

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione		Ipotesi di Accordo siglata il 16/12/2014
Periodo temporale di vigenza		DAL 01/01/2014 AL 31/12/2014
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Generale e Direttore Dipartimento Amm.ne del Personale . Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): ANAAO ASSOMED; CIMO; AAROI EMAC; FP CGIL; SNR aderenti a FASSID; CISL MEDICI; FESMED; UIL FPL; ANPO ASCOTI FIALS MEDICI. Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): ANAAO ASSOMED; CIMO; AAROI EMAC; FP CGIL; SNR aderenti a FASSID;
Soggetti destinatari		<i>Personale dipendente dell'Area della Dirigenza Medica</i>
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		1) <i>Retribuzione di Risultato: "progetti speciali" (accordo integrativo all'accordo decentrato del 29/10/2013).</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> <i>17.02.2015</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	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>

	<p>di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?</p> <p><i>L'intero articolo è stato abrogato per effetto dell'introduzione dell'art. 53 comma 1 lett. i) del D.Lgs n. 33/2013. Il programma triennale della trasparenza è stato pertanto secondo i criteri stabiliti dalla nuova normativa.</i></p> <p><i>Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione 2013-2016 con allegato Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2014-2016 è stato approvato con 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</i> http://intranet.ausl.fe.it/azienda/organizzazione/amministrazione-trasparente/copy_of_PTTI_nuovaversione.pdf</p> <hr/> <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</i> http://intranet.ausl.fe.it/azienda/organizzazione/amministrazione-trasparente/piano-della-performance-1/PianodellaPerformance2014.pdf</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 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"> • Curricula dei dirigenti e di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico-amministrativo; • 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; • 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 • Piano triennale razionalizzazione dotazioni strumentali • Tassi di assenza • Elenco Delibere del Direttore generale e Determine dei servizi • Dati sulla gestione economico finanziaria dei servizi pubblici • Dati informatici sull'organizzazione ed i procedimenti • Monitoraggio regionale tempi di attesa • DL 35/2013 Comunicazione ai fornitori • Atti, documenti e modulistica necessari per ottenere provvedimenti amministrativi
		<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>http://intranet.ausl.fe.it/azienda/organizzazione/amministrazione-trasparente/piano-della-performance-1/PianodellaPerformance2014.pdf</p>
<p>Eventuali osservazioni:</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>		

Inoltre, la delibera CIVIT n.6 del 3/2/2011 prevede che, in caso di mancato adeguamento entro il 31.12.2010, degli ordinamenti degli enti territoriali ai principi contenuti nelle disposizioni richiamate dal comma 2 dell'art.16 e comma 1 art.31 d.lgs.150/09 , devono trovare applicazione diretta solo gli articoli e i commi ivi richiamati. Tra le voci analiticamente indicate nei suddetti commi non sono incluse l'adozione formale dei documenti denominati 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.

Fondo della Retribuzione di Risultato AREA DIRIGENZA MEDICA

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*

In data 16/12/2014 è stata siglata la preintesa recante “Accordo Decentrato 2014 per la revisione dell’Accordo Decentrato 29/10/2013 sulla Retribuzione di Risultato”.

Le norme contenute nell’ accordo in esame si applicano a tutto il personale dipendente dell’Area della Dirigenza Medica per il biennio 2014/2015. L’accordo proposto alla certificazione rappresenta una integrazione del sistema di riconoscimento della Retribuzione di Risultato definito in Azienda nell’Accordo Integrativo Aziendale sottoscritto il 29/10/2013 e riconosce l’attività correlata a progetti speciali.

- *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 Rivalutazione Fondo della Retribuzione di Risultato e sua spendibilità**

In assenza di rinnovo contrattuale, il Fondo per la Retribuzione di Risultato è determinato **in via provvisoria** per l’anno 2014, in € 1.892.621,82, come indicato nel provvedimento deliberativo n. 137 del 9.5.2014, in relazione all’annualizzazione delle cessazioni di personale medico dirigente dell’anno 2013, con riserva di rideterminare il Fondo in relazione alla decurtazione corrispondente al rateo delle cessazioni dell’anno 2014, in esecuzione delle disposizioni contenute nell’art. 9 del D.L. n. 78/2010 convertito in legge n. 122 del 2010 e in conformità alle indicazioni contenute nel Documento della Conferenza delle Regioni e Province Autonome, testo coordinato del 10.2.2011, sulle linee guida interpretative per l’applicazione da parte delle Amministrazioni Regionali della sopra citata normativa.

