

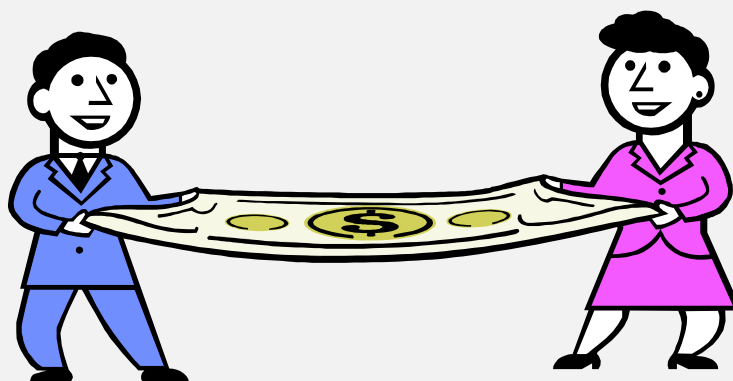
Siglato il 21.12.2016

Area DIRIGENZA VETERINARIA

**ACCORDO SINDACALE
sulla**

**RETRIBUZIONE
di RISULTATO**

- ANNO 2016 -



In data, 21.12.2016 alle ore 14.30, presso la sede dell'Azienda ha avuto luogo l'incontro tra:

la Direzione Aziendale nelle persone di: **VEDI RELAZIONE TECNICO ILLUSTRATIVA**

e, per i Rappresentanti Sindacali aziendali: **VEDI RELAZIONE TECNICO ILLUSTRATIVA**

Al termine è stato sottoscritto il seguente accordo nel testo che si allega

PERSONALE DELL'AREA DEI DIRIGENTI VETERINARI

ACCORDO DECENTRATO PER LA DEFINIZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Art. 1

Campo di applicazione e finalità

1. Le norme contenute nel presente accordo si applicano a tutto il personale dipendente dell'Azienda USL di Ferrara, nella posizione di Dirigente dell'Area Veterinaria, e ha validità per il periodo dal 1/01/2016 al 31/12/2016.

ART. 2

Quadro normativo e negoziale di riferimento

1) Riferimenti contrattuali:

- Art. 63 (C.C.N.L. 5/12/1996) "il finanziamento della retribuzione di risultato";
- Art. 65 (C.C.N.L. 5/12/1996) "la produttività per i Dirigenti Medici e Veterinari di I e II livello del SSN";
- Art. 66 (C.C.N.L. 5/12/1996) "Premio per la prestazione della qualità individuale";
- Art. 52 (C.C.N.L. 8/06/2000); Art. 56 (C.C.N.L. 3/11/2005); Art. 12 (C.C.N.L. 5/07/2006); Art. 26 (C.C.N.L. 17/10/2008); Art. 11 (C.C.N.L. 6/05/2010) "Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale";

2) Riferimenti di legge e disposizioni interpretative:

- 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 236 dell'art. 1 della legge n. 208 del 2015 che espressamente prevede che "Nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza, tenuto conto delle esigenze di finanza pubblica, a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente.";
- 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.

3) Riferimenti contrattazione integrativa aziendale:

Accordo Decentrato per l'Area della Dirigenza Sanitaria e della Dirigenza delle Professioni Sanitarie, siglato il 17/12/2015 e sottoscritto in data 31/03/2016, per la definizione della Retribuzione di Risultato e per la qualità della prestazione individuale - ANNO 2015;

4) Provvedimenti deliberativi aziendali:

Provvedimento deliberativo n. 190 del 22/11/2016 ad oggetto: "“Determinazione provvisoria dei Fondi di finanziamento dei trattamenti economici accessori per l'anno 2016 per l'Area della Dirigenza Medica e Veterinaria”";

ART. 3 Fondo di finanziamento

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

ANNO 2015: al 31/12/2015 Delibera n. 31/2016

	Consolidato al 31.12.2009	€ 64.183,85
INCREMENTI :		
/		
DECURTAZIONI:		
Art. 9, comma 2 bis D.L. 78/10 convertito con Legge 122/10 (applicazione circolare 20/2015 MEF variazione non negativa personale 2010-2014: conferma fondi delibere anni precedenti)		€. -3.236,15
Totale anno 2015		€ 60.947,70

