

PERSONALE DELL'AREA DEL COMPARTO

ACCORDO DECENTRATO PER LA FINALIZZAZIONE DELLE RISORSE DEL FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI E DEL FONDO PREMIALITA' E FASCE ANNO 2022 (CCNL 21/05/2018)

Il presente accordo si applica a tutto il personale dipendente dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Ferrara dell'Area del Comparto e ha validità per il periodo dal 1/01/2022 al 31/12/2022.

LE PARTI

Richiamati i seguenti accordi integrativi aziendali:

- Accordo decentrato per il fondo Premialità e Fasce anno 2021, siglato il 23/12/2021;
- Accordo decentrato per il fondo Condizioni di Lavoro e Incarichi anno 2021, siglato il 23/12/2021;
- Intesa aziendale sulle Progressioni economiche aziendali anno 2022 sottoscritto il 26/10/2022.

Preso atto che:

- le risorse economiche disponibili per l'anno 2022 nell'ambito dei fondi contrattuali per il trattamento economico accessorio per l'area del Comparto, ai sensi del CCNL del 21/5/2018 e nel rispetto dell'art. 23, co. 2 del D.lgs n. 75 del 25/5/2017, sono fissate, in via provvisoria, così come di seguito dettagliato:

o Fondo Condizioni di Lavoro e Incarichi di cui all'art. 80 CCNL:	6.880.429 € integrato dagli artt.
101, co 1 CCNL 2/11/2022 (€. 84,50x1977 dipendenti al 31/12/2018)	167.057 € (*)
103, co 7 (€. 68,41x1977 dipendenti al 31/12/2018)	135.247 € (*)
TOTALE FONDO 2022	€ 7.182.733 €
o Fondo Premialità e Fasce di cui all'ex art. 81 CCNL:	€ 7.862.471 intergrato dall'art.
101, co 2 CCNL 2/11/2022	€ 108.338 (*)
TOTALE FONDO 2022	€ 7.970.809

(*) quote di integrazione (167.057 + 135.247 + 108.338= 410.642) soggette a verifica RER

- che il finanziamento del Fondo Premialità e Fasce risulta essere incrementato per il 2022, ai sensi dell'art. 81 comma 7 del CCNL 21/05/2018 Area del Comparto, dei residui non spesi dei fondi 2021, per complessivi **382.889 €**, che portano la disponibilità complessiva a **€ 8.353.698 (di cui 410.642 soggette a verifica)**.

CONCORDANO

di confermare anche per l'anno 2022 i principi, i criteri e i contenuti generali degli accordi aziendali sul trattamento economico accessorio siglati il 23/12/2021, con l'esclusione di quanto stabilito per il 2021 in via eccezionale in relazione all'emergenza pandemica e degli specifici e correlati finanziamenti, e nello specifico:

a) in riferimento all'istituto contrattuale delle Condizioni di lavoro e Incarichi vengono confermate le disposizioni contenute nei seguenti principi e criteri generali:

- Art. 2 Quadro normativo;
- Art. 5 Utilizzo risorse del Fondo;
- Art. 7 Incarichi funzionali;
- art. 8 destinazione risorse per incarichi;
- Art. 9 Norma transitoria;

di fatto confermando il precedente accordo.

Handwritten signatures and initials:
 M
 HZ
 OK
 B
 [Signature]

b) in riferimento all'istituto contrattuale della Premialità e Fasce vengono confermate le disposizioni contenute nei seguenti principi e criteri generali:

- Art. 2 Quadro normativo;
- Art. 5 Produttività individuale e collettiva e progressione economica orizzontale;
- Art. 6 Produttività Collettiva Assegnazione degli Obiettivi e valutazione;
- Art. 7 Quote individuali incentivazione della produttività collettiva e dinamiche di attribuzione;
- Art. 8 Quote individuali incentivazione della produttività individuale e dinamiche di attribuzione;
- art. 9 Differenziazione del premio individuale;
- Art. 11 Norma transitoria;

di fatto confermando il precedente accordo in relazione alla retribuzione di risultato.

