

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione		
Periodo temporale di vigenza		DAL 01/01/2015 AL 31/12/2015
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Amministrativo e Direttore Dipartimento Amm.ne del Personale . Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FPV Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): FPV
Soggetti destinatari		<i>Personale dipendente dell'Area della Dirigenza Medica Veterinaria</i>
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		1) <i>Retribuzione di Risultato;</i> 2) <i>Retribuzione del trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro</i>
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno <i>in data</i> _____
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli:
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 <i>Vedi osservazioni in calce. L'Azienda ha predisposto e assegnato il Piano degli obiettivi per l'anno 2015 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>
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 <i>Vedi osservazioni in calce</i>

		<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 delibera n. 16 del 29/01/2014</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 http://intranet.ausl.fe.it/azienda/organizzazione/amministrazione-trasparente/copy_of_PTTI_nuovaversione.pdf</i></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 "Piano della Performance 2014", 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 http://intranet.ausl.fe.it/azienda/organizzazione/amministrazione-trasparente/piano-della-performance-1/PianodellaPerformance2014.pdf</i></p> <p><i>Sono inoltre disponibili sul sito aziendale anche le Azioni programmatiche 2013 contenute anche nel "Piano strategico di riorganizzazione, qualificazione e sostenibilità della sanità ferrarese per il 2013-2016". (Delibera N.180 del 05/08/2013).</i></p> <p><i>L'azienda ha predisposto ed assegnato il Piano degli obiettivi per l'anno 2015 il cui raggiungimento, previa verifica dell'Organismo di Supporto Aziendale al Nucleo di Valutazione, permette l'erogazione delle quote di incentivazione mentre le altre quote sono correlate alla qualità della prestazione individuale.</i></p>

<p>Eventuali osservazioni:</p> <p>Premesso che l'art. 74 del decreto 150/2009 afferma chiaramente che gli articoli 19 (piano della performance), 11, comma 2 (Programma triennale per la trasparenza e l'integrità) e commi 6 e 8 (obbligo di pubblicazione) del medesimo decreto non sono espressione della potestà legislativa esclusiva dello Stato nè devono essere oggetto di adeguamento da parte delle Regioni e che, di conseguenza, le norme richiamate e i relativi istituti non hanno come destinatari le aziende sanitarie, si segnala che questa Azienda sanitaria nelle materie in questione segue 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. 150/2009</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"> • Curricula dei dirigenti e di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico-amministrativo; • Retribuzioni dei dirigenti e di coloro che rivestono incarichi di
---	--

<p>(Delibera di Giunta n. 1790/2010), in corso di esame. Si fa riferimento alla delibera n. 6 CIVIT del 3/2/2011 che prevede che, in caso di mancato adeguamento entro il 31.12.2010 degli ordinamenti degli enti territoriali ai principi contenuti nelle disposizioni richiamati dal comma 2 dell'art. 16 e dal comma 1 dell'art. 31 del D.Lgs. 150/2009, debbano trovare applicazione diretta soltanto gli articoli e i commi ivi richiamati, salva la facoltà degli Enti di operare più ampia applicazione. Tra le voci analiticamente indicate nei suddetti commi non sono incluse l'adozione formale dei documenti denominati Piano della Performance, Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità, Relazione della Performance. Si precisa comunque che, come sopra indicato, il piano dei macro obiettivi è pubblicato sul sito istituzionale.</p>	<p>indirizzo politico-amministrativo, con specifica evidenza sulle componenti variabili della retribuzione e delle componenti legate alla valutazione di risultato;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elenco nominativo incarichi lavoro autonomo/dati relativi ad • incarichi e consulenze • 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 • Bilancio • Tassi di assenza • Elenco Delibere del Direttore generale e Determine dei servizi • Dati informatici sull'organizzazione ed i procedimenti • Monitoraggio regionale tempi di attesa • DL 35/2013 Comunicazione ai fornitori • Atti, documenti e modulistica necprovvendimenti amministrativi <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OAS, 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 2015 da parte dell'OAS, Organismo di Supporto Aziendale :</i></p> <p>http://intranet.ausl.fe.it/azienda/organizzazione/amministrazionetrasparente/piano-della-performance-1/PianodellaPerformance2015.pdf</p>
---	---

Fondo della Retribuzione di Risultato AREA DIRIGENZA MEDICA VETERINARIA

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 Medica Veterinaria per il periodo dal 1/01/2015 al 31/12/2015. L'accordo proposto alla certificazione rappresenta una prosecuzione del sistema di riconoscimento della Retribuzione di Risultato definito in Azienda e ricomponе sostanzialmente, in un testo anche con valenza compilativa, l'articolato contrattuale originario contenuto nell'Accordo Integrativo Aziendale sottoscritto il 26/02/2015.

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

1) Riferimenti contrattuali:

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

2) Riferimenti di legge e disposizioni interpretative:

- L.R. del 23.12.2004, n. 29 e s.m.i. ad oggetto "Norme generali sull'organizzazione ed il funzionamento del Servizio Sanitario Regionale" e CC.CC.NN.LL. vigenti nei comparti della sanità., che riconoscono alla Regione un ruolo di indirizzo e coordinamento nei confronti delle Aziende Sanitarie in una serie di materie, ivi compresa l'interpretazione e applicazione di istituti normativi e contrattuali relativamente al personale sanitario;
- comma 456, dell'articolo 1, della legge n. 147/2013 (legge di stabilità 2014) che ha modificato l'articolo 9, comma 2-bis, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 e successive modificazioni, introducendo innovazioni in ordine alla determinazione dei fondi destinati alla contrattazione integrativa
- il predetto comma 456, dell'articolo 1, che ha previsto che nell'articolo 9, comma 2-bis, del decreto-legge 78/2010, le parole "e sino al 31 dicembre 2013" vengano sostituite dalle seguenti "e sino al 31 dicembre 2014" e ha inoltre introdotto nella parte finale del testo dell'articolo 9, comma 2-bis, il seguente periodo "A decorrere dal 1 gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo". Per effetto di tali modifiche è stata prorogata, fino al 31 dicembre 2014, l'operatività del primo periodo dell'articolo 9, comma 2-bis, del citato decreto-legge 78/2010, e sono stati resi strutturali, a decorrere dall'anno 2015, i conseguenti risparmi di spesa;
- Circolare n. 20 dell' 8/05/2015 del Ministero dell'Economia e delle Finanze con la quale sono state fornite le istruzioni applicative circa la decurtazione permanente da applicare, a partire dal 2015, ai fondi della contrattazione integrativa, in misura corrispondente ai risparmi realizzati ai sensi dell'articolo 9, comma 2-bis, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 convertito con modificazioni, in legge 30 luglio 2010, n. 122 come modificato dall'art. 1, comma 456 della legge n. 147/2013;
- La predetta Circolare n. 20 stabilisce che la decurtazione permanente prevista dall'art. 1, comma 4, 5 e 6 della Legge n. 147 del 2013, sia di importo non inferiore a quello generato secondo le indicazioni fornite dalle Circolari n. 12/2011, n. 25/2012 e n. 15/2014 della Ragioneria Generale dello Stato – Ministero dell'Economie e Finanze;
- la Circolare 12/2011 con la quale sono state fornite le seguenti indicazioni operative: "per quanto concerne la riduzione del fondo in proporzione al personale in servizio si ritiene che la stessa possa essere operata, per ciascuno degli anni 2011-2012-2013, sulla base del confronto tra il valore medio dei presenti nell'anno di riferimento rispetto al valore medio relativo all'anno 2010, intendendosi per valore medio la semisomma (o media aritmetica) dei presenti, rispettivamente, al 1° gennaio e al 31 dicembre di ciascun anno. La variazione percentuale tra le due consistenze medie di personale determinerà la misura della variazione da operarsi sul fondo.";