Tenuto conto che, a consuntivo dell’anno 2013, si sono determinati **residui** relativi alla gestione delle risorse dell’anno **2013** per un importo di € 498.247,75, le parti danno atto che sin dall’inizio della trattativa dell’Accordo Biennale 2013/2014 era 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, e confermano di integrare il Fondo per un importo di € 498.247,75 di residui non spesi: pertanto il Fondo spendibile per l’anno 2014, in via provvisoria è determinato in €. **2.383.571,81**, oltre alle quote che risulteranno a consuntivo non spese sul Fondo Posizione e Condizioni di Lavoro.

Le parti concordano inoltre (ex ante), sin d’ora che le quote che risulteranno a consuntivo non spese nel corso del corrente anno sui Fondi di Risultato, Posizione e Condizioni di Lavoro sono destinate ad integrare la disponibilità del Fondo di Risultato anno 2014 e, per la parte eventualmente non spesa a favore del Fondo di Risultato anno 2015.

Allo stato attuale si prevedono residui non spesi al 31/12/2014 per una quota presunta di €. 877.699,75 (di cui €. 498.247,75 del 2013) per cui il Fondo disponibile per l’anno 2015 è provvisoriamente determinato in €. **2.763.023,81** con riserva di rideterminare il Fondo in relazione alla decurtazione corrispondente all’annualizzazione delle cessazioni dell’anno 2014 e del rateo

delle cessazioni 2015, in esecuzione delle disposizioni contenute nell'art. 9 del D.L. n. 78/2010 convertito in legge n. 122 del 2010 e in conformità alle indicazioni contenute nel Documento della Conferenza delle Regioni e Province Autonome, testo coordinato del 10.2.2011, sulle linee guida interpretative per l'applicazione da parte delle Amministrazioni Regionali della sopra citata normativa.

Quanto sopra è in deroga alle previsioni dei CC.CC.NN.LL. ma in ossequio al principio dell'art. 7, comma 5, del D.Lgs. 165/2001, che vieta le Amministrazioni Pubbliche di erogare trattamenti economici che non corrispondano a prestazioni effettivamente rese, come indicato nella Circolare della Ragioneria dello Stato n. 15 del 2014.

ART.4 Utilizzo del fondo spendibile 2014

Le parti confermano l'impostazione dell'Accordo Decentrato sulla Retribuzione di "Risultato" anni 2013/2014 del 29.10.2014 secondo la quale gli obiettivi stabiliti dalla Giunta della Regione Emilia Romagna con le linee di programmazione, nonché quelli contenuti nei successivi provvedimenti deliberativi regionali che saranno adottati, in sede di negoziazione del budget anno 2013, vengono assegnati dalla Direzione Aziendale attraverso meccanismi di negoziazione e concertazione e vengono sostenuti dal finanziamento del Fondo della Retribuzione di Risultato.

Produttività collettiva:

Assegnazione degli obiettivi e valutazione

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

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

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

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

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

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

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

1) orientare i comportamenti dei Dirigenti verso il perseguimento degli obiettivi aziendali in stretta connessione ai risultati previsti in sede di Budget 2013;

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

Il sistema in particolare:

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

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

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

- in presenza di valutazione pari o superiore al 90% il risultato si intende integralmente conseguito;
- per valutazioni comprese tra il 70% e l'89% si riconosce una valutazione pari al 75%;
- per valutazioni comprese tra il 35% e l'69% si riconosce una valutazione pari al 50%;
- per valutazioni inferiori al 35% nulla viene riconosciuto.

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

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

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

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

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

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

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

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

Il Percorso di Budget

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

Il budget e' strumento gestionale che richiede:

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

Percorso Negoziazione di Budget

□ *Staff Dipartimentali per la negoziazione del Budget 2013*

- Direttore di Dipartimento
- Responsabili delle UU.OO.
- Responsabile Infermieristico Dipartimentale
- 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 una 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.

Resta confermato per il 2014 l'impianto progettuale di cui all'art. 3 e all'art. 7 "Progetti Finalizzati" dell'Accordo decentrato sulla Retribuzione di "Risultato" del 29.10.2013 confermando altresì il budget complessivo per i progetti finalizzati di Euro 70.000 (di cui 20.000 riservati per fronteggiare situazioni di criticità contingente non prevedibili), ricompreso all'interno del Fondo previsto per la Retribuzione di Risultato.

Produttività Individuale: Progetti Finalizzati e Progetti Speciali:

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:

€ 50.000 di cui 20.000 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.

