

**Modulo 1 - Scheda 1.1**

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

<b>Data di sottoscrizione</b>		Ipotesi di Accordo siglata il 19/12/2014
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		DAL 01/01/2014 AL 31/12/2014
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):                      Direttore Generale e Direttore Dipartimento Amm.ne del Personale</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):                      AUPI E SINAF0 aderenti FASSID; SNABI DIRIGENTI SANITARI aderenti ANAAO ASSOMED; FP CGIL; CISL FP; UIL FPL; FEDIR SANITA'</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): AUPI E SINAF0 aderenti FASSID; SNABI DIRIGENTI SANITARI aderenti ANAAO ASSOMEDUIL FPL; UIL FPL</p>
<b>Soggetti destinatari</b>		<i>Personale dipendente dell'Area della Dirigenza Sanitaria Non Medica e della Dirigenza delle Professioni Sanitarie</i>
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		<p>1) <i>Retribuzione di Risultato;</i></p> <p>2) <i>Retribuzione del trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro</i></p>
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno <i>in data</i> _____
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: .....
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto</b>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</p> <p><i>Vedi osservazioni in calce. L'Azienda ha predisposto e assegnato il Piano degli obiettivi per l'anno 2014 il cui raggiungimento, previa verifica del Nucleo Interno di Valutazione, permette l'erogazione di una quota di incentivazione mentre altre quote sono correlate a Progetti Finalizzati relativi alla produttività individuale.</i></p>

	<p><b>di erogazione della retribuzione accessoria</b></p>	<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?</p> <p><i>L'intero articolo è stato abrogato per effetto dell'introduzione dell'art. 53 comma 1 lett. i) del D.Lgs n. 33/2013. Il programma triennale della trasparenza è stato pertanto secondo i criteri stabiliti dalla nuova normativa.</i></p> <p><i>Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione 2013-2016 con allegato Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2014-2016 è stato approvato con <a href="#">delibera n. 16 del 29/01/2014</a></i></p> <p><i>il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2014-2016 è stato pubblicato nel sito aziendale dedicato all'Amministrazione Trasparente all'indirizzo</i>  <a href="http://intranet.ausl.fe.it/azienda/organizzazione/amministrazione-trasparente/copy_of_PTTI_nuovaversione.pdf">http://intranet.ausl.fe.it/azienda/organizzazione/amministrazione-trasparente/copy_of_PTTI_nuovaversione.pdf</a></p> <p>È stato adottato il Piano delle Performance previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?</p> <p><i>E' possibile consultare e scaricare il "<a href="#">Piano della Performance 2014</a>", in linea con quanto contenuto nel "Piano strategico di riorganizzazione, qualificazione e sostenibilità della sanità ferrarese per il 2013-2016". (Delibera N. 180 del 05/08/2013) nel sito aziendale istituzionale nella sezione dedicata alla Trasparenza all'indirizzo</i>  <a href="http://intranet.ausl.fe.it/azienda/organizzazione/amministrazione-trasparente/piano-della-performance-1/PianodellaPerformance2014.pdf">http://intranet.ausl.fe.it/azienda/organizzazione/amministrazione-trasparente/piano-della-performance-1/PianodellaPerformance2014.pdf</a></p> <p><i>Sono inoltre disponibili sul sito aziendale anche le <a href="#">Azioni programmatiche 2013</a> contenute anche nel "<a href="#">Piano strategico di riorganizzazione, qualificazione e sostenibilità della sanità ferrarese per il 2013-2016</a>". (Delibera N.180 del 05/08/2013).</i></p> <p><i>L'azienda ha predisposto ed assegnato il Piano degli obiettivi per l'anno 2014 il cui raggiungimento, previa verifica dell'Organismo di Valutazione Aziendale, permette l'erogazione delle quote di incentivazione mentre le altre quote sono correlate alla qualità della prestazione individuale.</i></p>
--	---	--

		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>L'intero articolo è stato abrogato per effetto dell'introduzione dell'art. 53 comma 1 lett. i) del D.Lgs n. 33/2013. L'Azienda sta quindi adeguando le pubblicazioni alla nuova normativa. Si è comunque già provveduto, nell'apposita sezione del sito istituzionale "Trasparenza, valutazione e merito", tra l'altro, alla pubblicazione di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Curricula dei dirigenti e di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico-amministrativo;</li> <li>• Retribuzioni dei dirigenti e di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico-amministrativo, con specifica evidenza sulle componenti variabili della retribuzione e delle componenti legate alla valutazione di risultato;</li> <li>• Elenco nominativo incarichi lavoro autonomo/dati relativi ad</li> <li>• incarichi e consulenze</li> <li>• Bilancio di Missione, documento che disegna il profilo dell'Azienda in termini numerici e descrittivi e rende conto, anche alla cittadinanza, con periodicità annuale, dei risultati raggiunti dall'Azienda in rapporto agli obiettivi (prestazionali/di salute, economico-finanziari, rispetto tempi attesa,...) assegnati dalla Regione e dalla Conferenza Territoriale Sociale e Sanitaria</li> <li>• Bilancio</li> <li>• Tassi di assenza</li> <li>• Elenco Delibere del Direttore generale e Determine dei servizi</li> <li>• Dati informatici sull'organizzazione ed i procedimenti</li> <li>• Monitoraggio regionale tempi di attesa</li> <li>• DL 35/2013 Comunicazione ai fornitori</li> <li>• Atti, documenti e modulistica necessari per ottenere provvedimenti amministrativi</li> </ul> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p><i>E' stata pubblicata nel sito istituzionale aziendale, sezione dedicata alla Trasparenza, al seguente indirizzo la validazione della relazione sul piano delle performance aziendale anno 2012 da parte dell'OIV, Organismo di valutazione Aziendale:</i></p> <p><a href="http://intranet.ausl.fe.it/azienda/organizzazione/amministrazione-trasparente/piano-della-performance-1/PianodellaPerformance2014.pdf">http://intranet.ausl.fe.it/azienda/organizzazione/amministrazione-trasparente/piano-della-performance-1/PianodellaPerformance2014.pdf</a></p>
<p><b>Eventuali osservazioni:</b></p> <p>L'art. 74 del D.Lgs. n.150 del 2009, al comma 1, individua gli artt. e i commi del Decreto stesso che "rientrano nella potestà legislativa esclusiva esercitata dallo Stato...", inoltre al comma 2 elenca gli artt. e i commi del Decreto stesso che "recano norme di diretta attuazione dell'articolo 97 della Costituzione e costituiscono principi generali dell'ordinamento ai quali si adeguano le regioni e gli enti locali, anche con riferimento agli enti del Servizio sanitario nazionale, negli ambiti di rispettiva competenza". Poiché l'art. 10 (Piano della performance e Relazione sulla performance) e l'art.11 commi 2 (Programma triennale per la trasparenza e l'integrità), 6 e 8 (Presentazione e pubblicazione) non rientrano negli elenchi del citato art. 74, l'Azienda USL di Ferrara, nelle materie in questione, intende seguire le indicazioni della Regione Emilia Romagna; in tal senso, la Giunta Regionale ha presentato un progetto di Legge Regionale per l'adeguamento della normativa regionale ai principi del D.Lgs 150 del 2009 (Delibera di Giunta n. 1790/2010), in corso di esame.</p> <p>Inoltre, la delibera CIVIT n.6 del 3/2/2011 prevede che, in caso di mancato adeguamento entro il 31.12.2010, degli ordinamenti degli enti territoriali ai principi contenuti nelle disposizioni richiamate dal comma 2 dell'art.16 e comma 1 art.31 d.lgs.150/09, devono trovare applicazione diretta solo gli articoli e i commi ivi richiamati. Tra le voci analiticamente indicate nei suddetti commi non sono incluse l'adozione formale dei documenti denominati</p>		

Piano della Performance, Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità, Relazione della Performance.  
E' opportuno precisare che l'Azienda ha comunque strutturato un sistema di programmazione, rendicontazione e valutazione e regolarmente provveduto alla pubblicazione sul sito aziendale di numerosi dati e documenti, come specificato nella precedente sezione.

## II.2 MODULO 2 ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO

*(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili)*

### A) Illustrazione del contratto integrativo

- *ART. 1 Campo di applicazione e finalità*

Le norme contenute nell'accordo in esame si applicano a tutto il personale dipendente dell'Area della Dirigenza Sanitaria e Dirigenza delle Professioni Sanitarie per il periodo dal 1/01/2014 al 31/12/2014. L'accordo proposto alla certificazione rappresenta una prosecuzione del sistema di riconoscimento della Retribuzione di Risultato definito in Azienda e ricomponne sostanzialmente, in un testo anche con valenza compilativa, l'articolato contrattuale originario contenuto nell'Accordo Integrativo Aziendale sottoscritto il 23.12.2013.

- *Art. 2 Quadro normativo e negoziale di riferimento*

Al fine di fornire un quadro complessivo e completo del sistema normativo, sono stati riportati i più significativi riferimenti del contesto contrattuale, dei riferimenti di legge, dei provvedimenti deliberativi regionali e aziendali, all'interno gli degli accordi integrativi aziendali e interaziendali che si sono succeduti nonché l'accordo integrativo attualmente in esame trovano la corretta giustificazione giuridica, la coerenza di obiettivi e finalità, compatibilità e sostenibilità economico finanziaria.

- *Art. 3 Obiettivi per l'anno 2014*

Il sistema incentivante la Retribuzione di Risultato è articolato in base a criteri e modalità coerenti con le disposizioni di cui all'art. 65 – Produttività dei Dirigenti medici e Veterinari - Retribuzione di Risultato – del CCNL 5.12.1996 (ribaditi e confermati dall'art. 26 del CCNL 17.10.2008), essendo finalizzato a promuovere il miglioramento organizzativo e l'erogazione dei servizi, in base a criteri di efficacia, efficienza ed economicità, attraverso la realizzazione degli obiettivi generali dell'Azienda.