- nota della Regione Emilia Romagna prot. 836602 del 19/11/2015 che ha dato istruzioni ai Direttori della Aziende Sanitarie dell'Emilia Romagna di prendere quale base di riduzione permanente relativa ai Fondi di salario accessorio, ai fini della costituzione dei Fondi stessi per l'anno 2015, quelle risultanti dall'applicazione delle indicazioni contenute nella Circolare n. 20/2015 del MEF.

3) Riferimenti contrattazione integrativa aziendale:

Accordo Decentrato per l'Area della Dirigenza Sanitaria e della Dirigenza delle Professioni Sanitarie, siglato il 19/12/2014 e sottoscritto in data 26/02/2015, per la definizione della Retribuzione di Risultato e per la qualità della prestazione individuale - ANNO 2015;

4) Provvedimenti deliberativi aziendali:

Provvedimento deliberativo n. _____ del _____ ad oggetto: "Determinazione dei Fondi di finanziamento dei trattamenti economici accessori per l'anno 2015 di tutte le aree contrattuali";

- *Art. 3 Fondo di Finanziamento*

Il Fondo per la Retribuzione di Risultato è determinato per l'anno 2015, in € 60.947,70.

A consuntivo dell'anno 2014, si sono determinati **residui** relativi alla gestione delle risorse dell'anno **2014** per un importo di € 40.962, le parti richiamano quanto concordato negli incontri precedenti circa l'intenzione comune di destinare al Fondo Retribuzione di Risultato dell'anno 2015 quanto definitivamente non utilizzato dei Fondi Posizione, Condizione di Lavoro e Risultato dell'anno precedente, anche a supporto di progetti speciali impostati anche nel medio termine.

Le parti concordano sin d'ora che le quote che risulteranno a consuntivo non spese nel corso del corrente anno sui Fondi Risultato, Condizioni di Lavoro e Posizione sono destinate ad integrare la disponibilità del Fondo della Risultato anno 2015 ovvero, il loro utilizzo sarà previsto nell'ambito di una programmazione di progetti speciali impostati nell'anno 2015 che trovano sviluppo nell'anno successivo, conformemente alle necessità aziendali ed impegnato con la graduale liquidazione di compensi incentivanti di retribuzione di risultato anno 2015.

Per l'Area della **Dirigenza Veterinaria**, il Fondo iniziale determinato in via provvisoria è incrementato dai residui non spesi dei Fondi di Finanziamento dell'Anno 2014. (**€. 40.962**). Pertanto il Fondo spendibili per l'Anno 2015 ammonta **€. 101.909,70**.

Nell'ipotesi in cui venga rinnovato il Contratto Collettivo Nazionale si procederà alla rideterminazione del Fondo per l'anno 2015

- *Art. 4 Obiettivi per l'anno 2015*

Le linee di Budget sono state redatte tenendo in considerazione le "Linea Guida Regionale al Regolamento di Budget" di recente emanazione e recepito dall'Azienda con Delibera N. 310 del 27/11/2014 ad oggetto: Individuazione procedure amministrative contabili in applicazione del percorso attuativo della certificabilità ai sensi del d.m. 1 marzo 2013. regolamento di budget."

Il documento aziendale di budget, (pubblicato anche sul sito aziendale all'indirizzo <http://intranet.ausl.fe.it/azienda/staff-direzionali/servizi-di-staff/programmazione-controllo-di-gestione-comunicazione/budget/contrattazione-budget-2015/bozza-linee-di-budget-2015/view>) vuole rappresentare uno strumento di economia programmata, finalizzato alla riorganizzazione, in una logica di sistema provinciale ferrarese che si pone come obiettivo la creazione di un assetto organizzativo, produttivo ed erogativo in grado di allinearsi al costo pro-capite medio regionale, erogare servizi di qualità, un assetto sostenibile e, al contempo, rispettoso delle peculiarità della demografia, dell'epidemiologia e dell'assetto socio-economico dei cittadini ferraresi, valorizzando i centri produttivi del territorio, secondo una rete reale che pratichi il modello di punto centrale ad alta complessità (Hub) ed i punti di prossimità, in grado di erogare al meglio l'assistenza ospedaliera e territoriale.

Gli obiettivi strategici contenuti nelle Linee di Budget Aziendali sono riferiti ad azioni di coordinamento dei percorsi ospedale-territorio, alla configurazione di una nuova modalità di accesso alla erogazione dell'assistenza territoriale attraverso Case della Salute, Ospedali di Comunità; una politica del farmaco e un governo reale della spesa farmaceutica che presenta ancora significativi valori di spesa convenzionata e territoriale; un rapporto ridefinito con i MMG, i Pediatri di libera scelta, specialisti convenzionati e guardie mediche, che sia in grado di realizzare un allineamento ai valori erogativi medi regionali; prioritario è il miglioramento dei tempi d'attesa attraverso il consolidamento e lo sviluppo di un patto di fornitura tra le due Aziende, coinvolgendo anche il Privato Accreditato; azioni incisive sulla garanzia dell'ampliamento dell'accesso, sull'efficientamento provinciale del sistema erogativo ed amministrativo a supporto del percorso tracciabile prenotazione, prime visite e controlli. Sviluppo di percorsi di presa in carico integrata socio sanitaria delle fragilità vecchie e nuove sia con risorse sanitarie, del FRNA e del FNA, allineamento al costo pro-capite medio regionale e prosecuzione nelle azioni di razionalizzazione del patrimonio edilizio-

tecnologico oltre che dei processi di integrazione dei servizi amministrativi, supporto e logistici nelle Aziende. Sempre nello stesso documento sono trattati i principi in materia di rispetto dei criteri di integrità e trasparenza.

