

**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 23/12/2014	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	DAL 01/01/2014 AL 31/12/2014	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Generale e Direttore Dipartimento Amm.ne del Personale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FVM Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): FVM	
<b>Soggetti destinatari</b>	<i>Personale dipendente dell'Area della Dirigenza Veterinaria</i>	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	1) <i>Retribuzione di Risultato;</i> 2) <i>Retribuzione del trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro</i>	
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>  <b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno <i>in data</i> _____  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 di erogazione della retribuzione accessoria</b>	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 2014 il cui raggiungimento, previa verifica del Nucleo Intermedio 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>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>  <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>  <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>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 "<a href="#">Piano strategico di riorganizzazione, qualificazione e sostenibilità della sanità ferrarese per il 2013-2016</a>". (Delibera N. 180 del 05/08/2013) nel sito aziendale istituzionale nella sezione dedicata alla Trasparenza all'indirizzo <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></i></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</p>		

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. 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 Medica Veterinaria 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 ricompre 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 Negoziale 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
In presenza di valutazione pari o superiore al 90% il risultato si intende integralmente conseguito;	In presenza di valutazione dal 76 al al 100% 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 56 e il 75% 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 comprese tra il 41 e il 55% si riconosce una valutazione pari al 50%
Per valutazioni inferiori al 35% nulla viene riconosciuto.	Per valutazioni comprese tra il 21 e il 40% si riconosce una valutazione pari al 25%
	Per valutazioni inferiori al 20% si riconosce una valutazione pari al 5%.

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 è 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 2013*

- 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 verifica del Fondo in funzione dall'annualizzazione del calo delle risorse per effetto della riduzione del personale cessato nel corso del 2013, è stata definita in via provvisoria, mancando il rinnovo contrattuale per il triennio 2010-2012, la consistenza del Fondo per il finanziamento della retribuzione di Risultato che ammonta a € **60.947,70**.

Sulla base dei conteggi agli atti del competente Dipartimento Interaziendale Amministrazione del Personale, risultano residui non spesi dei Fondi di Finanziamento dell'Anno 2013 determinati in € **43.260**.

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.

Tenuto conto che, a consuntivo dell'anno 2013, si sono determinati **residui** relativi alla gestione delle risorse dell'anno **2013** per un importo di € 43.260, le parti hanno richiamato quanto concordato negli incontri precedenti circa l'intenzione comune di destinare al Fondo della Produttività dell'anno successivo (2014) quanto definitivamente non utilizzato dei Fondi Posizione, Condizione di Lavoro e Risultato dell'anno precedente, a supporto di progetti speciali impostati anche nel medio termine.

Le parti hanno concordato 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.

Allo stato attuale si prevedono residui non utilizzati al 31/12/2014 per una quota presunta di circa € 28.000.

Quanto sopra è in applicazione delle Circolari 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.

## **Finalità**

L'intera somma è destinata al finanziamento delle quote di Retribuzione di Risultato e per la Qualità della Prestazione Individuale per la realizzazione degli obiettivi sopra definiti a supporto delle azioni programmate ed è pertanto comprensiva sia della quota destinata a remunerare la produttività collettiva sia della quota destinata specificatamente alla produttività individuale (progetti finalizzati, disagio per azioni di riorganizzazione interne).

- *Art.6 Quote individuali della produttività e dinamiche di attribuzione*

L'accordo proposto alla certificazione, come più sopra rilevato, rappresenta una sostanziale modifica delle quote riconosciute per la Retribuzione di Risultato rispetto le quote definite in Azienda e conferma le quote già definite nell'Accordo Aziendale del 23.12.2013.

In considerazione della spendibilità fortemente ridotta rispetto all'anno precedente per effetto del calo progressivo dei residui non spesi, le quote sono state ridefinite e calibrate in rapporto alle effettive disponibilità del Fondo integrato dai resti dell'anno precedente.

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, 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 Veterinaria**, è determinata nell'importo annuo lordo di **€ 2.088**.

Si stabilisce l'erogazione di una **quota mensile** a favore di tale personale dirigente nella misura di **€ 87,00 lordi/mese**.

L'erogazione del **saldo** relativo alla quota individuale percepita in acconto dal personale dirigente per l'anno 2013:

- 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'Organismo di Valutazione Aziendale sul positivo raggiungimento, da parte del personale dirigente, degli obiettivi di risultato stabiliti.

Ovviamente, qualora intervengano eventuali disposizioni legislative nazionali o regionali che modificano 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. del Comparto 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) 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:

€ 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.

