

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 decentrato siglato il 21/12/2016
Periodo temporale di vigenza		DAL 01/01/2016 AL 31/12/2016
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Amministrativo, Direttore Servizio Comune Gestione del Personale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): ANAAO ASSOMED; CIMO; AAROI EMAC; FP CGIL Medici; SNR aderente a FASSID; FVM Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): FVM; UIL FPL
Soggetti destinatari		<i>Personale dipendente dell'Area della Dirigenza Veterinaria</i>
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		1) <i>Retribuzione di Risultato;</i> 2) <i>Retribuzione particolari condizioni di lavoro;</i>
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno <i>in data</i> _____
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli:
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 <i>Vedi osservazioni in calce. L'Azienda ha predisposto e assegnato il Piano degli obiettivi per l'anno 2016 il cui raggiungimento, previa verifica de Organismo Aziendale di Supporto, permette l'erogazione di una quota di incentivazione mentre altre quote sono correlate a Progetti Speciali e Finalizzati relativi alla produttività individuale.</i> È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10 del D. Lgs. 33/2013. <i>Vedi osservazioni in calce. L'Azienda ha predisposto ed assegnato il Piano degli obiettivi per l'anno 2016 il cui raggiungimento, previa verifica dell' Organismo Aziendale di Supporto, permette l'erogazione delle quote di incentivazione mentre le altre quote sono correlate alla qualità della prestazione individuale.</i>

		<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?</p> <p><i>L'intero articolo è stato abrogato per effetto dell'introduzione dell'art. 53 comma 1 lett. i) del D.Lgs n. 33/2013. Il programma triennale della trasparenza è stato pertanto formulato 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 é 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> <p><i>Successivamente sono stati inoltre adottati altri 2 PTPC/PTTI nel gennaio 2015 e gennaio 2016. Dal gennaio 2017 il PTTI non avrà più una sua originalità ma sarà ricondotto per la parte trasparenza nel PTPC per effetto delle modifiche al 33/13 effettuate con il 97/16 che prevede anche la fusione delle materie della prevenzione della corruzione e della trasparenza in un unico responsabile.</i></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 2016-2018" nel sito aziendale istituzionale nella sezione Amministrazione Trasparente\Performance all'indirizzo:</i></p> <p><i>http://www.ausl.fe.it/azienda/organizzazione/amministrazione-trasparente/piano-della-performance-1/piano-della-performance</i></p> <p><i>Il documento è stato costruito in linea con le indicazioni di livello nazionale, regionale ed aziendale e seguendo la struttura indicata nella Delibera n. 1/2014 del 19/12/2014 dell'OIV regionale e successiva Delibera n. 3/2016 contenente l'aggiornamento delle linee guida sul Sistema di misurazione e valutazione della performance.</i></p> <p><i>E' inoltre disponibile e scaricabile dal sito aziendale, sempre nella sezione Amministrazione Trasparente\Performance, anche la Relazione sulla Performance.</i></p> <p><i>L'azienda ha predisposto ed assegnato il Piano degli obiettivi per l'anno 2016 il cui raggiungimento, previa verifica Organismo Aziendale di Supporto permette l'erogazione delle quote di retribuzione di risultato.</i></p>
<p>Eventuali osservazioni:</p>		
<p><i>Premesso che l'art. 74 del decreto 150/2009 afferma chiaramente che gli articoli 10 (piano della performance), 11, comma 2 (Programma triennale per la trasparenza e l'integrità) e commi 6 e 8 (obbligo di pubblicazione) del medesimo decreto non sono espressione della potestà legislativa esclusiva dello Stato né devono essere oggetto di adeguamento da parte delle Regioni e che, di conseguenza, le norme richiamate e i relativi istituti non hanno come destinatari le aziende sanitarie, si segnala che questa Azienda sanitaria nelle materie in questione segue le indicazioni della Regione Emilia-Romagna. In tal senso, la Giunta Regionale ha presentato un progetto di Legge Regionale per l'adeguamento della normativa regionale ai principi del D.Lgs. 150/2009 (Delibera di Giunta n. 1790/2010), in corso di esame. Si fa riferimento alla delibera n. 113 CIVIT del 2010 che prevede che, in caso di mancato adeguamento entro il 31.12.2010 degli ordinamenti degli enti territoriali ai principi contenuti nelle</i></p>		

disposizioni richiamati dal comma 2 dell'art. 16 e dal comma 1 dell'art. 31 del D.Lgs. 150/2009, debbano trovare applicazione diretta soltanto gli articoli e i commi ivi richiamati, salva la facoltà degli Enti di operare più ampia applicazione. Tra le voci analiticamente indicate nei suddetti commi non sono incluse l'adozione formale dei documenti denominati Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità, Piano della Performance, Relazione sulla Performance.

Gli ultimi due documenti sono stati costruiti sulla base delle indicazioni di livello nazionale, regionale ed aziendale e seguendo la struttura indicata nella Delibera n. 1/2014 del 19/12/2014 dell'OIV regionale e successiva Delibera n. 3/2016 contenente l'aggiornamento delle linee guida sul Sistema di misurazione e valutazione della performance.

In particolare la programmazione strategica tiene conto degli obiettivi di mandato, assegnati all'Azienda Usl di Ferrara con DGR N. 168/2015, della programmazione regionale DGR 1003/2016 e dei contenuti del "Progetto di integrazione strutturale delle due Aziende" elaborato congiuntamente dalle due Aziende Sanitarie della provincia, presentato in Conferenza Sociale e Sanitaria Territoriale in data 27/07/2015 ed approvato il 27/01/2016.