La programmazione 2015 tiene in considerazione oltre che indicazioni di livello nazionale e regionale, degli obiettivi di mandato, assegnati all'Azienda Usl di Ferrara con DGR N. 168/2015, dei contenuti del Piano strategico di riorganizzazione, qualificazione e sostenibilità della sanità ferrarese per il quadriennio 2013-2016, elaborato congiuntamente dalle due Aziende Sanitarie della provincia, approvato in Conferenza Sociale e Sanitaria Territoriale in data 26/06/2013 e Deliberato dall'Azienda USL di Ferrara con atto n. 180 del 5/8/2013, in un'ottica di continuità nell'integrazione tra le due Aziende. Si colloca all'interno della programmazione 2015-2017 inserita nella Bozza di Piano della Performance 2015-2017 inviata puntualmente in Regione entro Marzo e pubblicata sul sito dell'Azienda Usl di Ferrara al seguente link: <http://intranet.ausl.fe.it/azienda/organizzazione/amministrazione-trasparente/piano-della-performance-1/piano-della-performance>

Il documento delle Linee di Budget Aziendale è stato redatto, ispirandosi agli elementi che attualmente caratterizzano il contesto nazionale e regionale in cui opera l'Azienda: in primo luogo la domanda ed i bisogni sanitari che, nel tempo, hanno subito profonde trasformazioni, il progressivo e continuo cambiamento della struttura demografica - da una parte l'invecchiamento della popolazione autoctona, che cresce sempre meno della media regionale, dall'altro la crescente quota di popolazione straniera, il conseguente emergere di un quadro epidemiologico che registra il prevalere di patologie croniche o stabilizzate e il diffuso ricorso a cure esterne alle famiglie. In tale contesto sociale emerge un distinguo più netto nella società secondo livelli culturali e condizioni socio-economiche, con conseguenze sugli stili di vita e sulle concezioni della salute.

Fondamentale garantire la sicurezza dei pazienti e degli operatori, l'appropriatezza delle prestazioni sanitarie, e ripensare all'ospedale in rapporto alla complessità dei bisogni assistenziali dei pazienti.

In continuità con le attività avviate nel 2014, si punta anche nel 2015 al contenimento delle spese amministrative e dei servizi no-core, alle spese di funzionamento e delle strutture tecnico-amministrative, in sinergia con l'Azienda Ospedaliera ed a promuovere processi di ottimizzazione nell'uso delle risorse, ormai scarse per tutti gli attori del sistema.

Punti prioritari del presente documento sono:

- riduzione dei tempi d'attesa
- adeguamento ai valori medi regionali sul consumo di farmaci, sulla spesa farmaceutica pro-capite
- adeguamento ai valori regionali nella appropriatezza prescrittiva farmaceutica e specialistica

In sede di negoziazione del Budget 2015 la Direzione Aziendale, avuto riguardo agli obiettivi attribuiti dalla R.E.R. alle Aziende Sanitarie, ha formalizzato ed assegnato ai Direttori di Macrostruttura e di Dipartimento e di Unità Operativa specifici obiettivi di risultato per l'anno 2015

1. Obiettivi di salute e di promozione della qualità assistenziale

- 1.1 Riordino dell'assistenza ospedaliera
- 1.2 Consolidamento delle cure primarie, sviluppo case della salute, integrazione ospedale-territorio
- 1.3 Facilitazione all'accesso alle prestazioni di specialistica ambulatoriale e di ricovero
- 1.4 Consolidamento della presa in carico e dei percorsi di continuità assistenziale
- 1.5 Attività di prevenzione e promozione della salute
- 1.6 Governo della domanda ed appropriatezza degli interventi in ambito ospedaliero, specialistico e farmaceutico
- 1.7 Qualità, sicurezza e gestione del rischio clinico
- 1.8 Integrazione sociosanitaria

2 Obiettivi di sostenibilità e governo dei servizi

- 2.1 Rispetto dell'equilibrio economico-finanziario ed azioni di razionalizzazione e contenimento della spesa
- 2.2 Sviluppo dei processi di integrazione dei servizi di amministrazione, supporto e logistici nelle Aziende
- 2.3 Sviluppo dell'infrastruttura ICT a supporto della semplificazione ed al miglioramento dell'accessibilità ai servizi
- 2.4 Razionalizzazione nella gestione del patrimonio edilizio-tecnologico e governo degli investimenti
- 2.5 Governo delle risorse umane
- 2.6 Adempimenti nei flussi informativi
- 2.7 Valorizzazione del capitale umano

Nella loro declinazione gli obiettivi assegnati dalla Regione, seguono le Dimensioni della Performance articolate in Aree di performance ispirandosi alle indicazioni contenute nella Delibera N. 1/2014 dell'OIV Regionale.

LIVELLO AZIENDALE – PROVINCIALE (AUSL/AOSP)

I principi che definiscono la vision aziendale sono riferiti a:

- **SICUREZZA:** messa in sicurezza dei pazienti e degli operatori costituisce il cardine attorno al quale la Direzione sviluppa le strategie per il prossimo triennio
- **COMPLETEZZA** dei percorsi diagnostico-terapeutici a garanzia della sicurezza, della centralità del paziente e della sua vera presa in carico nel servizio sanitario pubblico
- **SOSTENIBILITA'** nelle sue diverse accezioni: politica, a salvaguardia del sistema sanitario pubblico, in questo periodo storico di "inusitata durezza"; professionale, ovvero giustificato ed accettabile, ed infine economica, a garanzia della realizzabilità e fattibilità dei progetti.

Il quadro delle azioni per il 2015, trova il suo principale riferimento:

- negli obiettivi definiti dal livello regionale,
- nel proseguimento ed eventualmente nella conclusione degli obiettivi già avviati nel 2014 in particolare per quelli già previsti nel "Piano di sostenibilità provinciale 2013-2016".

