



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Ospedaliero - Universitaria di Ferrara



Università
degli Studi
di Ferrara

Area Comparto

**ACCORDO DECENTRATO
per l'applicazione degli istituti
contrattuali**

**FONDO PREMIALITA' E
FASCE**

- ANNO 2020 -

In data 23/12/20, alle ore 15:00, 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: (vedi relazione tecnico - illustrativa)

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

**PERSONALE DELL'AREA DEL COMPARTO
ACCORDO DECENTRATO PER LA DEFINIZIONE
DEGLI ISTITUTI PREMIALITA' E FASCE ANNO 2020 (CCNL 21/05/2018)**

Art. 1

Campo di applicazione e finalità

Le norme contenute nel presente accordo si applicano a tutto il personale dipendente dell'Azienda Ospedaliero Universitaria di Ferrara dell'Area del Comparto (appartiene all'area il personale classificato dalla categoria A fino alla categoria D) e ha validità per il periodo dal 1/01/2020 al 31/12/2020.

ART. 2

Quadro normativo

1) Riferimenti di legge:

- Decreto Legislativo n. 75 del 25/05/2017 art. 23 comma 2, che di seguito si riporta: "*Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, 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, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato*";
- 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;
- Legge 12 del 11/02/2019 di conversione del D.L. 14/12/2018 n. 135 che stabilisce che il limite previsto dall'articolo 23, comma 2, del D.Lgs. 25/05/2017 n. 75 non è operante per gli incrementi previsti successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo Decreto n. 75/2017 dai contratti collettivi nazionali di lavoro, a valere sulle disponibilità finanziarie di cui all'art. 48 del D.Lgs. 165/2001 e dagli analoghi provvedimenti negoziali riguardanti il personale contrattualizzato in regime di diritto pubblico;
- in applicazione della disciplina di cui all'art. 11 del D.L. 35/2019, convertito in Legge n. 60/2019 e s.m.i., la determinazione dei Fondi del trattamento economico accessorio, ricorrendone le condizioni e i requisiti, potrà essere rideterminata successivamente;



2) Riferimenti contrattuali

In data 21/05/2018 è stato sottoscritto il C.C.N.L. relativo al personale del Comparto Sanità – valido per il triennio 2016/2018 – che, per la parte che interessa il presente accordo decentrati, attua una semplificazione dei pregressi tre Fondi di Finanziamento riducendoli a due e precisamente:

- 1) FONDO CONDIZIONI DI LAVORO ED INCARICHI, legato alle scelte organizzative dell'azienda in cui confluiscono le risorse economiche di cui all'art. 80 del CCNL 21/05/2018;
- 2) FONDO PREMIALITA' E FASCE il cui finanziamento è dedicato a supportare le politiche di sviluppo delle risorse umane attraverso strategie di premialità in forme diverse, tesa a realizzare gli obiettivi del miglioramento dell'organizzazione e della qualità dei servizi resi. Al fondo confluiscono le risorse economiche di cui all'art. 81 del CCNL 21/05/2018;

3) Riferimenti contrattazione integrativa aziendale:

- Accordo Sindacale "Residui fondi anno 2017" del 27/07/2018;
- Verbale di Intesa tra OO.SS. e Azienda sottoscritto il 08/05/2020 sulla premialità COVID.

4) Provvedimenti deliberativi regionali, aziendali e piano di budget:

- Delibera di Giunta Regionale n. 2278 del 27/12/2018 ad oggetto: "Approvazione delle linee generali di indirizzo sulla contrattazione integrativa relativa al personale del Comparto delle Aziende e Enti del SSR, in applicazione dell'art. 6 del CCNL sottoscritto il 21/05/2018";
- Provvedimento deliberativo n. 116 del 11/06/2020;

ART. 3 Fondo di Finanziamento

Le parti prendono atto che:

- a) la quantificazione delle risorse economiche del Fondo anzi citato, determinata secondo le modalità previste nell'art. 81, è quella sotto riportata ed è complessivamente fissata nei limiti del sopracitato art. 23 co 2 Decreto Legislativo n. 75 del 25/05/2017, esclusi gli aumenti contrattuali per fasce previsti dallo stesso C.C.N.L per il periodo 2016/2019;
- b) per l'anno 2020 il Fondo Premialità e Fasce di cui all'art. 81 è determinato, in via provvisoria, così come di seguito dettagliato:

Art.81 comma 2 lettera a) CCNL 2016-2018 Risorse ex Fondo finanziamento fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e indennità professionale specifica – FASCE RETRIBUTIVE	3.571.205
Art.81 comma 2 lettera a) CCNL 2016-2018 Risorse ex Fondo finanziamento fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e indennità professionale specifica – ASSEGNI AD PERSONAM	28.157
Art.81 comma 2 lettera b) CCNL 2016-2018 - Altre risorse a disposizione del fondo	3.393.764



Altre risorse a disposizione del fondo - risorse non spese del Fondo Fasce	708.763
Art.81 comma 3 lettera a) CCNL 2016-2018 annualizzazione 2019 - Nuovo valore della fasce attribuite che gravano sul fondo per effetto di quanto previsto dall'art. 76	160.582
TOTALE PROVVISORIO FONDO PREMIALITA' E FASCE 2020	7.862.471

ART. 4

Fondo di finanziamento spendibile nel 2020

In aderenza alle disposizioni dell'art. 23 co. 2 D.Lgs. 75/2017, il **Fondo per il finanziamento della retribuzione relativa alla Premialità e Fasce**, determinato in via provvisoria per l'anno 2020, ammonta ad **€. 7.862.471**.

Tenuto conto che per l'anno 2019 nel fondo della Premialità e Fasce risultano residui non spesi di € 9.558 e nel Fondo Condizioni di Lavoro e incarichi risultano residui non spesi di €. 286.518 del finanziamento dell'anno 2019, si definisce che tali resti siano integrativi della disponibilità del 2020 destinati a supporto degli obiettivi e delle progettualità.

Le parti prendono atto che, ai sensi dell'art. 81 comma 7 del CCNL 21/05/2018 Area Comparto, alle risorse del Fondo Premialità e Fasce sono sommate le eventuali risorse residue, relative a precedenti annualità, dello stesso Fondo Premialità e Fasce, nonché del Fondo Condizioni di Lavoro e Incarichi stanziato a Bilancio e certificate dagli Organi di Controllo: in termini concreti, i resti non spesi del Fondo Incarichi – Disagio dell'anno 2019, vanno ad integrare la disponibilità del Fondo Produttività - Fasce dell'anno 2020 e, per la parte eventualmente non spesa, a favore del Fondo Premialità e Fasce anno 2021.

Le parti concordano che all'interno del fondo sopra evidenziato sono confluite una parte delle risorse stanziato dalle disposizioni normative come di seguito specificato:

- Art. 2 co. 10 del D.L. 34/2020 conv. in legge n. 77/2020: € 187.967 per l'anno 2020 (quota parte di complessivi € 337.967). Le restanti risorse di euro 150.000 sono state portate ad incremento del Fondo Condizioni di Lavoro e Disagio.

A norma delle vigenti disposizioni e di quanto sopra concordato, i residui non spesi possono essere portati ad incremento del corrispondente Fondo Premialità e Fasce anno 2020; sono portati inoltre ad incremento del Fondo in argomento anche la quota parte del D.L. 34/2020 come sopra specificato. Pertanto il Fondo spendibile per l'anno 2020 risulta essere determinato **in via provvisoria in €. 8.346.514**

Art. 5

Produttività individuale e collettiva e progressione economica orizzontale

Il sistema premiante, che è lo strumento a disposizione delle pubbliche amministrazioni per la valorizzazione del merito dei dipendenti allo scopo di aumentare la produttività ed efficienza dei servizi erogati, è finanziato con una quota parte del Fondo Premialità e Fasce che è orientativamente articolato come di seguito riportato:

- produttività collettiva finanziata con quota parte delle risorse stabili del Fondo Premialità e Fasce di cui all'art. 3 del presente accordo;
- produttività individuale che è finanziata con:

ng

8

fu

5

M3

- 30% delle quote derivanti da risorse aggiuntive e proventi derivanti da entrate conto terzi;
 - quote variabili da residui determinate da resti non spesi dei Fondi Premialità e Fasce e Condizioni di Lavoro e Incarichi dell'anno precedente;
- quote economiche per fasce retributive.

ART. 6
Produttività Collettiva
Assegnazione degli Obiettivi e valutazione per l'anno 2020

Come anticipato con nota prot. n. 2537 del 30/01/2019, condivisa con le OO.SS in data 30/01/2019, l'Azienda Ospedaliero Universitaria di Ferrara, con Delibera 246 del 27/12/2018, ha formalmente adottato il "Piano Aziendale di Avvicinamento", secondo le disposizioni della delibera n. 5/2017 dell' OIV Regionale contenente le linee guida e di indirizzo per lo sviluppo dei processi aziendali riguardanti il Sistema di valutazione integrata del personale.