In sede di negoziazione del Budget 2014 la Direzione Aziendale, avuto riguardo agli obiettivi attribuiti dalla R.E.R. alle Aziende Sanitarie, in linea con gli obiettivi stabiliti dalla Giunta della Regione Emilia Romagna con il provvedimento deliberativo n. 217/2014 ad oggetto "linee di programmazione e finanziamento delle Aziende del Servizio Sanitario Regionale per l'anno 2014", ha formalizzato ed assegnato ai Direttori di Macrostruttura e di Dipartimento specifici obiettivi di risultato per l'anno 2014, che devono essere realizzati da parte del personale Dirigente dell'Area Negoziabile di riferimento.

Nella formulazione del budget ci si atterrà alle opportunità ed ai vincoli nazionali, regionali ed aziendali, in termini di progettualità e di risorse, sopra illustrati. Tra questi, l'applicazione delle norme del Decreto Legislativo 118/2011, il rispetto dei vincoli economici, la diffusione e la condivisione degli obiettivi agli operatori, nonché la sperimentazione del modello di valutazione sulla performance individuale costituiscono linee trasversali declinate per l'intera organizzazione.

Accanto a questi, sono stati declinati gli obiettivi aziendali per i Direttori di Macrostruttura che si sostanziano in:

- comunicazione ed informazione obiettivi regionali, aziendali e dipartimentali anche nell'ottica del coordinamento e integrazione operativa tra le strutture;
- aderenza alla programmazione obiettivi regionali;

- aderenza alla programmazione aziendale;
- Verifiche valutazione performance soggettiva;
- Attuazione normativa in tema di prevenzione, corruzione e trasparenza;
- Formalizzazione delle linee guida;
- Piano concentrazione delle attività; Utilizzo massivo della lettera firmata digitalmente;
- Progettazione e analisi archivi;
- Flessibilità nella gestione delle risorse tra le UU.OO del Dipartimento di Sanità Pubblica.
- .

- *Art. 4 Assegnazione degli obiettivi e valutazione*

*Tutti gli obiettivi sono costruiti con la finalità di perseguire strategie aziendali il più possibile condivise col personale Dirigente nel suo complesso e in tale ottica l'attribuzione delle quote economiche a titolo di incentivazione della produttività risponde alla suddivisione delle rispettive competenze interne e a criteri che garantiscono la coerenza tra la destinazione delle risorse disponibili e gli obiettivi da raggiungere.*

*Il Direttore di Dipartimento/Unità Operativa si fa carico di portare a conoscenza di tutti i componenti (anche delle altre Aree Negoziali) l'obiettivo posto e le azioni da realizzare per il suo conseguimento secondo le indicazioni fornite dalla Direzione Generale, allo scopo di realizzare l'obiettivo della massima condivisione possibile.*

*L'informazione e la diffusione degli obiettivi all'interno delle proprie strutture costituisce specifico obiettivo per il Direttore di Dipartimento/Unità Operativa e quindi elemento per la valutazione dello stesso sui risultati conseguiti.*

*I Dirigenti con incarico di Direttore di Macrostruttura rispondono della realizzazione di tutti gli Obiettivi assegnati alla struttura di competenza.*

*Gli obiettivi di cui sopra si possono integrare con ulteriori obiettivi specifici predisposti dal Direttore di Dipartimento o, in sua assenza, dai Direttori di Unità Operativa che partecipano direttamente alla negoziazione di Budget.*

*Considerato che il percorso di Budget è stato orientato in maniera più aderente alla programmazione regionale e aziendale e considerata anche la maggiore consistenza strategica dei percorsi progettuali a Budget, il sistema prevede l'individuazione di pochi obiettivi, misurabili e condivisi.*

Nell'ambito delle linee strategiche di programmazione di cui sopra, definite dall'Azienda e partecipate dalla Direzione a tutte gli operatori attraverso l'informazione a livello di Dipartimento, Struttura Complessa e Semplice, il sistema con cui attribuire 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 2013;

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.

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 di periodicamente dal Nucleo di Valutazione, 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 90% il risultato si intende integralmente conseguito;
- per valutazioni comprese tra il 70% e l'89% 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.

Rispetto al precedente Accordo Integrativo Aziendale si evidenzia una significativa modifica del quadro di riferimento delle percentuali di valutazione che risultano ora più in linea con la politica di maggior rigore sul riconoscimento dei risultati e della relativa quota economica come risulta dal e la precedente tabella di valutazione:

Tabella valutazioni 2014	Tabella valutazioni 2011
<p>In presenza di valutazione pari o superiore al 90% il risultato si intende integralmente conseguito;</p> <p>Per valutazioni comprese tra il 70% e l'89% si riconosce una valutazione pari al 75%;</p> <p>Per valutazioni comprese tra il 35% e l'69% si riconosce una valutazione pari al 50%;</p> <p>Per valutazioni inferiori al 35% nulla viene riconosciuto.</p>	<p>In presenza di valutazione dal 76 al al 100% il risultato si intende integralmente conseguito</p> <p>Per valutazioni comprese tra il 56 e il 75% si riconosce una valutazione pari al 75%</p> <p>Per valutazioni comprese tra il 41 e il 55% si riconosce una valutazione pari al 50%</p> <p>Per valutazioni comprese tra il 21 e il 40% si riconosce una valutazione pari al 25%</p> <p>Per valutazioni inferiori al 20% si riconosce una valutazione pari al 5%.</p>

Nel corso dell'anno 2014 la Direzione ha operato un importante rinnovo percorso di budget collegato alla programmazione 2014 nel quale è inserito con rilevanza strategica il governo degli obiettivi, in linea con il percorso di governante clinico-organizzativo, a sostegno delle azioni progettuali e collegate ad un sistema di indicatori di attività e di costi, rilevazione del personale con il metodo delle Unità pesate.

Nell'ambito delle Linee di indirizzo a più riprese concordate in Collegio di Direzione, negoziate con le diverse strutture e pubblicate sul sito aziendale, il percorso di Budget, è stato orientato in maniera più aderente alla programmazione regionale ed aziendale.

Considerata anche la maggiore consistenza strategica dei percorsi progettuali a budget è stato identificato nei Direttori di Dipartimento/Distretto il livello di responsabilità complessiva di governo degli obiettivi stessi anche con costante riferimento alle diverse strutture afferenti ai Dipartimenti stessi.

Tra l'altro tale percorso nei suoi contenuti, nell'ambito di un'indagine sui sistemi di programmazione e budget a livello nazionale, è stato oggetto di un approfondito focus presso l'U.O. Programmazione e Controllo di Gestione con i rappresentanti dell'AGENAS "Agenzia Sanitaria per i Servizi Sanitari Regionali", che hanno manifestato il loro consenso e l'apprezzamento per il nuovo percorso messo in atto dall'Azienda Usl di Ferrara, in considerazione anche dell'attenzione posta agli obiettivi di salute e livelli di responsabilità Dipartimentali.

In base a queste indicazioni, il percorso di budget all'interno del quale si cala il sistema degli obiettivi, si delinea, secondo le indicazioni della Direzione Generale, come di seguito riassunto:

### **Il Percorso di Budget**

Obiettivi di Budget collegati alla programmazione strategica di livello regionale e aziendale.

Il budget e' strumento gestionale che richiede:

- esplicitazione chiara degli obiettivi di attività ed economici;
- informazione e condivisione a cascata di e con tutti gli operatori di tali obiettivi;
- confronto ed assunzione di responsabilità a tutti i livelli;
- possibilità e capacità di misurazione e valutazione diffusa.
- Le schede di budget contengono anche dati di attività oltre a quelli economici.

### **Percorso Negoziazione di Budget**

*Staff Dipartimentali per la negoziazione del Budget 2014*

- o Direttore di Dipartimento
- o Responsabili delle UU.OO.
- o Responsabile Infermieristico Dipartimentale
- o Referente Medico di Direzione Sanitaria

*Timing*

1. Predisposizione Linee guida Budget 2014 31 Gennaio 2014
2. Pubblicazione Linee guida e schede obiettivi e risorse Febbraio 2014
3. Ritorno alla DG (metà) Marzo 2014
4. Negoziations tra Direzione e Dipartimenti/Distretti (fine) Marzo 2014
5. Chiusura percorso Aprile 2014

*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. Nel corso dell'anno sono previsti incontri con la Direzione Strategica per la revisione obiettivi, attività, costi, personale secondo indicazioni Regionali.*

Gli obiettivi 2013 già raggiunti, ovviamente non sono più inclusi tra quelli del 2014, in quanto già considerati nelle linee di attività.

### **Percorso di Comunicazione degli Obiettivi**

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

La Direzione Aziendale ritiene che attivare un efficace percorso di comunicazione degli obiettivi possa essere considerato come uno degli elementi di valutazione dei Dirigenti Responsabili.



## **Sistema di Monitoraggio e Verifica**

E' prevista una successiva fase di monitoraggio trimestrale e di verifica che interessa i diversi obiettivi aziendali.

La rilevazione degli obiettivi basata sulla autocertificazione dei responsabili non vuole essere una valutazione finale spettante al Nucleo di Valutazione e alla Direzione Generale ma ha il senso di individuare le criticità relative alla realizzazione degli obiettivi assegnati alle diverse strutture aziendali. Rappresenta quindi uno strumento di negoziazione e governo per i responsabili di struttura, in particolare i Dipartimenti.

Quest'anno tale strumento è stato reso più sintetico su base informatica.

## **Sperimentazione e Valutazione Performance**

Tra gli obiettivi di budget, per ogni Dipartimento/Unità operativa, è prevista nel 2014 un modello di valutazione delle performance, rivolto anche a livello individuale, con riferimento alle specifiche indicazioni regionali e al ruolo del nuovo Organismo di valutazione aziendale (prima Nucleo Interno di valutazione).

