

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



Università
degli Studi
di Ferrara

Siglato il 13/12/2021 - Sottoscritto il 28/2/2022

Area Comparto

ACCORDO DECENTRATO
per la finalizzazione delle risorse
del

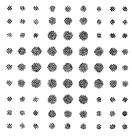
**FONDO CONDIZIONI DI
LAVORO E INCARICHI E DEL
FONDO PREMIALITA' E
FASCE**

ANNO 2021

NA

MS

forando alfo



PERSONALE DELL'AREA DEL COMPARTO

ACCORDO DECENTRATO PER LA FINALIZZAZIONE DELLE RISORSE DEL FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI E DEL FONDO PREMIALITÀ E FASCE ANNO 2021 (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 1/01/2021 al 31/12/2021.

LE PARTI

Richiamati i seguenti accordi integrativi aziendali:

- Accordo decentrato per il fondo Premialità e Fasce anno 2020, siglato il 23/12/2020;
- Accordo decentrato per il fondo Condizioni di Lavoro e Incarichi anno 2020, siglato il 23/12/2020;

Preso atto che:

- le risorse economiche disponibili per l'anno 2021 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:
 - Fondo Condizioni di Lavoro e Incarichi di cui all'art. 80 CCNL: **6.880.429€**
 - Fondo Premialità e Fasce di cui all'art. 81 CCNL: **7.862.471€**
- che il finanziamento del Fondo Premialità e Fasce risulta essere incrementato per il 2021, ai sensi dell'art. 81 comma 7 del CCNL 21/05/2018 Area del Comparto, dei residui non spesi dei fondi 2020, per complessivi **560.418€**, che portano la disponibilità complessiva a **8.422.889€**

CONCORDANO

di confermare anche per l'anno 2021 i principi, i criteri e i contenuti generali degli accordi aziendali sul trattamento economico accessorio siglati il 23/12/2020, con l'esclusione di quanto stabilito per il 2020 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 con la sola eccezione dell'estensione ad altre articolazioni organizzative dell'indennità di malattie infettive, realizzata nel 2020 su indicazione regionale non reiterata per il 2021;

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.

Personale
Alto

MA

M3

PRENDONO ATTO CHE

La proiezione di spesa 2021 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 2020, 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'emergenza Covid, risulta come di seguito dettagliata:

- Fondo Condizioni di Lavoro e Incarichi di cui all'art. 80 CCNL: **6.880.429€**;
- Fondo Premialità e Fasce di cui all'art. 81 CCNL: **7.430.000**;

Tenuto conto dei residui 2020, ad oggi la disponibilità economica da finalizzare risulta quindi pari a 992.889€.

CONCORDANO

Di finalizzare le disponibilità economiche come di seguito rappresentato:

- Progressioni economiche orizzontali anno 2021: **200.000€**
- Progettualità COVID anno 2021: **fino ad un massimo di 400.000€**
- Altri progetti finalizzati: **fino ad un massimo di 10.000€**

Date le note difficoltà legate alla capienza dei fondi in assenza di modifiche legislative o contrattuali, le parti concordano di riservare al 2022 la somma restante, pari a 382.889€.

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 e Fasce anno 2022.

Siglato il 13/12/2021

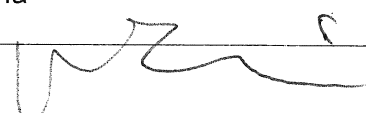
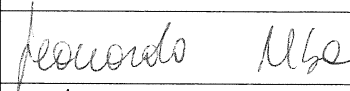
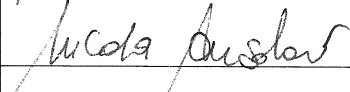
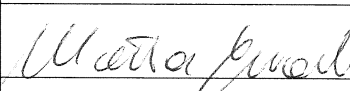
Sottoscritto il 28/2/2022