Il piano di avvicinamento dell'Azienda, così come formalmente approvato dall'OIV Regionale con nota prot. 28511 del 19/12/2018, rappresenta il formale impegno dell'azienda al rispetto dei requisiti standard per il processo valutativo disposti dalla Delibera 5/2017. Tale piano, così come richiesto dal livello Regionale, prevede la necessità di superare ogni forma di acconto periodico nel pagamento della retribuzione legata al risultato (per la dirigenza) e alla produttività collettiva per il miglioramento dei servizi (per il comparto). Pertanto l'azienda ha previsto di collegare in modo puntuale e formale la valutazione dello stato di raggiungimento degli obiettivi di risultato e di produttività, alla liquidazione delle rispettive quote di retribuzione, procedendo per verifiche a frequenza mensile sullo stato di avanzamento.

In relazione a quanto sopra, dal mese di febbraio 2019 detti riconoscimenti economici sono erogati a fronte di verificati avanzamenti nella realizzazione di obiettivi legati a processi rilevanti e che presentano uno sviluppo temporale omogeneo nel corso dell'anno per i quali è possibile misurare il risultato su base mensile attraverso appositi indicatori.

Per riguarda il personale del comparto, gli obiettivi comunicati alle OO.SS. con nota PG 2529 del 30/01/2019 e confermati per il 2020, che sono oggetto di valutazione mensile, costituiscono il riferimento per la corresponsione del 100% dell'importo complessivamente previsto per la retribuzione incentivante la produttività su base mensile.

Modalità di verifica

La struttura Aziendale preposta alla verifica mensile è il controllo di Gestione. Il Servizio predispose mensilmente un report dei risultati utilizzando gli indicatori di ciascun obiettivo ed evidenziando l'andamento di questi rispetto al risultato atteso (target).

L'OAS valuta mensilmente il raggiungimento dei risultati attesi nel mese di riferimento in considerazione della fase di avvio del sistema saranno possibili eventuali modifiche ed integrazioni nei contenuti e nel percorso valutativo in corso d'anno.

I direttori responsabili delle strutture devono tempestivamente evidenziare situazioni contingenti che possono determinare l'impossibilità al raggiungimento dell'obiettivo, rispetto alle quali la Direzione strategica esprime una valutazione.

A fronte di un eventuale raggiungimento parziale dell'obiettivo, la quota incentivante sarà corrisposta in misura proporzionale al risultato certificato.

ng *g* *fu* *so* *M=*

ART. 7

Quote individuali incentivazione della produttività collettiva e dinamiche di attribuzione

L'ammontare delle quote individuali lorde mensili per undici mensilità da erogare al personale dipendente dell'Area del Comparto, a fronte di verifica mensile preventiva da parte dell'OAS, di raggiungimento completo degli obiettivi di cui all'art. 5, è il seguente:

Categoria	Quota individuale lorda mensile
A – B	Euro 141
Bs – C	Euro 165
D – Ds	Euro 200

Ai **nuovi dipendenti assunti a tempo determinato**, la quota individuale spettante anzidetta è erogata dopo sei mesi dalla data di assunzione.

Ai **nuovi dipendenti assunti a tempo indeterminato**, la quota individuale spettante anzidetta è erogata dopo tre mesi dalla data di assunzione.

Decurtazione in caso di ASSENZA PER MALATTIA e INFORTUNIO SUL LAVORO la trattenuta viene operata dopo il 30° giorno di assenza nell'anno solare, per il periodo di assenza corrispondente ad ogni tipologia di assenza corrispondente;

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.

La predetta normativa viene applicata anche al personale universitario convenzionato ammesso all'istituto in argomento.

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

- 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.
- in applicazione della disciplina di cui all'art. 11 del D.L 35/2019, convertito in Legge n. 60/2019 e s.m.i, la determinazione dei Fondi del trattamento economico accessorio, ricorrendone le condizioni e i requisiti, potrà essere rideterminata successivamente.

ART. 8

Quote individuali incentivazione della produttività individuale e dinamiche di attribuzione

Le parti concordano di destinare, in applicazione dell'art. 84 e dell'art. 81, comma 6 lett. b) del CCNL 21/05/2018, una quota parte del fondo premialità e fasce di €. 358.625, pari al 30% delle risorse variabili, al finanziamento dei premi collegati alla performance individuale.



