene che la stessa possa essere operata, per ciascuno degli anni 2011-2012-2013, sulla base del confronto tra il valore medio dei presenti nell'anno di riferimento rispetto al valore medio relativo all'anno 2010, intendendosi per valore medio la semisomma (o media aritmetica) dei presenti, rispettivamente, al 1° gennaio e al 31 dicembre di ciascun anno. La variazione percentuale tra le due consistenze medie di personale determinerà la misura della variazione da operarsi sul fondo.”*;

Nota della Regione Emilia Romagna prot. 836602 del 19/11/2015 che ha dato istruzioni ai Direttori della Aziende Sanitarie dell'Emilia Romagna di prendere quale base di riduzione permanente relativa ai Fondi di salario accessorio, ai fini della costituzione dei Fondi stessi per l'anno 2015, quelle risultanti dall'applicazione delle indicazioni contenute nella Circolare n. 20/2015 del MEF.

### **Riferimenti contrattazione integrativa aziendale:**

Accordi Decentrati per l'Area del Comparto per l'applicazione dell'istituto contrattuale della produttività Collettiva e Individuale:

- Accordo Sindacale Interaziendale (AUSL FE - AOSP FE) del 3.11.2011 per l'APPLICAZIONE degli ISTITUTI CONTRATTUALI ("Progressione Economica" e "Produttività Collettiva e Individuali");
- Accordo Sindacale Interaziendale (AUSL FE - AOSP FE) del 18.12.2009 su "EQUIPARAZIONE APPLICAZIONE ISTITUTI CONTRATTUALI (Produttività Collettiva e Progressioni Economiche Orizzontali)";
- Accordo Sindacale Aziendale ANNO 2009 del 27.4.2009, sui criteri per la ripartizione dei Fondi contrattuali e sulla loro spendibilità: "FONDO PRODUTTIVITA' COLLETTIVA per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali (Art. 9 CCNL 10/4/2008)" e "FONDO per il finanziamento delle FASCE RETRIBUTIVE, delle POSIZIONI ORGANIZZATIVE.... (Art. 10 CCNL 10/4/2008)" (parzialmente modificato con Accordo del 26/07/2012);
- Accordo Sindacale Aziendale ANNO 2008 del 27.4.2009, sui criteri per la ripartizione dei Fondi contrattuali e sulla loro spendibilità: "FONDO PRODUTTIVITA' COLLETTIVA per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali (Art. 9 CCNL 10/4/2008)" e "FONDO per il finanziamento delle FASCE RETRIBUTIVE, delle POSIZIONI ORGANIZZATIVE.... (Art. 10 CCNL 10/4/2008)";
- Accordo Sindacale Aziendale Transitorio per gli ANNI 2007/2008 del 23.3.2007, sui criteri per la ripartizione dei Fondi contrattuali e sulla loro spendibilità: "FONDO PRODUTTIVITA' COLLETTIVA per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali (Art. 30 CCNL 19/4/01 e Art. 4 CCNL 5/6/06)" e "FONDO per il finanziamento delle FASCE RETRIBUTIVE, delle POSIZIONI ORGANIZZATIVE....Art. 1 CCNL 19/4/01 e Art. 5 CCNL 5/6/06)". (Integrato con Accordo del 26.7.2012)
- Accordo Aziendale del 10.3.2006 di PROROGA IN VIA PROVVISORIA PER L'ANNO 2006 della "PRODUTTIVITA' Collettiva e Individuale" – Personale Dipendente Area Comparto – Art. 30 – C.C.N.L. 19/4/2004;
- Accordo Aziendale sulla "PRODUTTIVITA' Collettiva e Individuale – Anni 2004/2005" – del 2.2.2005 - Personale Dipendente Area Comparto – Art. 30 – C.C.N.L. 19/4/2004;
- Produttività Collettiva e Individuale (Accordo di massima triennio 2003/2005 e Accordo anno 2003) del 8.7.2003 (modificato da successivo Accordo del 2.2.2005);
- Accordo Sindacale Aziendale del 26.7.2012 "INTEGRAZIONE all'Accordo Sindacale del 23.3.2007 limitatamente alla clausola relativa al DISAGIO DERIVANTE DAL TRASFERIMENTO del dipendente dalla Originaria SEDE DI LAVORO";
- Accordo Sindacale Aziendale del 26.7.2012 sulla Distribuzione delle quote del Fondo della Produttività Collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali - (Modifica all'Accordo del 27/04/2009 - limitatamente al "PERSONALE RIQUALIFICATO A SEGUITO DI PROGRESSIONE VERTICALE INTERNA");
- Accordo Sindacale Aziendale del 20.12.2012 "Accordo decentrato per la definizione della produttività collettiva e individuale anno -2012";
- Accordo Sindacale Aziendale del 23.12.2013 "Accordo decentrato per la definizione della produttività collettiva e individuale anno -2013";
- Accordo Sindacale Aziendale del 17/07/2014 "Accordo decentrato per la definizione della produttività collettiva e individuale anno -2014";

## **Provvedimenti deliberativi regionali, aziendali e piano di budget:**

Provvedimento deliberativo n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_ ad oggetto: "Determinazione dei Fondi di finanziamento dei trattamenti economici accessori per l'anno 2015 di tutte le aree contrattuali".

### • *Art. 3 Fondo Finanziamento*

In applicazione della normativa contrattuale nazionale e regionale in materia, nonché delle indicazioni fornite dal Ministero dell'Economie e Finanze il Fondo per il finanziamento della retribuzione relativa alla Produttività Collettiva ed Individuale è di seguito determinato:

Fondo consolidato al 31/12/2009	2.962.572,84
incrementi	
1% M.S. 2001 (art. 9 comma 2 CCNL 10/04/2008 - art. 30 co 3 lett. c)	578.410,00
risorse regionali: 1,6% M.S. 2001 8 (art. 30 co 4)	925.456,00
RIA 2015 (ratei dei cessati detratta ria assunti) rateo dei cessati	32.213,43
trasferimento quota parte del Fondo Disagio	300.000,00
<b>TOTALE BASE CALCOLO PER RIDUZIONE 11,01%</b>	<b>4.766.438,84</b>
decurtazione calo personale 11,01% su €. 4.766.438,84	-524.784,92
quota introiti ALP (art. 9, co 2 CCNL 10/04/2008 - art. 30 co 3 lett. b)	107.471,95
<b>FONDO 2015</b>	<b>4.381.339,30</b>

Sulla base dei conteggi agli atti del competente Dipartimento Interaziendale Amministrazione del Personale, risultano residui non spesi dei Fondi di Finanziamento dell'Anno 2014, determinati in complessivi € **1.972.850**, le parti confermano l'intenzione comune di destinare al Fondo della Produttività Collettiva ed Individuale dell'anno successivo (2015) quanto definitivamente non utilizzato nei Fondi Produttività, Condizioni di Lavoro e Fasce dell'anno precedente a supporto degli obiettivi e delle progettualità impostate anche nel medio termine. Le parti hanno concordato inoltre, che le quote che risultano a consuntivo non spese del corrente anno 2015 sui Fondi Produttività, Condizioni di Lavoro e Fasce sono destinate ad integrare la disponibilità del Fondo della Produttività Collettiva ed Individuale anno 2015.

Le parti hanno preso atto che a seguito della quantificazione per l'anno 2015 delle quote relative alla Retribuzione Individuale di Anzianità, limitatamente alla pro rata riferita ai cessati 2015, nonché alle quote di proventi da libera professione confluiti sul Fondo della Produttività Collettiva ed Individuale, lo stesso risulta così rideterminato: **€. 4.381.339,30;**

Pertanto, a norma delle vigenti disposizioni e di quanto sopra descritto, i residui non spesi possono essere portati ad incremento del corrispondente Fondo iniziale 2015. Pertanto il **Fondo spendibile per l'anno 2015** risulta essere determinato in via provvisoria in **€. 6.354.189,30**

Le parti hanno infatti concordato, così come risulta dalla specifica dichiarazione congiunta, che l'utilizzo dei resti provenienti da tutti e tre i Fondi, contabilizzati al 1/01/2015, così come quelli che risultano consolidati nell'anno 2015, deve essere previsto nell'ambito di un programmazione di progetti speciali (per il biennio 2016 – 2017), individuabili anno per anno conformemente alle necessità aziendali ed impegnato con la graduale liquidazione di compensi incentivanti di produttività individuale dell'anno 2015

Nell'ipotesi in cui venga rinnovato il Contratto Collettivo Nazionale si procederà alla rideterminazione del Fondo per l'anno 2015 e, qualora ne ricorreranno i presupposti, si provvederà altresì ad applicare le disposizioni previste dall'art. 9 quinquies del D.L. 78/2015 convertito con Legge n. 125/2015.