Anche in raccordo con l'atto di indirizzo "Linee generali di indirizzo della Regione Emilia-Romagna in applicazione dell'art. 9 dei CCNL 3.11.2005 per l'area della Dirigenza Medica e Veterinaria del comparto Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Nazionale e dell'ARPA dell'Emilia Romagna", la valutazione annuale della performance individuale rappresenta uno degli elementi che, insieme al raggiungimento degli obiettivi operativi ed economici, altrimenti definiti performance organizzativa, completa il sistema complessivo di valutazione di ciascun dirigente.

Dopo il Decreto Leg.vo 150/2009, resta sullo sfondo la bozza di Legge regionale che, probabilmente entro il 2013, dovrà essere approvata.

La Regione, in questa fase transitoria sulla valutazione organizzativa ed individuale, richiama ad alcuni capisaldi e principi, contenuti nel D.Leg.vo 502/92 e ripresi nell'atto di coordinamento Regione Emilia Romagna, sottoscritto dalle OO.SS. del 2006.

Ovviamente questi principi si riferiscono alla valutazione sugli obiettivi organizzativi e gestionali, mentre è superfluo il richiamo alla valutazione professionale strutturata e demandata ai Collegi Tecnici e prevista dal Contratto nazionale.

Con riferimento alla valutazione sugli obiettivi i principi la Regione non intende imporre alle Aziende alcun sistema o modello di valutazione, anche se i requisiti essenziali sono:

1. diretto collegamento al percorso di budget aziendale. Questo rapporto è molto chiaro sulla Dirigenza; per estendere la correlazione, saranno necessari meccanismi di condivisione degli obiettivi e di informazione al personale.
2. Valutazione che scende sui singoli dirigenti, rispetto alla capacità di gestione del Budget di risorse effettivamente assegnato.
3. Efficacia dei modelli gestionali messi in campo dai dirigenti di struttura (per raggiungere gli obiettivi assegnati).
4. Collegamento con i risultati del sistema aziendale: occorre coerenza tra gli obiettivi che vengono assegnati e sviluppati e l'andamento generale dell'Azienda. Ad esempio: i Direttori Generali della Regione hanno incentivi correlati anche sull'andamento del PIL della Regione stessa; è ovvio che è difficile pensare ad un diretto intervento del Dirigente sul PIL; però non si può neppure essere avulsi dal contesto istituzionale. Quindi occorre sviluppare meccanismi ed indicatori che evidenzino la coerenza tra l'andamento aziendale e quello dei Dipartimenti e dell'Alta direzione.
5. Valutazione sulle capacità di gestire i propri collaboratori: ciascuna Azienda dovrà trovare i propri indicatori "migliori" per misurare questo aspetto, così come quello correlato alla misurazione della performance individuale.

*Nell'ambito del processo di revisione del sistema di valutazione, la Regione Emilia Romagna, con Legge Regionale n. 26/2013 ad oggetto: "Disposizioni vigenti in materia di organizzazione del lavoro nel sistema delle Amministrazioni Regionali" e la Delibera di Giunta n. 334/2014 recante "Approvazione della disciplina per l'attivazione e il funzionamento dell'Organismo Indipendente di Valutazione per gli enti e le Aziende del SSR e dell'Arpa della Regione Emilia Romagna", hanno previsto la costituzione dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) unico a livello regionale, nonché l'istituzione presso ogni amministrazione, di una funzione che afferisca direttamente alla*

*Direzione strategica aziendale esercitata mediante un Organismo Aziendale di supporto. A tale Organismo compete di garantire il necessario supporto nello svolgimento delle proprie funzioni ed assicurare allo stesso la disponibilità di tutte le informazioni specifiche relative a ciascuna Amministrazione.*

*In attesa di provvedere alla conclusione del percorso previsto, la Regione Emilia Romagna, con nota prot. 299089 del 2/12/2013, ha autorizzato, per l'anno 2014, ovvero fino alla formalizzazione dell'Organismo Unico Regionale, il mantenimento degli Organismi di Valutazione esistenti, a garanzia dell'esercizio delle attività correlate alla valutazione, nonché delle ulteriori competenze previste dalla norme di legge (D.Lgs. n.33/2013).*

*Nelle more del completamento delle procedure per l'individuazione e nomina dell'Organismo Unico di Valutazione previsto dalla Legge Regionale n. 26/2013, fino alla conclusione della suddetta procedura, ha continuato ad esercitare le funzioni assegnate dalla norme l'Organismo di Valutazione Aziendale, attraverso il proprio Presidente con il supporto del Collegio di Valutazione composto da: Direttore U.O. Programmazione Controllo di Gestione; Direttore Amministrativo; Direttore U.O. Committenza, Mobilità Sanitaria e Controllo Produttività; Direttore U.O. Gestione Trattamento Economico Personale Dipendente.*

*Con Delibera della Giunta Regionale n. 1520 del 11/09/2014 ad oggetto: "Nomina dei componenti dell'Organismo Indipendente di Valutazione per gli Enti e le Aziende del S.S.R. e per l'Arpa della Regione Emilia Romagna", sono stati nominati i componenti dell'Organismo Indipendente di Valutazione. Tale Organismo Regionale si è insediato dal 1/10/2014, per tre anni, e dalla stessa data la Regione ha fissato la cessazione dalle funzioni degli OIV costituiti presso i singoli Enti o Aziende.*

*Alla luce dell'insediamento del 1/10/2014 dell'OIV unico regionale è stato istituito l'Organismo di supporto Aziendale che opererà in correlazione ed integrazione con l'Organismo di Valutazione Unico Regionale con i compiti e funzioni aderenti alle indicazioni regionali.*

*Per i contenuti delle responsabilità delle tematiche trattate e per le competenze specifiche e professionali l'Organismo di supporto aziendale è stato costituito con Delibera n. 332 del 15/12/2014 come di seguito rappresentato:*

- *Direttore dell'U.O. Programmazione e Controllo di Gestione, Coordinatore;*
- *Direttore dell'U.O. Committenza, mobilità Sanitaria e Controllo Produzione;*
- *Direttore Amministrativo;*
- *Direttore Sanitario;*
- *Responsabile della Prevenzione della Corruzione della Trasparenza e Integrità;*
- *Direttore del Dipartimento Interaziendale Gestionale Amministrazione del Personale;*
- *Esperto esterno a supporto tecnico metodologico*

Per l'anno 2014 l'esito della valutazione avrà una ricaduta economica per il valutato con incarico di struttura, semplice o complessa, mentre continuerà la fase sperimentale per il dirigente con incarico professionale che quindi non avrà alcuna ricaduta né economica, né di altro genere; mentre la sua effettuazione rappresenterà per il valutatore uno degli obiettivi di risultato oggetto di valutazione.

- **Art. 5 Fondo Finanziamento**

Con provvedimento deliberativo n. 137 del 09.05.2014, a seguito della decurtazione del Fondo gravato dall'annualizzazione del calo delle risorse per effetto della riduzione del personale cessato nel corso del 2013, è stata definita in via provvisoria per l'anno 2014, mancando il rinnovo contrattuale per il triennio 2010-2012, la consistenza del Fondo per il finanziamento della retribuzione di Risultato e per la qualità della prestazione individuale, che ammonta rispettivamente a:

- DIRIGENZA SANITARIA: **€ 101.404,52;**
- DIRIGENZA delle PROFESSIONI SANITARIE: **€ 2.228,06;**

Sulla base dei conteggi agli atti del competente Dipartimento Interaziendale Amministrazione del Personale, risultano i seguenti residui non spesi dei Fondi di Finanziamento dell'Anno 2013, che possono essere portati ad incremento del corrispondente Fondo iniziale 2014:

- DIRIGENZA SANITARIA: non risultano residui non spesi dei Fondi di Finanziamento dell'Anno 2013
- DIRIGENZA delle PROFESSIONI SANITARIE: € 1.280,88;

Per l'Area della Dirigenza Sanitaria e della Dirigenza delle Professioni Sanitarie, i Fondi iniziali determinati in via provvisoria e richiamati in premessa sono incrementati dei rispettivi residui non spesi dei Fondi di Finanziamento dell'Anno 2013. Pertanto i Fondi spendibili per l'Anno 2014 ammontano rispettivamente a:

- DIRIGENZA SANITARIA: € 101.404,52;
- DIRIGENZA delle PROFESSIONI SANITARIE: € 3.566,94.

In chiusura dell'esercizio 2014, - in applicazione dell'art. 9 del D.L. n. 78/2010 convertito in legge n. 122 del 2010, in conformità alle indicazioni contenute nel documento Conferenza delle Regioni e Province autonome, testo coordinato del documento 10.2.2011 con le modifiche del 12.10.2011, sulle linee guida interpretative per l'applicazione da parte delle Amministrazioni Regionali e degli Enti del Servizio Sanitario Nazionale della sopra citata normativa – si procederà all'eventuale decurtazione del Fondo in oggetto, in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio calcolata al 31.12.2014 su base annua, rispetto al dato del 31.12.2013.

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 Risultato, Posizione e Condizioni di Lavoro sono destinate ad integrare la disponibilità del Fondo di Risultato anno 2014 e, per la parte eventualmente non spesa, a favore del Fondo di Risultato anno 2015.

Quanto sopra è in applicazione della Circolare n. 16 del 2 maggio 2013 e n. 15 del 30 aprile 2014 della Ragioneria Generale dello Stato che consente, 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.6 Quote individuali della produttività e dinamiche di attribuzione*

L'accordo proposto alla certificazione, come più sopra rilevato, rappresenta sostanzialmente una prosecuzione e proroga del sistema di riconoscimento della Retribuzione di Risultato definito in Azienda e conferma le quote già definite nell'Accordo Interaziendale del 23.12.2013, a loro volta già confermate nell'Accordo Aziendale del 20.12.2012.