PRENDONO ATTO CHE

La proiezione di spesa 2022 finanziata dai fondi contrattuali per l'area del Comparto, di cui agli artt. 80 e 81 CCNL 21/5/2018, con le modalità concordate nei precedenti accordi aziendali anno 2021, e tenuto conto delle indicazioni regionali che ad oggi consentono di non collocare a carico dei fondi le spese accessorie del personale assunto in ragione dell'emergenze Covid, risulta come di seguito dettagliata:

- Fondo Condizioni di Lavoro e Incarichi di cui all'art. 80 CCNL: 6.654.778 €;
- Fondo Premialità e Fasce di cui all'art. 81 CCNL: 7.409.840 €;
- Tenuto conto dei residui 2021, ad oggi la disponibilità economica da finalizzare risulta quindi pari a 1.471.803 € (di cui 410.642 soggette a verifica).

CONCORDANO

Di finalizzare le disponibilità economiche come di seguito rappresentato:

- Progressioni economiche orizzontali anno 2022 disciplinate secondo le modalità previste dal verbale d'intesa sottoscritto il 26/10/2022, allegato al presente accordo, del quale è parte integrante e che si conferma nei contenuti, fatta salva la cifra disponibile, qui pattuita in: **370.000 €**
- progetti finalizzati: **fino ad un massimo di 573.850 €**

Date le note difficoltà legate alla capienza dei fondi in assenza di modifiche legislative o contrattuali, le parti concordano di riservare al 2023 la somma restante, pari a 527.953 €.

Progetti finalizzati:

L'Azienda 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 perseguimento e la realizzazione di obiettivi specifici tra i fattori di crescita dell'intero complesso organizzativo.

Sono individuate le seguenti tematiche, valutate particolarmente significative per lo sviluppo assistenziale e organizzativo aziendale, diversamente articolate per tra i diversi servizi, che riguardano l'attività svolta da tutto il personale dipendente nel raggiungimento dell'obiettivo nel corso del corrente esercizio:

- Collaborazione alle attività di monitoraggio sul campo
- Collaborazione alla riorganizzazione attività procurement provinciale
- Collaborazione avvio certificazione JACIE -Trapianto autologo
- Collaborazione gestione lista di attesa dei piani di trattamento urgenti della radioterapia
- Collaborazione PDTA senologia
- Collaborazione PDTA stroke
- Collaborazione progetto accoglienza PS
- Collaborazione progetto bilancio di genere AOU
- Collaborazione progetto riorganizzazione attività rete PS provinciale
- Completa compilazione, per la parte di competenza, della scheda "Segnalazione evento caduta"
- Cruscotto condiviso con l'AUSL della disponibilità posti letto
- Garanzia effettuazione attività straordinarie emergenti
- Garanzia tempi di liquidazione delle fatture in linea con le procedure previste dal PAC
- Gestione piattaforma regionale SIRER

[Handwritten signatures and initials]

- Mappatura autorizzazione alle prove gratuite di Dispositivi medici e tecnologie Biomediche
- Mappatura e raccolta delle Schede di rilevazione "Il dolore si cura insieme" – sezione 2 grafica di monitoraggio del dolore
- Mappatura magazzini farmaceutici di reparto
- Mappatura ordini aperti di prodotti in scorta
- Mappatura processo per la presa in carico ed istruttoria delle pratiche
- Monitoraggio del sistema di segnalazione di Incident Reporting
- Omogenizzazione scheda di budget AOU – AUSL
- Ottimizzazione organizzazione miglioramento dell'offerta di prestazioni ambulatoriali
- Progetto di misura del valore dell'organizzazione e del gradimento complessivi dei corsi come espresso dai partecipanti secondo la scala likert
- Progetto implementazione incident reporting
- Progetto per la garanzia empi di liquidazione delle fatture in linea con le procedure previste dal PAC
- Riorganizzazione omogenizzazione segreteria AOU – AUSL
- Sostegno avvio ticket in PS
- Supporto preparazione e gestione documentazione cause e contenziosi
- Sviluppo PDTA OSAS e Parkinson
- Sviluppo progetto omogenizzazione delle deliberazioni AOU – AUSL
- Utilizzo e compilazione della scheda di rilevazione "Il dolore si cura insieme" – sezione 2 grafica di monitoraggio del dolore.

Il valore economico delle quote individuali corrisposte una tantum al personale dipendente dell'area del comparto è correlato, analogamente alle quote di incentivi liquidate mensilmente, alla categoria rivestita, come di seguito rappresentato:

Categoria	Quota individuale lorda una tantum
A - B	Euro 110
Bs - C	Euro 160
D - Ds	Euro 280

Sono ammessi alla liquidazione delle quote una tantum tutti i dipendenti a tempo indeterminato e quelli a tempo determinato in servizio in Azienda da oltre sei mesi, tenuto conto delle assenze dal servizio calcolate con le stesse modalità applicate per il pagamento degli incentivi mensili.