Le Organizzazioni Sindacali prendono atto che:

con provvedimento deliberativo n. 190 del 22/11/2016 l'Azienda ha rideterminato i Fondi del trattamento economico accessorio operando la decurtazione applicando in via provvisoria la decurtazione de Fondo per la Retribuzione di Risultato con la percentuale del 0,45%, pari a quello del calo del personale medico in servizio stimato alla data del 31/12/2016 in applicazione dell'art. 1, comma 236, della Legge 208/2015 e delle Circolari MEF sopra riportate, sulla base dell'assunzioni e delle cessazioni note alla data di assunzione del citato provvedimento deliberativo;

In considerazione di quanto sopra esposto, il processo di quantificazione del Fondo Aziendale Provvisorio per la Retribuzione di Risultato dell'Area della Dirigenza Veterinaria per l'anno 2016 è di seguito riassuntivamente descritto:

	Fondo Aziendale per l'anno 2015 delibera n. 31/2016	DECURTAZIONE 2016 SU CALO 2015	Fondo Aziendale provvisorio per l'anno 2016 (calo personale -0,45%)
Fondo art. 11 CCNL 06/05/2010 - 2° biennio (2008/2009) per il finanziamento della retribuzione di risultato e della qualità della prestazione individuale	60.947,70	-274,26	60.673,44

Il Fondo per la Retribuzione di Risultato è determinato in via provvisoria per l'anno 2016, in **€ 60.673,44**.

ART. 4 **Fondo di finanziamento spendibile nel 2016**

Tenuto conto che, a consuntivo dell'anno 2015, si sono determinati **residui** relativi alla gestione delle risorse dell'anno **2015** per un importo di € 33.330, le parti richiamano quanto concordato negli incontri precedenti circa l'intenzione comune di destinare al Fondo Retribuzione di Risultato dell'anno successivo (2016) quanto definitivamente non utilizzato dei Fondi Posizione, Condizione di Lavoro e Risultato dell'anno precedente, a supporto di progetti speciali impostati anche nel medio termine.

Le parti concordano inoltre (ex ante), sin d'ora che le quote che risulteranno a consuntivo non spese nel corso del corrente anno sui Fondi di Retribuzione di Risultato, di Condizioni di Lavoro e Posizione sono destinate ad integrare la disponibilità del Fondo della Risultato anno 2016 e, per la parte eventualmente non spesa, a favore del Fondo del Risultato anno 2017.

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 rappresentati dell'Azienda con i rappresentati delle OO.SS., di destinare a programmi e progetti dell'anno successivo quanto definitivamente non utilizzato dei Fondi Posizione, Condizioni di Lavoro e Risultato dell'anno precedente.

Per l'Area della Dirigenza Veterinaria, il Fondo iniziale determinati in via provvisoria è incrementato dai residui non spesi dei Fondi di Finanziamento dell'Anno 2015. (€. 33.330).

Pertanto il Fondo spendibile per l'Anno 2016 ammonta €. 94.003,44.

In chiusura dell'Esercizio 2016, in applicazione del comma 236 dell'art. 1 della legge n. 208 del 2015 (che espressamente prevede che "Nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza, tenuto conto delle esigenze di finanza pubblica, a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente), si procederà all'eventuale rideterminazione del Fondo in oggetto, tenuto conto di quanto già decurtato in via previsionale con provvedimento deliberativo n. 190 del 22/11/2016.

Nell'ipotesi in cui venga rinnovato il Contratto Collettivo Nazionale si procederà alla rideterminazione del Fondo per l'anno 2016.

ART. 5 Obiettivi per l'anno 2015

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

L'Accordo Sindacale Aziendale sulla retribuzione di risultato si inserisce in un quadro aziendale in cui la metodologia espressa sul processo di Budget, quale strumento gestionale per programmare le attività aziendali, fissarne gli obiettivi e misurarne i risultati, si fonde con la volontà strategica di promuovere il miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività e, in altri termini l'appropriatezza dei comportamenti. La retribuzione di risultato conserva il suo significativo valore di leva gestionale per incentivare il personale a raggiungere tali obiettivi e quindi il suo stretto collegamento al modello di gestione budgetaria.