Si precisa comunque che, come sopra indicato, il piano dei macro obiettivi è pubblicato sul sito istituzionale.

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
- Le norme contenute nell' accordo in esame si applicano a tutto il personale dipendente dell'Area della Dirigenza Veterinaria per il periodo dal 1/01/2016 al 31/12/2016. L'accordo proposto alla certificazione rappresenta una prosecuzione del sistema di riconoscimento della Retribuzione di Risultato definito in Azienda confermando sostanzialmente l'articolato contrattuale contenuto nell'Accordo Integrativo Aziendale dell'anno 2015 sottoscritto il 31/03/2016.
- Art. 2 Quadro normativo e negoziale di riferimento

1) Riferimenti contrattuali:

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

2) Riferimenti di legge e disposizioni interpretative:

- L.R. del 23.12.2004, n. 29 e s.m.i. ad oggetto "Norme generali sull'organizzazione ed il funzionamento del Servizio Sanitario Regionale" e CC.CC.NN.LL. vigenti nei comparti della sanità., che riconoscono alla Regione un ruolo di indirizzo e coordinamento nei confronti delle Aziende Sanitarie in una serie di materie, ivi compresa l'interpretazione e applicazione di istituti normativi e contrattuali relativamente al personale sanitario;
- comma 456, dell'articolo 1, della legge n. 147/2013 (legge di stabilità 2014) che ha modificato l'articolo 9, comma 2-bis, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 e successive modificazioni, introducendo innovazioni in ordine alla determinazione dei fondi destinati alla contrattazione integrativa;
- il predetto comma 456, dell'articolo 1, che ha previsto che nell'articolo 9, comma 2-bis, del decreto-legge 78/2010, le parole "e sino al 31 dicembre 2013" vengano sostituite dalle seguenti "e sino al 31 dicembre 2014" e ha inoltre introdotto nella parte finale del testo dell'articolo 9, comma 2-bis, il seguente periodo "A decorrere dal 1 gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo". Per effetto di tali modifiche è stata prorogata, fino al 31 dicembre 2014, l'operatività del primo periodo dell'articolo 9, comma 2-bis, del citato decreto-legge 78/2010, e sono stati resi strutturali, a decorrere dall'anno 2015, i conseguenti risparmi di spesa;

- comma 236 dell'art. 1 della legge n. 208 del 2015 che espressamente prevede che “Nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza, tenuto conto delle esigenze di finanza pubblica, a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente.”;
- Circolare n. 20 dell' 8/05/2015 del Ministero dell'Economia e delle Finanze con la quale sono state fornite le istruzioni applicative circa la decurtazione permanente da applicare, a partire dal 2015, ai fondi della contrattazione integrativa, in misura corrispondente ai risparmi realizzati ai sensi dell'articolo 9, comma 2-bis, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 convertito con modificazioni, in legge 30 luglio 2010, n. 122 come modificato dall'art. 1, comma 456 della legge n. 147/2013;
- La predetta Circolare n. 20 stabilisce che la decurtazione permanente prevista dall'art. 1, comma 4, 5 e 6 della Legge n. 147 del 2013, sia di importo non inferiore a quello generato secondo le indicazioni fornite dalle Circolari n. 12/2011, n. 25/2012 e n. 15/2014 della Ragioneria Generale dello Stato – Ministero dell'Economie e Finanze;
- la Circolare 12/2011 con la quale sono state fornite le seguenti indicazioni operative: *“per quanto concerne la riduzione del fondo in proporzione al personale in servizio si ritiene che la stessa possa essere operata, per ciascuno degli anni 2011-2012-2013, sulla base del confronto tra il valore medio dei presenti nell'anno di riferimento rispetto al valore medio relativo all'anno 2010, intendendosi per valore medio la semisomma (o media aritmetica) dei presenti, rispettivamente, al 1° gennaio e al 31 dicembre di ciascun anno. La variazione percentuale tra le due consistenze medie di personale determinerà la misura della variazione da operarsi sul fondo.”;*
- nota della Regione Emilia Romagna prot. 836602 del 19/11/2015 che ha dato istruzioni ai Direttori delle Aziende Sanitarie dell'Emilia Romagna di prendere quale base di riduzione permanente relativa ai Fondi di salario accessorio, ai fini della costituzione dei Fondi stessi per l'anno 2015, quelle risultanti dall'applicazione delle indicazioni contenute nella Circolare n. 20/2015 del MEF.

3) Riferimenti contrattazione integrativa aziendale:

Accordo Decentrato per l'Area della Dirigenza Veterinaria, siglato il 17/12/2015 e sottoscritto in data 31/03/2016, per la definizione della Retribuzione di Posizione e per la qualità della prestazione individuale - ANNO 2015;

4) Provvedimenti deliberativi aziendali:

Provvedimento deliberativo n. 190 del 22/11/2016 ad oggetto: “Determinazione dei Fondi di finanziamento dei trattamenti economici accessori per l'anno 2016 dell'Area della Dirigenza Medica e Veterinaria”;

• **Art. 3 Fondo di finanziamento**

Le parti prendono atto che, in applicazione della normativa contrattuale nazionale e regionale in materia,

nonché delle indicazioni fornite dal Ministero dell'Economie e Finanze come sopra descritto il Fondo per

il finanziamento della retribuzione relativa alla Produttività Collettiva ed Individuale è di seguito determinato:

ANNO 2015: al 31/12/2015 Delibera n. 31/2016

	Consolidato al 31.12.2009	€ 64.183,85
INCREMENTI :		
/		
DECURTAZIONI:		
Art. 9, comma 2 bis D.L. 78/10 convertito con Legge 122/10 (applicazione circolare 20/2015 MEF variazione non negativa personale 2010-2014: conferma fondi delibere anni precedenti)		€. - 3.236,15
Totale anno 2015		€ 60.947,70

Le Organizzazioni Sindacali prendono atto che:

con provvedimento deliberativo n. 190 del 22/11/2016 l'Azienda ha rideterminato i Fondi del trattamento economico accessorio operando la decurtazione applicando in via provvisoria la decurtazione del Fondo per la Retribuzione di Risultato con la percentuale del 0,45%, pari a quello del calo del personale medico in servizio stimato alla data del 31/12/2016 in applicazione dell'art. 1, comma 236, della Legge 208/2015 e delle Circolari MEF sopra riportate, sulla base dell'assunzioni e delle cessazioni note alla data di assunzione del citato provvedimento deliberativo;

In considerazione di quanto sopra esposto, il processo di quantificazione del Fondo Aziendale Provvisorio per la Retribuzione di Risultato dell'Area della Dirigenza Veterinaria per l'anno 2016 è di seguito riassuntivamente descritto:

	Fondo Aziendale per l'anno 2015 delibera n. 31/2016	DECURTAZIONE 2016 SU CALO 2015	Fondo Aziendale provvisorio per l'anno 2016 (calo personale -0,45%)
Fondo art. 11 CCNL 06/05/2010 - 2° biennio (2008/2009) per il finanziamento della retribuzione di risultato e della qualità della prestazione individuale	60.947,70	-274,26	60.673,44

Il Fondo per la Retribuzione di Risultato è determinato in via provvisoria per l'anno 2016, in **€. 60.673,44.**

ART. 4

Fondo di finanziamento spendibile nel 2016

Tenuto conto che, a consuntivo dell'anno 2015, si sono determinati **residui** relativi alla gestione delle risorse dell'anno **2015** per un importo di € 33.330, le parti richiamano quanto concordato negli incontri precedenti circa l'intenzione comune di destinare al Fondo Retribuzione di Risultato dell'anno successivo (2016) 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 concordano inoltre (ex ante), sin d'ora che le quote che risulteranno a consuntivo non spese nel corso del corrente anno sui Fondi di Retribuzione di Risultato, di Condizioni di Lavoro e Posizione sono destinate ad integrare la disponibilità del Fondo della Risultato anno 2016 e, per la parte eventualmente non spesa, a favore del Fondo del Risultato anno 2017.

Quanto sopra è in applicazione della Circolare n. 16 del 2/05/2013 e della Circolare n. 15 del 30/04/2014 della Ragioneria dello Stato che consentono, con specifiche clausole degli accordi integrativi formalmente concordate dai rappresentati dell'Azienda con i rappresentati 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.

Per l'Area della Dirigenza Veterinaria, il Fondo iniziale determinati in via provvisoria è incrementato dai residui non spesi dei Fondi di Finanziamento dell'Anno 2015. (€. 33.330).

Pertanto il Fondo spendibile per l'Anno 2016 ammonta €. 94.003,44.

In chiusura dell'Esercizio 2016, in applicazione del comma 236 dell'art. 1 della legge n. 208 del 2015 (che espressamente prevede che "Nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11

e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento

economico fondamentale e accessorio della dirigenza, tenuto conto delle esigenze di finanza pubblica, a

decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni

pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive

modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed e', comunque,

automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto

del personale assumibile ai sensi della normativa vigente), si procederà all'eventuale rideterminazione

del Fondo in oggetto, tenuto conto di quanto già decurtato in via previsionale con provvedimento

deliberativo n. 190 del 22/11/2016.

Nell'ipotesi in cui venga rinnovato il Contratto Collettivo Nazionale si procederà alla rideterminazione del Fondo per l'anno 2016.

ART. 5

Obiettivi per l'anno 2015

LIVELLO REGIONALE E AZIENDALE DI DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI PER L'ANNO 2015

L'Accordo Sindacale Aziendale sulla retribuzione di risultato si inserisce in un quadro aziendale in cui la metodologia espressa sul processo di Budget, quale strumento gestionale per programmare le attività aziendali, fissarne gli obiettivi e misurarne i risultati, si fonde con la volontà strategica di promuovere il miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività e, in altri termini l'appropriatezza dei comportamenti. La retribuzione di risultato conserva il suo significativo valore di leva gestionale per incentivare il personale a raggiungere tali obiettivi e quindi il suo stretto collegamento al modello di gestione budgetaria.

Il Budget

Il sistema di budget è un processo formale con cui periodicamente i centri di responsabilità aziendali raggiungono un accordo con la direzione aziendale relativamente all'impiego e all'allocatione delle risorse, agli obiettivi da perseguire e analizzano le differenze tra obiettivi e risultati. Il budget rappresenta uno dei meccanismi operativi finalizzati al governo della gestione aziendale.