- *Art. 4 obiettivi per l'anno 2015*

## **LIVELLO REGIONALE E AZIENDALE DI DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI PER L'ANNO 2015**

Le linee di Budget sono state redatte tenendo in considerazione le "Linea Guida Regionale al Regolamento di Budget" di recente emanazione e recepito dall'Azienda con Delibera N. 310 del 27/11/2014 ad oggetto: Individuazione procedure amministrative contabili in applicazione del percorso attuativo della certificabilità ai sensi del d.m. 1 marzo 2013. regolamento di budget."

Il documento aziendale di budget, (pubblicato anche sul sito aziendale all'indirizzo <http://intranet.ausl.fe.it/azienda/staff-direzionali/servizi-di-staff/programmazione-controllo-di-gestione-comunicazione/budget/contrattazione-budget-2015/bozza-linee-di-budget-2015/view>) vuole rappresentare uno strumento di economia programmata, finalizzato alla riorganizzazione, in una logica di sistema provinciale ferrarese che si pone come obiettivo la creazione di un assetto organizzativo, produttivo ed erogativo in grado di allinearsi al costo pro-capite medio regionale, erogare servizi di qualità, un assetto sostenibile e, al contempo, rispettoso delle peculiarità della demografia, dell'epidemiologia e dell'assetto socio-economico dei cittadini ferraresi, valorizzando i centri produttivi del territorio, secondo una rete reale che pratichi il modello di punto centrale ad alta complessità (Hub) ed i punti di prossimità, in grado di erogare al meglio l'assistenza ospedaliera e territoriale.

Gli obiettivi strategici contenuti nelle Linee di Budget Aziendali sono riferiti ad azioni di coordinamento dei percorsi ospedale-territorio, alla configurazione di una nuova modalità di accesso alla erogazione dell'assistenza territoriale attraverso Case della Salute, Ospedali di Comunità; una politica del farmaco e un governo reale della spesa farmaceutica che presenta ancora significativi valori di spesa convenzionata e territoriale; un rapporto ridefinito con i MMG, i Pediatri di libera scelta, specialisti convenzionati e guardie mediche, che sia in grado di realizzare un allineamento ai valori erogativi medi regionali; prioritario è il miglioramento dei tempi d'attesa attraverso il consolidamento e lo sviluppo di un patto di fornitura tra le due Aziende, coinvolgendo anche il Privato Accreditato; azioni incisive sulla garanzia dell'ampliamento dell'accesso, sull'efficientamento provinciale del sistema erogativo ed amministrativo a supporto del percorso tracciabile prenotazione, prime visite e controlli. Sviluppo di percorsi di presa in carico integrata socio sanitaria delle fragilità vecchie e nuove sia con risorse sanitarie, del FRNA e del FNA, allineamento al costo pro-capite medio regionale e prosecuzione nelle azioni di razionalizzazione del patrimonio edilizio-tecnologico oltre che dei processi di integrazione dei servizi amministrativi, supporto e logistici nelle Aziende. Sempre nello stesso documento sono trattati i principi in materia di rispetto dei criteri di integrità e trasparenza.

La programmazione 2015 tiene in considerazione oltre che indicazioni di livello nazionale e regionale, degli obiettivi di mandato, assegnati all'Azienda Usl di Ferrara con DGR N. 168/2015, dei contenuti del Piano strategico di riorganizzazione, qualificazione e sostenibilità della sanità ferrarese per il quadriennio 2013-2016, elaborato congiuntamente dalle due Aziende Sanitarie della provincia, approvato in Conferenza Sociale e Sanitaria Territoriale in data 26/06/2013 e Deliberato dall'Azienda USL di Ferrara con atto n. 180 del 5/8/2013, in un'ottica di continuità nell'integrazione tra le due Aziende. Si colloca all'interno della programmazione 2015-2017 inserita nella Bozza di Piano della Performance 2015-2017 inviata puntualmente in Regione entro Marzo e pubblicata sul sito dell'Azienda Usl di Ferrara al seguente link: <http://intranet.ausl.fe.it/azienda/organizzazione/amministrazione-trasparente/piano-della-performance-1/piano-della-performance>

Il documento delle Linee di Budget Aziendale è stato redatto, ispirandosi agli elementi che attualmente caratterizzano il contesto nazionale e regionale in cui opera l'Azienda: in primo luogo la domanda ed i bisogni sanitari che, nel tempo, hanno subito profonde trasformazioni, il progressivo e continuo cambiamento della struttura demografica - da una parte l'invecchiamento della popolazione autoctona, che cresce sempre meno della media regionale, dall'altro la crescente quota di popolazione straniera, il conseguente emergere di un quadro epidemiologico che registra il prevalere di patologie croniche o stabilizzate e il diffuso ricorso a cure giber esterne alle famiglie. In tale contesto sociale emerge un distinguo più netto nella società secondo livelli culturali e condizioni socio-economiche, con conseguenze sugli stili di vita e sulle concezioni della salute.

Fondamentale garantire la sicurezza dei pazienti e degli operatori, l'appropriatezza delle prestazioni sanitarie, e ripensare all'ospedale in rapporto alla complessità dei bisogni assistenziali dei pazienti.

In continuità con le attività avviate nel 2014, si punta anche nel 2015 al contenimento delle spese amministrative e dei servizi no-core, alle spese di funzionamento e delle strutture tecnico-amministrative, in sinergia con l'Azienda Ospedaliera ed a promuovere processi di ottimizzazione nell'uso delle risorse, ormai scarse per tutti gli attori del sistema.

Punti prioritari del presente documento sono:

- riduzione dei tempi d'attesa
- adeguamento ai valori medi regionali sul consumo di farmaci, sulla spesa farmaceutica pro-capite
- adeguamento ai valori regionali nella appropriatezza prescrittiva farmaceutica e specialistica

In sede di negoziazione del Budget 2015 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 e di Unità Operativa specifici obiettivi di risultato per l'anno 2015

## **1. Obiettivi di salute e di promozione della qualità assistenziale**

- 1.1 Riordino dell'assistenza ospedaliera
- 1.2 Consolidamento delle cure primarie, sviluppo case della salute, integrazione ospedale-territorio
- 1.3 Facilitazione all'accesso alle prestazioni di specialistica ambulatoriale e di ricovero
- 1.4 Consolidamento della presa in carico e dei percorsi di continuità assistenziale
- 1.5 Attività di prevenzione e promozione della salute
- 1.6 Governo della domanda ed appropriatezza degli interventi in ambito ospedaliero, specialistico e farmaceutico
- 1.7 Qualità, sicurezza e gestione del rischio clinico
- 1.8 Integrazione sociosanitaria

## **2 Obiettivi di sostenibilità e governo dei servizi**

- 2.1 Rispetto dell'equilibrio economico-finanziario ed azioni di razionalizzazione e contenimento della spesa
- 2.2 Sviluppo dei processi di integrazione dei servizi di amministrazione, supporto e logistici nelle Aziende
- 2.3 Sviluppo dell'infrastruttura ICT a supporto della semplificazione ed al miglioramento dell'accessibilità ai servizi
- 2.4 Razionalizzazione nella gestione del patrimonio edilizio-tecnologico e governo degli investimenti
- 2.5 Governo delle risorse umane
- 2.6 Adempimenti nei flussi informativi
- 2.7 Valorizzazione del capitale umano

Nella loro declinazione gli obiettivi assegnati dalla Regione, seguono le Dimensioni della Performance articolate in Aree di performance ispirandosi alle indicazioni contenute nella Delibera N. 1/2014 dell'OIV Regionale.