Progetti Speciali:

In continuità con le azioni contenute nel piano strategico di riorganizzazione, qualificazione e sostenibilità della Sanità Ferrarese nel corso dell'anno 2014, oltre agli obiettivi di programmazione, in via complementare, sono stati implementati obiettivi finalizzati che hanno riguardato:

AREA OSPEDALIERA:

- la rivisitazione strutturale della rete ospedaliera (superamento dei sei ospedali a tre strutture ospedaliere per acuti);
- l'organizzazione ospedali per intensità di cure;
- le Reti cliniche assistenziali e di diagnostica:
 - Rete per l'assistenza all'ictus cerebrale acuto;
 - Rete integrata per l'assistenza al trauma grave e neuro trauma;
 - Rete assistenziale per l'emergenza cardiologica e l'elezione cardiologica;
 - Rete dell'emergenza;
 - Rete oncologica;
 - Rete pediatrica e percorso nascita
 - Reti chirurgiche;
 - Rete nefrologia;
 - Rete TAO;
 - Rete di diagnostica radiologica;
 - Rete di diagnostica di laboratorio;
 - Rete della riabilitazione;
 - Rete della salute mentale;
 - Rete integrata per il paziente diabetico;

AREA ASSISTENZA TERRITORIALE:

- Concertazione sedi poli ambulatori specialistici, progettualità socio sanitarie case della salute, sviluppo OsCo, riorganizzazione area disabili e anziani in integrazione con l'area socio sanitaria, implementazione ambulatorio di nucleo;

DIPARTIMENTO SANITA' PUBBLICA:

- Integrazione con Dipartimento di Cure Primarie per accessi ambulatoriali, flessibilità organizzativa, integrazione tra Servizi, Case della Salute, Ambulatori Nutrizionali, Dip.to di Medicina, Area Vasta;

DIPARTIMENTO SALUTE MENTALE:

- Integrazione con la Clinica Psichiatrica Universitaria, Dipartimento Cure Primarie, Case della Salute, integrazione socio sanitaria;

DIPARTIMENTO INTERAZIENDALE STRUTTURALE MEDICINA LEGALE:

- Riorganizzazione e integrazione delle procedure delle funzioni del Dipartimento Interaziendale con il l'organizzazione aziendale;

STAFF:

- Implementazioni dei piani di sicurezza sul lavoro nei nuovi modelli organizzativi e strutturali;
- Interfaccia con l'Azienda Ospedaliera per la costituzione di gruppi di lavoro interaziendali per i PDTA;
- Coordinamento del monitoraggio delle azioni di riorganizzazione e qualificazione del Piano di Sostenibilità della Sanità Ferrarese.

Tali obiettivi individuati all'interno dei progetti speciali, collegati alla realizzazione al perseguimento delle azioni previste nel Piano Strategico di riorganizzazione, qualificazione e sostenibilità della Sanità Ferrarese, avviati già nel corso del primo semestre 2014 si svilupperanno anche per tutto il 2015.

I progetti e le conseguenti azioni sono stati individuate nei contenuti e nei tempi da parte dei Direttori di Dipartimento e di Unità Operativa, a cui 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, tenuto conto del sistema di valutazione delle performances adottato in Azienda. Il Direttore di Dipartimento/U.O. individua i fattori di partecipazione che corrispondono a quote individuali attribuite una tantum che premiano il particolare impegno lavorativo secondo una graduazione economica articolata su sei livelli di coinvolgimento, di seguito indicati, tenuto conto dell'apporto individuale alla realizzazione dell'obiettivo.

Fattore	Quota 2014	Quota 2015
1	€. 500	€. 500
2	€. 1.000	€. 1.000
3	€. 1.500	€. 1.500
4	€. 2.000	€. 2.000
5	€. 2.500	€. 2.500
6	€. 3.000	€. 3.000

La somma complessiva, per il biennio 2014 - 2015, di retribuzione individuale di risultato per i progetti finalizzati sopra individuati è di €. 550.000, articolata in €. 275.000 per l'attività svolta fino al primo trimestre 2015 e in €. 275.000 per l'attività svolta fino al termine dell'anno 2015, fatto salvo puntuale verifica delle disponibilità economiche della disponibilità delle risorse e della realizzazione degli obiettivi prefissati.

Il finanziamento a disposizione è attribuito per Dipartimento/Unità Operativa in conformità alla strategia e al tempogramma delle azioni da porre in essere per la realizzazione dei progetti secondo i seguenti importi:

Dipartimento Chirurgico	€. 74.000
Direzione Presidio Ospedaliero	€. 5.000
Dipartimento Emergenza	€. 89.000
Laboratorio Unico Provinciale	€. 8.000
Dipartimento Materno Infantile	€. 35.000
Dipartimento Medicina	€. 130.000
Dipartimento Radiodiagnostica	€. 63.000
Dipartimento Cure Primarie	€. 53.000
Dipartimento Salute Mentale	€. 57.000
Dipartimento Sanità Pubblica	€. 19.000
U.O. Medicina Legale	€. 10.000
Direzione Distretti e Staff	€. 7.000

Tali progetti saranno sottoposti alla valutazione dell'Organismo Interno di Valutazione.

