

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

| | | |
|--|--|--|
| Data di sottoscrizione | | |
| Periodo temporale di vigenza | | DAL 01/01/2015 AL 31/12/2015 |
| Composizione della delegazione trattante | | Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Amministrativo e Direttore Dipartimento Amm.ne del Personale. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): |
| Soggetti destinatari | | <i>Personale dipendente dell'Area della Dirigenza Amministrativa, Tecnica Professionale;</i> |
| Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica) | | 1) <i>Retribuzione di Risultato;</i> 2) <i>Retribuzione del trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro</i> |
| Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione | Intervento dell'Organo di controllo interno. | È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno <i>in data</i> _____ |
| | Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa. | Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: |
| | Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria | È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? <i>Vedi osservazioni in calce. L'Azienda ha predisposto e assegnato il Piano degli obiettivi per l'anno 2015 il cui raggiungimento, previa verifica dell'Organismo di Supporto Aziendale al Nucleo di Valutazione, permette l'erogazione di una quota di incentivazione mentre altre quote sono correlate a Progetti Finalizzati relativi alla produttività individuale.</i> È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? <i>L'intero articolo è stato abrogato per effetto dell'introduzione dell'art. 53 comma 1 lett. i) del D.Lgs n. 33/2013. Il programma triennale della trasparenza è stato pertanto secondo i criteri stabiliti dalla nuova normativa.</i> <i>Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione 2013-2016 con allegato Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2014-2016 è stato approvato con delibera n. 16 del 29/01/2014</i> <i>il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2014-2016 è stato pubblicato nel sito aziendale dedicato all'Amministrazione Trasparente all'indirizzo http://intranet.ausl.fe.it/azienda/organizzazione/amministrazione-trasparente/copy_of_PTTI_nuovaversione.pdf</i> |

| | | |
|--|--|--|
| | | <p>È stato adottato il Piano delle Performance previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?</p> <p><i>E' possibile consultare e scaricare il "Piano della Performance 2014", in linea con quanto contenuto nel "Piano strategico di riorganizzazione, qualificazione e sostenibilità della sanità ferrarese per il 2013-2016". (Delibera N. 180 del 05/08/2013) nel sito aziendale istituzionale nella sezione dedicata alla Trasparenza all'indirizzo http://intranet.ausl.fe.it/azienda/organizzazione/amministrazione-trasparente/piano-della-performance-1/PianodellaPerformance2014.pdf</i></p> <p><i>Sono inoltre disponibili sul sito aziendale anche le Azioni programmatiche 2013 contenute anche nel "Piano strategico di riorganizzazione, qualificazione e sostenibilità della sanità ferrarese per il 2013-2016". (Delibera N.180 del 05/08/2013).</i></p> <p><i>L'azienda ha predisposto ed assegnato il Piano degli obiettivi per l'anno 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 • Tassi di assenza • Elenco Delibere del Direttore generale e Determine dei servizi • Dati informatici sull'organizzazione ed i procedimenti • Monitoraggio regionale tempi di attesa • DL 35/2013 Comunicazione ai fornitori • Atti, documenti e modulistica necessari per ottenere provvedimenti amministrativi <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OAS ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p><i>E' stata pubblicata nel sito istituzionale aziendale, sezione dedicata alla Trasparenza, al seguente indirizzo la validazione della relazione sul piano delle performance aziendale anno 2012 da parte dell'OAS, Organismo di Supporto 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> <p>Inoltre, la delibera CIVIT n.6 del 3/2/2011 prevede che, in caso di mancato adeguamento entro il 31.12.2010, degli ordinamenti degli enti territoriali ai principi contenuti nelle disposizioni richiamate dal comma 2 dell'art.16 e comma 1 art.31 d.lgs.150/09, devono trovare applicazione diretta solo gli articoli e i commi ivi richiamati. Tra le voci analiticamente indicate nei suddetti commi non sono incluse l'adozione formale dei documenti denominati</p> | | |

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

Fondo produttività collettiva individuale AREA DIRIGENZA PROFESSIONALE, TECNICA E AMMINISTRATIVA

II.2 MODULO 2 ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO

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

A) Illustrazione del contratto integrativo

- *ART.1 Campo di applicazione e finalità*

Le norme contenute nell'accordo in esame si applicano a tutto il personale dipendente dell'Area della Dirigenza Medica per il periodo dal 1/01/2015 al 31/12/2015. L'accordo proposto alla certificazione rappresenta una prosecuzione del sistema di riconoscimento della Retribuzione di Risultato definito in Azienda e ricomponе sostanzialmente, in un testo anche con valenza compilativa, l'articolato contrattuale originario contenuto nell'Accordo Integrativo Aziendale sottoscritto il 23.12.2013.