LETTO e APPROVATO

LA DIREZIONE AZIENDALE



LE RAPPRESENTANZE SINDACALI

Sigla	Firma
FP CGIL	
CISL FP	
UIL FPL	
NURSING UP	
FIALS	
RSU Il Coordinatore	

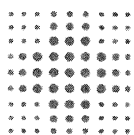
NOTA A VERBALE

In riferimento all'accordo decentrato per la finalizzazione delle risorse del fondo condizioni di lavoro e incarichi e del fondo premialità e fasce anno 2021, Cisl Fp, pur ritenendo congrua, in base alla disponibilità economica dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Ferrara, la quantificazione delle risorse da destinare alle progressioni economiche orizzontali anno 2021, alla progettualità Covid-19 anno 2021 e agli altri progetti finalizzati, chiede di non dare attuazione ad entrambe le progettualità di cui sopra e, dunque, considerare indisponibili le risorse economiche stanziare a tale scopo, fino a quando non sia svolto tra le parti un opportuno confronto, al fine di condividere sia i criteri per l'individuazione dei destinatari che la ripartizione degli importi tra gli stessi.

F.to Francesca Querzoli

CISL FP FERRARA





ACCORDO SULL'ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ANNO 2021

PREMESSA

Le parti condividono l'opportunità di dare attuazione, relativamente all'anno 2021, 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 necessaria per il conferimento delle progressioni che tenga conto di forme selettive e valutative;
- 2) la definizione del numero delle progressioni attribuibili in corrispondenza della cifra a tal fine individuata.

LE PARTI CONCORDANO quanto di seguito specificato:

1 - CRITERIO GENERALE

Per l'anno 2021 la fascia economica di progressione orizzontale è attribuita con decorrenza 01.01.2021 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.

2 - REQUISITI DI ACCESSO ALLA PROCEDURA DI SELEZIONE

Possono accedere alla procedura di selezione i dipendenti dell'Azienda Ospedaliero Universitaria di Ferrara a tempo indeterminato in servizio al 01.01.2021 da almeno 2 anni continuativi la cui fascia posseduta 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 USL di Ferrara trasferiti a titolo definitivo all'Azienda Ospedaliero Universitaria di Ferrara entro il 31.12.2020, in analogia a quanto previsto nell'accordo siglato in AUSL sul medesimo tema.

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

- al 1° gennaio 2021, risultano assenti dal servizio per aspettativa non retribuita per incarico presso altra azienda o ente e per motivi personali (ex art. 12 co. 1 CCNL 20.09.2001 integrativo del CCNL 7.04.1999);
- hanno riportato sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto nel biennio precedente, ovvero tra il 01.01.2019 e il 31.12.2020;

I dipendenti la cui fascia era stata attribuita nel 2009 e nel 2010 con riferimento all'incarico di referente/facilitatore (conclusosi lo scorso giugno e sulle cui retribuzioni dal 1/7/2021 è stata operata una decurtazione della quota incentivante che, alla firma del presente accordo, sarà ripristinata), sono ammessi *“virtualmente”* alla presente selezione con la fascia posseduta prima dell'incarico suddetto. In caso di collocazione utile ai fini della presente progressione, che non avrà alcun effetto per il 2021 né per il dipendente né per l'Azienda, potranno partecipare alle selezioni successive, concorrendo all'effettiva ulteriore progressione. In caso contrario il meccanismo si ripeterà nelle prossime selezioni, fino ad acquisizione del *“diritto”* di partecipazione.

In caso di passaggio di fascia nelle situazioni di titolarità di assegno ad personam "riassorbibile", quest'ultimo verrà riassorbito con l'acquisizione della fascia economica, come da regolamentazione dei passaggi verticali che li hanno originati.

Sarà cura del Servizio Comune Gestione del personale redigere l'elenco del personale dipendente in possesso dei requisiti previsti, senza che vi sia la necessità di presentare alcuna domanda.

3 - 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 orizzontale.

a) esperienza professionale nelle Aziende Sanitarie di Ferrara dal 01.01.2001 (punti 1 per anno o frazioni) - massimo punti 20

Al servizio prestato vengono applicate le decurtazioni relative alle assenze non valide ai fini dell'anzianità di servizio.

b) periodo di permanenza nella fascia di appartenenza (punti 1 per anno o frazioni) - massimo punti 10 fino a 10 anni, 15 se permanenza superiore a 10 anni.

c) fascia di appartenenza - massimo punti 8.