Il Budget

Il sistema di budget è un processo formale con cui periodicamente i centri di responsabilità aziendali raggiungono un accordo con la direzione aziendale relativamente all'impiego e all'allocatione delle risorse, agli obiettivi da perseguire e analizzano le differenze tra obiettivi e risultati. Il budget rappresenta uno dei meccanismi operativi finalizzati al governo della gestione aziendale.

Il budget operativo, che si compone di obiettivi, attività, personale e costi diretti è pertanto uno strumento

gestionale che prevede:

- esplicitazione chiara degli obiettivi di attività ed economici;
- informazione e condivisione a cascata di e con tutti gli operatori di tali obiettivi;
- indicatori collegati agli obiettivi quantitativi e non autoreferenziali
- confronto ed assunzione di responsabilità a tutti i livelli;
- possibilità e capacità di misurazione e valutazione diffusa.

Percorso Negoziazione di Budget

La direzione generale, supportata dai Direttori di Distretto, dalla Direzione medica di Presidio, dall'UO Programmazione, Controllo di Gestione e Comunicazione, dall'UO Economico Finanziaria, dall'U.O. Committenza Mobilità Sanitaria e Controllo Produzione, e dai gestori di Budget Trasversale, formula una

proposta di budget, ovvero una traduzione della programmazione per l'esercizio successivo in termini di:

- obiettivi da raggiungere,
- attività, costi e personale a disposizione.

La proposta di budget della direzione strategica viene esplicitata nelle schede di budget operativo e trasversale. Il Direttore di Macrostruttura e il Responsabile del Servizio in Staff formulano a loro volta una proposta di budget da negoziare con i propri Centri di Responsabilità. La richiesta di budget delle Macrostrutture e dei Servizi in staff sono inviate all'UO Programmazione, Controllo di Gestione e Comunicazione, che procede al loro consolidamento, ad una loro analisi e alla predisposizione delle sintesi a supporto della negoziazione. L'U.O. evidenzia anche gli scostamenti tra la richiesta di budget e la proposta di budget della direzione generale.

Agli incontri di negoziazione di Budget 2016 sono presenti:

- o Direttori di Distretto
- o Direttore di Dipartimento (o di Macrostruttura)
- o Responsabili delle UU.OO. e Moduli Dipartimentali
- o Responsabile Infermieristico Dipartimentale
- o Direzione medica di Presidio
- o Gestori Trasversali di risorse
- o UO Programmazione, Controllo di Gestione e Comunicazione, UO Economico Finanziaria, U.O. Committenza Mobilità Sanitaria e Controllo Produzione.

Coerentemente al riassetto riorganizzativo, il percorso di budget prevede l'assegnazione di obiettivi e risorse a livello aziendale per i Dipartimenti territoriali, di esclusiva competenza dell'Azienda Usl, e la calendarizzazione degli incontri con le UU.OO. dell'AUSL afferenti ai Dipartimenti ospedalieri attuali e Servizi tecnico-amministrativi comuni, in attesa di definire congiuntamente con l'Azienda ospedaliera ferrarese i budget per i Dipartimenti clinici ed i Servizi, sanitari e tecnico-amministrativi, comuni.

In considerazione del loro ruolo, i Direttori dei Distretti dovranno presenziare a tutti gli incontri.

Il Timing della negoziazione del Budget 2016 è stato il seguente:

1. Pubblicazione Linee guida
2. Pubblicazione Schede di Budget 2016 Marzo 2016 Marzo/Aprile 2016
3. Ritorno alla Direzione Generale della proposta Marzo/Aprile 2016
4. Negoziazione tra Direzione AUSL, Dipartimenti Territoriali, UU.OO. dell'AUSL afferenti ai Dipartimenti ospedalieri attuali e Servizi tecnico-amministrativi comuni
5. Pubblicazione della negoziazione
6. Verifica da parte delle macrostrutture ed eventuali segnalazioni e Chiusura percorso
Marzo/Aprile 2016
Aprile/Maggio 2016
Maggio/Giugno 2016

Gli obiettivi e le risorse una volta negoziati sono considerati operativi per le diverse strutture e non suscettibili di modifiche in itinere, in caso di eccezionale e motivato scostamento dagli obiettivi e le risorse negoziate è necessario il confronto con Direzione Generale tramite il processo di Revisione di Budget. Gli obiettivi già raggiunti nell'anno di budget precedente, ovviamente non sono più riproposti nell'anno di budget in corso, in quanto facenti già parte delle linee di attività.