Accanto all'individuazione della quota individuale di retribuzione di Risultato, così come definita in sede di Accordo Integrativo Aziendale, per la realizzazione degli obiettivi di carattere generale assegnati ai singoli dirigenti a supporto delle azioni programmate, che si basa su quote individuali differenziate su due fasce in relazione alla professionalità rivestita, il sistema concretizza l'impegno e la qualità della performance individuale anche attraverso la differenziazione delle quote attribuite in relazione agli obiettivi correlati alla produttività individuale quali ad esempio quelli per esempio nell'attribuzione di Progetti Finalizzati di specifico interesse della Direzione.

E' confermato l'ammontare della quota individuale da erogare al personale dirigente a tempo indeterminato dell' Area della Dirigenza Sanitaria, nell'importo annuo lordo:

- direttore di struttura complessa € 4.800,00;
- dirigente di struttura semplice € 3.370,00;
- dirigente di natura professionale € 3250,08;

E' confermato l'ammontare della **quota individuale** da erogare al personale dirigente a tempo indeterminato dell'**Area della Dirigenza delle Professioni Sanitarie**, nel seguente importo annuo lordo: € 2.561,75.

Si stabilisce l'erogazione di **una quota mensile** a favore del personale dell'Area della Dirigenza Sanitaria nella misura come di seguito specificato:

- |                                     |                        |
|-------------------------------------|------------------------|
| - direttore di struttura complessa  | € . 200 lordi/mese;    |
| - dirigente di struttura semplice   | € . 140,42 lordi/mese; |
| - dirigente di natura professionale | € . 135,42 lordi/mese; |

Si stabilisce inoltre l'erogazione di **una quota mensile** a favore del personale dell'Area della Dirigenza delle Professioni Sanitarie nella misura come di seguito specificato: €. 106,74.

In chiusura di Esercizio 2014, all'eventuale

L'erogazione del **saldo** relativo alla quota individuale percepita in acconto dal personale dirigente per l'anno 2014:

- è commisurato alle effettive risorse finanziarie disponibili, tenuto conto delle **decurtazioni** delle risorse di cui all'articolo 9 comma 2 del D.L.78/2010 convertito in legge n. 122/2010;
- avviene a conclusione della verifica operata **dall'OAS** sul positivo raggiungimento, da parte del personale dirigente, degli obiettivi di risultato stabiliti per il 2014.

Ovviamente qualora intervengano eventuali disposizioni legislative nazionali o regionali che modifichino o integrino il quadro normativo si dovrà necessariamente procedere a ulteriore confronto per rivedere i contenuti del presente accordo, fermo restando il rispetto della disponibilità del fondo di riferimento.

Come peraltro chiarito nel Verbale di Incontro tra le OO.SS. e Direzione Generale Organizzazione, Personale della R.E.R. del 1.2.2011 (pur non essendo la parte sindacale della medesima area di contrattazione attualmente in esame, le indicazioni sono di principio e quindi possono rappresentare un utile indicazione in materia) I le innovazioni normative (in particolare D.lgs 150/09 e D.L. 78/10, convertito in L. 122/10) intervenute in materia di valutazione del personale e corresponsione del trattamento economico incentivante connesso, non introducono un divieto di erogazione per anticipazione in stati d'avanzamento (di norma mensilizzata) di quote stipendiali relativa alla produttività collettiva.

La Regione e le organizzazioni sindacali, con finalità di garantire l'uniforme applicazione dell'istituto, hanno evidenziato che il principio che si evince in materia di sistemi di valutazione e di sistemi premianti prefigura semmai un generale divieto di corresponsione di incentivi premiali in assenza di idonee forme di fissazione degli obiettivi e di verifica del raggiungimento degli stessi; principio che si ritiene già peraltro ampiamente enunciato dall'ordinamento normativo e contrattuale precedente alla entrata in vigore del D.lgs. 150/09 e del D.L. 78/10.

L'indicazione operativa che la Regione rivolge alle aziende ed enti del SSR è pertanto nel senso di porre particolare attenzione e, se necessario, perfezionare gli strumenti e l'attività dei soggetti preposti alla verifica sugli stati di avanzamento sul raggiungimento degli obiettivi prefissati e di darne adeguata pubblicità (ad es., mediante la diffusione periodica degli esiti del controllo di gestione sull'andamento del processo di budget), quale elemento connesso all'erogazione di somme finalizzate al raggiungimento di obiettivi di produttività collettiva.

Sempre nel verbale di Intesa regionale si apprende che nuove modalità di corresponsione della produttività collettiva, ivi compresa la quantificazione di ulteriori risorse disponibili, saranno oggetto di indirizzo regionale, previo confronto fra le Parti.

Per quanto riguarda le modalità di accesso all'istituto della Retribuzione di Risultato e alle cause di sospensione del trattamento economico in relazione alle assenze dal servizio si evidenzia che l'Accordo in esame ha previsto che:

- ai **nuovi dirigenti assunti a tempo indeterminato**, la quota individuale spettante è erogata dopo il superamento del periodo di prova. Si evidenzia la differenza con i precedenti Accordi Integrativi Aziendali per quanto riguarda la modalità di primo accesso alla retribuzione di Risultato che ora avviene con la conferma del rapporto di lavoro a tempo indeterminato a seguito del superamento del periodo di prova mentre nel passato il riferimento per l'accesso era il decorso di un anno dall'assunzione;
- 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. Anche in questo aspetto si evidenzia l'inserimento di una norma di maggior tutela della maternità per effetto del riconoscimento del diritto alla retribuzione di risultato anche durante il primo mese di congedo parentale trattato al 100% dalla normativa contrattuale.
- *Art. 7 Progetti Finalizzati*

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

Accanto al sistema della Produttività Collettiva risorsa la cui entità generale è preliminarmente collegata alla percentuale di raggiungimento delle finalità definite nel Piano Annuale degli Obiettivi le finalità del sistema premiante sono perseguite, in via complementare, anche con il sistema della Produttività Individuale, 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.

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:

€ 10.000 di cui 4.000 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.

Al fine di definire i criteri e le modalità di distribuzione della quota di risorse determinata in 6.000 euro di cui sopra, si concorda sulla seguente metodologia:

- per rendere più vicino alla struttura organizzativa che propone la realizzazione del progetto finalizzato il valore associato all'apporto offerto da ciascun collaboratore e dare più consapevolezza ed efficacia all'impiego delle risorse messe a disposizione nell'ambito del Fondo della Produttività Individuale, la quota complessiva di 6.000 euro, viene rimodulata e assegnata alle singole articolazioni aziendali che hanno proposto tali progetti **secondo la metodologia per budget**;
- al termine del processo di valutazione dei progetti da parte dell'Organismo di Valutazione Aziendale, viene definito, a cura dell'Unità Operativa Gestione Trattamento Economico, il budget a disposizione **per ogni articolazione organizzativa aziendale** (Dipartimento o, in assenza, Unità Operativa/Modulo Organizzativo) alla quale sono stati validati i progetti a suo tempo presentati;
- la complessiva quota a disposizione di 6.000 euro è suddivisa per il numero totale del personale dipendente a tempo indeterminato di tutte le strutture destinatarie di progetti finalizzati in modo da determinare il "valore unitario di riferimento" espresso in euro/dipendente;
- tale valore, moltiplicato per le unità di personale in servizio presso ogni struttura organizzativa (calcolate alla data del 1 gennaio dell'anno di riferimento), determina il budget a disposizione di ogni struttura per la valorizzazione economica complessiva dei progetti validati;
- il Responsabile della struttura ha cura di allineare il valore economico dei progetti da lui medesimo proposti in funzione del budget assegnato e di ridefinire conseguentemente la quota economica di produttività individuale ai propri collaboratori che partecipano alla realizzazione del progetto, dandone adeguata informazione agli stessi;
- qualora il valore dei progetti proposti dalla struttura organizzativa resti comunque inutilizzato, si procede alla distribuzione di tali quote di budget residuali. A tal fine, la quota di budget inutilizzata, viene redistribuita con il medesimo criterio del "valore unitario di riferimento" tra tutte le restanti strutture organizzative, ad integrazione del budget precedentemente calcolato

#### *Art. 8 Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro*

Il Fondo di cui all'art. 9 del CCNL del 6/5/2010 – Il biennio 2008/2009 – per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro è determinato per l'anno 2013 in:

- DIRIGENZA SANITARIA € 58.055,26

- DIRIGENZA DELLE PROFESSIONI SANITARIE € 1.005,34.

Le parti confermano le modalità di utilizzo del Fondo in oggetto come già concordato nei precedenti accordi sindacali.

Il riferimento prioritario, a livello interno, in materia di trattamento economico accessorio legato alle condizioni di lavoro è contenuto nel Contratto Integrativo Aziendale relativo all'Orario di Servizio e di Lavoro sottoscritto il 24.3.2010.

In particolare, per quanto regolamentato in materia di Lavoro Straordinario, con il suddetto Accordo Integrativo Aziendale, le parti hanno chiarito che:

- le ore di attività straordinaria sono quelle effettuabili esclusivamente a seguito di chiamata in Pronta Disponibilità o per eventi eccezionali;
- il Lavoro Straordinario non può essere utilizzato per la programmazione della normale attività;
- le parti si impegnano a riconsiderare tutti gli istituti collegati all'orario effettuato in misura eccedente le 38 ore con l'impegno di raggiungere l'obiettivo di una sostanziale riduzione delle ore di straordinario;
- le ore di lavoro straordinario per eventi eccezionali saranno retribuite solo in presenza di preventiva e motivata autorizzazione da parte della Direzione di riferimento.