Le azioni a livello aziendale, vengono di seguito collegate ai rispettivi obiettivi regionali, ove sono previste specifiche azioni di intervento, ritenendo per le altre azioni, un proseguimento delle attività specifiche per ciascuna struttura. Alcune azioni aziendali possono fare riferimento ad entrambe le Aree all'interno della Dimensione della Performance.

DIMENSIONE	AREE	IMPEGNI STRATEGICI	AZIONI AZIENDALI (AUSL/AOSP)
Performance della Produzione	Area dell'efficienza dei processi	Riordino dell'assistenza ospedaliera	<ul style="list-style-type: none"> • Gestione unificata dell'Assistenza ospedaliera . • Completamento progetto Laboratorio Unico Provinciale mediante attivazione POCT presso gli ospedali del Delta e Cento. • Proseguimento del processo di trasformazione degli Ospedali per intensità di cura e consolidamento dell'organizzazione delle Piastre chirurgiche, riorganizzazione dell'assistenza intensiva, dell'area medica-cardiologica. • Prosecuzione del progetto di riduzione e modifica assetto delle guardie ospedaliere. • Implementazione Programma interaziendale di riabilitazione, con la finalità di rendere omogenei ed equi gli accessi alle prestazioni di riabilitazione. • Implementazione Programma interaziendale di chirurgia generale e specialistica ridefinendo in modo appropriato le attività secondo il piano di riordino regionale presso i singoli stabilimenti, in una logica di reale integrazione nell'attuazione del modello Hub & Spoke. • Continuare il percorso di innovazione organizzativa, tecnologica e strutturale (RNM Argenta, Delta) in base al Piano investimenti • Consolidamento percorso di centralizzazione anche in accordo con Area Vasta • Attuazione Piano operativo provinciale di assistenza oncologica • Riduzione punti nascita: Attuazione del Piano, sugli stabilimenti provinciali • Funzione urologica. • Funzione di riabilitazione, con la finalità di rendere omogenei ed equi gli accessi alle prestazioni di riabilitazione. • Funzione di chirurgia specialistica Funzione radiologica • Piena attivazione delle reti cliniche tra le due Aziende
		Consolidamento delle cure primarie, sviluppo case della salute, integrazione ospedaliera	<ul style="list-style-type: none"> • Sviluppo e consolidamento delle Case della Salute • Consolidamento Os.Co. Copparo e Comacchio, progettazione Hospice alla Casa Salute di Copparo. Avvio progetto Os.Co di Bondeno • Sviluppo ulteriore dei PDTA in un'ottica interaziendale • Ulteriore sviluppo dei PDTA con particolare riferimento alla B.P.C.O. e allo scompenso cardiaco, ICTUS e frattura del femore • Definizione di nuovi progetti assistenziali integrati (mmg-specialisti) in linea con i PDTA aziendali • Ipotesi di una rimodulazione dell'offerta sanitaria a Mesola • Progetto Hospice alla Casa Salute Terre e Fiumi di Copparo o strutture simili • Azioni di sviluppo e riorganizzazione dell'assistenza domiciliare • Riorganizzazione dei servizi sanitari territoriali DAISMDP, DSP e Dipartimento delle cure primarie • Trasferimento a Cona dell'U.O.C. di Riabilitazione e Neuroriabilitazione in un'ottica di rivisitazione di tutta la Riabilitazione provinciale • Sperimentazione di consulenza diretta in tele-cardiologia tra Medicina di Gruppo e U.O. di Cardiologia nel Distretto S/E • Budget di Piani Diagnostico terapeutici e/o reti cliniche per l'integrazione Ospedale –Territorio • Sviluppare procedure di accesso alle cure appropriate
		Facilitazione all'accesso alle prestazioni di specialistica ambulatoriale e di ricovero	<ul style="list-style-type: none"> • Costituzione di una Commissione Interaziendale ed Interprofessionale per l'appropriatezza prescrittiva diagnostica e farmaceutica con la partecipazione dell'ordine dei medici • Sviluppo del piano di accesso straordinario delle prestazioni specialistiche • Ulteriore miglioramento tempi d'attesa
		Governo della domanda ed appropriatezza degli interventi in amb. osp., spec. e farmaceutico	<ul style="list-style-type: none"> • Ipotesi di Centro per la procezione medica assistita provinciale • Azioni di governo della spesa farmaceutica • Costituzione di una Commissione Interaziendale ed Interprofessionale per l'appropriatezza prescrittiva diagnostica e farmaceutica con la partecipazione dell'ordine dei medici • Attivare anche con il contributo degli ordini professionali e dei Comitati Consultivi Misti momenti di informazione e di incontro con la popolazione
		Integrazione sociosanitaria	<ul style="list-style-type: none"> • Continuità e ulteriore sviluppo delle azioni
	Area della produttività delle risorse	Riordino dell'assistenza ospedaliera	<ul style="list-style-type: none"> • Gestione unificata dell'Assistenza ospedaliera . • Completamento progetto Laboratorio Unico Provinciale mediante attivazione POCT presso gli ospedali del Delta e Cento. • Proseguimento del processo di trasformazione degli Ospedali per intensità di cura e consolidamento dell'organizzazione delle Piastre chirurgiche, riorganizzazione dell'assistenza intensiva, dell'area medica-cardiologica. • Prosecuzione del progetto di riduzione e modifica assetto delle guardie ospedaliere. • Implementazione Programma interaziendale di riabilitazione, con la finalità di rendere omogenei ed equi gli accessi alle prestazioni di riabilitazione. • Implementazione Programma interaziendale di chirurgia generale e specialistica ridefinendo in modo appropriato le attività secondo il piano di riordino regionale presso i singoli stabilimenti, in una logica di reale integrazione nell'attuazione del modello Hub & Spoke. • Continuare il percorso di innovazione organizzativa, tecnologica e strutturale (RNM Argenta, Delta) in base al Piano investimenti • Consolidamento percorso di centralizzazione anche in accordo con Area Vasta • Attuazione Piano operativo provinciale di assistenza oncologica • Riduzione punti nascita: Attuazione del Piano, sugli stabilimenti provinciali • Funzione urologica. • Funzione di riabilitazione, con la finalità di rendere omogenei ed equi gli accessi alle prestazioni di riabilitazione. • Funzione di chirurgia specialistica Funzione radiologica • Piena attivazione delle reti cliniche tra le due Aziende
		Consolidamento delle cure primarie, sviluppo case della salute, integrazione ospedaliera	<ul style="list-style-type: none"> • Sviluppo e consolidamento delle Case della Salute • Consolidamento Os.Co. Copparo e Comacchio, progettazione Hospice alla Casa Salute di Copparo. Avvio progetto Os.Co di Bondeno • Sviluppo ulteriore dei PDTA in un'ottica interaziendale • Ulteriore sviluppo dei PDTA con particolare riferimento alla B.P.C.O. e allo scompenso cardiaco, ICTUS e frattura del femore • Definizione di nuovi progetti assistenziali integrati (mmg-specialisti) in linea con i PDTA aziendali • Ipotesi di una rimodulazione dell'offerta sanitaria a Mesola • Progetto Hospice alla Casa Salute Terre e Fiumi di Copparo o strutture simili • Azioni di sviluppo e riorganizzazione dell'assistenza domiciliare • Riorganizzazione dei servizi sanitari territoriali DAISMDP, DSP e Dipartimento delle cure primarie • Trasferimento a Cona dell'U.O.C. di Riabilitazione e Neuroriabilitazione in un'ottica di rivisitazione di tutta la Riabilitazione provinciale • Sperimentazione di consulenza diretta in tele-cardiologia tra Medicina di Gruppo e U.O. di Cardiologia nel Distretto S/E • Budget di Piani Diagnostico terapeutici e/o reti cliniche per l'integrazione Ospedale –Territorio • Sviluppare procedure di accesso alle cure appropriate