Le quote individuali sono attribuite in relazione alla realizzazione del progetto secondo l'impostazione data dai Direttori, alla incisività dell'apporto offerto e saranno liquidate secondo la temporizzazione del piano di attività impostato:

- entro il primo semestre dell'anno 2015 per le attività svolte nel 2014;
- nell'anno 2016 per la parte residua;

Norma di rinvio

Fatto salvo quanto previsto al precedente articolo e al valore ridefinito del Fondo per la Retribuzione di Risultato per l'anno 2014, sono confermate tutte le disposizioni contenute nell'Accordo decentrato sulla Retribuzione di "Risultato" 29.10.2013 per gli anni 2013-2014.

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. 3 dello stesso CCIA, il Fondo iniziale 2014 è di € **1.892.621,82** come indicato nel provvedimento deliberativo n. 137 del 9/05/2014, in relazione all'annualizzazione delle cessazioni di personale medico dirigente dell'anno 2013, con riserva di rideterminare il Fondo in

relazione alla decurtazione corrispondente al rateo delle cessazioni dell'anno 2014, in esecuzioni delle disposizioni contenute nell'art. 9 del D.L. 78/2010 convertito in Legge 122/2010 e in conformità delle indicazioni contenute nel Documento della Conferenza delle Regioni e Province Autonome, testo coordinato del 10.02.2011, sulle linee guida interpretative per l'applicazione da parte delle Amministrazioni Regionali della sopra citata normativa. Avuto riguardo alla spesa effettivamente sostenuta nell'anno 2013 a carico dei Fondi della Retribuzione di Risultato, Disagio e della Posizione risultano non spesi i seguenti residui:

Fondi Delibera n. 136 del 9/05/2014	Ammontare 2013	Spesa effettiva	Residui
Disagio e Straordinari	2.138.766	1.953.822	184.943
Risultato	1.892.777,57	1.799.119	93.256,75 (*)
Posizione	8.571.055,63	8.351.007	220.048
TOTALE RESIDUI			498.247,75

(*) nella quota dei residui si è tenuto conto di €. 402,25 quali quote di retribuzione di risultato non corrisposte a seguito di parziale mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati al Personale Dirigente.

Avuto riguardo alla spesa effettivamente sostenuta nell'anno 2014 fino al momento della elaborazione dell'Intesa in esame e della proiezione di spesa delle quote economiche ancora da erogare a carico dei Fondi della Retribuzione di Risultato, Disagio e della Posizione dell'anno 2014, si presume il realizzarsi, in chiusura dell'Esercizio 2014, dei seguenti residui:

Fondi Delibera n. 137 del 9/05/2014	Ammontare 2014	Spesa	Residui
Disagio e Straordinari	2.138.766	1.918.766	220.000
Risultato	1.892.777,57	1.892.777,57	0
Posizione	8.571.055,63	8.551.055,63	20.000
TOTALE RESIDUI			240.000

Gli obiettivi elencati nell'art. 4 dell'Intesa in esame, collegati alla realizzazione e al perseguimento delle azioni previste nel Piano Strategico di riorganizzazione, qualificazione e sostenibilità della Sanità Ferrarese, avviati già nel corso del primo semestre 2014 si svilupperanno anche per tutto il 2015.

Il Piano biennale di tali progetti speciali è sostenuto con le somme non spese nel 2013 di €. 498.247,75 oltre alle somme che prevedibilmente risulteranno non spese da tutti i Fondi dell'Area Medica nell'anno 2014, stimati in €. 240.000.