### **LIVELLO AZIENDALE – PROVINCIALE (AUSL/AOSP)**

I principi che definiscono la vision aziendale sono riferiti a:

- **SICUREZZA:** messa in sicurezza dei pazienti e degli operatori costituisce il cardine attorno al quale la Direzione sviluppa le strategie per il prossimo triennio
- **COMPLETEZZA** dei percorsi diagnostico-terapeutici a garanzia della sicurezza, della centralità del paziente e della sua vera presa in carico nel servizio sanitario pubblico
- **SOSTENIBILITA'** nelle sue diverse accezioni: politica, a salvaguardia del sistema sanitario pubblico, in questo periodo storico di "inusitata durezza"; professionale, ovvero giustificato ed accettabile, ed infine economica, a garanzia della realizzabilità e fattibilità dei progetti.

Il quadro delle azioni per il 2015, trova il suo principale riferimento:

- negli obiettivi definiti dal livello regionale,
- nel proseguimento ed eventualmente nella conclusione degli obiettivi già avviati nel 2014 in particolare per quelli già previsti nel "Piano di sostenibilità provinciale 2013-2016".

Le azioni a livello aziendale, vengono di seguito collegate ai rispettivi obiettivi regionali, ove sono previste specifiche azioni di intervento, ritenendo per le altre azioni, un proseguimento delle attività specifiche per ciascuna struttura. Alcune azioni aziendali possono fare riferimento ad entrambe le Aree all'interno della Dimensione della Performance.

DIMENSIONE	AREE	IMPEGNI STRATEGICI	AZIONI AZIENDALI (AUSL/AOSP)
Performance della Produzione	Area dell'efficienza dei processi	Riordino dell'assistenza ospedaliera	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestione unificata dell'Assistenza ospedaliera .</li> <li>Completamento progetto Laboratorio Unico Provinciale mediante attivazione POCT presso gli ospedali del Delta e Cento.</li> <li>Proseguimento del processo di trasformazione degli Ospedali per intensità di cura e consolidamento dell'organizzazione delle Piastre chirurgiche, riorganizzazione dell'assistenza intensiva, dell'area medica-cardiologica.</li> <li>Proseguimento del progetto di riduzione e modifica assetto delle guardie ospedaliere.</li> <li>Implementazione Programma interaziendale di riabilitazione, con la finalità di rendere omogenei ed equi gli accessi alle prestazioni di riabilitazione.</li> <li>Implementazione Programma interaziendale di chirurgia generale e specialistica ridefinendo in modo appropriato le attività secondo il piano di riordino regionale presso i singoli stabilimenti, in una logica di reale integrazione nell'attuazione del modello Hub &amp; Spoke.</li> <li>Continuare il percorso di innovazione organizzativa, tecnologica e strutturale (RNM Argenta, Delta) in base al Piano investimenti</li> <li>Consolidamento percorso di centralizzazione anche in accordo con Area Vasta</li> <li>Attuazione Piano operativo provinciale di assistenza oncologica</li> <li>Riduzione punti nascita: Attuazione del Piano, sugli stabilimenti provinciali</li> <li>Funzione urologica.</li> <li>Funzione di riabilitazione, con la finalità di rendere omogenei ed equi gli accessi alle prestazioni di riabilitazione.</li> <li>Funzione di chirurgia specialistica Funzione radiologica</li> <li>Piena attivazione delle reti cliniche tra le due Aziende</li> </ul>
		Consolidamento delle cure primarie, sviluppo case della salute, integrazione ospedaliera	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sviluppo e consolidamento delle Case della Salute</li> <li>Consolidamento Os.Co. Copparo e Comacchio, progettazione Hospice alla Casa Salute di Copparo. Avvio progetto Os.Co di Bondeno</li> <li>Sviluppo ulteriore dei PDTA in un'ottica interaziendale</li> <li>Ulteriore sviluppo dei PDTA con particolare riferimento alla B.P.C.O. e allo scompenso cardiaco, ICTUS e frattura del femore</li> <li>Definizione di nuovi progetti assistenziali integrati (mmg-specialisti) in linea con i PDTA aziendali</li> <li>Ipotesi di una rimodulazione dell'offerta sanitaria a Mesola</li> <li>Progetto Hospice alla Casa Salute Terre e Fiumi di Copparo o strutture simili</li> <li>Azioni di sviluppo e riorganizzazione dell'assistenza domiciliare</li> <li>Riorganizzazione dei servizi sanitari territoriali DAISM DP, DSP e Dipartimento delle cure primarie</li> <li>Trasferimento a Cona dell'U.O.C. di Riabilitazione e Neuroriabilitazione in un'ottica di rivisitazione di tutta la Riabilitazione provinciale</li> <li>Sperimentazione di consulenza diretta in tele-cardiologia tra Medicina di Gruppo e U.O. di Cardiologia nel Distretto S/E</li> <li>Budget di Piani Diagnostico terapeutici e/o reti cliniche per l'integrazione Ospedale –Territorio</li> <li>Sviluppare procedure di accesso alle cure appropriate</li> </ul>
		Facilitazione all'accesso alle prestazioni di specialistica ambulatoriale e di ricovero	<ul style="list-style-type: none"> <li>Costituzione di una Commissione Interaziendale ed Interprofessionale per l'appropriatezza prescrittiva diagnostica e farmaceutica con la partecipazione dell'ordine dei medici</li> <li>Sviluppo del piano di accesso straordinario delle prestazioni specialistiche</li> <li>Ulteriore miglioramento tempi d'attesa</li> </ul>
		Governo della domanda ed appropriatezza degli interventi in amb. osp., spec. e farmaceutico	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ipotesi di Centro per la procreazione medica assistita provinciale</li> <li>Azioni di governo della spesa farmaceutica</li> <li>Costituzione di una Commissione Interaziendale ed Interprofessionale per l'appropriatezza prescrittiva diagnostica e farmaceutica con la partecipazione dell'ordine dei medici</li> <li>Attivare anche con il contributo degli ordini professionali e dei Comitati Consultivi Misti momenti di informazione e di incontro con la popolazione</li> </ul>
		Integrazione sociosanitaria	<ul style="list-style-type: none"> <li>Continuità e ulteriore sviluppo delle azioni</li> </ul>
	Area della produttività delle risorse	Riordino dell'assistenza ospedaliera	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestione unificata dell'Assistenza ospedaliera .</li> <li>Completamento progetto Laboratorio Unico Provinciale mediante attivazione POCT presso gli ospedali del Delta e Cento.</li> <li>Proseguimento del processo di trasformazione degli Ospedali per intensità di cura e consolidamento dell'organizzazione delle Piastre chirurgiche, riorganizzazione dell'assistenza intensiva, dell'area medica-cardiologica.</li> <li>Proseguimento del progetto di riduzione e modifica assetto delle guardie ospedaliere.</li> <li>Implementazione Programma interaziendale di riabilitazione, con la finalità di rendere omogenei ed equi gli accessi alle prestazioni di riabilitazione.</li> <li>Implementazione Programma interaziendale di chirurgia generale e specialistica ridefinendo in modo appropriato le attività secondo il piano di riordino regionale presso i singoli stabilimenti, in una logica di reale integrazione nell'attuazione del modello Hub &amp; Spoke.</li> <li>Continuare il percorso di innovazione organizzativa, tecnologica e strutturale (RNM Argenta, Delta) in base al Piano investimenti</li> <li>Consolidamento percorso di centralizzazione anche in accordo con Area Vasta</li> <li>Attuazione Piano operativo provinciale di assistenza oncologica</li> <li>Riduzione punti nascita: Attuazione del Piano, sugli stabilimenti provinciali</li> <li>Funzione urologica.</li> <li>Funzione di riabilitazione, con la finalità di rendere omogenei ed equi gli accessi alle prestazioni di riabilitazione.</li> <li>Funzione di chirurgia specialistica Funzione radiologica</li> <li>Piena attivazione delle reti cliniche tra le due Aziende</li> </ul>
		Consolidamento delle cure primarie, sviluppo case della salute, integrazione ospedaliera	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sviluppo e consolidamento delle Case della Salute</li> <li>Consolidamento Os.Co. Copparo e Comacchio, progettazione Hospice alla Casa Salute di Copparo. Avvio progetto Os.Co di Bondeno</li> <li>Sviluppo ulteriore dei PDTA in un'ottica interaziendale</li> <li>Ulteriore sviluppo dei PDTA con particolare riferimento alla B.P.C.O. e allo scompenso cardiaco, ICTUS e frattura del femore</li> <li>Definizione di nuovi progetti assistenziali integrati (mmg-specialisti) in linea con i PDTA aziendali</li> <li>Ipotesi di una rimodulazione dell'offerta sanitaria a Mesola</li> <li>Progetto Hospice alla Casa Salute Terre e Fiumi di Copparo o strutture simili</li> <li>Azioni di sviluppo e riorganizzazione dell'assistenza domiciliare</li> <li>Riorganizzazione dei servizi sanitari territoriali DAISM DP, DSP e Dipartimento delle cure primarie</li> <li>Trasferimento a Cona dell'U.O.C. di Riabilitazione e Neuroriabilitazione in un'ottica di rivisitazione di tutta la Riabilitazione provinciale</li> <li>Sperimentazione di consulenza diretta in tele-cardiologia tra Medicina di Gruppo e U.O. di Cardiologia nel Distretto S/E</li> <li>Budget di Piani Diagnostico terapeutici e/o reti cliniche per l'integrazione Ospedale –Territorio</li> <li>Sviluppare procedure di accesso alle cure appropriate</li> </ul>