DIMENSIONE	AREE	IMPEGNI STRATEGICI	AZIONI AZIENDALI (AUSL/AOSP)
Performance della Qualità	Area della Centralità del Paziente	Consolidamento della presa in carico e dei percorsi di continuità assistenziale Attività di prevenzione e promozione della salute	• Impostazione di nuovi rapporti contrattuali con le Farmacie convenzionate • Programma interaziendale sulla fragilità
	Area della Qualità Organizzativa (Sicurezza)	Qualità, sicurezza e gestione del rischio clinico Attività di prevenzione e promozione della salute	• Realizzazione Audit • Programma interaziendale sulla fragilità
Performance della Sostenibilità	Area dell'autonomia economico-finanziaria	Rispetto dell'equilibrio economico-finanziario ed azioni di razionalizzazione e contenimento della spesa	• Revisione del Budget dei consumi interni di Beni e servizi alberghieri • Allineamento al costo pro-capite 2013 • Revisione dei costi amministrativi e tecnico pro-capite 2013, per un allineamento alla media regionale • Sviluppo ulteriore di una Politica di Acquisti centralizzata a livello provinciale, di Area Vasta e Regionale (Intercenter)
		Sviluppo dei processi di integrazione dei servizi di amministrazione, supporto e logistici nelle Aziende	• Completamento percorso unificazione Legale, Assicurativo, Formazione. • Sviluppo ulteriore nelle fasi di integrazione strutturata: degli uffici di staff, controllo di gestione, sistema informativo, qualità, accreditamento, comunicazione. • Unitarietà della direzione infermieristica provinciale. • Piena operatività dei servizi interaziendali assicurativo, legale, servizio di medicina legale interaziendale.
	Area degli Investimenti	Razionalizzazione nella gestione del patrimonio edilizio-tecnologico e governo degli investimenti	• Riduzione progressiva delle sedi erogative e contenimento dei costi di gestione: trasferimento servizi nella Cittadella S. Rocco e riutilizzo degli spazi di via Cassoli superando affitti onerosi o liberando edifici per possibile alienazione. • Riduzione sedi con possibilità di trasferimento della Sezione di Igiene Pubblica, in parte attualmente ubicata a Migliarino presso la struttura sanitaria di Comacchio e Dipartimento Medicina Legale presso struttura socio-sanitaria di Comacchio, dall'attuale sede di Via Marina, posta in alienazione per finanziare piano investimenti.
		Sviluppo dei processi di integrazione dei servizi di amministrazione, supporto e logistici nelle Aziende	• Completamento percorso unificazione Legale, Assicurativo, Formazione. • Sviluppo ulteriore nelle fasi di integrazione strutturata: degli uffici di staff, controllo di gestione, sistema informativo, qualità, accreditamento, comunicazione. • Unitarietà della direzione infermieristica provinciale. • Piena operatività dei servizi interaziendali assicurativo, legale, servizio di medicina legale interaziendale.
Performance dello Sviluppo Organizzativo	Area del Capitale Intellettuale	Governo delle risorse umane Valorizzazione del capitale umano	• Gestione del Personale e delle risorse umane • Impostazione nuovi rapporti contrattuali con i Medici di Medicina Generale, i Pediatri di Libera scelta, con gli specialisti, la Guardia Medica • Percorsi formativi
	Area del Capitale Organizzativo (qualità dei sistemi gestionali)	Sviluppo dell'infrastruttura ICT a supporto della semplificazione ed al miglioramento dell'accessibilità ai servizi Adempimenti nei flussi informativi	• Supporto ai progetti aziendali • Tempestività e completezza nella trasmissione dei flussi informativi
Performance dell'Innovazione	Area innovazione di processo e prodotto	Partecipazione a progetti a cofinanziamento regionale e/o europeo	• Partecipazione a progetti a cofinanziamento regionale e/o europeo
	Area della partnership	Partecipazione a sperimentazioni cliniche con l'Aosp e convenzioni con l'Università	• Partecipazione a sperimentazioni cliniche con l'Aosp e convenzioni con l'Università
Performance della ricerca	Area della produzione scientifica	Adesione a iniziative a livello Ministeriale, progetti FIASO, AGENAS. Collaborazione con enti (CDS, CFR, SDA Bocconi)	• Adesione a iniziative a livello Ministeriale, progetti FIASO, AGENAS. Collaborazione con enti (CDS, CFR, SDA Bocconi)
	Area delle sinergie azienda-ambiente	Gestione ambientale per il monitoraggio e gestione dei rifiuti, del risparmio delle risorse energetiche e della mobilità	• Gestione ambientale per il monitoraggio e gestione dei rifiuti, del risparmio delle risorse energetiche e della mobilità
Performance dell'insegnamento	Area qualità dei processi	Aderenza ai piani formativi pluriennali	• Aderenza ai piani formativi pluriennali
	Area della Competitività	Convenzioni con Università	• Convenzioni con Università