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

1) Riferimenti contrattuali:

- Art. 61 (C.C.N.L. 5/12/1996) "Il finanziamento della retribuzione di risultato";
- Art. 62 (C.C.N.L. 5/12/1996) "La produttività per i Dirigenti del Servizio Sanitario Nazionale";
- Art. 63 (C.C.N.L. 5/12/1996) "Premio per la qualità della prestazione individuale";
- Art. 52 (C.C.N.L. 8/06/2000); Art. 51 (C.C.N.L. 3/11/2005); Art. 4 (C.C.N.L. 5/07/2006); Art. 27 (C.C.N.L. 17/10/2008); Art. 10 (C.C.N.L. 6/05/2010) "Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale";

2) Riferimenti di legge e disposizioni interpretative:

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

- Circolare n. 20 dell' 8/05/2015 del Ministero dell'Economia e delle Finanze con la quale sono state fornite le istruzioni applicative circa la decurtazione permanente da applicare, a partire dal 2015, ai fondi della contrattazione integrativa, in misura corrispondente ai risparmi realizzati ai sensi dell'articolo 9, comma 2-bis, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 convertito con modificazioni, in legge 30 luglio 2010, n. 122 come modificato dall'art. 1, comma 456 della legge n. 147/2013;
- La predetta Circolare n. 20 stabilisce che la decurtazione permanente prevista dall'art. 1, comma 4, 5 e 6 della Legge n. 147 del 2013, sia di importo non inferiore a quello generato secondo le indicazioni fornite dalle Circolari n. 12/2011, n. 25/2012 e n. 15/2014 della Ragioneria Generale dello Stato – Ministero dell'Economie e Finanze;
- la Circolare 12/2011 con la quale sono state fornite le seguente indicazioni operative: *“per quanto concerne la riduzione del fondo in proporzione al personale in servizio si ritiene che la stessa possa essere operata, per ciascuno degli anni 2011-2012-2013, sulla base del confronto tra il valore medio dei presenti nell'anno di riferimento rispetto al valore medio relativo all'anno 2010, intendendosi per valore medio la semisomma (o media aritmetica) dei presenti, rispettivamente, al 1° gennaio e al 31 dicembre di ciascun anno. La variazione percentuale tra le due consistenze medie di personale determinerà la misura della variazione da operarsi sul fondo.”*;
- nota della Regione Emilia Romagna prot. 836602 del 19/11/2015 che ha dato istruzioni ai Direttori della Aziende Sanitarie dell'Emilia Romagna di prendere quale base di riduzione permanente relativa ai Fondi di salario accessorio, ai fini della costituzione dei Fondi stessi per l'anno 2015, quelle risultanti dall'applicazione delle indicazioni contenute nella Circolare n. 20/2015 del MEF.

3) Riferimenti contrattazione integrativa aziendale:

Accordo Decentrato per l'Area della Dirigenza Tecnica, Amministrativa e Professionale, sottoscritto in data 23/12/2013, per la definizione della Retribuzione di Posizione - ANNO 2013 e nota prot. n. 5651 del 28/01/2015 a firma del Direttore del Dipartimento Interaziendale Gestionale Amministrazione del Personale con la quale, ai sensi e per gli effetti dell'art. 40, comma 3 ter, del D.Lgs. 165/01, al fine di assicurare la continuità e il migliore svolgimento della funzione pubblica è stato disposto di provvedere, in via provvisoria alla proroga dell'Accordo Integrativo Aziendale sottoscritto il 23/12/2013 in conseguenza del fatto che nell'incontro conclusivo delle trattative con le organizzazioni sindacali dell'Area della Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa, tenutosi in data 19/12/2014, per la sottoscrizione dell'ipotesi di Accordo per la definizione della Retribuzione di Risultato anno 2014 non si è raggiunta la condivisione delle parti sul documento negoziale;

4) Provvedimenti deliberativi aziendali:

Provvedimento deliberativo n. 291 del 9/12/2015 ad oggetto: “Determinazione dei Fondi di finanziamento dei trattamenti economici accessori per l'anno 2015 di tutte le aree contrattuali con strutturazioni delle decurtazioni operate in funzione al calo del personale”;

- Art. 3 Fondo Finanziamento

Il Fondo per il finanziamento della retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale, determinato in via provvisoria per l'Anno 2015, ammonta a **€ 195.102,43**.