Le suddette quote sono erogate al termine del percorso di valutazione del raggiungimento degli obiettivi posti con le progettualità sopra elencate, orientativamente nel mese di giugno 2023.

Disposizione finale

Le parti concordano infine che ulteriori somme che dovessero risultare a consuntivo non spese nel corso del corrente anno sui Fondi "Condizioni di Lavoro e Incarichi" e "Premialità e Fasce" sono destinate ad integrare la disponibilità del Fondo Premialità anno 2023.

Le parti si impegnano ad un nuovo confronto in merito ai trattamenti economici accessori afferenti i fondi contrattuali, al fine di monitorare l'andamento della spesa sui rispettivi fondi, la cui impostazione sarà rideterminata dal 01.01.2023 in applicazione del CCNL Comparto Sanità del 02 Novembre 2022, impegnandosi fin da ora ad individuare soluzioni e correttivi idonei a garantire la complessiva sostenibilità economica.

Siglato il 23/12/2022

Sottoscritto il 27/01/2023

[Handwritten signatures and initials]

LETTO e APPROVATO

LA DIREZIONE AZIENDALE

Carretero

LE RAPPRESENTANZE SINDACALI

[Signature] C:RFP
Fonderie Ue FP CGIL

COORDINATORS
RSU

[Signature]

[Signature] UIL FPL



NurSind

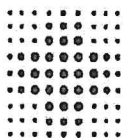
SEGRETERIA di FERRARA

NOTA A VERBALE ACCORDO SINDACALE "FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI E DEL FONDO PREMIALITA' E FASCE ANNO 2022 (CCNL 21/05/2018)"

La scrivente O.S., NON sottoscrive responsabilmente l'accordo decentrato, esprime un forte e netto dissenso in merito alla scelta di finanziamento di solo 300.000 € per le progressioni orizzontali quando suddetto poteva essere superiore dando così la possibilità di ampliare i beneficiari, tale accordo penalizza i dipendenti dell'azienda.

DATA 30/12/2022

Segretaria Territoriale Nursind Ferrara
Gloria Pozzati



INDIVIDUAZIONE DEI CRITERI PER LA ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ANNO 2022

LE PARTI

Condividono l'opportunità di dare piena attuazione, relativamente all'**anno 2022**, all'istituto delle **Progressioni economiche orizzontali** secondo una metodologia di lavoro che prevede:

- 1) la definizione di regole e criteri per la formulazione di una graduatoria necessario per il conferimento delle progressioni che tenga conto di forme selettive e valutative.
- 2) il rispetto della disponibilità del relativo Fondo di Finanziamento annuale per la definizione del corrispondente numero delle progressioni economiche orizzontali attribuibili ai dipendenti.

A tal fine LE PARTI CONCORDANO quanto di seguito specificato:

CRITERIO GENERALE

Per l'anno 2022 la fascia economica di progressione orizzontale è attribuita con decorrenza **01.01.2022** mediante la **procedura di selezione** come di seguito rappresentata, finalizzata a riconoscere agli aventi titolo il passaggio economico alla fascia superiore rispetto a quella di appartenenza, **compatibilmente con la disponibilità economica** risultante per lo stesso anno nell'ambito del Fondo Premialità e Fasce di cui all'art. 81 CCNL 21 maggio 2018.

REQUISITI DI ACCESSO ALLA PROCEDURA DI SELEZIONE

Possono accedere alla procedura di selezione i dipendenti dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Ferrara a tempo indeterminato, incluso chi attualmente usufruisce della conservazione del posto per svolgere incarico a tempo determinato nella medesima azienda, **in servizio presso l'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Ferrara al 01.01.2022 da almeno 2 anni continuativi** che al 31.12.2021 abbiano una permanenza nella fascia in godimento uguale o superiore a 2 anni e che non sia pari al livello economico massimo consentito nella categoria di appartenenza.

Tra i dipendenti ammessi alla procedura sono compresi anche i dipendenti dell'Azienda UsI di Ferrara trasferiti a titolo definitivo all'Azienda Ospedaliero - Universitaria di Ferrara entro il 31.12.2021, per effetto della riorganizzazione delle funzioni provinciali, in possesso dei medesimi requisiti di cui al capoverso precedente.