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, 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;
- aderenza alla programmazione obiettivi regionali;
- aderenza alla programmazione aziendale;

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

• **Art. 5 Assegnazione degli obiettivi e valutazione**

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

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

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

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

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

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

Nell'ambito delle linee strategiche di programmazione di cui sopra, definite dall'Azienda e partecipate dalla Direzione a tutte gli operatori attraverso l'informazione a livello di Dipartimento, Struttura Complessa e Semplice, il sistema con cui attribuire la retribuzione di risultato dell'Azienda USL di Ferrara deve:

1) orientare i comportamenti dei Dirigenti verso il perseguimento degli obiettivi aziendali in stretta connessione ai risultati previsti in sede di Budget 2015;

2) premiare ogni Dirigente in funzione sia del suo apporto per il raggiungimento degli obiettivi assegnati all'unità operativa di appartenenza, sia del suo intervento per supplire eventuali carenze dei colleghi, affermando con ciò una concreta solidarietà tra tutti gli operatori di uno stesso gruppo di lavoro.

Il sistema in particolare:

- garantisce la partecipazione di tutti i dirigenti al potenziale raggiungimento degli obiettivi;
- penalizza chi non raggiunge l'obiettivo individuale in proporzione alla % di mancato raggiungimento;
- il grado di conseguimento degli obiettivi di struttura, valutato in forma percentuale, determinerà l'importo della quota di retribuzione di risultato.

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

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

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

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

La valutazione degli obiettivi deve tenere conto di eventuali situazioni imprevedibili (quali ad esempio il verificarsi di effetti naturali o di eccezionali interventi normativi di riordino della spesa) che ne abbiano condizionato il raggiungimento.

Art.6 Quote individuali della produttività e dinamiche di attribuzione

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

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

L'erogazione del saldo relativo alla quota individuale percepita in acconto dal personale dirigente per l'anno 2015:

- è commisurato alle effettive risorse finanziarie disponibili, tenuto conto delle decurtazioni delle risorse di cui all'articolo precedente;

- avviene a conclusione della verifica operata dall'OAS sul positivo raggiungimento, da parte del personale dirigente, degli obiettivi di risultato stabiliti per il 2015.

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

Partecipazione agli obiettivi:

- in caso di **assenza per malattia e infortunio sul lavoro**, dopo il 60° giorno di assenza nell'anno, è applicata la trattenuta stipendiale per il periodo di assenza corrispondente, fatto salvo che il dirigente assente in un intero semestre non ha diritto ad alcuna quota incentivante per tale periodo;

- in caso di **assenza per gravidanza e puerperio**, è corrisposta la quota individuale mensile corrispondente al periodo di astensione obbligatoria di complessivi 5 mesi e al primo mese di congedo parentale trattato con retribuzione intera;

E' prevista l'eventuale **revisione** dei contenuti economici del presente Accordo, in conseguenza di eventuali disposizioni legislative nazionali o regionali che modifichino o integrino il quadro normativo di cui in premessa. Le parti in tal caso procederanno a ulteriore confronto per rivedere i contenuti del presente accordo, fermo restando il rispetto della disponibilità del fondo di riferimento.

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

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

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

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

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

ARTICOLAZIONE DEL BUDGET

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

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

Area Dirigenza Veterinaria:

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

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

Art. 8 Progetto Speciale- spendibilità somme non utilizzate

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

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

Le azioni sono state individuate nei contenuti e nei tempi a partire dal 2013 da parte del Direttore dell'Unità Operativa e si sono pienamente sviluppate per tutto il 2015.

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

Al Direttore dell'Unità Operativa spetta il compito finale di rendere esplicito il valore associato all'apporto offerto da ciascun Dirigente ai risultati richiesti ed ottenuti, apprezzandone il rendimento e l'apporto professionale.

Il Direttore dell'Unità Operativa individua i fattori di partecipazione che corrispondono a quote attribuite una tantum che premiano il particolare impegno lavorativo secondo una graduazione economica articolata su tre livelli di coinvolgimento, di seguito indicati, tenuto conto dell'apporto individuale alla realizzazione dell'obiettivo:

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

Il Progetto speciale "attività di supervisione e di tutoraggio" è sostenuto con parte delle somme non spese dell'anno 2014 come riportato all'art. 5 dell'Accordo in esame.

La somma complessiva di retribuzione di risultato per l'attività svolta fino a tutto il 2015, ammonta a €. 35.000.

Le quote saranno corrisposte una tantum entro il primo semestre 2016, previa valutazione dell'OAS fatto salvo puntuale verifica della disponibilità economica delle risorse e della realizzazione degli obiettivi prefissati.

Art. 9 Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro

Il fondo di cui all'art. 10 CCNL 06/05/2010 – Il biennio 2008/2009 – per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro è determinato per l'anno 2015 in **€ 68.119,11**.

Nell'ipotesi in cui venga rinnovato il Contratto Collettivo Nazionale si procederà alla rideterminazione del Fondo per l'anno 2015.

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

Le parti concordano inoltre (ex ante), che le quote che risultano 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 2015 e, per la parte eventualmente non spesa, a favore del Fondo di Risultato anno 2016.

Quanto sopra è in applicazione della Circolare n. 16 del 2/05/2013 e della Circolare n. 15 del 30/04/2014 della Ragioneria dello Stato che consentono, con specifiche clausole degli accordi integrativi formalmente concordate dai rappresentanti dell'Azienda con i rappresentanti delle OO.SS., di destinare a programmi e progetti dell'anno successivo quanto definitivamente non utilizzato dei Fondi Posizione, Condizioni di Lavoro e Risultato dell'anno precedente.

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 2015 (**€ 60.947,70**) per la Retribuzione di Risultato, così determinato può essere integrato di **€ 40.962** quali **residui non spesi** dei Fondi di Finanziamento dell'anno 2014 Pertanto il Fondo spendibile per l'anno 2015 risulta essere di **€ 101.909,70**.

L'intera somma è destinata al finanziamento della retribuzione di Risultato le 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 Veterinaria**, è determinata nell'importo annuo lordo di **€ 2.088**.

In considerazione delle verifiche sulla realizzazione degli obiettivi effettuate in corso d'anno, dall'OIV, è prevista l'erogazione di una **quota mensile** a favore di tale personale dirigente di **€ 87,00 lordi/mese**.