La negoziazione si è chiusa con l'intesa tra la direzione generale e il direttore di Macrostruttura e i Responsabili dei Servizi in staff. Se la prima negoziazione non si conclude con un'intesa, il direttore di Macrostruttura e/o il Responsabile del Servizio di staff devono presentare una nuova proposta, al fine di raggiungere un accordo con la direzione generale.

L'evidenza documentale degli incontri di negoziazione e l'accettazione delle risorse negoziate tra la direzione generale e il direttore di Macrostruttura e del servizio in Staff è rappresentata dai contenuti delle schede di budget operativo.

E' compito del direttore di Macrostruttura e del responsabile del Servizio in Staff assicurarsi che il budget concordato sia assegnato e portato a conoscenza all'interno della propria struttura organizzativa. Viene privilegiato l'utilizzo del comitato di dipartimento e delle riunioni tra gli uffici non costituiti in dipartimenti quali strumenti di comunicazione per la diffusione del budget assegnato, con l'obiettivo di informare tutto il personale dipendente, fino al livello del singolo operatore.

Revisione di Budget

Nel corso dell'anno è previsto un incontro almeno semestrale con la Direzione Strategica per la revisione obiettivi, attività, costi, personale secondo indicazioni Regionali e/o criticità che siano emerse durante i monitoraggi.

Percorso di Comunicazione degli Obiettivi

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

L'attivazione di un efficace percorso di comunicazione degli obiettivi è ritenuto dalla Direzione Aziendale elemento di valutazione dei Dirigenti Responsabili.

Per l'anno 2016, allo stato attuale, gli obiettivi sono riportati sinteticamente per ogni macrostruttura al seguente link dell'intranet aziendale:

<http://intranet.ausl.fe.it/azienda/staff-direzionali/servizi-di-staff/programmazione-controllo-di-gestione-comunicazione/budget/contrattazione-budget-2016>.

Tutti gli obiettivi sono formalizzati in specifica modulistica da compilare secondo le procedure indicate dalla circolare esplicativa del percorso degli obiettivi di budget e nelle linee di indirizzo negoziate con le diverse strutture.

ART. 6

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 retribuzione di risultato 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 Dirigente Responsabile del 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 Dirigente Responsabile del 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 la retribuzione di risultato dell'Azienda USL di Ferrara deve:

- 1) orientare i comportamenti dei Dirigenti verso il perseguimento degli obiettivi aziendali in stretta connessione ai risultati previsti in sede di Budget 2016;
- 2) premiare ogni Dirigente in funzione sia del suo apporto per il raggiungimento degli obiettivi assegnati all'unità operativa di appartenenza, sia del suo intervento per supplire eventuali carenze dei colleghi, affermando con ciò una concreta solidarietà tra tutti gli operatori di uno stesso gruppo di lavoro.

Il sistema in particolare:

- garantisce la partecipazione di tutti i dirigenti 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 retribuzione di risultato.

Terminata la fase di sperimentazione, condotta nel 2013, ai sensi dell'art. 26, comma 3 ed art. 27, comma 1, del CCNL del 3 novembre 2005, gli obiettivi di valutazione individuale annuale (con riguardo ad aspetti di tipo gestionale, propositivo, tecnico, relazionale ecc... secondo specifici items proposta dall'Organismo Aziendale di Supporto (OAS) sono entrati a regime nel 2014 (per i Direttori di Struttura Complessa e Modulo, mentre resta sperimentale per i Dirigenti con incarico di natura Professionale). Tale procedura prevede la redazione di una specifica scheda adottata all'interno di articolazioni organizzative aziendali, si inserisce nel contesto degli obiettivi stessi. La valutazione negativa in ordine alla realizzazione degli obiettivi di risultato assegnati ai dirigenti, determina per l'anno in corso conseguenze economiche, influenzando sulla corresponsione del saldo della retribuzione di risultato (esclusi i Dirigenti Professional).