In attuazione dell'Accordo sull'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali anno 2021 all'art. 2 "Requisiti di accesso alla procedura di selezione", i dipendenti la cui fascia era stata attribuita nel 2009 e nel 2010 con riferimento all'incarico di referente/facilitatore (conclusosi a giugno 2021), **hanno partecipato "virtualmente" alla selezione per l'attribuzione della progressione economica del 2021** con la fascia posseduta prima dell'incarico suddetto.

Rispetto a tale selezione del 2021, qualora si fossero collocati in posizione utile, avrebbero avuto l'assegnazione della fascia fino a quel momento attribuita in modo virtuale, senza immediato beneficio economico.

I dipendenti che si trovano nella sopra descritta fattispecie, possono partecipare alla selezione per il 2022 concorrendo all'effettiva progressione.

In analogia all'applicazione del paragrafo precedente, è da intendersi attribuita virtualmente per l'anno 2021, la fascia attribuita anche i dipendenti che **erano stati compensati per l'incarico di referente con una quota incentivante** in luogo della fascia virtuale e che si erano collocati utilmente nella selezione 2021.

Anche in quest'ultimo caso i dipendenti, sono ammessi a partecipare alla selezione per l'anno 2022.

ESCLUSIONE DAL BENEFICIO ECONOMICO

Sono esclusi dal beneficio economico conseguente alla selezione i dipendenti che:

- al 1° gennaio 2022, risultano assenti dal servizio per aspettativa non retribuita per incarico presso altra azienda o enti;
- hanno riportato sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto nel biennio precedente, ovvero (01.01.2020 - 31.12.2021);
- non possono avere valutazione in quanto assenti dal servizio per l'intero anno 2021 (solo nel caso di aspettativa non retribuita per motivi personali (ex art. 12 co. 1 CCNL 20.09.2001 integrativo del CCNL 7.04.1999), mentre gli altri dipendenti assenti per l'intero anno ad altro titolo sono ammessi alla procedura di selezione, con una valutazione dell'attività svolta nell'ultimo periodo utile di riferimento.

CRITERI PER LA FORMULAZIONE DELLA GRADUATORIA

Fatto salvo quanto stabilito dai paragrafi precedenti, vengono definiti i seguenti criteri per la formulazione della graduatoria dei beneficiari della progressione orizzontali.

- a) **anzianità di fascia nell'Azienda Ospedaliero - Universitaria di Ferrara (e nell'Azienda USL di Ferrara limitatamente al personale trasferito all'Azienda Ospedaliero - Universitaria di Ferrara entro il 31.12.2021 per effetto della riorganizzazione provinciale delle funzioni):**

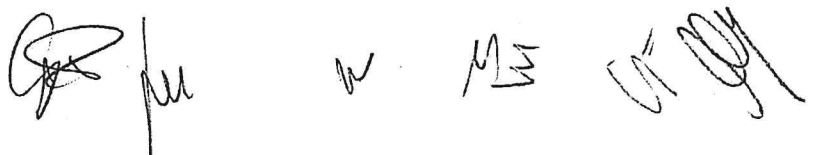
Anzianità di fascia (in mesi)	Punti
fino a 36	0,0
da 37 a 60	1,5
da 61 a 84	3,0
da 85 a 108	4,5
da 109 a 132	6,0
da 133 a 156	7,5
da 157 a 180	9,0
da 181 a 192	10,5
> 192	12

- b) **anzianità di servizio in qualità di dipendente del SSN:**

Anzianità di servizio in anni	Punti
> 5 e fino a 9	0,75
Da 10 a 14	1,50
Da 15 a 19	2,25
Da 20 a 24	3,00
> 25	3,75

Per la ricostruzione dell'anzianità di servizio verrà utilizzata la banca dati regionale GRU, integrata dalle dichiarazioni rese dai dipendenti per i periodi resi al di fuori della Regione Emilia-Romagna tramite compilazione di apposito form predisposto in GRU.

Alle attività svolte come dipendente del SSN, vengono equiparate quelle presso altri enti pubblici con carattere assistenziale (come ad esempio IPAB, ARPA, Istituto zooprofilattico, ecc..).



c) scheda di valutazione:

Sono utilizzate le schede di valutazione allegate, riferite all'anno 2021, con una articolazione di punteggio basata su tre livelli per ciascuno dei 5 item previsti nella specifica scheda:

1° livello: buono punti 1,00
2° livello: sufficiente punti 0,50
3° livello: insufficiente punti 0

La sommatoria complessiva dei punteggi realizzati per ciascun item determina il peso attribuito alla valutazione ai fini della formulazione della graduatoria e il raggiungimento del punteggio minimo complessivo di 1,50 nella scheda di valutazione è da considerarsi presupposto essenziale per il conseguente inserimento in graduatoria.