L'erogazione del **saldo** relativo alla quota individuale percepita in acconto dal personale dirigente per l'anno 2015:

- è commisurato alle effettive risorse finanziarie disponibili;
- avviene a conclusione della verifica operata dall'Organismo di Valutazione Aziendale sul positivo raggiungimento, da parte del personale dirigente, degli obiettivi di risultato stabiliti per il 2015

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 dell'Organismo di Valutazione Aziendale 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:

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

Progetto speciale Attività di Supervisione e Tutoraggio:

Nell'ambito della produttività individuale, accanto ai progetti finalizzati e in aggiunta alla produttività collettiva, è stata prevista, nell'Accordo sulla Retribuzione di Risultato per l'anno 2014, la realizzazione di un Progetto Speciale correlato alle attività di Supervisore.

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

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

Le azioni sono state individuate nei contenuti e nei tempi a partire dal 2013 da parte del Direttore dell'Unità Operativa e si sono pienamente sviluppate per tutto il 2014 e per il primo trimestre del 2015.

Il Direttore dell'Unità Operativa individua i fattori di partecipazione che corrispondono a quote attribuite a tantum che premiano il particolare impegno lavorativo secondo una graduazione economica articolata su tre livelli di coinvolgimento, di seguito indicati, tenuto conto dell'apporto individuale alla realizzazione dell'obiettivo:

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

Il Progetto speciale "attività di supervisione e di tutoraggio" è sostenuto con parte delle somme non spese dell'anno 2014 come riportato all'art. 8 del presente Accordo sulla Retribuzione di Risultato anno 2015.

La somma complessiva di retribuzione di risultato per l'attività svolta fino al primo trimestre 2016, ammonta a €. 35.000.

RETRIBUZIONE DELLE PARTICOLARI CONDIZIONI DI LAVORO

Come sopra esposto, il Fondo di cui all'art. 10 del CCNL del 6/5/2010 – Il biennio 2008/2009 – per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro è determinato per l'anno 2015 in € 68.119,11.

Le parti concordano sin d'ora che le quote che risulteranno a consuntivo non spese nel corso del corrente anno sui Fondi Risultato, Condizioni di Lavoro e Posizione sono destinate ad integrare la disponibilità del Fondo della Risultato anno 2015 ovvero, il loro utilizzo sarà previsto nell'ambito di una programmazione di progetti speciali impostati nell'anno 2015 che trovano sviluppo nell'anno successivo, conformemente alle necessità aziendali ed impegnato con la graduale liquidazione di compensi incentivanti di retribuzione di risultato anno 2015.

Le parti confermano le modalità di utilizzo del Fondo in oggetto, finalizzato agli emolumenti connessi a determinate condizioni lavorative, come già concordato nei precedenti accordi sindacali che hanno regolamentato il ricorso al lavoro Straordinario, all'istituto della Pronta Disponibilità. Come previsto dall'art. 62 del CCNL del 5.12.1996, e dall'art. 52 CCNL 3 novembre 2005, il Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di disagio è destinato anche alla remunerazione di:

indennità pronta disponibilità;
lavoro straordinario;
indennità per servizio notturno e festivo;
indennità bilinguismo;
Indennità profilassi antitubercolare;
indennità di rischio da radiazioni;
indennità di Ufficiale di Polizia Giudiziaria.

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 Dlgs. n. 165/2001 in quanto vengono premiati e incentivati:

- l'impegno e la qualità della performance individuale attraverso la differenziazione delle quote 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 rigorosità 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.A.S. (Organismo Aziendale di Supporto); 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. 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 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 condizioni 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.

G) Altre informazioni

Nulla da esporre

RELAZIONE TECNICO – FINANZIARIA
AREA DELLA DIRIGENZA VETERINARI

III. 1 Modulo 1: LA COSTITUZIONE DEL FONDO 2015 PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA “RETRIBUZIONE DI RISULTATO”

L'Azienda ha formalizzato con delibera n. _____ del _____ la costituzione del FONDO 2015 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

€. 53.142,12

B) <u>Incrementi esplicitamente quantificati in sede di di CC.NN.LL.</u>		
- art. 26, co 2 CCNL 17.10.08 per 32 unità medico – veter. in servizio 31.12.2005	€.	6.670,72
- incremento art. 11, co 2 dal 1.1.2009 CCNL 6/5/2010 per 30 unità veter. in servizio al 31.12.2007	€.	4.371,00
C) <u>Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità</u>	€.	-----

III. 1.2 SEZIONE II: RISORSE VARIABILI

Economie di spesa rispetto i FONDI 2014 €. 40.962

III. 1.3 SEZIONE III: DECURTAZIONI DEL FONDO

A) decurtazioni ai sensi dell'art. 9, co 2 bis, D.L. 78/2010
convertito con Legge 122/2010 €. 3.236,15

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

A) TOTALE RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTENZA E STABILITA' (SEZ. III 1.1)	€.	64.183,85
B) TOTALE DECURTAZIONI (SEZ. III 1.3)	€.	3.236,15
TOTALE	€.	60.947,70
C) TOTALE RISORSE VARIABILI (SEZ. III 1.2)	€.	40.962
TOTALE	€.	101.909,70

Totale "FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PER LA QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE " sottoposto a CERTIFICAZIONE per la contrattazione decentrata integrativa ANNO 2015

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 Veterinari € 57.692,70 e per la valorizzazione di Progetti Speciali da destinarsi a singoli Dirigenti Veterinari € 40.000 per un totale di € 97.692,70.