Il budget operativo, che si compone di obiettivi, attività, personale e costi diretti è pertanto uno strumento

gestionale che prevede:

- esplicitazione chiara degli obiettivi di attività ed economici;
- informazione e condivisione a cascata di e con tutti gli operatori di tali obiettivi;
- indicatori collegati agli obiettivi quantitativi e non autoreferenziali
- confronto ed assunzione di responsabilità a tutti i livelli;
- possibilità e capacità di misurazione e valutazione diffusa.

Percorso Negoziazione di Budget

La direzione generale, supportata dai Direttori di Distretto, dalla Direzione medica di Presidio, dall'UO Programmazione, Controllo di Gestione e Comunicazione, dall'UO Economico Finanziaria, dall'U.O. Committenza Mobilità Sanitaria e Controllo Produzione, e dai gestori di Budget Trasversale, formula una

proposta di budget, ovvero una traduzione della programmazione per l'esercizio successivo in termini di:

- obiettivi da raggiungere,
- attività, costi e personale a disposizione.

La proposta di budget della direzione strategica viene esplicitata nelle schede di budget operativo e trasversale. Il Direttore di Macrostruttura e il Responsabile del Servizio in Staff formulano a loro volta una proposta di budget da negoziare con i propri Centri di Responsabilità. La richiesta di budget delle Macrostrutture e dei Servizi in staff sono inviate all'UO Programmazione, Controllo di Gestione e Comunicazione, che procede al loro consolidamento, ad una loro analisi e alla predisposizione delle sintesi a supporto della negoziazione. L'U.O. evidenzia anche gli scostamenti tra la richiesta di budget e la proposta di budget della direzione generale.

Agli incontri di negoziazione di Budget 2016 sono presenti:

- o Direttori di Distretto
- o Direttore di Dipartimento (o di Macrostruttura)
- o Responsabili delle UU.OO. e Moduli Dipartimentali
- o Responsabile Infermieristico Dipartimentale
- o Direzione medica di Presidio
- o Gestori Trasversali di risorse
- o UO Programmazione, Controllo di Gestione e Comunicazione, UO Economico Finanziaria, U.O. Committenza Mobilità Sanitaria e Controllo Produzione.

Coerentemente al riassetto riorganizzativo, il percorso di budget prevede l'assegnazione di obiettivi e risorse a livello aziendale per i Dipartimenti territoriali, di esclusiva competenza dell'Azienda Usl, e la calendarizzazione degli incontri con le UU.OO. dell'AUSL afferenti ai Dipartimenti ospedalieri attuali e Servizi tecnico-amministrativi comuni, in attesa di definire congiuntamente con l'Azienda ospedaliera ferrarese i budget per i Dipartimenti clinici ed i Servizi, sanitari e tecnico-amministrativi, comuni.

In considerazione del loro ruolo, i Direttori dei Distretti dovranno presenziare a tutti gli incontri.

Il Timing della negoziazione del Budget 2016 è stato il seguente:

1. Pubblicazione Linee guida
2. Pubblicazione Schede di Budget 2016 Marzo 2016 Marzo/Aprile 2016
3. Ritorno alla Direzione Generale della proposta Marzo/Aprile 2016
4. Negoziazione tra Direzione AUSL, Dipartimenti Territoriali, UU.OO. dell'AUSL afferenti ai Dipartimenti ospedalieri attuali e Servizi tecnico-amministrativi comuni
5. Pubblicazione della negoziazione
6. Verifica da parte delle macrostrutture ed eventuali segnalazioni e Chiusura percorso Marzo/Aprile 2016

Aprile/Maggio 2016

Maggio/Giugno 2016

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 tramite il processo di Revisione di Budget. Gli obiettivi già raggiunti nell'anno di budget precedente, ovviamente non sono più riproposti nell'anno di budget in corso, in quanto facenti già parte delle linee di attività.

La negoziazione si è chiusa con l'intesa tra la direzione generale e il direttore di Macrostruttura e i Responsabili dei Servizi in staff. Se la prima negoziazione non si conclude con un'intesa, il direttore di Macrostruttura e/o il Responsabile del Servizio di staff devono presentare una nuova proposta, al fine di raggiungere un accordo con la direzione generale.

L'evidenza documentale degli incontri di negoziazione e l'accettazione delle risorse negoziate tra la direzione generale e il direttore di Macrostruttura e del servizio in Staff è rappresentata dai contenuti delle schede di budget operativo.

E' compito del direttore di Macrostruttura e del responsabile del Servizio in Staff assicurarsi che il budget concordato sia assegnato e portato a conoscenza all'interno della propria struttura organizzativa. Viene privilegiato l'utilizzo del comitato di dipartimento e delle riunioni tra gli uffici non costituiti in dipartimenti quali strumenti di comunicazione per la diffusione del budget assegnato, con l'obiettivo di informare tutto il personale dipendente, fino al livello del singolo operatore.

Revisione di Budget

Nel corso dell'anno è previsto un incontro almeno semestrale con la Direzione Strategica per la revisione obiettivi, attività, costi, personale secondo indicazioni Regionali e/o criticità che siano emerse durante i monitoraggi.

Percorso di Comunicazione degli Obiettivi

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

L'attivazione di un efficace percorso di comunicazione degli obiettivi è ritenuto dalla Direzione Aziendale elemento di valutazione dei Dirigenti Responsabili.

Per l'anno 2016, allo stato attuale, gli obiettivi sono riportati sinteticamente per ogni macrostruttura al seguente link dell'intranet aziendale:

<http://intranet.ausl.fe.it/azienda/staff-direzionali/servizi-di-staff/programmazione-controllo-di-gestione-comunicazione/budget/contrattazione-budget-2016>.