Per Quanto attiene all'istituto della Pronta disponibilità, le indicazioni contenute nel citato CIA si possono puntualizzare come di seguito:

- l'Azienda predispone il Piano delle Pronte Disponibilità per affrontare le situazioni di Emergenza, in relazione alla dotazione organica ed agli aspetti organizzativi della struttura;
- il servizio di Pronta Disponibilità è caratterizzato dalla immediata reperibilità telefonica del Dirigente e dall'obbligo di raggiungere la sede dell'ospedale o, per i servizi territoriali, la sede della struttura o il punto dove si rende necessaria la prestazione, nel più breve tempo possibile;
- il servizio di Pronta Disponibilità è limitato ai soli periodi notturni e festivi, non può coincidere con il giorno di riposo settimanale, ha durata di 12 ore e coinvolge a turno individuale tutti i Dirigenti esclusi quelli di Struttura Complessa;
- di regola non sono previste, per ciascun Dirigente, più di n. 10 Pronte Disponibilità nel mese;
- le ore effettuate su chiamata in Pronta Disponibilità a seguito di situazioni di emergenza sono retribuite come lavoro straordinario e possono essere su specifica richiesta del Dirigente recuperate con corrispondente riduzione del debito orario.

Ai sensi dell'art. 60 del CCNL del 5.12.1996 il Fondo è destinato a remunerare:

- della indennità di pronta disponibilità;
- dell'indennità per servizio notturno e festivo;
- dell'indennità di rischio da radiazioni;
- dei compensi di cui all'art. 26, comma 15 del D.P.R. 270/1987.
- dell'indennità di bilinguismo;
- dell'indennità di profilassi antitubercolare;
- dell'indennità di polizia giudiziaria.

## **B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo**

Come riportato nel precedente punto A) dedicato all'illustrazione del Contratto Collettivo Integrativo ed in particolare all'art. 5 dello stesso CCIA, il Fondo iniziale 2014 per la Retribuzione di Risultato, così determinato in via provvisoria, ammonta a:

- DIRIGENZA SANITARIA: € 101.404,52;
- DIRIGENZA delle PROFESSIONI SANITARIE: € 2.228,06;

Sulla base dei conteggi agli atti del competente Dipartimento Interaziendale Amministrazione del Personale, risultano i seguenti residui non spesi dei Fondi di Finanziamento dell'Anno 2013, che possono essere portati ad incremento del corrispondente Fondo iniziale 2014:

- DIRIGENZA SANITARIA: non risultano residui non spesi dei Fondi di Finanziamento dell'Anno 2013;
- DIRIGENZA delle PROFESSIONI SANITARIE: € 1.280,88;

Per l'Area della **Dirigenza Sanitaria e della Dirigenza delle Professioni Sanitarie**, i Fondi iniziali determinati in via provvisoria e richiamati in premessa sono incrementati dei rispettivi residui non spesi dei Fondi di Finanziamento dell'Anno 2013. Pertanto i **Fondi spendibili per l'Anno 2014** ammontano rispettivamente a:

- DIRIGENZA SANITARIA: € 101.404,52;
- DIRIGENZA delle PROFESSIONI SANITARIE: € 3.566,94.

L'intera somma è destinata al finanziamento della retribuzione di Risultato e per la realizzazione degli obiettivi sopra definiti a supporto delle azioni programmate ed è pertanto un istituto finalizzato alla retribuzione sia della quota destinata a remunerare la produttività collettiva sia della quota destinata specificatamente alla produttività individuale (progetti finalizzati).

Come sopra descritto, l'ammontare della **quota individuale** da erogare al personale dirigente a tempo indeterminato dell' **Area della Dirigenza Sanitaria**, nell'importo annuo lordo:

- direttore di struttura complessa € 4.800,00;
- dirigenti di struttura semplice € 3.370,00;
- dirigenti di natura professionale € 3.250,08

L'ammontare della **quota individuale** da erogare al personale dirigente a tempo indeterminato dell' **Area della Dirigenza delle Professioni Sanitarie**, è determinato nel seguente importo annuo lordo: € 2.561,75.

Si stabilisce l'erogazione di **una quota mensile** a favore del personale dell'Area della Dirigenza Sanitaria nella misura come di seguito specificato:

- direttore di struttura complessa € 200 lordi/mese;
- dirigenti di struttura semplice € 140,42 lordi/mese;
- dirigenti di natura professionale € 135,42 lordi/mese;

Si stabilisce inoltre l'erogazione di **una quota mensile** a favore del personale dell'Area della Dirigenza delle Professioni Sanitarie nella misura come di seguito specificato: € 106,74

L'erogazione del **saldo** relativo alla quota individuale percepita in acconto dal personale dirigente per l'anno 2014:

- è commisurato alle effettive risorse finanziarie disponibili, tenuto conto delle decurtazioni delle risorse di cui all'articolo 9 comma 2 del D.L.78/2010 convertito in legge n. 122/2010;
- avviene a conclusione della verifica operata dall'OAS sul positivo raggiungimento, da parte del personale dirigente, degli obiettivi di risultato stabiliti per il 2014.



Ovviamente qualora intervengano eventuali disposizioni legislative nazionali o regionali che modifichino o integrino il quadro normativo si dovrà necessariamente procedere a ulteriore confronto per rivedere i contenuti del presente accordo, fermo restando il rispetto della disponibilità del fondo di riferimento.

Accanto al sistema della Produttività Collettiva risorsa la cui entità generale è preliminarmente collegata alla percentuale di raggiungimento delle finalità definite nel Piano Annuale degli Obiettivi le finalità del sistema premiante sono perseguite, in via complementare, anche con il sistema della produttività Individuale, 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.

Con specifiche linee guida trasmesse a tutte le strutture aziendali e pubblicate sul sito istituzionale nell’area del Dipartimento Interaziendale Gestionale Amministrazione del Personale sono stati forniti anche i seguenti criteri per la formulazione dei progetti finalizzati:

sono considerate significative le seguenti linee strategiche di intervento per tutte le aree di appartenenza del personale, sia dirigente sia del comparto:

- sviluppo dei processi di informatizzazione e di de materializzazione documentale in ogni ambito di attività;
- sviluppo di progetti regionali di particolare complessità e impegno (quali, a titolo esemplificativo, la certificazione dei processi, l’autoassicurazione, CUP Unico);
- flessibilità dell’articolazione delle presenze o particolare professionalità in rapporto alle esigenze della Direzione Generale o per la garanzia dell’apertura prolungata delle strutture aziendali o per Commissioni Istituzionali anche a valenza interaziendale;
- sistema della rete emergenza-urgenza provinciale;
- interventi orientati ai nuovi bisogni e alle nuove indicazioni nazionali e regionali in campo preventivo e di sanità pubblica;
- straordinarietà delle situazioni organizzative che richiedono una attività di recupero arretrati;
- sviluppo di nuove metodologie di intervento in area assistenziale, riabilitativa e di integrazione;

*Con le suddette linee guida è stato anche specificato il percorso di attivazione e accesso alla produttività:*

- L’Azienda dà informazione delle linee guida ai Responsabili di Dipartimento per fornire uno strumento che si colloca nel più ampio processo di pianificazione strategica, di programmazione degli obiettivi coerenti con le strategie;

- i progetti finalizzati sono redatti utilizzando i format già predisposti per la definizione dei progetti relativi alla produttività collettiva;

- i progetti finalizzati sono sottoposti al preliminare esame del Nucleo di Valutazione cui compete la valutazione tecnica preventiva, il monitoraggio e il riscontro finale del grado di realizzazione degli obiettivi al termine delle attività programmate.

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:

€ 10.000 di cui 4.000 riservati per fronteggiare situazioni di criticità contingente, non prevedibili.

Al fine di definire i criteri e le modalità di distribuzione della quota di risorse determinata in 6.000 euro di cui sopra, si concorda sulla seguente metodologia:

- per rendere più vicino alla struttura organizzativa che propone la realizzazione del progetto finalizzato il valore associato all'apporto offerto da ciascun collaboratore e dare più consapevolezza ed efficacia all'impiego delle risorse messe a disposizione nell'ambito del Fondo della Produttività Individuale, la quota complessiva di 6.000 euro, viene rimodulata e assegnata alle singole articolazioni aziendali che hanno proposto tali progetti **secondo la metodologia per budget;**
- al termine del processo di valutazione dei progetti da parte dell'Organismo di Valutazione Aziendale, viene definito, a cura dell'Unità Operativa Gestione Trattamento Economico, il budget a disposizione **per ogni articolazione organizzativa aziendale** (Dipartimento o, in assenza, Unità Operativa/Modulo Organizzativo) alla quale sono stati validati i progetti a suo tempo presentati;
- la complessiva quota a disposizione di 6.000 euro è suddivisa per il numero totale del personale dipendente a tempo indeterminato di tutte le strutture destinatarie di progetti finalizzati in modo da determinare il "valore unitario di riferimento" espresso in euro/dipendente;
- tale valore, moltiplicato per le unità di personale in servizio presso ogni struttura organizzativa (calcolate alla data del 1 gennaio dell'anno di riferimento), determina il budget a disposizione di ogni struttura per la valorizzazione economica complessiva dei progetti validati;
- il Responsabile della struttura ha cura di allineare il valore economico dei progetti da lui medesimo proposti in funzione del budget assegnato e di ridefinire conseguentemente la quota economica di produttività individuale ai propri collaboratori che partecipano alla realizzazione del progetto, dandone adeguata informazione agli stessi;
- qualora il valore dei progetti proposti dalla struttura organizzativa resti comunque inutilizzato, si procede alla distribuzione di tali quote di budget residuali. A tal fine, la quota di budget inutilizzata, viene redistribuita con il medesimo criterio del "valore unitario di riferimento" tra tutte le restanti strutture organizzative, ad integrazione del budget precedentemente calcolato

Il Fondo di cui all'art. 9 del CCNL del 6/5/2010 – Il biennio 2008/2009 – per **il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro** è determinato per l'anno 2014 in:

- DIRIGENZA SANITARIA € 58.055,26
- DIRIGENZA DELLE PROFESSIONI SANITARIE € 1.005,34.