Il fattore determinante la quota individuale di retribuzione di risultato è il seguente:

raggiungimento degli obiettivi di budget: lo stato di realizzazione degli obiettivi è verificato periodicamente dall'OAS, secondo le procedure regolamentari in vigore, e nel caso di parziale mancato raggiungimento dell'obiettivo assegnato, la quota economica viene ridotta ed attribuita secondo le seguenti percentuali:

- in presenza di valutazione pari o superiore al 87% il risultato si intende integralmente conseguito;
- per valutazioni comprese tra il 70% e l'86% si riconosce una valutazione pari al 75%;
- per valutazioni comprese tra il 35% e l'69% si riconosce una valutazione pari al 50%;
- per valutazioni inferiori al 35% nulla viene riconosciuto.

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. 7

Quote individuali di retribuzione di risultato e dinamiche di attribuzione

L'ammontare della quota individuale da erogare al personale dirigente a tempo indeterminato dell'Area della Dirigenza Veterinaria, è stabilito nell'importo annuo lordo di €. 2.088;

Si stabilisce l'erogazione di una quota mensile a favore di tale personale dirigente nella misura del 50% della quota individuale spettante ovvero: €. 87 lordi/mese.

L'erogazione del saldo relativo alla quota individuale percepita in acconto dal personale dirigente per l'anno 2016:

- è commisurato alle effettive risorse finanziarie disponibili, tenuto conto delle decurtazioni delle risorse di cui all'articolo precedente;
- avviene a conclusione della verifica operata dall'OAS sul positivo raggiungimento, da parte del personale dirigente, degli obiettivi di risultato stabiliti per il 2016.

Ai nuovi dirigenti assunti a tempo indeterminato, la quota individuale spettante è erogata dopo il superamento del periodo di prova.

Partecipazione agli obiettivi:

- in caso di assenza per malattia e infortunio sul lavoro, dopo il 60° giorno di assenza nell'anno, è applicata la trattenuta stipendiale per il periodo di assenza corrispondente, fatto salvo che il dirigente assente in un intero semestre non ha diritto ad alcuna quota incentivante per tale periodo;
- in caso di assenza per gravidanza e puerperio, è corrisposta la quota individuale mensile corrispondente al periodo di astensione obbligatoria di complessivi 5 mesi e al primo mese di congedo parentale trattato con retribuzione intera;

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

- dell'esito della eventuale decurtazione del Fondo di cui al precedente punto 5) secondo quanto stabilito dal documento Stato-Regioni richiamato in premessa;
- di eventuali disposizioni legislative nazionali o regionali che modifichino o integrino il quadro normativo di cui in premessa. Le parti in tal caso procederanno a ulteriore confronto per rivedere i contenuti del presente accordo, fermo restando il rispetto della disponibilità del fondo di riferimento.

ART. 8

Progetti Finalizzati

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

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

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

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

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

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

ARTICOLAZIONE DEL BUDGET

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

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

Area Dirigenza Veterinaria:

€ 5.000 di cui 3.000 riservati per fronteggiare situazioni di criticità contingente, non prevedibili.

Per quanto riguarda i criteri per la formulazione dei progetti finalizzati, il percorso di attivazione e accesso alla produttività speciale e all'attribuzione delle quote incentivanti si fa riferimento alle Linee Guida Aziendali del 2014.

ART. 9 PROGETTO SPECIALE - SPENDIBILITA' SOMME NON UTILIZZATE

L'attività di supervisione e di tutoraggio indicata come priorità dalla Regione ha costituito un insieme di importanti esperienze, condivise dal personale, dettagliatamente relazionate e commentate con le schede di valutazione del Supervisore, le schede delle osservazioni del Supervisionato e le relazioni finali del Supervisore.

Queste ricche informazioni hanno costituito la base per riprogrammare l'attività di supervisione e monitoraggio con diverse azioni che si ritiene di sostenere con uno specifico obiettivo finalizzato.