La figura del **valutatore** è individuata come di seguito descritto.

Personale dei ruoli: sanitario, tecnico addetto all'assistenza:

Il valutatore è il Coordinatore di UO/Servizio;

i coordinatori sono valutati dai rispettivi Responsabili Infermieristici – Tecnici di Dipartimento;

i titolari di incarico di funzione (di organizzazione e professionale) direttamente afferenti alla DPS sono valutati dal Direttore DPS;

I titolari di incarico di funzione professionale sono valutati dai coordinatori di U.O/Servizi.

Personale tecnico/amministrativo:

il valutatore è individuato nel Responsabile della struttura in cui l'operatore presta servizio.

Il dipendente che non condivide l'esito della valutazione, medesimo può proporre un tentativo di composizione entro 10 gg dalla presa visione della scheda valutativa al Direttore Sanitario per le professioni sanitarie e al Direttore della Struttura Tecnico-Amministrativa di riferimento per il personale di area tecnica-amministrativa.

GRADUATORIA

Sulla scorta della somma dei punteggi riconosciuti per i titoli e conseguiti con la scheda di valutazione, viene formulata una UNICA graduatoria finale aziendale che, una volta approvata, viene pubblicata sul sito aziendale.

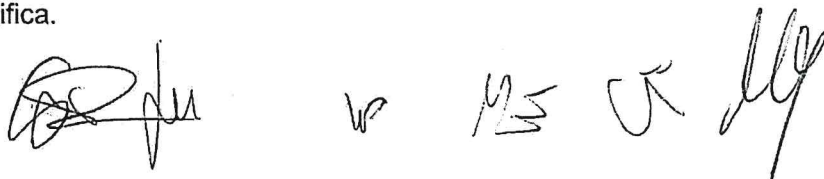
La graduatoria, definita sulla scorta della somma dei punteggi riconosciuti per i titoli e conseguiti con la scheda di valutazione, è utilizzata con validità limitata all'anno 2022 (decorrenza 01.01.2022) e nel rispetto della disponibilità economica risultante per lo stesso anno nell'ambito del Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica.

In caso di candidati collocati in graduatoria con pari punteggio (ex aequo) per la individuazione degli aventi diritto saranno presi in considerazione, nell'ordine, i seguenti fattori:

- 1) maggiore anzianità di servizio presso l'Azienda Ospedaliero -Universitaria di Ferrara
- 2) inquadramento in fascia ZERO;
- 3) maggiore età anagrafica;
- 4) titolarità di assegno ad personam (per effetto di precedente passaggio verticale o altre situazioni equivalenti) che verrà riassorbito con l'acquisizione della fascia economica;

L'accesso agli atti della procedura è consentito, limitatamente ai dipendenti aventi titolo, al termine del procedimento e non prima della pubblicazione della graduatoria sul sito aziendale.

I candidati potranno richiedere il riesame o la rettifica della propria posizione nei 15 giorni successivi alla data di pubblicazione della graduatoria, documentando gli elementi oggettivi alla base delle ragioni della propria richiesta di riesame o rettifica.



L'eventuale revisione/rettifica della graduatoria o la conferma avverrà entro 45 giorni dalla data di pubblicazione della graduatoria sul sito aziendale.

LE PARTI

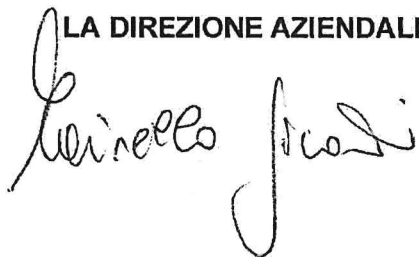
preso atto dei dati forniti dal Servizio Comune Gestione del Personale riguardo la spesa ipotizzabile per l'anno 2022 delle voci stipendiali che sono finanziate dal Fondo art. 81 CCNL 21.05.2018 per il finanziamento della premialità e fasce retributive,

CONCORDANO

- di destinare per l'anno 2022, in relazione al Fondo dell'art. 81 CCNL 21.05.2018, la cifra di **€ 350.000** per riconoscere le progressioni economiche ai dipendenti utilmente collocati nella graduatoria aziendale, con decorrenza 01.01.2022;
- di verificare ulteriormente, entro il mese di dicembre 2022, la disponibilità finanziaria del Fondo dell'art. 81 CCNL 21.05.2018, per concordare l'eventuale riduzione o integrazione della cifra sopra riportata, in tempo utile per la completa definizione degli aventi diritto al beneficio economico, concludendo entro il corrente anno il processo di approvazione della graduatoria finale aziendale per il conferimento delle nuove fasce retributive dal 01.01.2022.