Le parti confermano le modalità di utilizzo del Fondo in oggetto come già concordato nei precedenti accordi sindacali.

Come sopra esposto, il riferimento prioritario, a livello interno, in materia di trattamento economico accessorio legato alle condizioni di lavoro è contenuto nel Contratto Integrativo Aziendale relativo

all'Orario di Servizio e di Lavoro sottoscritto il 24.3.2010 che ha trattato la materia del lavoro Straordinario e dell'istituto della Pronta Disponibilità.

Le parti hanno concordato che gli eventuali resti sul Fondo per il trattamento economico accessorio legato alle condizioni di lavoro della Dirigenza Sanitaria e delle Professioni Sanitarie, possano essere utilizzati ad incremento della spendibilità del Fondo di Risultato anno 2014 e, i subordinate anche ad incremento della spendibilità del medesimo Fondo per l'anno 2015

**C) Effetti abrogativi impliciti**

Nulla da esporre

**D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa**

Il sistema incentivante la produttività collettiva e individuale:

rispetta il principio di corrispettività previsto dall'art. 7 – comma 5 – del D.Lgs. n. 165/2001, in quanto l'erogazione delle quote è effettuata solo per prestazioni effettivamente rese;

è coerente con le disposizioni dell'art. 45 – comma 3 – del D.Lgs. n. 165/2001 in quanto vengono premiati e incentivati:

- l'impegno e la qualità della performance individuale attraverso la differenziazione delle quote, articolate su due fasce in relazione alla professionalità rivestita e con riferimento alla valutazione individuale come avviene nell'attribuzione di obiettivi legati alla produttività individuale per progetti finalizzati;
- la performance organizzativa, con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, essendo legato alla certificazione del raggiungimento degli obiettivi annuali aziendali;

Nella logica della retribuzione collegata al risultato è stato costruito un percorso articolato, ovvero, in successione logico – causale:

- un'indicazione a priori degli obiettivi e degli indicatori;
- un'indicazione a priori del responsabile del progetto / obiettivo e del grado di partecipazione di ogni componente dell'équipe;
- un'indicazione a priori della metodologia di valutazione;
- l'equità distributiva in funzione delle esigenze aziendali;
- la rigosità del rilievo documentale di dati di gestione negativi.
- l'assoluta imparzialità nelle conclusioni con sistematico ricorso a indicatori di processo e risultato.

Tutto il sistema incentivante è articolato per progetti ed è supportato da un monitoraggio periodico degli obiettivi e analisi degli scostamenti in ottemperanza alle indicazioni aziendali svolto ad opera del U.O. Controllo di Gestione. Questo monitoraggio, che a regime sarà a cadenza trimestrale è importante strumento per la verifica dello stato di avanzamento dei progetti.

Il compito istituzionale, di verifica tra obiettivi e risultati è affidato all'O.V.A. (Organismo di Valutazione Aziendale); la funzione di questo organismo, essenzialmente tecnica-metodologica, è accompagnata da un confronto tra Direzione Strategica e Direttore di Dipartimento, al fine di approfondire l'analisi degli scostamenti (con il supporto del Controllo di Gestione) e le relative conseguenze in termini di attribuzione delle quote incentivanti, provvedendo ai passaggi informativi alle OO.SS..

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

Nulla da esporre.

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

Il sistema è articolato in base a criteri e modalità coerenti con le disposizioni di cui all'art. 62 – Produttività dei Dirigenti Sanitari e dei Dirigente delle Professioni Sanitarie - Retribuzione di Risultato – del CCNL 5.12.1996 (ribaditi e confermati dall'art. 27 del CCNL 17.10.2008), essendo finalizzato a promuovere il miglioramento organizzativo e l'erogazione dei servizi, in base a criteri di efficacia, efficienza ed economicità, attraverso la realizzazione di obiettivi generali dell'Azienda . Il sistema della retribuzione di risultato per obiettivi definisce la flessibilità del sistema e la coerenza con le linee programmatiche aziendali, costituendo la parte variabile del sistema retributivo e – proprio per questo motivo – quello che più di altri agisce sugli aspetti motivazionali dei dipendenti dell'azienda.

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

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

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

Le competenze accessorie erogate ai dirigenti con i finanziamenti definiti per il Fondo “del trattamento accessorio legate alle condizioni di lavoro” sono destinate a compensare situazioni di disagio lavorativo correlato ai modelli organizzativi definiti in Azienda nonché situazioni di attività lavorativa suppletiva per fronteggiare situazioni imprevedibili ed eccezionali. Complessivamente tale quote riguardano la compensazione economica del lavoro straordinario, dell'indennità di Pronta Disponibilità e dell'Indennità di Polizia Giudiziaria.

**G) Altre informazioni**

Nulla da esporre

## RELAZIONE TECNICO – FINANZIARIA AREA DELLA DIRIGENZA SANITARIA

### **III. 1 Modulo 1: LA COSTITUZIONE DEL FONDO 2014 PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA “RETRIBUZIONE DI RISULTATO”**

L’Azienda ha formalizzato con delibera n. 137 del 09.05.2014 la costituzione del FONDO 2014 per la contrattazione decentrata integrativa della “RETRIBUZIONE DI RISULTATO” articolato secondo l’indice che segue:

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

##### A) Risorse storiche consolidate

- consolidato al 31.12.2007 €. 118.087,33

##### B) Incrementi esplicitamente quantificati

in sede di di CC.NN.LL.

- art. 27, co 2 CCNL 17.10.08 per 49 Dirigenti  
in servizio 31.12.2005 €. 8.669,57

- art. 10, co 2 CCNL 6/5/2010 per 48 dirigenti  
in servizio al 31.12.2007 €. 5.803,20

##### C) Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

- trasferimento della quota di 1 dirigente Psicologo  
Equiparato dal Fondo di Risultato Medici €. 5.354,88

#### **III. 1.2 SEZIONE II: RISORSE VARIABILI**

€. -----

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

##### A) decurtazione quota per la costituzione del Fondo

Delle professioni sanitarie, infermieristiche, tecniche  
Riabilit. €. 2.228,06

##### B) decurtazione per trasferimento definitivo al FONDO per la

Retribuzione di Posizione €. 30.000,00

C) art. 9, co 2 bis, D.L. 78/2010 convertito con Legge 122/2010 rateo di retribuzione risultato cessati 2013 (delibera 136 del 9/5/2014)	€.	2.285,38
D) art. 9, co 2 bis, D.L. 78/2010 convertito con Legge 122/2010 annualizzazione retribuzione risultato cessati 2013	€.	1.997,02

**III. 1.4 SEZIONE IV: SINTESI DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE**

A) TOTALE RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' (SEZ. III 1.1)	€.	137.914,98
B) TOTALE DECURTAZIONI (SEZ. III 1.3)	€.	36.510,45
TOTALE	€.	101.404,52
C) RISORSE VARIABILI(SEZ. III 1.2)	€.	-----
TOTALE	€.	101.404,52

Totale "FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PER LA QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE " sottoposto a CERTIFICAZIONE per la contrattazione decentrata integrativa ANNO 2014

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

Nulla da esporre

### III.2 - Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa RETRIBUZIONE DI RISULTATO

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

Tutte le risorse sono destinate alla contrattazione decentrata

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

***Sono destinate alla Retribuzione di Risultato per tutti i Dirigenti € 91.404,52 e per la valorizzazione di Progetti Speciali da destinarsi a singoli Dirigenti € 10.000 per un totale di € 101.404,52.***

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

***Nulla da esporre.***

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

a) Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo, determinato dal totale della sezione III.2.1	€ ----
b) Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo, determinato dal totale della sezione III.2.2	€ 101.404,52
c) Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare, come esposte nella sezione III.2.3	€ -----
d) Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione, determinato dalla somma delle tre voci precedenti e che deve coincidere, per definizione, con il totale esposto nella Sezione IV del Modulo I (Costituzione del Fondo).	<b>€ 101.404,52</b>

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

#### **Nulla da esporre**

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

Si attesta il rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo come sopra evidenziato con le risorse del Fondo Fisse aventi carattere di certezza e di stabilità di cui alla sezione III.1.1 nonché, qualora si rendesse necessario, con le risorse di cui alla sezione III.2.3. del Fondo Retribuzione di Risultato – anno 2014 - e le risorse di cui alla sezione III.2.3 del Fondo del Trattamento Accessorio Legato alle Condizioni di Lavoro anno 2014. La possibilità di utilizzare se necessario, a copertura di maggiori costi per l'anno 2014 che si potranno verificare sul Fondo della retribuzione di risultato ovvero, in subordine di trasferire in toto o in parte a rimpinguare il Fondo della retribuzione della produttività collettiva ed individuale per l'anno 2015 con le economie dei Fondi di retribuzione fasce e del disagio, è espressamente consentita dall'art. 52, comma 4 lett. c), del CCNL – Area dell'Area della Dirigenza non Medica che testualmente recita: “.....resta confermata la possibilità di utilizzazione - anche temporanea - nel fondo per la produttività collettiva - di eventuali risparmi accertati a consuntivo nella gestione del fondo di cui agli artt. 50 e 51, nonché dalla delibera di Giunta Regionale n. 705 del 3/06/2013 che prevede tale opportunità chiarendo in particolare che specifiche clausole degli accordi integrativi formalmente concordate dai rappresentanti dell'Azienda con i rappresentanti delle OO.SS. che, in deroga alla previsione dell'art. 7, comma 5, del D.Lgs. 165/2001, che vieta alle amministrazioni pubbliche di erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano a prestazione effettivamente rese, destinano al Fondo produttività (per il personale non dirigente) e a programmi e progetti (per il personale dirigente STAP e Medico-Veterinario) dell'anno successivo, quanto definitivamente non utilizzato dei Fondi Fasce, condizioni di lavoro e produttività dell'anno precedente.

Si attesta inoltre che si è dato inizio al principio di attribuzione selettiva di incentivi economici per i Dirigenti coinvolti in Progetti di specifico interesse per la Direzione.