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

ART. 6

Assegnazione degli obiettivi e valutazione

Tutti gli obiettivi sono costruiti con la finalità di perseguire strategie aziendali il più possibile condivise col personale Dirigente nel suo complesso e in tale ottica l'attribuzione delle quote economiche a titolo di retribuzione di risultato risponde alla suddivisione delle

rispettive competenze interne e a criteri che garantiscono la coerenza tra la destinazione delle risorse disponibili e gli obiettivi da raggiungere.

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

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

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

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

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

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

1) orientare i comportamenti dei Dirigenti verso il perseguimento degli obiettivi aziendali in stretta connessione ai risultati previsti in sede di Budget 2016;

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

Il sistema in particolare:

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

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

valutazione negativa in ordine alla realizzazione degli obiettivi di risultato assegnati ai dirigenti, determina per l'anno in corso conseguenze economiche, influenzando sulla corresponsione del saldo della retribuzione di risultato (esclusi i Dirigenti Professional).

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

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

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

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

ART. 7

Quote individuali di retribuzione di risultato e dinamiche di attribuzione

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

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

L'erogazione del **saldo** relativo alla quota individuale percepita in acconto dal personale dirigente per l'anno 2016:

- è commisurato alle effettive risorse finanziarie disponibili, tenuto conto delle decurtazioni delle risorse di cui all'articolo precedente;
- avviene a conclusione della verifica operata dall'OAS sul positivo raggiungimento, da parte del personale dirigente, degli obiettivi di risultato stabiliti per il 2016.

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

Partecipazione agli obiettivi:

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

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

E' prevista l'eventuale **revisione** dei contenuti economici del presente Accordo, in conseguenza:

- dell'esito della eventuale decurtazione del Fondo di cui al precedente punto 5) secondo quanto stabilito dal documento Stato-Regioni richiamato in premessa;
- di eventuali disposizioni legislative nazionali o regionali che modifichino o integrino il quadro normativo di cui in premessa. Le parti in tal caso procederanno a ulteriore confronto per rivedere i contenuti del presente accordo, fermo restando il rispetto della disponibilità del fondo di riferimento.

ART. 8 **Progetti Finalizzati**

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

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

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

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

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

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

ARTICOLAZIONE DEL BUDGET

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

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

Area Dirigenza Veterinaria:

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

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

ART. 9

PROGETTO SPECIALE - SPENDIBILITA' 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 2016.

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

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

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

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

Il Progetto speciale "attività di supervisione e di tutoraggio" è sostenuto con le somme non spese dell'anno 2015 come riportato all'art. 5 del presente Accordo.

La somma complessiva di retribuzione di risultato per l'attività svolta fino a tutto il 2016, ammonta a €. 33.300.

Le quote saranno corrisposte una tantum entro il primo semestre 2017, previa valutazione dell'OAS fatto salvo puntuale verifica della disponibilità economica delle risorse e della realizzazione degli obiettivi prefissati.

ART. 10
FONDO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO LEGATO ALLE CONDIZIONI DI LAVORO

Le parti prendono atto che, in applicazione della normativa contrattuale nazionale e regionale in materia, nonché delle indicazioni fornite dal Ministero dell'Economie e Finanze come sopra descritto il Fondo per la remunerazione delle particolari condizioni di lavoro e disagio è di seguito determinato:

ANNO 2015: al 31/12/2015 Delibera n. 31/2016

	Consolidato al 31.12.2009	€ 68.119,11
INCREMENTI :		
/		
DECURTAZIONI:		
Art. 9, comma 2 bis D.L. 78/10 convertito con Legge 122/10 (applicazione circolare 20/2015 MEF variazione non negativa personale tra 2010 e 2014 conferma fondi delibere anni precedenti)		€ 0
Totale anno 2015		€ 68.119,11

Le Organizzazioni Sindacali prendono atto che:

- Con provvedimento deliberativo n. 190 del 22/11/2016 l'Azienda ha rideterminato i Fondi del trattamento economico accessorio operando la decurtazione applicando in via provvisoria la decurtazione del Fondo per la Retribuzione di Risultato con la percentuale del 0,45%, pari a quello del calo del personale veterinario in servizio stimato alla data del 31/12/2016, in applicazione dell'art. 1, comma 236, della Legge 208/2015 e delle Circolari MEF sopra riportate, sulla base dell'assunzioni e delle cessazioni note alla data di assunzione del citato provvedimento deliberativo;

In considerazione di quanto sopra esposto, il processo di quantificazione del Fondo Aziendale Provvisorio per la remunerazione delle particolari condizioni di lavoro e disagio della Dirigenza Veterinaria per l'anno 2016 è di seguito riassuntivamente descritto:

	Fondo Aziendale per l'anno 2015 delibera n. 31/2016	DECURTAZIONE 2016 SU CALO 2015	Fondo Aziendale provvisorio per l'anno 2016 (calo pers. -0,45%)
Fondo art. 9 CCNL 06/05/2010 - 2° biennio (2008/2009) per la retribuzione delle condizioni di lavoro	68.119,11	-306,54	67.812,57

Il Fondo per la Retribuzione di Disagio è determinato in via provvisoria per l'anno 2016, in €.
67.812,57

In chiusura dell'Esercizio 2016, in applicazione del comma 236 dell'art. 1 della legge n. 208 del 2015 (che espressamente prevede che "Nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza, tenuto conto delle esigenze di finanza pubblica, a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed e', comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente), si procederà all'eventuale rideterminazione del Fondo in oggetto, tenuto conto di quanto già decurtato in via previsionale con provvedimento deliberativo n. 190 del 22/11/2016.