C) Effetti abrogativi impliciti

Nulla da esporre

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

Il sistema incentivante la produttività collettiva e individuale:

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

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

- l'impegno e la qualità della performance individuale attraverso la differenziazione delle quote 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 rigidità 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 MEDICA

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) <u>Risorse storiche consolidate</u>		
- consolidato al 31.12.2007	€.	1.993.710,98
B) <u>Incrementi esplicitamente quantificati</u>		
<u>in sede di di CC.NN.LL.</u>		
- art. 26, co 2 CCNL 17.10.08 per		
436 unità mediche – in servizio 31.12.2005	€.	90.888,56
- incremento art. 11, co 2 dal 1.1.2009		
CCNL 6/5/2010 per 445 unità med. in servizio		
al 31.12.2007	€.	64.836,50
C) <u>Altri incrementi con carattere di certezza</u>		
<u>e stabilità</u>	€.	-----

III. 1.2 SEZIONE II: RISORSE VARIABILI

Economie di spesa rispetto i FONDI 2013	€.	498.247,75
---	----	------------

III. 1.3 SEZIONE III: DECURTAZIONI DEL FONDO

A) decurtazione quota spettante a 1 dirigente PSICOLOGO equiparato Medico per incrementare FONDO RETRIBUZIONE RISULTATO DIRIGENZA SANITARIA	€.	5.354,88
B) decurtazione per trasferimento in via permanente quota del FONDO RETRIBUZIONE RISULTATO ad incremento del FONDO RETRIBUZIONE POSIZIONE	€.	120.000,00
C) art. 9, co 2 bis, D.L. 78/2010 convertito con Legge 122/2010 rateo di retribuzione risultato cessati 2011 (delibera 128 del 22/05/2012)	€.	14.056,13
D) art. 9, co 2 bis, D.L. 78/2010 convertito con Legge 122/2010 annualizzazione 2012 retribuzione di risultato cessati 2011 (delibera n. 171 del 25/06/2012)	€.	32.538,77

E) art. 9, co 2 bis, D.L. 78/2010 convertito con Legge 122/2010 rateo di retribuzione risultato cessati 2012 (delibera n. 94 del 10/05/2013)	€.	35.102,88
F) art. 9, co 2 bis, D.L. 78/2010 convertito con Legge 122/2010 annualizzazione retribuzione risultato cessati 2012 (delibera 111 del 31/05/2013)	€.	45.859,37
G) art. 9, co 2 bis, D.L. 78/2010 convertito con Legge 122/2010 rateo di retribuzione risultato cessati 2013 (delibera n. 136 del 09/05/2014)	€.	3.746,44
H) art. 9, co 2 bis, D.L. 78/2010 convertito con Legge 122/2010 annualizzazione retribuzione risultato cessati 2013 (delibera 137 del 10/05/2014)	€.	155,75

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

A) TOTALE RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' (SEZ. III 1.1)	€.	2.149.436,04
B) TOTALE DECURTAZIONI (SEZ. III 1.3)	€.	256.814,22
TOTALE	€.	1.892.621,82
C) TOTALE RISORSE VARIABILI (SEZ. III 1.2)	€.	498.247,75
TOTALE	€.	2.390.869,57

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 Medici € 1.870.896,57 e per la valorizzazione di Progetti Speciali da destinarsi a singoli Dirigenti Medici € 520.000 per un totale di € 2.390.869,57

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	€ 1.892.621,82
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).	€ 1.892.621,82

La consistenza del fondo sarà oggetto di riesame in chiusura di esercizio tenuto conto che, tra l'altro, resta ancora da definire l'eventuale decurtazione sul Fondo 2014 corrispondente al rateo di cessazione del personale nel 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.

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 Condizione 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 per l'anno 2014 non supera, 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	2.024.081,16	1.892.621,82
RISULTATO		

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”

RISORSE	ANNO 2013	ANNO 2014	NOTE DIFFERENZE
III.1.1 SEZIONE 1: Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	2.149.436,04	2.149.436,04	
III. 1.3 SEZIONE 3: DECURTAZIONI			
- Decurtazione quota spettante a 1 Dir. Psicologo equiparato medico	-5.354,88	-5.354,88	
- Decurtazione per trasferimento in via permanente quota del Fondo retribuzione di risultato ad incremento del Fondo retribuzione di posizione	-120.000	-120.000	
- Rateo cessati anno 2011	-14.056,13	-14.056,13	
- Annualizzazione cessati anno 2011	-32.538,77	-32.538,77	
- Rateo cessati anno 2012	-35.102,88	-35.102,88	
- Annualizzazione cessati anno 2012	-45.859,37	-45.859,37	
- Rateo cessati anno 2013	-3.746,44	-3.746,44	
- Annualizzazione cessati anno 2013		- 155,75	
III. 1.2 SEZIONE 2: RISORSE VARIABILI		498.247,75	(1)
III. 1.4 TOTALE DEL FONDO per la contrattazione	1.892.777,57	2.390.869,57	(2)

Note

(1) - Nell’anno 2013 il Fondo non presentava resti non spesi.