DIMENSIONE	AREE	IMPEGNI STRATEGICI	AZIONI AZIENDALI (AUSL/AOSP)
Performance della Qualità	Area della Centralità del Paziente	Consolidamento della presa in carico e dei percorsi di continuità assistenziale Attività di prevenzione e promozione della salute	• Impostazione di nuovi rapporti contrattuali con le Farmacie convenzionate • Programma interaziendale sulla fragilità
	Area della Qualità Organizzativa (Sicurezza)	Qualità, sicurezza e gestione del rischio clinico Attività di prevenzione e promozione della salute	• Realizzazione Audit • Programma interaziendale sulla fragilità
Performance della Sostenibilità	Area dell'autonomia economico-finanziaria	Rispetto dell'equilibrio economico-finanziario ed azioni di razionalizzazione e contenimento della spesa Sviluppo de processi di integrazione dei servizi di amministrazione, supporto e logistici nelle Aziende	• Revisione del Budget dei consumi interni di Beni e servizi alberghieri • Allineamento al costo pro-capite 2013 • Revisione dei costi amministrativi e tecnico pro-capite 2013, per un allineamento alla media regionale • Sviluppo ulteriore di una Politica di Acquisti centralizzata a livello provinciale, di Area Vasta e Regionale (Intercenter) • Completamento percorso unificazione Legale, Assicurativo, Formazione, • Sviluppo ulteriore nelle fasi di integrazione strutturata: degli uffici di staff, controllo di gestione, sistema informativo, qualità, accreditamento, comunicazione, • Unitarietà della direzione infermieristica provinciale, • Piena operatività dei servizi interaziendali assicurativo, legale, servizio di medicina legale interaziendale.
	Area degli Investimenti	Razionalizzazione nella gestione del patrimonio edilizio-tecnologico e governo degli investimenti Sviluppo de processi di integrazione dei servizi di amministrazione, supporto e logistici nelle Aziende	• Riduzione progressiva delle sedi erogative e contenimento dei costi di gestione: trasferimento servizi nella Cittadella S. Rocco e riutilizzo degli spazi di via Cassoli superando affitti onerosi o liberando edifici per possibile alienazione. • Riduzione sedi con possibilità di trasferimento della Sezione di Igiene Pubblica, in parte attualmente ubicata a Migliarino presso la struttura sanitaria di Comacchio e Dipartimento Medicina Legale presso struttura socio-sanitaria di Comacchio, dall'attuale sede di Via Marina, posta in alienazione per finanziare piano investimenti. • Completamento percorso unificazione Legale, Assicurativo, Formazione, • Sviluppo ulteriore nelle fasi di integrazione strutturata: degli uffici di staff, controllo di gestione, sistema informativo, qualità, accreditamento, comunicazione, • Unitarietà della direzione infermieristica provinciale, • Piena operatività dei servizi interaziendali assicurativo, legale, servizio di medicina legale interaziendale.
Performance dello Sviluppo Organizzativo	Area del Capitale Intellettuale	Governo delle risorse umane Valorizzazione del capitale umano	• Gestione del Personale e delle risorse umane • Impostazione nuovi rapporti contrattuali con i Medici di Medicina Generale, i Pediatri di Libera scelta, con gli specialisti, la Guardia Medica • Percorsi formativi
	Area del Capitale Organizzativo (qualità dei sistemi gestionali)	Sviluppo dell'infrastruttura ICT a supporto della semplificazione ed al miglioramento dell'accessibilità ai servizi Adempimenti nei flussi informativi	• Supporto ai progetti aziendali • Tempestività e completezza nella trasmissione dei flussi informativi
Performance dell'Innovazione	Area innovazioni di processo e prodotto	Partecipazione a progetti a cofinanziamento regionale e/o europeo	• Partecipazione a progetti a cofinanziamento regionale e/o europeo
	Area della partnership	Partecipazione a sperimentazioni cliniche con l'Aosp e convenzioni con l'Università	• Partecipazione a sperimentazioni cliniche con l'Aosp e convenzioni con l'Università
Performance della ricerca	Area della produzione scientifica	Adesione a iniziative a livello Ministeriale, progetti FIASO, AGENAS. Collaborazione con enti (CDS, CFR, SDA Bocconi)	• Adesione a iniziative a livello Ministeriale, progetti FIASO, AGENAS. Collaborazione con enti (CDS, CFR, SDA Bocconi)
	Area delle sinergie azienda-ambiente	Gestione ambientale per il monitoraggio e gestione dei rifiuti, del risparmio delle risorse energetiche e della mobilità	• Gestione ambientale per il monitoraggio e gestione dei rifiuti, del risparmio delle risorse energetiche e della mobilità
Performance dell'insegnamento	Area qualità dei processi	Aderenza ai piani formativi pluriennali	• Aderenza ai piani formativi pluriennali
	Area della Competitività	Convenzioni con Università	• Convenzioni con Università

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, 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;

Tutti gli obiettivi vengono riassegnati anche al personale dell'Area del Comparto dei singoli settori di attività attraverso la diffusione degli stessi da parte delle Direzioni Infermieristiche – Tecniche, nonché da parte delle Direzioni Dipartimento e Unità Operativa.

- *Art. 5 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 2015 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.6 Quote individuali della produttività e dinamiche di attribuzione*

L'ammontare delle **quote individuali** lorde mensili (acconto) da erogare al personale dipendente dell'Area del Comparto è la seguente:

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

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

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

Il saldo annuale della Produttività Collettiva deve tenere conto delle effettive disponibilità residuali e avviene a conclusione della verifica operata dall'Organismo Aziendale di Supporto al Nucleo di Valutazione Regionale sul positivo raggiungimento, da parte del personale dipendente, degli obiettivi stabiliti per il 2015.

Ai **nuovi dipendenti assunti a tempo indeterminato**, la quota individuale spettante anzidetta è erogata trascorso il periodo di prova.

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

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

**Personale Assente a titolo di GRAVIDANZA e PUERPERIO**: è corrisposta la quota individuale mensile corrispondente al periodo di ASTENSIONE OBBLIGATORIA di complessivi 5 mesi e al primo mese di congedo parentale trattato con retribuzione intera.