Nell'ipotesi in cui venga rinnovato il Contratto Collettivo Nazionale si procederà alla rideterminazione del Fondo per l'anno 2016 e, qualora ne ricorreranno i presupposti, si provvederà altresì ad applicare le disposizioni previste dall'art. 9 quinquies del D.L. 78/2015 convertito con Legge n. 125/2015.

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

Le parti concordano (ex ante), sin d'ora che le quote che risulteranno a consuntivo non spese nel corso del corrente anno sui Fondi di Retribuzione di Risultato, Posizione e Condizioni di Lavoro sono destinate ad integrare la disponibilità del Fondo di Risultato anno 2016 e, per la parte eventualmente non spesa, a favore del Fondo di Risultato anno 2017.

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

ART. 11
Norma finale
Resti dei tre Fondi

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 per la Retribuzione di Risultato, Fondo per le remunerazioni delle particolari condizioni di lavoro e il Fondo del Retribuzione di Posizione sono destinate ad integrare la disponibilità del Fondo di Retribuzione di Risultato anno 2016 e, per la parte eventualmente non spesa, a favore del Fondo di Risultato anno 2017.

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

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

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 2016 (**€ 60.673,44**) per la Retribuzione di Risultato, così determinato in via provvisoria, avendo applicato la decurtazione del Fondo per la Retribuzione di Risultato con la percentuale del 0,45%, pari a quello del calo del personale veterinario in servizio stimato alla data del 31/12/2016, in applicazione dell'art. 1, comma 236, della Legge 208/2015 e delle Circolari MEF sopra riportate, sulla base dell'assunzioni e delle cessazioni note alla data di assunzione del citato provvedimento deliberativo, può essere integrato di **€ 33.330** quali **residui non spesi** dei Fondi di Finanziamento dell'anno 2015. Pertanto il Fondo spendibile per l'anno 2015 risulta essere di **€ 94.003,44**.

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 2016:

- è commisurato alle effettive risorse finanziarie disponibili;

- avviene a conclusione della verifica operata dall'Organismo di Valutazione Aziendale sul positivo raggiungimento, da parte del personale dirigente, degli obiettivi di risultato stabiliti per il 2016

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 2015, 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 2016.

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

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

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

Il Progetto speciale "attività di supervisione e di tutoraggio" è sostenuto con parte delle somme non spese dell'anno 2015 come riportato all'art. 8 del presente Accordo sulla Retribuzione di Risultato anno 2016.

La somma complessiva di retribuzione di risultato per l'attività svolta fino al 31/12/2016, ammonta a €. 33.330.

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 in via provvisoria avendo

applicato in via provvisoria la decurtazione de Fondo per la Retribuzione di particolari condizioni di lavoro con la percentuale del 0,45%, pari a quello del calo del personale veterinario in servizio stimato alla data del 31/12/2016, in applicazione dell'art. 1, comma 236, della Legge 208/2015 e delle Circolari MEF sopra riportate, sulla base dell'assunzioni e delle cessazioni note alla data di assunzione del citato provvedimento deliberativo;
per l'anno 2016 in € 67.812,77.

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

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

C) Effetti abrogativi impliciti

Nulla da esporre

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

Il sistema incentivante la produttività collettiva e individuale:

rispetta il principio di corrispettività previsto dall'art. 7 – comma 5 – del D.Lgs. n. 165/2001, in quanto l'erogazione delle quote è effettuata solo per prestazioni effettivamente rese;
è coerente con le disposizioni dell'art. 45 – comma 3 – del Dlgs. n. 165/2001 in quanto vengono premiati e incentivati:

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

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

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

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

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

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

Nulla da esporre.

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

Il sistema è articolato in base a criteri e modalità coerenti con le disposizioni di cui all'art. 65 – Produttività dei Dirigenti medici e Veterinari - Retribuzione di Risultato – del CCNL 5.12.1996 (ribaditi e confermati dall'art. 26 del CCNL 17.10.2008), essendo finalizzato a promuovere il miglioramento organizzativo e l'erogazione dei servizi, in base a criteri di efficacia, efficienza ed economicità, attraverso la realizzazione di obiettivi generali dell'Azienda. Il sistema della retribuzione di risultato per obiettivi definisce la flessibilità del sistema e la coerenza con le linee programmatiche aziendali, costituendo la parte variabile del sistema retributivo e – proprio per questo motivo – quello che più di altri agisce sugli aspetti motivazionali dei dipendenti dell'azienda.