Le azioni sono state individuate nei contenuti e nei tempi a partire dal 2013 da parte del Direttore dell'Unità Operativa e si sono pienamente sviluppate per tutto il 2016.

Il Progetto dettagliato, predisposto dal Direttore del Dipartimento, è sottoposto alla valutazione dell'Organismo Aziendale di Supporto (OAS).

Al Direttore dell'Unità Operativa 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 dell'Unità Operativa individua i fattori di partecipazione che corrispondono a quote 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:

Fattore	Quota
1	€. 1.000
2	€. 1.500
3	€. 2.000

Il Progetto speciale "attività di supervisione e di tutoraggio" è sostenuto con le somme non spese dell'anno 2015 come riportato all'art. 5 del presente Accordo.

La somma complessiva di retribuzione di risultato per l'attività svolta fino a tutto il 2016, ammonta a €. 33.300.

Le quote saranno corrisposte una tantum entro il primo semestre 2017, previa valutazione dell'OAS fatto salvo puntuale verifica della disponibilità economica delle risorse e della realizzazione degli obiettivi prefissati.

ART. 10 FONDO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO LEGATO ALLE CONDIZIONI DI LAVORO

Le parti prendono atto che, in applicazione della normativa contrattuale nazionale e regionale in materia, nonché delle indicazioni fornite dal Ministero dell'Economie e Finanze come sopra descritto il Fondo per la remunerazione delle particolari condizioni di lavoro e disagio è di seguito determinato:

ANNO 2015: al 31/12/2015 Delibera n. 31/2016

	Consolidato al 31.12.2009	€ 68.119,11
INCREMENTI :		
	/	
DECURTAZIONI:		
	Art. 9, comma 2 bis D.L. 78/10 convertito con Legge 122/10 (applicazione circolare 20/2015 MEF variazione non negativa personale tra 2010 e 2014 conferma fondi delibere anni precedenti)	€. 0
	Totale anno 2015	€ 68.119,11

Le Organizzazioni Sindacali prendono atto che:

- Con provvedimento deliberativo n. 190 del 22/11/2016 l'Azienda ha rideterminato i Fondi del trattamento economico accessorio operando la decurtazione applicando in via provvisoria la decurtazione del Fondo per la Retribuzione di Risultato con la percentuale del 0,45%, pari a quello del calo del personale veterinario in servizio stimato alla data del 31/12/2016, in applicazione dell'art. 1, comma 236, della Legge 208/2015 e delle Circolari MEF sopra riportate, sulla base dell'assunzioni e delle cessazioni note alla data di assunzione del citato provvedimento deliberativo;

In considerazione di quanto sopra esposto, il processo di quantificazione del Fondo Aziendale Provvisorio per la remunerazione delle particolari condizioni di lavoro e disagio della Dirigenza Veterinaria per l'anno 2016 è di seguito riassuntivamente descritto:

	Fondo Aziendale per l'anno 2015 delibera n. 31/2016	DECURTAZIONE 2016 SU CALO 2015	Fondo Aziendale provvisorio per l'anno 2016 (calo pers. -0,45%)
Fondo art. 9 CCNL 06/05/2010 - 2° biennio (2008/2009) per la retribuzione delle condizioni di lavoro	68.119,11	-306,54	67.812,57

Il Fondo per la Retribuzione di Disagio è determinato in via provvisoria per l'anno 2016, in €. **67.812,57**

In chiusura dell'Esercizio 2016, in applicazione del comma 236 dell'art. 1 della legge n. 208 del 2015 (che espressamente prevede che "Nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza, tenuto conto delle esigenze di finanza pubblica, a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed e', comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente), si procederà all'eventuale rideterminazione del Fondo in oggetto, tenuto conto di quanto già decurtato in via previsionale con provvedimento deliberativo n. 190 del 22/11/2016.

Nell'ipotesi in cui venga rinnovato il Contratto Collettivo Nazionale si procederà alla rideterminazione del Fondo per l'anno 2016 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.

Le parti confermano le modalità di utilizzo concordate con i precedenti accordi sindacali sulle materie afferenti al Fondo in oggetto.