#### **QUOTE INCENTIVI PREVISTE DALLA LEGGE n° 109/94 E SUCCESSIVE MODIFICAZIONI:**

In considerazione dei compensi riconosciuti agli operatori interessati in forza della anzidetta legge, 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.

**DISAGIO DERIVANTE DAL TRASFERIMENTO DEL DIPENDENTE DALLA ORIGINARIA SEDE DI LAVORO.** Si conferma quanto concordato nell'intesa sindacale aziendale del 23 marzo 2007 circa il riconoscimento delle seguenti quote per il "**Disagio derivante dal trasferimento del dipendente dalla originaria sede di lavoro**" che riguarda 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, con conseguente corresponsione delle seguenti quote mensili, rapportate a fasce differenziate in base alla situazione di disagio complessiva sostenuta dal dipendente. Le quote sono corrisposte per un massimo di due anni dalla data di trasferimento.

<b>GRADUAZIONE DELLE QUOTE DI DISAGIO PER RIORGANIZZAZIONE</b>	<b>Euro Mensili</b>
1	0
2	67,14
3	92,96
4	118,79
5	154,94
6	206,58

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

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

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

- dell'esito della eventuale decurtazione del Fondo di cui al precedente art. 3) secondo quanto stabilito dall'art. 9 quinquies del D.L. n. 78/2011 convertito con Legge n. 125/2015;
- 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.

## **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 2015 (€ 4.381.339,30) per la retribuzione relativa alla Produttività Collettiva e Individuale, è incrementato incrementato dei residui non spesi dei Fondi di Finanziamento dell'anno 2014. Pertanto il Fondo spendibile per l'anno 2015 risulta essere di **€ 6.354.189,30**

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 speciali, disagio per azioni di riorganizzazione interne).

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 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).

### *Art. 8 Progetto speciale*

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 Individuale, quale risorsa destinata al finanziamento di **“Progetti speciali”**.

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 individuata 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.

In continuità con il piano strategico di riorganizzazione, qualificazione e sostenibilità della sanità ferrarese anche nel corso dell’anno 2015 oltre agli obiettivi di programmazione, in via complementare, sono stati implementati “obiettivi speciali” 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 speciali” 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 2015 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.

Sempre nell’ambito degli investimenti nel campo delle risorse umane per una progressiva razionalizzazione della risposta sanitaria, in ottemperanza a quanto previsto dalla DGR n. 1735/2014 (*“Misure per l’attuazione della delibera di Giunta regionale 24 febbraio 2014 n. 2017 concernente linee di programmazione e finanziamento delle Aziende del servizio sanitario regionale per l’anno 2014”*) e della circolare regionale n. 21/2014 recante le prime indicazioni operative alle Aziende sanitarie nell’ambito delle Politiche di miglioramento dell’accessibilità delle cure specialistiche, l’Azienda, ha avviato il “Programma di intervento straordinario” per il contenimento dei tempi di attesa delle cure specialistiche ambulatoriali.

Tale “Piano Straordinario” che incrementa le prestazioni di alcune branche specialistiche, come peraltro già previsto nel patto di fornitura 2014 stipulato fra le due Aziende, per allinearsi in maniera progressiva ai tempi di attesa medio regionali e ad un ampliamento dell’accesso anche nei giorni di sabato e domenica.

Rilevato che la Regione, con il provvedimento deliberativo n. 1735 sopracitato ha stabilito che, con l’obiettivo di migliorare l’accessibilità alle prestazioni di specialistica ambulatoriale, ciascuna Azienda USL, in

collaborazione con l'Azienda Ospedaliera o Ospedaliera-Universitaria o eventuale IRCCS di riferimento, deve elaborare un Programma aziendale di intervento straordinario per il contenimento dei tempi di attesa, dettagliando sinteticamente le azioni programmate con riferimento ai seguenti punti:

1. incremento della capacità produttiva attraverso l'ampliamento delle fasce orarie e dei giorni di attività (prefestivi e festivi diurni) e l'implementazione dei percorsi di garanzia con soggetti privati accreditati;

2. ridefinizione degli ambiti territoriali di garanzia al fine di assicurare la massima prossimità possibile nell'erogazione delle prestazioni all'utenza;

3. miglioramento dell'appropriatezza prescrittiva ed erogativa, con particolare riferimento:

- allo sviluppo ed al consolidamento dei percorsi dedicati ai pazienti affetti da patologia cronica nelle Case della Salute e sviluppo del Day Service Ambulatoriale con potenziamento prenotazione dei controlli per soggetti in follow-up;

- alla verifica dell'appropriatezza prescrittiva per diagnostica pesante, RM e TAC osteoarticolari (per esempio, ricerca semantica ex post dei quesiti diagnostici);

4. manutenzione delle agende di appuntamento:

- attività di recall e di "pulizia" delle agende con applicazione della normativa relativa al pagamento del ticket in caso di mancata disdetta;

- campagne informative per la popolazione sulla disdetta;

- Piano di comunicazione su diritti e doveri dei cittadini.

Un ulteriore impegno riorganizzativo è inoltre stato avviato con l'entrata in vigore del disposto dell'art. 14 della Legge n. 161/2014 il cui articolo 14, c.1 abroga due precedenti norme italiane, derogatorie dalla direttiva comunitaria in tema di orari e riposi del personale sanitario dipendente, medici e non medici. In dettaglio, si trattava dell'art.41,c.13 (dirigenza sanitaria) della legge 133/2008 e dell'art.17, c.6-bis (tutto il ruolo sanitario, comparto incluso) del d.lgs.66/2003. Dal 25/11/2015 si applicano a pieno titolo anche ai sanitari tutte le disposizioni di cui al d.lgs. 66/03 e, in particolare, la previsione dell'art.7,c.1, del decreto, secondo la quale "il lavoratore ha diritto a 11 ore di riposo continuativo, ogni 24 ore". Per altro, l'art.14, c.3, della legge 161/2014 dispone che le norme contrattuali (es. art. 17, CCNL 2008, Area IV ) che avevano dato attuazione alle norme ora abrogate cessino di aver applicazione alla stessa data del 25/11/15.

La legge 161/2014 fornisce precise indicazioni su come si possa assicurare ai lavoratori il pieno rispetto dei diritti in questione, precisando che " le Regioni devono garantire i servizi attraverso una più efficiente allocazione delle risorse umane disponibili sulla base della legislazione vigente" e prevedendo "appositi processi di riorganizzazione e razionalizzazione delle strutture e dei servizi dei propri enti sanitari

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 2015 ed in particolare delle quote di resti non spesi nell'anno precedente con cui sostenere una avanzata strategia di valorizzazione delle risorse umane, viene destinata la somma di **€ 600.000** a titolo di produttività individuabile sulla spendibilità del Fondo della Produttività Collettiva e Individuale **anno 2015** per la realizzazione dei macro obiettivi di seguito individuati:

- efficienza organizzativa del personale impegnato nei processi assistenziali e di supporto con particolare attenzione allo sviluppo delle organizzazioni interaziendali con l'Azienda Ospedaliera Universitaria, allo sviluppo degli strumenti collegati all'intensità di cure, e alla valorizzazione del

- livello di coordinamento nei modelli organizzativi per intensità di cure;
- interventi sul piano organizzativo e sanitario/amministrativo/tecnico, gestionale per la riduzione delle liste di attesa di prestazioni ambulatoriali e di ricovero;
- adeguamento, sul piano gestionale e amministrativo, degli orari di lavoro alla recente normativa con conseguente riconversione dei piani di lavoro di tutte le équipes;

I progetti e le conseguenti azioni sono stati individuate nei contenuti e nei tempi da parte dei Direttori di Dipartimento e di Unità Operativa, a cui spetta il compito finale di rendere esplicito il valore associato all'apporto offerto da ciascun dirigente ai risultati richiesti ed ottenuti, apprezzandone il rendimento e l'apporto professionale. Il Direttore di Dipartimento/U.O. individua i fattori di partecipazione che corrispondono a quote individuali attribuite una tantum che premiano il particolare impegno lavorativo secondo una graduazione economica articolata su tre livelli di coinvolgimento, di seguito indicati, tenuto conto dell'apporto individuale alla realizzazione dell'obiettivo.