Le parti hanno stabilito infine che nel caso si verifichi un'accertata incapacità dei Fondi contrattuali rispetto alla relativa spesa, in sede di liquidazione del saldo sarà adeguatamente proporzionato il valore economico riconosciuto ai progetti.

- *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 2014 e per il primo trimestre del 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:

<b>Fattore</b>	<b>Quota</b>
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 2013 come riportato all'art. 5 del presente Accordo sulla Retribuzione di Risultato anno 2014.

La somma complessiva di retribuzione di risultato per l'attività svolta fino al primo trimestre 2015, ammonta a €. 35.000.

Le quote saranno corrisposte una tantum entro il primo semestre 2015, 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 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 **€ 68.119,11**, fatto salvo quanto stabilito, in applicazione del D.L. 78/2010, art. 9, dal Documento sopra citato della Conferenza delle Regioni, recepito con provvedimento deliberativo della Giunta Regionale Emilia Romagna n. 1783 del 2011, art. 1) lett. C) punto 2) e dalla Delibera n. 108/2012 della R.E.R. allegato A), punto 1 lett. c) settimo allinea secondo cui le risorse del Fondo sono decurtate e costituiscono economie di bilancio qualora non vengano destinate, nell'ambito dell'esercizio organizzatorio, a garantire il funzionamento dell'Ente e la regolare prestazione dei Servizi a cittadini ed imprese, all'assegnazione di nuovi dipendenti a strutture con orari a turni e nelle altre situazioni indicate nei citati documenti.

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 nei seguenti Contratto Integrativo Aziendali:

**Orario di Servizio e di Lavoro sottoscritto il 7.10.2009 che ha regolamentato:**

#### **Lavoro Straordinario:**

*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 ore di lavoro straordinario per eventi eccezionali saranno retribuite solo in presenza di preventiva e motivata autorizzazione da parte del del Direttore Unità Operativa.*

#### **Pronta disponibilità**

*L'Azienda predispone il Piano annuale per affrontare le situazioni di Emergenza ( Pronte Disponibilità) 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 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, può essere sostitutivo ed integrativo dei servizi di guardia ed è organizzato utilizzando Dirigenti appartenenti alla medesima disciplina.*

*Il servizio sostitutivo coinvolge a turno individuale tutti i Dirigenti esclusi quelli di Struttura Complessa.*

*Il servizio di Pronta Disponibilità ha durata di 12 ore. Due turni di Pronta Disponibilità sono prevedibili solo per le giornate festive.*

*Il servizio di Pronta Disponibilità non può coincidere con il giorno di riposo settimanale.*

*Di regola non potranno essere 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.*

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

**RETRIBUZIONE DI RISULTATO:**

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

(€ 60.947,70) per la Retribuzione di Risultato, così determinato in via provvisoria, può essere integrato di **€ 43.260** quali **residui non spesi** dei Fondi di Finanziamento dell'anno 2013 Pertanto il Fondo spendibile per l'anno 2013 risulta essere di **€ 104.207,70**.

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 2013:

- 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'Organismo di Valutazione Aziendale sul positivo raggiungimento, da parte del personale dirigente, degli obiettivi di risultato stabiliti per il 2013

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 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:

<b>Fattore</b>	<b>Quota</b>
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 2013 come riportato all'art. 5 del presente Accordo sulla Retribuzione di Risultato anno 2014..

La somma complessiva di retribuzione di risultato per l'attività svolta fino al primo trimestre 2015, 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 2013 in € 68.119,11, fatto salvo quanto stabilito, in applicazione del D.L. 78/2010, art. 9, dal Documento sopra citato della Conferenza delle Regioni, recepito con provvedimento deliberativo della Giunta Regionale Emilia Romagna n. 1783 del 2011, art. 1) lett. C) punto 2) e dalla Delibera n. 108/2012 della R.E.R. allegato A), punto 1 lett. c) settimo allinea secondo cui le risorse del Fondo sono decurtate e costituiscono economie di bilancio qualora non vengano destinate, nell'ambito dell'esercizio organizzatorio, a garantire il funzionamento dell'Ente e la regolare prestazione dei Servizi a cittadini ed imprese, all'assegnazione di nuovi dipendenti a strutture con orari a turni e nelle altre situazioni indicate nei citati documenti.

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.I.V. (Organismo Interno di Valutazione); 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 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 €. 53.142,12

B) Incrementi esplicitamente quantificati

in sede di di CC.NN.LL.