(2) - Nell’anno 2014 è contabilizzata l’esistenza di economie di gestione dei Fondi 2013 per €. 498.247,75 (risorse variabili) portata in aumento della disponibilità del Fondo Retribuzione di Risultato anno 2014

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

RISORSE	ANNO 2013	ANNO 2014	NOTE DIFFERENZE
2.1 Destinazioni non disponibili alla contrattazione già regolate in contratti precedenti	-----	-----	
2.2. Destinazioni regolate al Contratto	1.896.524,01	1.892.621,82	

Integrativo			
2.3. Destinazioni ancora da regolare		498.247,75	(1)
2.4. SINTESI della definizione delle poste di destinazione del FONDO per la contrattazione della Produttività Collettiva ed Individuale	1.896.524,01	2.390.869,57	

Note (1) Nell'anno 2013, si sono verificate economie sul Fondo della Retribuzione di Risultato di €. 498.247,75 che, in sede di contrattazione integrativa aziendale, sono state portate ad incremento (risorse variabili) della disponibilità 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

RELAZIONE TECNICO – FINANZIARIA

AREA DELLA DIRIGENZA MEDICA

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 2013 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 €. 2.078.170,22

B) Incrementi esplicitamente quantificati

in sede di di CC.NN.LL.

- art. 25 co 2 CCNL 6.05.2007 per 436 unità di

Dirigenti Medici in servizio al 31.12.2005 €. 60.595,28

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)	€.	2.138.765,50
B) TOTALE DECURTAZIONI (SEZ. III 1.3)	€.	-----
TOTALE	€.	2.138.765,50
C) TOTALE RISORSE VARIABILI (SEZ. III 1.2)	€.	-----
TOTALE	€.	2.138.765,50

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

=====

Il Fondo di cui all'art. 10 del CCNL del 6/5/2010 – biennio 2008/2009 – per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro è determinato per l'anno 2014 in €. 2.138.765,50, 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. 1783/2011, art. 1 lett. C) punto 2 e dalla Delibera n. 108/2012 della R.E.R. allegato A9, 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 del potere 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. La valutazione delle condizioni sopra descritte sarà effettuata ricorrendone i presupposti.

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 € 1.380.553,50

Indennità di Pronta Disponibilità e Indennità di lavoro nott./fest. € Indennità di Polizia Giudiziaria e altre indennità contrattuali €. 538.212.

Per un totale di € 1.918.765,50

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

Vedi sopra.

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

La disponibilità finanziaria è stimata per l'anno 2014 in €. 220.000 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 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 dai Fondi di Posizione, Condizioni di lavoro, e Risultato

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	€ 1.918.765,50
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	€ 220.000
h) Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione, determinato dalla	€ 2.138.765,50

somma delle tre voci precedenti e che deve coincidere, per definizione, con il totale esposto nella Sezione IV del Modulo I (Costituzione del Fondo).	
---	--

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

Nulla da esporre

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

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

Le economie previste in €. 220.000, come concordato nell'intesa sindacale in esame, potranno essere utilizzate a copertura di maggiori costi rispetto il Fondo della Retribuzione di Risultato 2014 ovvero essere trasferiti per incrementare il Fondo Retribuzione di Risultato anno 2015.

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. 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”

RISORSE	ANNO 2013	ANNO 2014	NOTE DIFFERENZE
III.1.1 SEZIONE 1: Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	2.138.765,50	2.138.765,50	
III. 1.3 SEZIONE 3: DECURTAZIONI	-----	-----	
III. 1.2 SEZIONE 2: RISORSE VARIABILI	-----	-----	
III. 1.4 TOTALE DEL FONDO per la contrattazione	2.138.765,50	2.138.765,50	

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

RISORSE	ANNO 2013	ANNO 2014	NOTE DIFFERENZE
2.1 Destinazioni non disponibili alla contrattazione già regolate in contratti precedenti	1.988.486	1.898.765,50	
2.2. Destinazioni regolate al Contratto Integrativo	-----	-----	
2.3. Destinazioni ancora da regolare	150.279,50	220.000	(1)
2.4. SINTESI della definizione delle poste di destinazione del FONDO per la contrattazione della Produttività Collettiva ed Individuale	2.138.765,50	2.138.765,50	

Note (1)

- Il Fondo 2014 presenta una ipotetica economia di circa €. 220.000, da verificare in chiusura di esercizio. Tale importo, come concordato in sede di contrattazione integrativa aziendale, potrà essere utilizzato a copertura di maggiori costi che si potranno verificare rispetto il Fondo della Retribuzione di Risultato 2014 ovvero, in subordine, essere trasferito a rimpinguare il Fondo della Retribuzione 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 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 dai Fondi di Posizione, Condizioni di lavoro, e Risultato.