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

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

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

G) Altre informazioni

Nulla da esporre

RELAZIONE TECNICO – FINANZIARIA AREA DELLA DIRIGENZA VETERINARIA

III. 1 Modulo 1: LA COSTITUZIONE DEL FONDO 2016 PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA “RETRIBUZIONE DI RISULTATO”

L'Azienda ha formalizzato con delibera n. 190 del 22/11/2016 la costituzione del FONDO 2016 per la contrattazione decentrata integrativa della “RETRIBUZIONE DI RISULTATO”, in via temporanea e provvisoria, con riserva di ridefinire il valore in esito alla verifica della dinamica della consistenza media del personale Veterinario dell'anno 2016 rispetto a quella dell'anno 2015 da effettuare in chiusura dell'esercizio 2016, articolato secondo l'indice che segue:

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

A) <u>Risorse storiche consolidate</u>		
- consolidato al 31.12.2007	€.	53.142,12
B) <u>Incrementi esplicitamente quantificati</u>		
<u>in sede di di CC.NN.LL.</u>		
- art. 26, co 2 CCNL 17.10.08 per		
32 unità medico – veter. in servizio 31.12.2005	€.	6.670,72
- incremento art. 11, co 2 dal 1.1.2009		
CCNL 6/5/2010 per 30 unità veter. in servizio		
al 31.12.2007	€.	4.371,00
C) <u>Altri incrementi con carattere di certezza</u>		
<u>e stabilità</u>	€.	-----

III. 1.2 SEZIONE II: RISORSE VARIABILI

Economie di spesa rispetto i FONDI 2015	€.	33.330
---	----	--------

III. 1.3 SEZIONE III: DECURTAZIONI DEL FONDO

A) decurtazioni ai sensi dell'art. 9, co 2 bis, D.L. 78/2010 convertito con Legge 122/2010	€.	3.236,15
B) art. 9, co 2 bis, D.L. 78/2010 convertito con Legge 122/2010 rateo di retribuzione posizione cessati (rapporto cessati 2015-2016: -0,45% calo presunto del personale e corrispondente decurtazione del Fondo 2016)	€	274,26

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)	€.	64.183,85
B) TOTALE DECURTAZIONI (SEZ. III 1.3)	€.	3.510,41
TOTALE	€.	60.673,44
C) TOTALE RISORSE VARIABILI (SEZ. III 1.2)	€.	33.330 * vedi nota
TOTALE	€.	94.003,44

Totale "FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PER LA QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE " sottoposto a CERTIFICAZIONE per la contrattazione decentrata integrativa ANNO 2016, in via temporanea e provvisoria, con riserva di ridefinire il valore in esito alla verifica della dinamica della consistenza media del personale medico dell'anno 2016 rispetto a quella dell'anno 2015 da effettuare in chiusura dell'esercizio 2016.

* Nota: Si precisa che la quota di €. 33.330 rappresenta resti non spesi dei Fondi dell'anno precedente (2015) e su tali economie sono già state effettuate le decurtazioni delle quote relative alle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. n. 112/2008, convertito dalla Legge n. 133/2008, in relazione alle riduzioni degli emolumenti con carattere fisso e continuativo nonché di ogni altro trattamento accessorio e si dà atto che le stese sono state destinate ad economia di Bilancio.

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 € 60.673,44 e per la valorizzazione di Progetti Speciali da destinarsi a singoli Dirigenti Veterinari € 33.330 per un totale di € 94.003,44

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

Non si prevedono, alla data attuale delle economie.

Eventuali economie, qualora di dovessero determinare, come concordato nell'intesa sindacale in esame, potranno essere utilizzate a copertura di maggiori costi rispetto il Fondo della Retribuzione di Risultato 2016 ovvero essere trasferiti per incrementare il Fondo Retribuzione di Risultato anno 2017.

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.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	€ 94.003,44
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).	€ 94.003,44

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 2016 - e le risorse di cui alla sezione III.2.3 del Fondo del Trattamento Accessorio Legato alle Condizioni di Lavoro anno 2016;

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 2016 non supera le risorse dei corrispondenti Fondi definite nel loro valore provvisorio al 31.12.2015 come risulta dal prospetto sotto riportato:

	2015	2016
FONDO ART. 11 CCNL 6/05/2010	60.947,70	60.673,44
RISULTATO		

III. 3 Modulo 3: SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEL FONDO “ RETRIBUZIONE DI RISULTATO – ANNO 2016” PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA E IL CONFRONTO CON IL CORRISPONDENTE FONDO CERTIFICATO DELL’ANNO 2015

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

RISORSE	ANNO 2015	ANNO 2015	NOTE DIFFERENZE
III.1.1 SEZIONE 1: Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	64.183,85	64.183,85	
III. 1.3 SEZIONE 3: DECURTAZIONI	3.236,15	3.510,41	
III. 1.2 SEZIONE 2: RISORSE VARIABILI	40.962	33.330	(1)
III. 1.4 TOTALE DEL FONDO per la contrattazione	101.909,70	94.003,44	(2)

Note (1) - Nell’anno 2015 il Fondo tiene conto di economie di gestione dei Fondi 2014 per €. 40.962 che la contrattazione ha portato in aumento del Fondo Retribuzione Risultato anno 2015

(2) - Nell’anno 2016 è contabilizzata l’esistenza di economie di gestione dei Fondi 2015 per €. 33.330 (risorse variabili) che la contrattazione integrativa aziendale ha portato in aumento del Fondo Retribuzione di Risultato anno 2016.