<b>Fascia</b>	<b>Quota 2014</b>
<b>A</b> per una fattiva collaborazione allo 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 speciali del presente articolo, non è stato ricondotto alle 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 individuati;	€. 200 una tantum
<b>B</b> per la partecipazione a processi di supporto attivo alla realizzazione degli obiettivi individuati	€. 230 una tantum
<b>C</b> per la partecipazione a processi di revisione di modelli organizzativi e di responsabilità professionale	€. 280 una tantum
<b>D</b> per la partecipazione a processi di coordinamento e conduzione di gruppi finalizzati al raggiungimento di obiettivi di riorganizzazione aziendale	€. 350 una tantum

Nei casi di assenza prolungata del dipendente, l'attribuzione delle quote è ridotta con gli stessi criteri definiti all'art. 7 del presente Accordo Sindacale Decentrato per la Definizione della Retribuzione Collettiva ed Individuale anno 2015 per l'Area del Comparto.

La temporalità di sviluppo dei progetti speciali tiene conto della gradualità di attivazione degli stessi, anche in relazione alla normative di riferimento, per cui sono da intendersi conclusi al 31/03/2016. I progetti sono sottoposti alla valutazione da parte dell'Organismo Aziendale di Supporto (OAS), secondo le indicazioni regionali in materia e si potrà procedere al pagamento della quota una tantum entro il mese di giugno 2016. Il finanziamento a disposizione è attribuito per Dipartimento/Unità Operativa in conformità alla strategia e al tempogramma delle azioni da porre in essere per la realizzazione dei progetti secondo i seguenti importi:

<b>UNITA' OPERATIVA /SERVIZIO/DIPARTIMENTO</b>	<b>budget</b>
DIPARTIMENTO DIREZIONE ASSISTENZA OSPEDALIERA	<b>21.280</b>
DIPARTIMENTO EMERGENZA URGENZA	<b>84.588</b>
DIPARTIMENTO MATERNO INFANTILE	<b>10.108</b>
DIPARTIMENTO MEDICINA	<b>94.430</b>
DIPARTIMENTO RADIOLOGIA CLINICA DIAGNOSTICA ED INTERVENTISTICA	<b>30.324</b>
DIPARTIMENTO DI CHIRURGIA	<b>38.570</b>

DIPARTIMENTO SANITA' PUBBLICA	<b>32.718</b>
DIPARTIMENTO ASSISTENZIALE INTEGRATO SALUTE MENTALE DIP. PATOL.	<b>78.204</b>
DIPARTIMENTO CURE PRIMARIE	<b>124.126</b>
DIPARTIMENTO INTERAZIENDALE GESTIONALE FARMACEUTICO	<b>6.916</b>
DIPARTIMENTO INTERAZIENDALE STRUTTURALE LABORATORIO UNICO	<b>6.916</b>
DIPARTIMENTO INTERAZIENDALE STRUTTURALE MEDICINA LEGALE	<b>2.394</b>
DIPARTIMENTO INTERAZIENDALE STRUTTURALE DI PREVENZIONE E PROTEZ.	<b>1.596</b>
DIPARTIMENTO INTERAZIENDALE INGEGNERIA CLINICA	<b>798</b>
DIPARTIMENTO INTER. GESTIONALE AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE	<b>13.832</b>
DIPARIMENTO INTERAZIENDALE GESTIONALE I.C.T.	<b>4.788</b>
DIPARTIMENTO INTER.GESTIONALE ACQUISTI E LOG. ECONOMALE	<b>8.778</b>
DIPARIMENTO ATTIVITA' TECNICO PATRIMONIALI E TECNOLOGICHE	<b>11.172</b>
U.O. ECONOMICO-FINANZIARIA	<b>6.384</b>
U.O. AFFARI GENERALI DI SEGRETERIA	<b>4.256</b>
DIREZIONE ATTIVITA' SOCIO SANITARIE	<b>2.128</b>
DIREZIONE TECNICA INFERMIERISTICA	<b>3.724</b>
U.O. COMUNICAZIONE E ACCREDITAMENTO	<b>4.788</b>
U.O. SISTEMA INFORMATIVO	<b>1.596</b>
U.O. PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO	<b>1.862</b>
DISTRETTO CENTRO NORD	<b>266</b>
SERVIZIO INTERAZIENDALE FORMAZIONE	<b>2.926</b>
SERVIZI IN STAFF ALLA DIREZIONE SANITARIA	<b>532</b>
<b>TOTALE</b>	<b>600.000</b>

#### *Art. 9 Progetti Finalizzati*

In relazione a particolari attività promosse dall'Azienda e riconosciute di importanza significative dalle parti, nell'ambito della produttività individuale, sono destinate ulteriori risorse, da reperire all'interno delle disponibilità del Fondo della Produttività Collettiva e Individuale e con particolare riferimento alle quote di residui non spesi dell'anno precedente, quantificate in € 5.000 complessive con cui le parti intendono sostenere le attività svolte nel corso del 2015 per i seguenti progetti speciali:

- 118 bimbi;
- Il tempo è vita.

Inoltre le parti confermano i contenuti dal punto 2 del protocollo sindacale aziendale del 23/12/2013 applicativo del verbale di incontro interaziendale del 19/12/2013 sul progetto per la realizzazione della Centrale Operativa 118 area omogenea Emilia Est per l'anno 2015.

*Art. 10 Fondo per i compensi del lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio*

Il Fondo di cui all'art. 7 del CCNL 3.7.2009 Il biennio 2008/2009 – per i compensi di Lavoro Straordinario e per la remunerazione di particolari condizione di Disagio, Pericolo, Danno è quantificato al 1.1.2015 in € 3.774.422,75

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 POIZIA GIUDIZIARIA**

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

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

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

**INDENNITA' DI PROFILASSI ANTITUBERCOLARE**

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

**INDENNITA' GIORNALIERA DI TURNO**

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

L'indennità è corrisposta purchè vi sia un'effettiva rotazione del personale nei tre turni nell'arco del mese e purchè ogni operatore effettui almeno 3 turni pomeridiani e 3 turni notturni nelle 5 settimane di presenza in servizio, (riferite al periodo di chiusura mensile) ed almeno 3 turni pomeridiani e 2 turni notturni nelle 4 settimane di presenza in servizio (riferite al periodo di chiusura mensile), nel rispetto del modello di turno – base adottato dall'Azienda. Il suddetto limite minimo di presenze nell'arco del mese è ridotto proporzionalmente ai periodi di assenza.

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

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

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

#### INDENNITA' GIORNALIERA PER ADDETTI AD IMPIANTI SULLE 12 ORE

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

Detta indennità è corrisposta al personale interessato purchè 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<sup>^</sup> 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.

#### MODALITA' 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 vengono 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'èquipe 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'equipe con il Responsabile di Unità Operativa e di Modulo Organizzativo viene tenuto il monitoraggio e la verifica / valutazione degli interventi, come da accredito 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.

- *Art. 11 Norma finale resti dei Fondi*

Le parti hanno concordato (ex ante), sin d'ora che le quote che risultano a consuntivo non spese nel corso del corrente anno sui Fondi per la Retribuzione della Produttività Collettiva per il miglioramento dei Servizi e per il premio della qualità delle prestazioni Individuali, Fondo per i Compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno e il Fondo della Retribuzione per le Fasce Retributive, delle Posizioni Organizzative, del Valore Comune delle ex Indennità di Qualificazione Professionale e Indennità Professionale Specifica sono destinate ad integrare la disponibilità del Fondo della Produttività Collettiva ed Individuale anno 2015 e, per la parte eventualmente non spesa, a favore del 2016.