Si attesta inoltre che il Fondo per la Retribuzione di Risultato e quello per la retribuzione di particolari condizioni di lavoro per l'anno 2014 non superano, in conformità a quanto stabilito dall'art. 9 del D.L. 78/2010, convertito in Legge n. 183/2010, le risorse dei corrispondenti Fondi definite nel loro valore provvisorio al 31.12.2010 come risulta dal prospetto sotto riportato:

Area Dirigenza Sanitaria	2010	2014
FONDO ART. 10 CCNL 6/05/2010 RISULTATO	105.686,92	101.404,52
FONDO ART. 9 CCNL 6/05/2010 DISAGIO	58.055,26	58.055,26

Area Dirigenza delle Professioni San.	2010	2014
FONDO ART. 10 CCNL 6/05/2010 RISULTATO	2.228,06	2.228,06
FONDO ART. 9 CCNL 6/05/2010 DISAGIO	1.005,34	1.005,34



**III. 3 Modulo 3: SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEL FONDO “ RETRIBUZIONE DI RISULTATO – ANNO 2014” PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA E IL CONFRONTO CON IL CORRISPONDENTE FONDO CERTIFICATO DELL’ANNO 2013**

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

<b>RISORSE</b>	<b>ANNO 2013</b>	<b>ANNO 2014</b>	<b>NOTE DIFFERENZE</b>
III.1.1 SEZIONE 1: Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	137.914,98	137.914,98	
III. 1.3 SEZIONE 3: DECURTAZIONI	32.228,06	36.510,46	(1)
III. 1.2 SEZIONE 2: RISORSE VARIABILI	0	0	(2)
III. 1.4 TOTALE DEL FONDO per la contrattazione	105.686,92	101.404,52	

Note (1) il Fondo 2014 presenta maggiori decurtazioni per un importo di €. 4.282,40 per effetto del rateo e dell’annualizzazione delle cessazioni anno 2013.

(2) il Fondo 2014: non sono presenti economie sui Fondi anno 2013 (risorse variabili) per l’incremento del Fondo della Retribuzione di Risultato anno 2014

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

<b>RISORSE</b>	<b>ANNO 2013</b>	<b>ANNO 2014</b>	<b>NOTE DIFFERENZE</b>
2.1 Destinazioni non disponibili alla contrattazione già regolate in contratti precedenti			
2.2. Destinazioni regolate al Contratto Integrativo	105.686,92	101.404,52	
2.3. Destinazioni ancora da regolare	-----	-----	
2.4. SINTESI della definizione delle poste di destinazione del FONDO per la contrattazione della Produttività Collettiva ed Individuale	105.686,92	101.404,52	

### **III.4 - Modulo IV – Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo RETRIBUZIONE DI RISULTATO con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio**

III.4.1 - Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione.

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

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

***Si attesta che è stato rispettato il limite di spesa relativo all'anno 2010. Le stampe di supporto sono disponibili presso il Servizio Personale.***

III.4.3 - Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

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

## RELAZIONE TECNICO – FINANZIARIA AREA DELLA DIRIGENZA SANITARIA

### **III. 1 Modulo 1: LA COSTITUZIONE DEL FONDO 2013 PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA “ TRATTAMENTO ACCESSORIO LEGATO ALLE CONDIZIONI DI LAVORO”**

L'Azienda ha formalizzato con delibera n. 137 del 9/05/2014 la costituzione del FONDO 2014 per la contrattazione decentrata integrativa del “TRATTAMENTO ACCESSORIO LEGATO ALLE CONDIZIONI DI LAVORO” articolato secondo l'indice che segue:

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

A) <u>Risorse storiche consolidate</u>		
- consolidato al 31.12.2007	€.	53.238,01
B) <u>Incrementi esplicitamente quantificati</u>		
<u>in sede di CC.NN.LL.</u>		
- art. 26, co 2 CCNL 17/10/2008 per 49 unità	€.	10.035,00
di dirigenti in servizio al 31.12.2005		
C) <u>Altri incrementi con carattere di certezza</u>		
<u>e stabilità</u>	€.	-----

#### **III. 1.2 SEZIONE II: RISORSE VARIABILI**

-----

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

- decurtazione per formazione del Fondo delle professioni sanitarie, infermieristiche, tecniche e Riabilit.	€.	1.005,34
---	----	----------

#### **III. 1.4 SEZIONE IV: SINTESI DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE**

A) TOTALE RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' (SEZ. III 1.1)	€.	59.060,60
--	----	-----------

B) TOTALE DECURTAZIONI (SEZ. III 1.3)	€.	1.005,34
TOTALE	€.	58.055,26
C) RISORSE VARIABILI (SEZ. III 1.2)	€.	-----
TOTALE	€.	58.055,26

Totale "FONDO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO LEGATO ALLE CONDIZIONI DI LAVORO" sottoposto a CERTIFICAZIONE per la contrattazione decentrata integrativa ANNO 2014

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

Nulla da esporre

### **III.2 - Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa TRATTAMENTO ACCESSORIO LEGATO ALLE CONDIZIONI DI LAVORO**

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

In tale sezione sono evidenziate le destinazioni su materie già precedentemente negoziate.

Il costo teoricamente stimato del personale in servizio nel 2014 relativo alle voci già regolate da precedenti contratti integrativi relativi a voci del Trattamento Accessorio legato alle Condizioni di Lavoro è di seguito riportato:

Lavoro straordinario € 13.649

Indennità di Pronta Disponibilità e Turni e altre indennità contrattuali: € 7.647

Indennità di Polizia Giudiziaria € 3.565

Per un totale di € 24.861

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

**Vedi sopra.**

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

***Si prevedono resti sul Fondo per € 33.194,26 che le parti hanno concordato (ex ante), sin d'ora, di destinare ad integrare la disponibilità del Fondo di Risultato anno 2014 e, per la parte eventualmente non spesa a favore del Fondo di Risultato 2015***

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

e) Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo, determinato dal totale della sezione III.2.1	€ 24.861
f) Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo, determinato dal totale della sezione III.2.2	€ ---
g) Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare, come esposte nella sezione III.2.3	€ 33.194,26
h) Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione, determinato dalla somma delle tre voci precedenti e che deve coincidere, per definizione, con il totale esposto nella Sezione IV del Modulo I (Costituzione del Fondo).	€ 58.055,26

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

***Nulla da esporre***

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

Si attesta il rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo come sopra evidenziato con le risorse del Fondo Fisse aventi carattere di certezza e di stabilità di cui alla sezione III.1.1.

Le economie previste in € 33.194,26 potranno essere utilizzate a copertura di maggiori costi rispetto il Fondo della Retribuzione di Risultato 2014 ovvero essere trasferiti per incrementare il Fondo Retribuzione di Risultato anno 2015.

**III. 3 Modulo 3:** SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEL FONDO “ **DEL TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO LEGATO ALLE CONDIZIONI DI LAVORO – ANNO 2014**” PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA E IL CONFRONTO CON IL CORRISPONDENTE FONDO CERTIFICATO DELL’ANNO 2013

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

<b>RISORSE</b>	<b>ANNO 2013</b>	<b>ANNO 2014</b>	<b>NOTE DIFFERENZE</b>
III.1.1 SEZIONE 1: Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	58.055,26	58.055,26	
III. 1.3 SEZIONE 3: DECURTAZIONI	-----	-----	
III. 1.2 SEZIONE 2: RISORSE VARIABILI			
III. 1.4 TOTALE DEL FONDO per la contrattazione	58.055,26	58.055,26	

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

<b>RISORSE</b>	<b>ANNO 2013</b>	<b>ANNO 2014</b>	<b>NOTE DIFFERENZE</b>
2.1 Destinazioni non disponibili alla contrattazione già regolate in contratti precedenti	24.619,00	24.619	
2.2. Destinazioni regolate al Contratto Integrativo			
2.3. Destinazioni ancora da regolare	33.436,26	33.194,26	(1)
2.4. SINTESI della definizione delle poste di destinazione del FONDO per la contrattazione della Produttività Collettiva ed Individuale	58.055,26	58.055,26	

Note (1)

- nell'anno 2013: economie di gestione del FONDO 2013 che, in sede di contrattazione, sono state destinate a incrementare il FONDO Retribuzione di Risultato ANNO 2013
- ANNO 2014: presunte economie di gestione del FONDO che potranno essere destinate, se necessario, a coprire i maggiori costi della Retribuzione di Risultato 2014 ovvero, in subordine, in sede di contrattazione, essere destinate a rimpinguare il Fondo di Retribuzione di Risultato 2015.

Quanto sopra è in applicazione delle Circolari n. 16 del 2/05/2012 e n. 15 del 25/03/2013 della Ragioneria Generale dello Stato che consente, 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.

### **III.4 - Modulo IV – Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo TRATTAMENTO ACCESSORIO LEGATO ALLE CONDIZIONI DI LAVORO con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio**

III.4.1 - Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione.