Le parti concordano (ex ante), sin d'ora che le quote che risulteranno a consuntivo non spese nel corso del corrente anno sui Fondi di Retribuzione di Risultato, Posizione e Condizioni di Lavoro sono destinate ad integrare la disponibilità del Fondo di Risultato anno 2016 e, per la parte eventualmente non spesa, a favore del Fondo di Risultato anno 2017.

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 Posizione, Condizioni di Lavoro e Risultato dell'anno precedente.

ART. 11
Norma finale
Resti dei tre Fondi

Le parti concordano inoltre (ex ante), sin d'ora che le quote che risulteranno a consuntivo non spese nel corso del corrente anno sui Fondi per la Retribuzione di Risultato, Fondo per le remunerazione delle particolari condizioni di lavoro e il Fondo del Retribuzione di Posizione sono destinate ad integrare la disponibilità del Fondo di Retribuzione di Risultato anno 2016 e, per la parte eventualmente non spesa, a favore del Fondo di Risultato anno 2017.

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 rappresentati dell'Azienda con i rappresentati delle OO.SS., di destinare a programmi e progetti dell'anno successivo quanto definitivamente non utilizzato dei Fondi Posizione, Condizioni di Lavoro e Risultato dell'anno precedente.

Siglato il 21.12.16 -

[Handwritten initials]

LA DIREZIONE

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

LETTO, CONFERMATO E SOTTOSCRITTO:

LE OO.SS. AREA DIRIGENZA VETERINARIA

X F.V.M. *[Handwritten signature]*
X U.I.L. *[Handwritten signature]*

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Parere sull'ipotesi di contrattazione integrativa

In data 26/01/2017 alle ore 9.30, si è riunito, previa convocazione a mezzo posta elettronica del 20/01/2017 presso la sede del Azienda USL di FERRARA, via via Cassoli, 30 - FERRARA, il Collegio sindacale, per esprimere il parere sull'ipotesi di contrattazione integrativa.

La contrattazione integrativa, prevista dall'articolo 3 del C.C.N.L. è stata regolarmente attivata.

Le risorse finanziarie sono state determinate sulla base dei parametri stabiliti dal:
Area Dirigenza Veterinaria articoli 9 e 11 CCNL del 6/05/2010.

Pertanto, il Collegio sindacale:

- considerato che l'individuazione delle risorse disponibili è stata effettuata correttamente;
- tenuto conto che il contratto integrativo è stato predisposto in conformità alle vigenti disposizioni;
- l'onere scaturente dalla contrattazione risulta integralmente coperto dalle disponibilità;
- esaminato il prospetto di calcolo del fondo e del relativo piano di riparto? Si
- vista la relazione tecnico-finanziaria del Direttore Amministrativo n. 77071 del 27/12/2016 ? Si
- vista la relazione illustrativa al contratto integrativo n. 77071 del 27/12/2016 ? Si

ESPRIME

parere favorevole in ordine alla certificazione di compatibilità economico-finanziaria, di cui all'art. 40-bis del

Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165

Eventuali ulteriori osservazioni:

Le ipotesi di accordo relative alla retribuzione di risultato, condizioni di lavoro e retribuzione di posizione in esame sono state sottoscritte in data 21 dicembre u. s e sono state trasmesse al Collegio in data 27 dicembre u. s. con nota n. 77071 del 27 dicembre 2016.

In proposito, il Collegio, sulla scorta del carteggio esaminato, riscontra che dette quantificazioni, risultano in linea con le disposizioni legislative vigenti (art. 9, comma 2-bis, D.L. n. 78/2010, art. 1, comma 456, L. n. 147/2013, e, da ultimo, art. 1, comma 236, L. n. 208/2015) nonché conformi alle istruzioni impartite dalle circolari n. 20/RGS dell'8/05/2015 e n. 12/RGS del 23/03/2016, e, pertanto, non formula osservazioni al riguardo. Va da sé che in ordine alle unità di personale assumibile in base alla normativa vigente, resta salva la verifica finale dell'effettivo andamento, ai sensi della citata circolare n. 12/RGS del 2016.