Quanto sopra è in applicazione della Circolare n. 16 del 2/05/2013 e della Circolare n. 15 del 30/04/2014 della Ragioneria dello Stato che consentono, con specifiche clausole degli accordi integrativi formalmente concordate dai rappresentanti dell'Azienda con i rappresentanti delle OO.SS., di destinare a programmi e progetti dell'anno successivo quanto definitivamente non utilizzato dei Fondi Fasce, Condizioni di Lavoro e Produttività dell'anno precedente.

- *DICHIARAZIONE CONGIUNTA: FONDO PER LA RETRIBUZIONE DELLE FASCE RETRIBUTIVE, DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE, DEL VALORE COMUNE DELLE EX INDENNITA' DI QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE E INDENNITA' PROFESSIONALE SPECIFICA*

Le parti danno reciprocamente atto che il fondo di cui all'art. 9 CCNL 31/7/2009 – Il biennio 2008/2009 – per i compensi per il finanziamento delle fasce retributive delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e indennità professionale specifica è quantificato al 1.1.2015, a seguito della quantificazione a consuntivo per l'anno 2015 delle quote relative alla Retribuzione Individuale di Anzianità, **in € 8.308.421,58.**

La parti si impegnano di avviare, sin dal mese di gennaio 2016, specifici confronti sindacali per definire le risorse economiche che saranno finalizzate, a partire dal 1 gennaio 2016, al finanziamento delle nuove progressioni economiche orizzontali e di procedere altresì alla condivisione dei criteri di selezione, di temporalizzazione delle fasi di individuazioni degli aventi diritto e di programmazione pluriennale delle assegnazioni alle nuove fasce economiche.

### **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 Dlgs. 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 all'Organismo Aziendale di Supporto al Nucleo di Valutazione; la funzione di questo organismo, essenzialmente tecnica-metodologica, è accompagnata da un confronto tra Direzione Strategica e Direttore di Dipartimento, al fine di approfondire l'analisi degli scostamenti (con il supporto del Controllo di Gestione) e le relative conseguenze in termini di attribuzione delle quote incentivanti, provvedendo ai passaggi informativi alle OO.SS..

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

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

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

Il sistema è articolato in base a criteri e modalità coerenti con le disposizioni di cui all'art. 47 – Produttività collettiva – del CCNL 1.9.95 (ribaditi e confermati dall'art. 5 del CCNL 31.7.2009) essendo finalizzato a promuovere il miglioramento organizzativo e l'erogazione dei servizi, in base a criteri di efficacia, efficienza ed economicità, attraverso la realizzazione di obiettivi generali dell'Azienda. Il sistema di incentivazione per obiettivi definisce la flessibilità del sistema e la coerenza con le linee programmatiche aziendali, costituendo la parte variabile del sistema retributivo e – proprio per questo motivo – quello che più di altri agisce sugli aspetti motivazionali dei dipendenti dell'azienda.

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

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

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

**G) Altre informazioni**

Nulla da esporre

RELAZIONE TECNICO – FINANZIARIA  
AREA COMPARTO

**III. 1 Modulo 1: LA COSTITUZIONE DEL FONDO 2015 PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA “DELLA PRODUTTIVITA’ COLLETTIVA ED INDIVIDUALE – ANNO 2015”**

L’Azienda ha formalizzato con delibera n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_ la costituzione del FONDO 2015 per la contrattazione decentrata integrativa della “PRODUTTIVITA’ COLLETTIVA ED INDIVIDUALE” articolato secondo l’indice che segue:

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

A) <u>Risorse storiche consolidate</u>		
- consolidato al 31.12.2009	€.	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)	€.	32.213,43
- 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	€.	107.471,95
- Economie di spesa rispetto i FONDI 2014	€.	1.972.850

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

A) decurtazione calo personale 11,01 (su €. 4.766.438,84)	€.	-524.784,92
Ai sensi della Circolare 20/2015 del MEF		

**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)	€.	4.798.652,27
B) TOTALE DECURTAZIONI (SEZ. III 1.3)	€.	524.784,92
TOTALE	€.	4.273.867,35

C) RISORSE VARIABILI (SEZ. III 1.2)	€.	2.080.321,95
TOTALE	€.	6.354.189,30

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 2015.

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

Nulla da esporre

**III.2 - Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa relativa alla PRODUTTIVITA' COLLETTIVA E INDIVIDUALE**

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

Tutte le risorse sono destinate alla contrattazione decentrata

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

***Il Contratto Integrativo prevede una spendibilità presunta di € 5.280.341,77 per la Produttività collettiva e di € 600.000 per la Produttività Individuale riconosciuta ai dipendenti sulla scorta di partecipazione a progetti particolari, coinvolgimento di programmi di riorganizzazione con conseguente ricollocazione lavorativa, riduzione liste di attesa ecc.***

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

Le economie previste in €. 473.847,53, come concordato nell'intesa sindacale in esame, potranno essere utilizzate a copertura di maggiori costi rispetto il Fondo della Retribuzione della Produttività 2015.

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

a) Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo, determinato dal totale della sezione III.2.1	€ ----
b) Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo, determinato dal totale della sezione III.2.2	€ 5.880.341,77
c) Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare, come esposte nella sezione III.2.3	€ 473.847,53
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).	€ 6.354.189,30

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

#### **Nulla da esporre**

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

Si attesta il rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo come sopra evidenziato con le risorse del Fondo Fisse aventi carattere di certezza e di stabilità di cui alla sezione III.1.1 nonché, qualora si rendesse necessario, con le risorse di cui alla sezione III.2.3 del Fondo del Trattamento Accessorio Legato alle Condizioni di Lavoro anno 2015;

Si attesta inoltre che il Fondo della Produttività Collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali per l'anno 2015 non supera, le risorse dei corrispondenti Fondo definite nel loro valore provvisorio al 31.12.2010 come risulta dal prospetto sotto riportato:

	2010	2015
FONDO ART. 8 CCNL 31/07/2009 PRODUTTIVITA'	5.017.169,39	4.381.339,30

NOTA: Il Fondo della Produttività Collettiva di cui alla Delibera n. 354/2011 di €. 4.717.169,39 è stato incrementato per trasferimento di quota parte del Fondo Disagio al Fondo Produttività Collettiva per Euro 300.000, come da Delibera n.347/2012.

### **III. 3 Modulo 3: SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEL FONDO “ DELLA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA ED INIDUALE – ANNO 2015” PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA E IL CONFRONTO CON IL CORRISPONDENTE FONDO CERTIFICATO DELL'ANNO 2014**

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

<b>RISORSE</b>	<b>ANNO 2014</b>	<b>ANNO 2015</b>	<b>NOTE DIFFERENZE</b>
III.1.1 SEZIONE 1: Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	4.793.502,84	4.798.652,27	
III. 1.3 SEZIONE 3: DECURTAZIONI	188.521,10	524.784,92	
III. 1.2 SEZIONE 2: RISORSE VARIABILI	2.188.762,43	2.080.321,95	
III. 1.4 TOTALE DEL FONDO per la contrattazione	6.793.744,17	6.354.189,30	

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

<b>RISORSE</b>	<b>ANNO 2014</b>	<b>ANNO 2015</b>
2.1 Destinazioni non disponibili alla contrattazione già regolate in contratti precedenti	-----	-----
2.2. Destinazioni regolate al Contratto Integrativo	6.793.744,17	6.354.189,30
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	6.793.744,17	6.354.189,30

### **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 2015. 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 2015 PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA relativa alla “Remunerazione delle condizioni di disagio, pericolo, danno e per i compensi di lavoro straordinario”

L’Azienda ha formalizzato con delibera n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_ la costituzione del FONDO 2015 per la contrattazione decentrata integrativa della “Remunerazione 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 di retribuzione posizione cessati (rapporto cessati 2010-2014:-11,01% calo del personale e corrispondente decurtazione del Fondo 2010 come da circolare MEF 20/2015)	€.	466.978,25

**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)	€.	766.978,25
TOTALE	€.	3.774.422,75
 C) RISORSE VARIABILI (SEZ. III 1.2)	€.	-----
TOTALE	€.	3.774.422,75

Totale "Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno" sottoposto a CERTIFICAZIONE per la contrattazione decentrata integrativa ANNO 2015.