Le Economie previste quali destinazioni ancora da regolare del Fondo di in esame essendo stimate andranno verificate in chiusura di esercizio tenuto conto, tra l'altro, che resta ancora da definire l'eventuale decurtazione sul Fondo 2014 corrispondente al rateo di cessazione del personale nel 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.

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 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 MEDICA

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

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 POSIZIONE” 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	€.	8.029.927,91
B) <u>Incrementi esplicitamente quantificati</u>		
<u>in sede di di CC.NN.LL.</u>		
- art. 20 e 21 CCNL 17.10.08	€.	560.057,95
- art. 5 e 6 CCNL 6/5/2010 dal 1.1.2009	€.	137.633,00
- art. 9 co 3 CCNL 6/5/2010 relativamente a 445 medici in servizio al 1.01.2007	€.	96.031,00
C) <u>Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità</u>		
- aumento per trasferimento al Fondo di Posizione di quota parte Fondo retribuzione di Risultato anno 2010	€.	120.000,00
- RIA cessati anno 2008 e 2009	€.	132.405,00
- RIA cessati anno 2010	€.	74.157,28

III. 1.2 SEZIONE II: RISORSE VARIABILI

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 posizione cessati 2011	€.	27.442,93
---	----	-----------

(delibera n. 128 del 22/05/2012)		
B) rateo soppressione incarichi dirigenziali 2011	€.	840,60
(delibera n. 128 del 31.05.2012)		
C) art. 9, co 2 bis, D.L. 78/2010 convertito con Legge 122/2010 annualizzazione 2012 retribuzione di posizione cessati 2011	€.	63.528,12
(delibera n. 171 del 25.06.2012)		
D) annualizzazione 2012 soppressione incarichi dirigenziali 2011 (delibera n. 171 del 25.06.2012)	€.	32.783,40
E) art. 9, co 2 bis, D.L. 78/2010 convertito con Legge 122/2010 rateo di retribuzione posizione cessati 2012	€.	86.022,31
(delibera n. 94 del 10/05/2013)		
F) rateo soppressione incarichi dirigenziali 2012	€.	155.227,75
(delibera n. 94 del 10.05.2013)		
G) art. 9, co 2 bis, D.L. 78/2010 convertito con Legge 122/2010 annualizzazione 2012 retribuzione di posizione cessati 2012	€.	105.873,61
(delibera n. 111 del 31.05.2013)		
H) annualizzazione 2012 soppressione incarichi dirigenziali 2012 (delibera n. 111 del 31.05.2013)	€.	99.381,25
I) art. 9, co 2 bis, D.L. 78/2010 convertito con Legge 122/2010 rateo 2013 voci di retribuzione di posizione cessati 2013	€.	8.056,71
(delibera n. 136 del 09.05.2014)		
L) art. 9, co 2 bis, D.L. 78/2010 convertito con Legge 122/2010 annualizzazione 2013 voci di retribuzione di posizione cessati 2013	€.	335,70
(delibera n. 137 del 09.05.2014)		

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)	€.	9.150.212,14
B) TOTALE DECURTAZIONI (SEZ. III 1.3)	€.	579.492,38
TOTALE	€.	8.570.719,76

C) TOTALE RISORSE VARABILI (SEZ. III 1.2)	€.	-----
	TOTALE	€. 8.570.719,76

Totale "Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa" sottoposta a CERTIFICAZIONE per la contrattazione decentrata integrativa ANNO 2014.

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

Nulla da esporre

=====

In sede di 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, si provvederà 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.

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

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

Il costo teoricamente stimato del personale in servizio nel 2014 relativo alle voci non regolate dal Contratto Integrativo "Retribuzione di posizione 2014" è di seguito evidenziato:

CCNL 08/06/200 art. 37 (indennità specificità medica e veterinaria)	€	3.513.470
CCNL 08/06/200 art. 38 (specifico trattamento economico)	€	5.422,68
CCNL 08/06/200 art. 40 (indennità di struttura complessa)	€	308.636
CCNL 06/05/2010 art. 5 (retribuzione di posizione minima unif.e diff. sui minimi)	€	2.387.554,29

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

Per l'attribuzione della retribuzione di posizione variabile aziendale al personale in servizio nell'anno 2014 è stimato un costo teorico di € 2.335.636,79

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

La disponibilità finanziaria stimata per l'anno 2014 è di € 20.000 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 del 2014 della Ragioneria 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, Condizione 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

a) Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo, determinato dal totale della sezione III.2.1	€ 6.215.082,97
b) Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo, determinato dal totale della sezione III.2.2	€ 2.335.636,79
c) Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare, come esposte nella sezione III.2.3	€ 20.000
d) Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione, determinato dalla somma delle tre voci precedenti e che deve	€ 8.570.719,76

coincidere, per definizione, con il totale esposto nella Sezione IV del Modulo I (Costituzione del Fondo).	
--	--

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 aventi natura certa e continuativa con le risorse del Fondo Fisse aventi carattere di certezza e di stabilità di cui alla sezione III.1.1; si attesta inoltre il rispetto del principio di attribuzione diversificata delle quote secondo valori graduati per singolo incarico in base a parametri diversi (responsabilità, competenza, struttura ...).