Ferrara 26.10.2022

LA DIREZIONE AZIENDALE



LETTO e APPROVATO

LE RAPPRESENTANZE SINDACALI

FP 6611 Ferrara 

COORDINATORS

RSU AZIENDALE
OSAI SACIERA

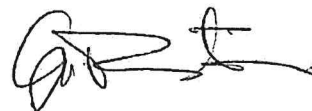


CISL FP

Leonardo Mbe

UIL FPL

X NURSING UP



SCHEDA DI VALUTAZIONE AI FINI
DELLA PROCEDURA PREVISTA PER LA
PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Categoria

A - B - Bs

Nominativo del valutato

Data di nascita

Struttura di appartenenza

Nominativo del valutatore

indicatore	valutazione *	note
qualità del contributo allo svolgimento delle attività assegnate		
senso di responsabilità dimostrato in particolare nei momenti critici del servizio		
relazione con i colleghi		
comportamento verso gli utenti		
partecipazione ad eventi formativi risultanti in procedura aziendale		
punteggio complessivo		

*** per ogni indicatore inserire uno dei seguenti punteggi:**

1,00 = buono

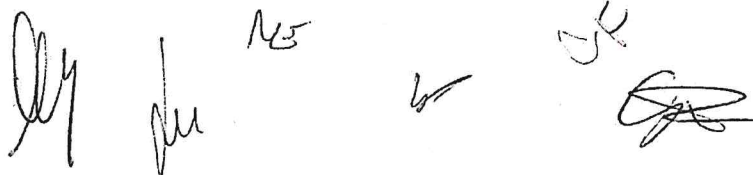
0,50 = sufficiente

0 = insufficiente

Firma del valutatore

Firma del valutato

Data della valutazione



SCHEDA DI VALUTAZIONE AI FINI
DELLA PROCEDURA PREVISTA PER LA
PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Categoria

C - D

Nominativo del valutato

Data di nascita

Struttura di appartenenza

Nominativo del valutatore

indicatore	valutazione *	note
qualità del contributo ai programmi della struttura di appartenenza		
senso di responsabilità dimostrato in particolare nei momenti critici del servizio		
relazione con i colleghi		
orientamento verso gli utenti (interni / esterni)		
partecipazione ad eventi formativi risultanti in procedura aziendale		
punteggio complessivo		

*** per ogni indicatore inserire uno dei seguenti punteggi:**

1,00 = buono

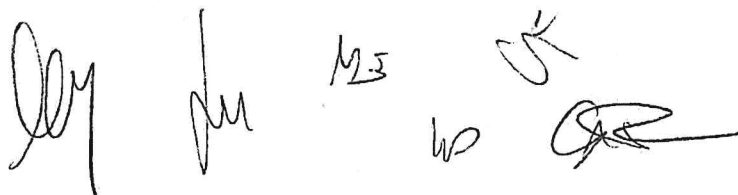
0,50 = sufficiente

0 = insufficiente

Firma del valutatore

Firma del valutato

Data della valutazione

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a smaller one in the middle, and several initials on the right.

SCHEDA DI VALUTAZIONE AI FINI
DELLA PROCEDURA PREVISTA PER LA
PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Categoria _____ **Ds**

Nominativo del valutato _____

Data di nascita _____

Struttura di appartenenza _____

Nominativo del valutatore _____

indicatore	valutazione *	note
qualità del contributo ai programmi della struttura di appartenenza		
senso di responsabilità dimostrato in particolare nei momenti critici del servizio e flessibilità rispetto alle esigenze organizzative		
relazione con i colleghi		
orientamento verso gli utenti (interni / esterni)		
partecipazione ad eventi formativi risultanti in procedura aziendale		
punteggio complessivo		

* per ogni indicatore inserire uno dei seguenti punteggi:

1,00 = buono
0,50 = sufficiente
0 = insufficiente

Firma del valutatore _____

Firma del valutato _____

Data della valutazione _____