**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 2015 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 € 481.529,70

Indennità di Pronta Disponibilità, Rx , TBC e Turni € 2.750.035,63

Indennità di Polizia Giudiziaria € 46.299,82

Indennità Ser.T. €. 33.768.92

Indennità Assistenza Domiciliare €. 125.489,93

Per un totale di € 3.437.124

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 2015 in € 337.298,75 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	€ 3.437.124
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	€ 337.298,75
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 Sezione IV del Modulo I (Costituzione del Fondo).	€ 3.774.422,75

### 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 € 337.298,75 potranno essere utilizzate a copertura di maggiori costi rispetto il Fondo della Retribuzione della Produttività Collettiva ed Individuale anno 2015.

Si attesta inoltre che il Fondo per i compensi di di Lavoro Straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno per l'anno 2015 non supera, le risorse dei corrispondenti Fondo definite nel loro valore provvisorio al 31.12.2010 come risulta dal prospetto sotto riportato:

	2010	2015
FONDO ART. 7 CCNL 31/07/2009	4.241.401,00	3.774.422,75
DISAGIO		

NOTA: Il Fondo del Disagio di cui alla Delibera n. 354/2011 di €. 4.541.000 è stato ridotto per trasferimento di quota parte al Fondo Produttività Collettiva per Euro 300.000 come da Delibera 347/2012

**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 2015” PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA E IL CONFRONTO CON IL CORRISPONDENTE FONDO CERTIFICATO DELL'ANNO 2014**

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

<b>RISORSE</b>	<b>ANNO 2014</b>	<b>ANNO 2015</b>	<b>NOTE DIFFERENZE</b>
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	405.290,02	766.978,25	
III. 1.2 SEZIONE 2: RISORSE VARIABILI			
III. 1.4 TOTALE DEL FONDO per la contrattazione	4.136.110,98	3.774.422,75	

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

<b>RISORSE</b>	<b>ANNO 2014</b>	<b>ANNO 2015</b>
2.1 Destinazioni non disponibili alla contrattazione già regolate in contratti precedenti	-----	-----
2.2. Destinazioni regolate al Contratto Integrativo	3.639.690,98	3.437.124
2.3. Destinazioni ancora da regolare	496.420	337.298,75
2.4. SINTESI della definizione delle poste di destinazione del FONDO per la contrattazione della Produttività Collettiva ed Individuale	4.136.110,98	3.774.422,75

- Il FONDO 2014 presenta economie di gestione del Fondo di €. 496.420 che, con la contrattazione 2014 sono state portate ad incremento "RISORSE VARIABILI del FONDO della "Produttività Collettiva ed Individuale" 2015.
- Il FONDO 2015 presenta economie presunte di gestione del Fondo di €. 337.298,75 che potranno essere destinate, se necessario, a copertura di maggiori costi della "Produttività Collettiva" anno 2015.

#### **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 2015. 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 2015 PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA “FASCE RETRIBUTIVE – POSIZIONI ORGANIZZATIVE – ANNO 2015”**

L’Azienda ha formalizzato con delibera n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_ la costituzione del FONDO 2015 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) Risorse storiche consolidate

- consolidato al 31.12.2007 €. 8.889.811,00

B) Incrementi esplicitamente quantificati

in sede di di CC.NN.LL.

- art. 9, co 2 CCNL 31.07.2000 €. 202.432,00

C) Altri incrementi con carattere di certezza

e stabilità:

- RIA consolidato cessati anni 2008/2009	€.	65.328,00
- RIA 2010 rateo cessati anno 2010	€.	27.064,51
- RIA 2010 dei cessati detratta RIA assunti anno 2010 quota annualizzata meno rateo cessati	€.	28.338,89
- RIA 2011 dei cessati detratta RIA assunti: anno 2011 valore annuo	€.	54.795,78
- RIA 2012 dei cessati detratta RIA assunti: anno 2012 valore annuo	€.	54.316,08
- RIA 2013 dei cessati detratta RIA assunti: anno 2013 valore annuo	€.	15.214,68
- RIA 2014 dei cessati detratta RIA assunti: anno 2014 valore annuo	€.	53.2501,60
- 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**

- Art. 9, co 2 bis D.L. 78/2010 convertito con Legge	€.	205.916,03
- 122/2010: RIA 2010 per differenza, RIA 2011, 2012 2013 e 2014		

- art. 9, co 2 bis, D.L. 78/2010 convertito con Legge  
122/2010 rateo di retribuzione posizione cessati  
(rapporto cessati 2010-2014:-11,01% calo del personale e  
corrispondente decurtazione del Fondo 2010 come da circolare  
MEF 20/2015) €. 1.027.932,59

**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)	€.	9.542.270,20
B) TOTALE DECURTAZIONI (SEZ. III 1.3) provvisorio	€.	1.233.848,62
	TOTALE	€. 8.308.421,58
C) RISORSE VARIABILI (SEZ. III 1.2)	€.	-----
	TOTALE	€. 8.308.421,58

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 2015.

**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 2015 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	€ 4.464.881,62
CCNL 7/04/1999 art. 20 e 21: Posizioni Organizzative	€ 450.513,93
CCNL 5/06/2006 art. 7: Indennità Professionale Specifica	€ 562.598,79
CCNL 7/04/1999 art. 5 co 2 e CCNL 20.09.2001 art. 8 e 10	
Coordinamenti Parte Fissa e Variabile	€. 205.324,71
CCNL 01.05.1995 art. 45 Indennità qualificazione prof.le	€ 1.655.089,31

### 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 2015 è di € 970.013,22 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	€ 7.338.408,36
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	€ 970.013,22
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).	€ 8.308.421,58

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

**Nulla da esporre**

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

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

Si attesta inoltre che il Fondo per il Finanziamento delle Fasce Retributive, delle Posizioni Organizzative, del Valore Comune delle ex indennità di qualificazione professionale e indennità professionale specifica per l'anno 2015 non supera, le risorse dei corrispondenti Fondo definite nel loro valore provvisorio al 31.12.2010 come risulta dal prospetto sotto riportato:

	2010	2015
FONDO ART. 9 CCNL 31/07/2009	9.309.289,66	8.308.421,58
FASCE		

**III. 3 Modulo 3: SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEL FONDO “ DELLE FASCE RETRIBUTIVE, DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE, DEL VALORE COMUNE DELLE EX INDENNITA’ DI QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE E INDENNITA’ PROFESSIONALE SPECIFICA – ANNO 2015”**  
 PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA E IL CONFRONTO CON IL CORRISPONDENTE FONDO CERTIFICATO DELL’ANNO 2014.

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

RISORSE	ANNO 2014	ANNO 2015	NOTE DIFFERENZE
III.1.1 SEZIONE 1: Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	9.309.289,66	9.542270,20	
III. 1.3 SEZIONE 3: DECURTAZIONI	414.962,04	1.233.848,62	
III. 1.2 SEZIONE 2: RISORSE VARIABILI			
III. 1.4 TOTALE DEL FONDO per la contrattazione	8.894.327,62	8.308.421,58	

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

RISORSE	ANNO 2014	ANNO 2015
2.1 Destinazioni non disponibili alla contrattazione già regolate in contratti precedenti		
2.2. Destinazioni regolate al Contratto Integrativo	7.671.063,62	7.338.408,36
2.3. Destinazioni ancora da regolare	1.223.264	970.013,22
2.4. SINTESI della definizione delle poste di destinazione del FONDO per la contrattazione della Produttività Collettiva ed Individuale	8.894.327,62	8.308.421,58

Le economie di gestione del FONDO 2014 (€ 1.223.264) sono state portate ad incremento “RISORSE VARIABILI) del FONDO della “Produttività Collettiva ed Individuale” 2015.

Il FONDO 2015 presenta economie presunte di gestione del Fondo di € 945.928,51 che in sede di accordo 2015 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 economica-finanziaria dell’Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione.**

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

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

Si attesta che è stato rispettato il limite di spesa relativo all'anno 2015. 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 destinazioni del Fondo.**

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