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

	2010	2014
FONDO ART. 9 CCNL 6/5/2010	9.150.212,14	8.570.719,76
POSIZIONE		

III. 3 Modulo 3: SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEL FONDO “ RETRIBUZIONE DI POSIZIONE – 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”

RISORSE	ANNO 2013	ANNO 2014	NOTE DIFFERENZE
III.1.1 SEZIONE 1: Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	9.150.212,14	9.150.212,14	
III. 1.3 SEZIONE 3: DECURTAZIONI:			- 205.254,86 (1)
- rateo cessati 2011	- 27.442,93	- 27.442,93	
- rateo soppressione inc. 2011	- 840,60	- 840,60	
- annualizzazione cessati 2011	- 63.528,12	- 63.528,12	
- annualizzazione soppressione inc. 2011	- 32.783,40	- 32.783,40	
- rateo cessati 2012	- 86.022,31	- 86.022,31	
- rateo soppressione inc. 2012	-155.227,75	-155.227,75	
-annualizzazione 2012	-105.873,61	-105.873,61	
- annualizzazione soppressione inc. 2012	- 99.381,25	- 99.381,25	
- rateo cessati 2013	- 8.056,71	- 8.056,71	
-annualizzazione 2013		- 335,70	
III. 1.2 SEZIONE 2: RISORSE VARIABILI	-----	-----	
III. 1.4 TOTALE DEL FONDO per la contrattazione	8.579.112,17	8.570.719,76	

Note (1) - Il Fondo 2014 presenta una decurtazione superiore rispetto il Fondo 2013 di €. 335,70 per effetto dell’annualizzazione di valori corrispondenti ai cessati 2013;

Resta ancora da definire l’eventuale decurtazione sul Fondo 2014 corrispondente al rateo di cessazione del personale nel 2014 e il rateo dell’eventuale soppressione di incarichi dei cessati del 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.

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

RISORSE	ANNO 2013	ANNO 2014	NOTE DIFFERENZE
2.1 Destinazioni non disponibili alla contrattazione già regolate in contratti precedenti	6.231.828	6.215.082,97	
2.2. Destinazioni regolate al Contratto Integrativo	2.091.747,17	2.335.636,79	
2.3. Destinazioni ancora da regolare	255.537	20.000	(1)
2.4. SINTESI della definizione delle poste di destinazione del FONDO per la contrattazione della Produttività Collettiva ed Individuale	8.579.112,17	8.570.719,76	

Note (1) nel Fondo 2014 si prevede sussistere economie sulla Retribuzione di Posizione di circa €. 20.000. Tale economie, come concordato con l'intesa sindacale in esame, potranno essere utilizzate se necessario, a copertura di maggiori costi per l'anno 2014 che si potranno verificare sul Fondo della Retribuzione di Risultato ovvero, in subordine, trasferite in toto o in parte a rimpinguare il Fondo della Retribuzione di Risultato anno 2015, come da contrattazione.

Tale possibilità è espressamente consentita dall'art. 52, comma 4 lett. c), del CCNL – Area della Dirigenza Medica e Veterinaria del 8/06/2000 che testualmente recita: “..... resta confermata la possibilità di utilizzazione – anche temporanea – nel Fondo per la produttività collettiva – di eventuali risparmi accertati a consuntivo nella gestione dei Fondi di cui agli artt. 50 e 51”.

Quanto sopra è in applicazione delle Circolari n. 16 del 2 maggio 2013 e n. 15 del 30 aprile del 2014 della Ragioneria 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, Condizione di Lavoro e Risultato dell'anno precedente

Le Economie previste quali destinazioni ancora da regolare del Fondo di Posizione essendo stimate andranno verificate in chiusura di esercizio in quanto resta ancora da definire l'eventuale decurtazione sul Fondo 2014 corrispondente al rateo di cessazione del personale nel 2014 e il rateo dell'eventuale soppressione di incarichi dei cessati del 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

III.4 - Modulo IV – Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo RETRIBUZIONE DI POSIZIONE 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.