Si precisa che il Fondo anno 2016 è esposto in via temporanea e provvisoria, con riserva di ridefinire il valore in esito alla verifica della dinamica della consistenza media del personale medico dell’anno 2016 rispetto a quella dell’anno 2015 da effettuare in chiusura dell’esercizio 2016

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

RISORSE	ANNO 2015	ANNO 2016	NOTE DIFFERENZE
2.1 Destinazioni non disponibili alla contrattazione già regolate in contratti precedenti	-----	-----	
2.2. Destinazioni regolate al Contratto Integrativo	101.909,70	94.003,44	
2.3. Destinazioni ancora da regolare	40.962	33.330	(1)
2.4. SINTESI della definizione delle poste di destinazione del FONDO per la contrattazione della Produttività Collettiva ed Individuale	101.909,70	94.003,44	

Note (1) Nell’anno 2015, si sono verificate economie sul Fondo della Retribuzione di Risultato di €. 33.330 che, in sede di contrattazione integrativa aziendale, sono state portate ad incremento (risorse variabili) del Fondo di Risultato dell’anno 2016

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 VETERINARIA

III. 1 Modulo 1: LA COSTITUZIONE DEL FONDO 2016 PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA “ TRATTAMENTO ACCESSORIO LEGATO ALLE CONDIZIONI DI LAVORO”

L'Azienda ha formalizzato con delibera n. 190 del 22/11/2016 la costituzione del FONDO 2016 per la contrattazione decentrata integrativa del “TRATTAMENTO ACCESSORIO LEGATO ALLE CONDIZIONI DI LAVORO”, in via temporanea e provvisoria, con riserva di ridefinire il valore in esito alla verifica della dinamica della consistenza media del personale veterinaria dell'anno 2016 rispetto a quella dell'anno 2015 da effettuare in chiusura dell'esercizio 2016, è 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

A) art. 9, co 2 bis, D.L. 78/2010 convertito con Legge

122/2010 rateo di retribuzione posizione cessati

(rapporto cessati 2015-2016: -0,45% calo presunto del personale e

corrispondente decurtazione del Fondo 2016) €. 306,54

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)	€.	306,54
TOTALE	€.	67.812,57
C) TOTALE RISORSE VARIABILI (SEZ. III 1.2)	€.	-----
TOTALE	€.	67.812,57

Totale "FONDO per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro" sottoposto a CERTIFICAZIONE per la contrattazione decentrata integrativa ANNO 2016

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 2016 relativo alle voci già regolate da precedenti contratti integrativi relativi a voci del Trattamento Accessorio legato alle Condizioni di Lavoro è di seguito riportato:

Lavoro straordinario € 13.885,0

Indennità di Pronta Disponibilità e Indennità di lavoro nott./fest. € 36.199,62

Indennità di Polizia Giudiziaria € 19.284,37

Per un totale di € 67.812,57

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

Vedi sopra.

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

Non si prevedono, alla data attuale delle economie.

Eventuali economie, qualora di dovessero determinare, come concordato nell'intesa sindacale in esame, potranno essere utilizzate a copertura di maggiori costi rispetto il Fondo della Retribuzione di Risultato 2016 ovvero essere trasferiti per incrementare il Fondo Retribuzione di Risultato anno 2017.

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.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	€ 67.673,44
---	-------------

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	€ -----
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).	€ 67.673,44

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 €. 307.297,40, come concordato nell'intesa sindacale in esame, potranno essere utilizzate a copertura di maggiori costi rispetto il Fondo della Retribuzione di Risultato 2016 ovvero essere trasferiti per incrementare il Fondo Retribuzione di Risultato anno 2017.

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

Si attesta inoltre che il Fondo per la Retribuzione di Particolari condizioni di Lavoro per l'anno 2016 non supera le risorse dei corrispondenti Fondi definite nel loro valore provvisorio al 31.12.2015 come risulta dal prospetto sotto riportato:

	2015	2016
FONDO ART. 10 CCNL 6/05/2010	68.119,11	67.812,57
DISAGIO		

III. 3 Modulo 3: SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEL FONDO “ **DEL TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO LEGATO ALLE CONDIZIONI DI LAVORO – ANNO 2016**” PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA E IL CONFRONTO CON IL CORRISPONDENTE FONDO CERTIFICATO DELL’ANNO 2015

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

RISORSE	ANNO 2015	ANNO 2016	NOTE DIFFERENZE
III.1.1 SEZIONE 1: Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	68.119,11	68.119,11	
III. 1.3 SEZIONE 3: DECURTAZIONI	-----	306,54	
III. 1.2 SEZIONE 2: RISORSE VARIABILI	-----	-----	
III. 1.4 TOTALE DEL FONDO per la contrattazione	68.119,11	67.812,57	

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

RISORSE	ANNO 2015	ANNO 2016	NOTE DIFFERENZE
2.1 Destinazioni non disponibili alla contrattazione già regolate in contratti precedenti			
2.2. Destinazioni regolate al Contratto Integrativo	64.678	67.812,57	
2.3. Destinazioni ancora da regolare	3.441,11	-----	(1)
2.4. SINTESI della definizione delle poste di destinazione del FONDO per la contrattazione della Produttività Collettiva ed Individuale	68.119,11	67.812,57	

Note (1)

- I resti del 2015 sono portati, come da accordo aziendale anno 2015, ad incremento della disponibilità del Fondo di risultato anno 2016.

- Il Fondo 2016 non presenta resti. Eventuali economie che si dovessero concretizzare a chiusura di esercizio 2016, 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 2016 ovvero, in subordine, essere trasferito a rimpinguare il Fondo della Retribuzione di Risultato anno 2017.

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 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 2016. Le stampe di supporto sono disponibili presso il Servizio Comune Gestione del 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

IL DIRETTORE DEL SERVIZIO COMUNE
GESTIONE DEL PERSONALE
DOTT. Umberto GIAVARESCO