Considerato che l'avvio del sistema di valutazione della performance individuale annuale è stato predisposto nell'anno 2019, l'ammontare delle quote individuali lorde a da erogare al personale dipendente dell'Area del Comparto, a fronte di verifica mensile preventiva da parte dell'OAS, di raggiungimento completo degli obiettivi di cui all'art. 5, è il seguente:

Categoria	Quota individuale lorda annua
A – B	Euro 141
Bs – C	Euro 165
D – Ds	Euro 200

Tali quote saranno liquidate in un'unica soluzione con riferimento all'ultimo mese di competenza dell'anno corrente, successivamente alla verifica del processo di valutazione il cui sviluppo operativo è previsto nel Piano a Tendere.

Come previsto nella scheda individuale il punteggio determinerà l'attribuzione della quota economica individuale sopra indicata con le seguenti percentuali di riconoscimento:

PUNTEGGIO	QUOTA ECONOMICA RICONOSCIUTA
Da 6 a 12	100%
4 – 5	50%
Uguale a 3	25%
Inferiore	0

ART. 9 Differenziazione del premio individuale

Considerato che il sistema di valutazione della performance individuale annuale è stato avviato in sede di prima applicazione per il personale dell'Area del Comparto a partire dall'anno 2018, si stabilisce di rinviare all'anno 2021 l'applicazione dell'art. 82 del nuovo CCNL 21.5.2018 (differenziazione del premio individuale ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate) individuando, fin d'ora, nel 5% la quota massima di personale a cui detta maggiorazione potrà essere riconosciuta e nel 30% la misura di detta maggiorazione calcolata sul valore medio pro-capite dei premi correlati alla performance individuale e attribuiti al personale valutato positivamente.

ART. 10 FASCE ANNO 2020

Le parti prendono atto che sulla scorta dei dati forniti dal Servizio Comune Gestione del Personale la spesa ipotizzabile per l'anno 2020 delle voci stipendiali finanziate dal Fondo art. 81 CCNL 21/05/2018 per il finanziamento della premialità e fasce retributive, derivante dalla proiezione su 13 mensilità delle competenze corrisposte nel periodo di gennaio/novembre 2020, e si prevede che non possano restare a fine 2020 residui non spesi.

Le parti pertanto concordano di prorogare per il 2020, mantenendone l'impostazione, l'applicazione delle progressioni economiche orizzontali (fasce economiche) in essere nel 2019.

(Handwritten signatures)

**ART.11
NORMA TRANSITORIA**

Le parti concordano sin d'ora (ex ante), che le quote che risulteranno a consuntivo non spese nel corso del corrente anno sul Fondo Premialità e Fasce sono destinate ad integrare la disponibilità del Fondo Premialità e Fasce anno 2021.

Nell'ipotesi in cui venga rinnovato il Contratto Collettivo Nazionale si procederà alla rideterminazione del Fondo per l'anno 2020. Inoltre in applicazione della disciplina di cui all'art. 11 del D.L 35/2019, convertito in Legge n. 60/2019 e s.m.i, la determinazione dei Fondi del trattamento economico accessorio, ricorrendone le condizioni e i requisiti, potrà essere rideterminata successivamente. Inoltre in applicazione della disciplina di cui all'art. 11 del D.L 35/2019, convertito in Legge n. 60/2019 e s.m.i, la determinazione dei Fondi del trattamento economico accessorio, ricorrendone le condizioni e i requisiti, potrà essere rideterminata successivamente.

Siglato il 23/12/2020
Sottoscritto il 8/2/2021

LETTO e APPROVATO

LA DIREZIONE AZIENDALE

Horizgubertow

LE RAPPRESENTANZE SINDACALI

UIL FPL Leonardo Mto
FP CGIL Tano Sista
CISL FP Sora Urtler

COORDINATORI

RSU Mento fusca

ny

NOTA A VERBALE FP CGIL E CISL FP

Fp Cgil e Cisl Fp esprimono la loro contrarietà rispetto all'impossibilità di procedere con le fasce anche per l'anno 2020. A tal fine continueranno a chiedere, a tutti i livelli, alla luce dell'emergenza pandemica in corso, lo stanziamento di ulteriori risorse per l'implementazione dei fondi contrattuali per poter dare la giusta valorizzazione a tutto il personale. Come esposto durante la trattativa del 15.12.2020 chiedono inoltre, a partire da gennaio 2021, l'istituzione di un tavolo tecnico, al fine di analizzare quali risorse c.d "stabili", si sono rese disponibili negli ultimi anni, per poterle finalizzare alle fasce per l'anno 2021, in quanto tale procedura rappresenta una priorità non più rinviabile.

FP CGIL *Marco Sesth*
CISL FP *Severino Urellato*