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

Si prevedono resti sul Fondo pari ad €. 4.217, oltre ad eventuali resti derivanti da progetti finalizzati non assegnati, che come concordato nell'intesa sindacale in esame, potranno essere utilizzate a copertura di maggiori costi rispetto il Fondo della Retribuzione di Risultato 2015 ovvero il loro utilizzo sarà previsto nell'ambito di una programmazione di progetti speciali impostati nell'anno 2015 che trovano sviluppo nell'anno successivo, conformemente alle necessità aziendali ed impegnato con la graduale liquidazione di compensi incentivanti di retribuzione 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

Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo, determinato dal totale della sezione III.2.1	€ ----
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo, determinato dal totale della sezione III.2.2	€ 97.692,70
Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare, come esposte nella sezione III.2.3	€ 4.217
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).	€ 101.909,70

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 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 Posizione –anno 2015- e le risorse di cui alla sezione III.2.3 del Fondo del Trattamento Accessorio Legato alle Condizioni di Lavoro anno 2015;

Si attesta inoltre che il Fondo per la Retribuzione di Risultato per l'anno 2015 non supera le risorse dei corrispondenti Fondi definite nel loro valore provvisorio al 31.12.2010 come risulta dal prospetto sotto riportato:

	2010	2015
FONDO ART. 11 CCNL 6/05/2010 RISULTATO	64.183,35	60.947,70

III. 3 Modulo 3: SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEL FONDO “ **RETRIBUZIONE DI RISULTATO – ANNO 2015**” PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA E IL CONFRONTO CON IL CORRISPONDENTE FONDO CERTIFICATO DELL’ANNO 2014

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

RISORSE	ANNO 2014	ANNO 2015	NOTE DIFFERENZE
III.1.1 SEZIONE 1: Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	64.183,85	64.183,85	
III. 1.3 SEZIONE 3: DECURTAZIONI	3.236,15	3.236,15	
III. 1.2 SEZIONE 2: RISORSE VARIABILI	43.260	40.962	(1)
III. 1.4 TOTALE DEL FONDO per la contrattazione	104.270,70	101.909,70	(2)

Note (1) - Nell'anno 2014 il Fondo tiene conto di economie di gestione dei Fondi 2013 per €. 43.260 che la contrattazione ha portato in aumento del Fondo Retribuzione Risultato anno 2014

(2) - Nell'anno 2015 è contabilizzata l'esistenza di economie di gestione dei Fondi 2015 per €. 40.962 (risorse variabili).

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

RISORSE	ANNO 2014	ANNO 2015	NOTE DIFFERENZE
2.1 Destinazioni non disponibili alla contrattazione già regolate in contratti precedenti	-----	-----	
2.2. Destinazioni regolate al Contratto Integrativo	104.270,70	101.909,70	
2.3. Destinazioni ancora da regolare	43.260	40.962	(1)
2.4. SINTESI della definizione delle poste di destinazione del FONDO per la contrattazione della Produttività Collettiva ed Individuale	104.270,70	101.909,70	

Note (1) Nell'anno 2015, si sono verificate economie sul Fondo della Retribuzione di Risultato di €. 40.962 che, in sede di contrattazione, sono state portate ad incremento (risorse variabili) del Fondo di Risultato dell'anno 2015 ovvero il loro utilizzo sarà previsto nell'ambito di una programmazione di progetti speciali impostati nell'anno 2015 che trovano sviluppo nell'anno successivo, conformemente alle necessità aziendali ed impegnato con la graduale liquidazione di compensi incentivanti di retribuzione di risultato anno 2015

RELAZIONE TECNICO – FINANZIARIA
AREA DELLA DIRIGENZA VETERINARI

III. 1 Modulo 1: LA COSTITUZIONE DEL FONDO 2015 PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA “ TRATTAMENTO ACCESSORIO LEGATO ALLE CONDIZIONI DI LAVORO ”

L'Azienda ha formalizzato con delibera n. ____ del ____ la costituzione del FONDO 2015 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	€.	63.671,75
B) <u>Incrementi esplicitamente quantificati</u> <u>in sede di di CC.NN.LL.</u> - art. 25 co 2 CCNL 6.05.2007 per 32 unità di Dirigenti Veterinari in servizio al 31.12.2005	€.	4.474,00
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

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)	€.	68.119,11
B) TOTALE DECURTAZIONI (SEZ. III 1.3)	€.	-----
TOTALE	€.	68.119,11
C) TOTALE RISORSE VARIABILI (SEZ. III 1.2)	€.	-----
TOTALE	€.	68.119,11

Totale “FONDO per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro” sottoposto a CERTIFICAZIONE per la contrattazione decentrata integrativa ANNO 2015

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 2015 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 € 7.576,08

Indennità di Pronta Disponibilità e Indennità di lavoro nott./fest. € 34.632,01

Indennità di Polizia Giudiziaria € 22.469,91

Per un totale di € 64.678

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 pari ad €. 3.441,11 che come concordato nell'intesa sindacale in esame, potranno essere utilizzate a copertura di maggiori costi rispetto il Fondo della Retribuzione di Risultato 2015 ovvero il loro utilizzo sarà previsto nell'ambito di una programmazione di progetti speciali impostati nell'anno 2015 che trovano sviluppo nell'anno successivo, conformemente alle necessità aziendali ed impegnato con la graduale liquidazione di compensi incentivanti di retribuzione 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

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	€ 64.678
c) Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare, come esposte nella sezione III.2.3	€ 3.441,11
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).	€ 68.119,11

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.

III.3 Modulo 3: SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEL FONDO “ DEL TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO LEGATO ALLE CONDIZIONI DI LAVORO – ANNO 2015” PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA E IL CONFRONTO CON IL CORRISPONDENTE FONDO CERTIFICATO DELL'ANNO 2014

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

RISORSE	ANNO 2014	ANNO 2015	NOTE DIFFERENZE
III.1.1 SEZIONE 1: Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	68.119,11	68.119,11	
III. 1.3 SEZIONE 3: DECURTAZIONI	-----	-----	
III. 1.2 SEZIONE 2: RISORSE VARIABILI	-----	-----	
III. 1.4 TOTALE DEL FONDO per la contrattazione	68.119,11	68.119,11	

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

RISORSE	ANNO 2014	ANNO 2015	NOTE DIFFERENZE
2.1 Destinazioni non disponibili alla contrattazione già regolate in contratti precedenti			
2.2. Destinazioni regolate al Contratto Integrativo	62.859,11	64.678	
2.3. Destinazioni ancora da regolare	5.260	3.441,11	(1)
2.4. SINTESI della definizione delle poste di destinazione del FONDO per la contrattazione della Produttività Collettiva ed Individuale	68.119,11	68.119,11	

Note (1)

- Nell'anno 2015 sono previste economie sul Fondo pari ad €. 3.441,11 che come concordato nell'intesa sindacale in esame, potranno essere utilizzate a copertura di maggiori costi rispetto il Fondo della Retribuzione di Risultato 2015 ovvero, il loro utilizzo sarà previsto nell'ambito di una programmazione di progetti speciali impostati nell'anno 2015 che trovano sviluppo nell'anno successivo, conformemente alle necessità aziendali ed impegnato con la graduale liquidazione di compensi incentivanti di retribuzione di risultato anno 2015

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 2015. 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