- 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 2013	€.	43.260,00
---	----	-----------

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

A) art. 9, co 2 bis, D.L. 78/2010 convertito con Legge 122/2010 rateo di retribuzione risultato cessati 2011	€.	1.213,56
B) art. 9, co 2 bis, D.L. 78/2010 convertito con Legge 122/2010 annualizzazione retribuzione risultato cessati 2011	€.	2.022,59
C) art. 9, co 2 bis, D.L. 78/2010 convertito con Legge 122/2010 rateo di retribuzione risultato cessati 2012 (l'incremento di organico non fa determinare decur- tazioni).	€.	-----
D) art. 9, co 2 bis, D.L. 78/2010 convertito con Legge 122/2010 annualizzazione retribuzione risultato cessati 2012 (l'incremento di organico non fa determinare decur- tazioni).	€.	-----
E) art. 9, co 2 bis, D.L. 78/2010 convertito con Legge 122/2010 rateo di retribuzione risultato cessati 2013 (l'invarianza dell'organico non fa determinare decur- tazioni).	€.	-----

**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)	€.	43.260,00
TOTALE	€.	104.207,70

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 Veterinari € 64.207,70 e per la valorizzazione di Progetti Speciali da destinarsi a singoli Dirigenti Veterinari € 40.000 per un totale di € 104.207,70.***

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	€ 104.270,70
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>€ 104.270,70</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 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 2014- e 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 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:

	2010	2014
FONDO ART. 11 CCNL 6/05/2010 RISULTATO	64.183,85	60.947,70
FONDO ART. 10 CCNL 6/05/2010 DISAGIO	68.119,11	68.119,11

**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	64.183,85	64.183,85	
III. 1.3 SEZIONE 3: DECURTAZIONI			
- anno 2011			
- anno 2012	3.236,15	3.236,15	
- anno 2013		0	
III. 1.2 SEZIONE 2: RISORSE VARIABILI	11.091	43.260	(1)
III. 1.4 TOTALE DEL FONDO per la contrattazione	72.038,70	104.270,70	32.232

Note (1)

- Nell'anno 2013 il Fondo tiene conto di economie di gestione dei Fondi 2012 per €. 11.091 che la contrattazione ha portato in aumento del Fondo Retribuzione Risultato anno 2013

- Nell'anno 2014 è contabilizzata l'esistenza di economie di gestione dei Fondi 2013 per €. 43.260 (risorse variabili).

**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	72.038,70	104.270,70	
2.3. Destinazioni ancora da regolare	11.091	43.260	(1)
2.4. SINTESI della definizione delle poste di destinazione del FONDO per la contrattazione della Produttività Collettiva ed Individuale	72.038.70	104.270,70	

Note (1) Nell'anno 2013, si sono verificate economie sul Fondo della Retribuzione di Risultato di €. 43.260 che, in sede di contrattazione, sono state portate ad incremento (risorse variabili) del Fondo di Risultato dell'anno 2014

Quanto sopra è in applicazione delle Circolari n. 16 del 2 maggio 2013 e n. 15 del 30 aprile 2014 della Ragioneria dello Sato 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 dai Fondi di Posizione, Condizioni di lavoro, e Risultato

#### **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 programmatica 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 VETERINARI

**III. 1 Modulo 1: LA COSTITUZIONE DEL FONDO 2014 PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA “ 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 31.12.2007 €. 63.671,75

B) Incrementi esplicitamente quantificati

in sede di di CC.NN.LL.

- art. 25 co 2 CCNL 6.05.2007 per 32 unità di

Dirigenti Veterinari in servizio al 31.12.2005 €. 4.474.00

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) €. 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 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 € 7.445,50

Indennità di Pronta Disponibilità e Indennità di lavoro nott./fest. € 36.128,82

Indennità di Polizia Giudiziaria € 20.544,79

Per un totale di € 64.119,11

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 €. 4.000 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 anno 2015.**

Quanto sopra è in applicazione delle Circolari n. 16 del 2 maggio 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 dell'anno precedente.

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	€ 64.119,11
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	€ 4.000,00

<p>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).</p>	<p><b>€ 68.119,11</b></p>
---	---------------------------

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 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	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”**

<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	68.119,11	64.119,11	
2.2. Destinazioni regolate al Contratto Integrativo	-----	-----	
2.3. Destinazioni ancora da regolare	-----	4.000,00	(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 2014 sono previste economie sul Fondo per €. 4.000 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 anno 2015.

Quanto sopra è in applicazione delle Circolari 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

### **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***