Data la particolare situazione delle fasce in AOU di Ferrara (ultima attribuzione avvenuta in data 1/1/2010) si ritiene opportuno considerare un parametro che favorisca i dipendenti inquadrati nelle fasce inferiori, articolando il punteggio nel seguente modo:

Fascia posseduta all'01.01.2021	Punti
FASCIA 0	8
FASCIA 1	7
FASCIA 2	4
FASCIA 3	3
FASCIA 4	2
FASCIA 5	1

d) valutazione individuale (massimo punti 12):

Ai fini del presente accordo, anche in considerazione della tempistica ristretta per l'applicazione dell'istituto, sarà utilizzato il punteggio ottenuto con la scheda di valutazione relativa all'anno 2020 e già disponibile, limitatamente ai primi tre item, e nello specifico:

- 1.1 Adattabilità alle esigenze organizzative collegate all'orario di servizio, procedure e linee guida
- 1.2 Rispetto dei codici, delibere, direttive, atti e regolamenti aziendali, procedure e linee guida
- 1.3 Comportamenti organizzativi/relazionali: partecipazione attiva ai programmi d'equipe; disponibilità nel prendere in considerazione e accettare idee/proposte; adattabilità alle soluzioni individuate in relazione alle necessità riscontrate.

In riferimento ai dipendenti per cui non fosse disponibile la scheda di valutazione individuale relativa all'anno 2020, in ragione di un'assenza prolungata che non rientra nelle fattispecie di esclusione di cui al precedente punto 2:

- ove disponibile, sarà considerata la scheda di valutazione 2019;
- ove non presente la valutazione 2019, sarà assegnato un punteggio forfettario pari alla media aziendale delle valutazioni disponibili (9).

Il punteggio massimo conseguibile da ciascun dipendente è quindi di punti 55, così suddivisi:

	MAX PUNTI	%
Anzianità di servizio	20	36,4%
Anzianità nella fascia	15	27,3%
Fascia di partenza	8	14,5%
Valutazione individuale	12	21,8%

M5 *per*

4 - GRADUATORIA

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

In caso di candidati collocati in graduatoria con pari punteggio (ex aequo) per la individuazione degli aventi diritto sarà considerata l'anzianità di servizio e successivamente la maggiore età anagrafica.

L'accesso agli atti della procedura è consentito al termine del procedimento, 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 30 giorni dalla data di pubblicazione della graduatoria sul sito aziendale.

5 - RISORSE ECONOMICHE

A valere sul Fondo dell'art. 81 CCNL 21.05.2018, per riconoscere le progressioni economiche ai dipendenti utilmente collocati nella graduatoria aziendale, sarà destinata la somma di 200.000€, con decorrenza 01.01.2021;

6 - VALIDITA' DELLA GRADUATORIA

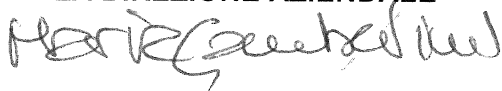
La graduatoria è utilizzata con validità limitata all'anno 2021 (decorrenza 01.01.2021). Le parti si impegnano quindi a rivedere i criteri per la formulazione delle successive graduatorie, da applicarsi a partire già dall'anno 2022, qualora la disponibilità di risorse consentisse una ulteriore edizione delle progressioni orizzontali. Nello specifico andrà verificata la sostenibilità complessiva del fondo: la spesa derivante dall'accordo vigente sulla retribuzione di risultato (produttività), strettamente dipendente dalle dinamiche assunzionali, potrebbe portare alla necessità di rivedere completamente anche quest'ultimo.

Ferrara,


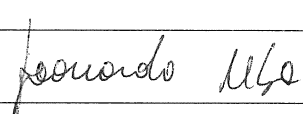
28/2/2022

LETTO e APPROVATO

LA DIREZIONE AZIENDALE



LE RAPPRESENTANZE SINDACALI

Sigla	Firma
FP CGIL	
CISL FP	
UIL FPL	
NURSING UP	
FIALS	
RSU Il Coordinatore	