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

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

***Si attesta che è stato rispettato il limite di spesa relativo all'anno 2010. Le stampe di supporto sono disponibili presso il Servizio Personale.***

III.4.3 - Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

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



RELAZIONE TECNICO – FINANZIARIA  
 AREA DELLA DIRIGENZA DELLE PROFESSIONI SANITARIE,  
 INFERMIERISTICHE, TECNICHE E DI RIABILITAZIONE

**III. 1 Modulo 1:** LA COSTITUZIONE DEL FONDO 2014 PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA “**RETRIBUZIONE DI RISULTATO**”

L'Azienda ha formalizzato con delibera n. 137 del 09.05.2014 la costituzione del FONDO 2014 per la contrattazione decentrata integrativa della “RETRIBUZIONE DI RISULTATO” articolato secondo l'indice che segue:

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

A) Risorse storiche consolidate  
 - consolidato al 31.12.2009 (annualizzato) €. 2.228,06  
 (il Fondo è costituito dall'agosto 2008)

B) Incrementi esplicitamente quantificati  
in sede di di CC.NN.LL. -----

C) Altri incrementi con carattere di certezza  
e stabilità -----

**III. 1.2 SEZIONE II: RISORSE VARIABILI**

Economie di spesa rispetto i FONDI 2013 €. 1.280,88

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

-----

**III. 1.4 SEZIONE IV: SINTESI DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE**

A) TOTALE RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' (SEZ. III 1.1)	€.	2.228,06
B) TOTALE DECURTAZIONI (SEZ. III 1.3)	€.	-----
TOTALE	€.	2.228,06

C) TOTALE RISORSE VARIABILI (SEZ. III 1.2)	€.	1.280,88
TOTALE	€.	3.566,94

Totale “FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PER LA QUALITA’ DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE “ sottoposto a CERTIFICAZIONE per la contrattazione decentrata integrativa ANNO 2014

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

Nulla da esporre

### **III.2 - Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa RETRIBUZIONE DI RISULTATO**

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

Tutte le risorse sono destinate alla contrattazione decentrata

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

***Il contratto destina a titolo di retribuzione di risultato all'unica Dirigente tutto l'ammontare del Fondo di € 2.228,06***

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

***Nulla da esporre.***

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

i) Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo, determinato dal totale della sezione III.2.1	€ ----
j) Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo, determinato dal totale della sezione III.2.2	€ 2.228,06
k) Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare, come esposte nella sezione III.2.3	€ -----
l) Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione, determinato dalla somma delle tre voci precedenti e che deve coincidere, per definizione, con il totale esposto nella Sezione IV del Modulo I (Costituzione del Fondo).	<b>€ 2.228,06</b>

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

#### **Nulla da esporre**

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

Si attesta il rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo come sopra evidenziato con le risorse del Fondo Fisse aventi carattere di certezza e di stabilità di cui alla sezione III.1.1 nonché, qualora si rendesse necessario, con le risorse di cui alla sezione III.2.3 del Fondo del Trattamento Accessorio Legato alle Condizioni di Lavoro anno 2014;

Si attesta inoltre che il Fondo per la Retribuzione di Risultato e quello per la retribuzione di particolari condizioni di lavoro per l'anno 2014 non superano, in conformità a quanto stabilito dall'art. 9 del D.L. 78/2010, convertito in Legge n. 183/2010, le risorse dei corrispondenti Fondi definite nel loro valore provvisorio al 31.12.2010 come risulta dal prospetto sotto riportato:

	2010	2014
FONDO ART. 11 CCNL 6/05/2010 RISULTATO	2.228,06	2.228,06
FONDO ART. 10 CCNL 6/05/2010 DISAGIO	1.005,34	1.005,34

**III. 3 Modulo 3: SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEL FONDO “ RETRIBUZIONE DI RISULTATO – ANNO 2014” PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA E IL CONFRONTO CON IL CORRISPONDENTE FONDO CERTIFICATO DELL’ANNO 2013**

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

<b>RISORSE</b>	<b>ANNO 2013</b>	<b>ANNO 2014</b>	<b>NOTE DIFFERENZE</b>
III.1.1 SEZIONE 1: Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	2.228,06	2.228,06	
III. 1.3 SEZIONE 3: DECURTAZIONI			
III. 1.2 SEZIONE 2: RISORSE VARIABILI	1.782,00	1.280,88	(1)
III. 1.4 TOTALE DEL FONDO per la contrattazione	4.010,06	3.566,94	

Note

- (1) – ANNO 2013 – economie dal Fondo Disagio 2012, portate ad incremento del Fondo di Retribuzione di Risultato 2014.  
 - ANNO 2014 economie presunte del Fondo 2014 che saranno portate ad incremento del Fondo Retribuzione di Risultato 2014 ovvero, in subordine, in sede di contrattazione integrativa aziendale 2015 essere destinate a rimpinguare il Fondo di Retribuzione di Risultato 2015.

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

<b>RISORSE</b>	<b>ANNO 2013</b>	<b>ANNO 2014</b>	<b>NOTE DIFFERENZE</b>
2.1 Destinazioni non disponibili alla contrattazione già regolate in contratti precedenti			
2.2. Destinazioni regolate al Contratto Integrativo	2.228,06	2.228,06	
2.3. Destinazioni ancora da regolare	1.782,00	1.280,88	(1)
2.4. SINTESI della definizione delle poste di destinazione del FONDO per la contrattazione della Produttività Collettiva ed Individuale	4.010,06	3.566,94	

Note: (1)

- ANNO 2013 – economie dal Fondo Disagio 2013, portate ad incremento del Fondo di Retribuzione di Risultato 2014.

### **III.4 - Modulo IV – Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo RETRIBUZIONE DI RISULTATO con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio**

III.4.1 - Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione.

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

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

***Si attesta che è stato rispettato il limite di spesa relativo all'anno 2010. Le stampe di supporto sono disponibili presso il Servizio Personale.***

III.4.3 - Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

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

RELAZIONE TECNICO – FINANZIARIA  
 AREA DELLA DIRIGENZA DELLE PROFESSIONI SANITARIE,  
 INFERMIERISTICHE, TECNICHE E DI RIABILITAZIONE

**III. 1 Modulo 1: LA COSTITUZIONE DEL FONDO 2014 PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA “DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO LEGATO ALLE CONDIZIONI DI LAVORO”**

L’Azienda ha formalizzato con delibera n. 137 del 09.05.2014 la costituzione del FONDO 2014 per la contrattazione decentrata integrativa del “TRATTAMENTO ACCESSORIO LEGATO ALLE CONDIZIONI DI LAVORO” articolato secondo l’indice che segue:

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

A) Risorse storiche consolidate  
 - consolidato al 31.12.2009 (annualizzato) €. 1.005,34  
 (il Fondo è costituito dall’agosto 2008 per 1 unità)

B) Incrementi esplicitamente quantificati  
in sede di di CC.NN.LL. -----

C) Altri incrementi con carattere di certezza  
e stabilità -----

**III. 1.2 SEZIONE II: RISORSE VARIABILI**

-----

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

-----

**III. 1.4 SEZIONE IV: SINTESI DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE**

A) TOTALE RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA’ (SEZ. III 1.1)	€.	1.005,34
B) TOTALE DECURTAZIONI (SEZ. III 1.3)	€.	-----
TOTALE	€.	1.005,34
C) TOTALE RISORSE VARIABILI (SEZ. III 1.2)	€.	-----
TOTALE	€.	1.005,34

Totale “FONDO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO LEGATO ALLE CONDIZIONI DI LAVORO “ sottoposto a CERTIFICAZIONE per la contrattazione decentrata integrativa ANNO 2014.

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

Nulla da esporre



### III.2 - Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa TRATTAMENTO ACCESSORIO LEGATO ALLE CONDIZIONI DI LAVORO

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

Non si rilevano costi.

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

***Nulla da esporre.***

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

***E' presumibile sussista una disponibilità finanziaria stimata in € 1.005 che le parti (ex ante), sin d'ora, hanno concordato di destinare ad integrare la disponibilità del Fondo di Risultato anno 2014 e, per la parte eventualmente non spesa a favore del Fondo di Risultato anno 2015.***

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

m) Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo, determinato dal totale della sezione III.2.1	€ ----
n) Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo, determinato dal totale della sezione III.2.2	€ ----
o) Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare, come espone nella sezione III.2.3	€ 1.005,34
p) Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione, determinato dalla somma delle tre voci precedenti e che deve coincidere, per definizione, con il totale esposto nella Sezione IV del Modulo I (Costituzione del Fondo).	<b>€ 1.005,34</b>

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

***Nulla da esporre***

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

Si attesta il rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo come sopra evidenziato con le risorse del Fondo Fisse aventi carattere di certezza e di stabilità di cui alla sezione III.1.1.

Le economie previste in € 1.005,34 potranno essere utilizzate a copertura di maggiori costi rispetto il Fondo della Retribuzione di Risultato 2014 ovvero essere trasferiti per incrementare il Fondo Retribuzione di Risultato anno 2015.

**III. 3 Modulo 3: SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEL FONDO “ DEL TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO LEGATO ALLE CONDIZIONI DI LAVORO – ANNO 2014” PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA E IL CONFRONTO CON IL CORRISPONDENTE FONDO CERTIFICATO DELL’ANNO 2013**

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

<b>RISORSE</b>	<b>ANNO 2013</b>	<b>ANNO 2014</b>	<b>NOTE DIFFERENZE</b>
III.1.1 SEZIONE 1: Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	1.005,34	1.005,34	
III. 1.3 SEZIONE 3: DECURTAZIONI			
III. 1.2 SEZIONE 2: RISORSE VARIABILI			
III. 1.4 TOTALE DEL FONDO per la contrattazione	1.005,34	1.005,34	

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

<b>RISORSE</b>	<b>ANNO 2013</b>	<b>ANNO 2014</b>	<b>NOTE DIFFERENZE</b>
2.1 Destinazioni non disponibili alla contrattazione già regolate in contratti precedenti	1.005,34	1.005,34	
2.2. Destinazioni regolate al Contratto Integrativo			
2.3. Destinazioni ancora da regolare			
2.4. SINTESI della definizione delle poste di destinazione del FONDO per la contrattazione della Produttività Collettiva ed Individuale	1.005,34	1.005,34	

Quanto sopra è in applicazione delle Circolari n. 16 del 2/05/2012 e n. 15 del 25/03/2013 della Ragioneria Generale dello Stato che consente, 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.

### **III.4 - Modulo IV – Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo TRATTAMENTO ACCESSORIO LEGATO ALLE CONDIZIONI DI LAVORO con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio**

III.4.1 - Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione.

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

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

***Si attesta che è stato rispettato il limite di spesa relativo all'anno 2010. Le stampe di supporto sono disponibili presso il Servizio Personale.***

III.4.3 - Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

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