Sulla base dei conteggi agli atti del competente Dipartimento Interaziendale Amministrazione del Personale, risultano previsti residui non spesi dei Fondi di Finanziamento dell'Anno 2014, per un ammontare di **€ 5.609**, che può essere portato ad incremento del corrispondente Fondo iniziale 2015.

Le parti hanno richiamato quanto concordato negli incontri precedenti circa l'intenzione comune di destinare al Fondo Retribuzione di Risultato dell'anno successivo (2015) quanto definitivamente non utilizzato dei Fondi Posizione, Condizione di Lavoro e Risultato dell'anno precedente, a supporto di progetti speciali impostati anche nel medio termine.

Le parti hanno richiamato inoltre quanto concordati nei precedenti incontri circa l'intenzione comune di destinare al Fondo della Produttività Collettiva ed Individuale dell'anno successivo (2015) quanto definitivamente non utilizzato nei Fondi Risultato, Condizioni di Lavoro e Posizione dell'anno precedente a supporto degli obiettivi e delle progettualità impostate 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 Risultato, Condizioni di Lavoro e Posizione sono destinate ad integrare la disponibilità del Fondo della Risultato anno 2015 e, per la parte eventualmente non spesa, a favore del Fondo del Risultato anno 2016. Quanto sopra è in applicazione della Circolare n. 16 del 2/05/2013 e della Circolare n. 15 del 30/04/2014 della Ragioneria dello Stato che consentono, con specifiche clausole degli accordi integrativi formalmente concordate dai rappresentanti dell'Azienda con i rappresentanti delle OO.SS., di destinare a programmi e progetti dell'anno successivo quanto definitivamente non utilizzato dei Fondi Posizione, Condizioni di Lavoro e Risultato dell'anno precedente.

Per l'Area della **Dirigenza Tecnica Professionale e Amministrativa**, il Fondo iniziale 2015 (€ 195.102,43) per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale, determinato in via provvisoria, è **incrementato di € 5.609** quali **residui non spesi** dei Fondi di Finanziamento dell'anno 2014. Pertanto il **Fondo spendibile per l'anno 2015** risulta essere di **€ 200.711,43**.

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

Finalità

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

- *Art. 4 Obiettivi per l'anno 2014*

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

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

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

Gli obiettivi strategici contenuti nelle Linee di Budget Aziendali sono riferiti ad azioni di coordinamento dei percorsi ospedale-territorio, alla configurazione di una nuova modalità di accesso alla erogazione dell'assistenza territoriale attraverso Case della Salute, Ospedali di Comunità; una politica del farmaco e un governo reale della spesa farmaceutica che presenta ancora significativi valori di spesa convenzionata e

territoriale; un rapporto ridefinito con i MMG, i Pediatri di libera scelta, specialisti convenzionati e guardie mediche, che sia in grado di realizzare un allineamento ai valori erogativi medi regionali; prioritario è il miglioramento dei tempi d'attesa attraverso il consolidamento e lo sviluppo di un patto di fornitura tra le due Aziende, coinvolgendo anche il Privato Accreditato; azioni incisive sulla garanzia dell'ampliamento dell'accesso, sull'efficientamento provinciale del sistema erogativo ed amministrativo a supporto del percorso tracciabile prenotazione, prime visite e controlli. Sviluppo di percorsi di presa in carico integrata socio sanitaria delle fragilità vecchie e nuove sia con risorse sanitarie, del FRNA e del FNA, allineamento al costo pro-capite medio regionale e prosecuzione nelle azioni di razionalizzazione del patrimonio edilizio-tecnologico oltre che dei processi di integrazione dei servizi amministrativi, supporto e logistici nelle Aziende. Sempre nello stesso documento sono trattati i principi in materia di rispetto dei criteri di integrità e trasparenza.

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

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

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

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

Punti prioritari del presente documento sono:

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

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

1. Obiettivi di salute e di promozione della qualità assistenziale

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

2 Obiettivi di sostenibilità e governo dei servizi

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

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

LIVELLO AZIENDALE – PROVINCIALE (AUSL/AOSP)

I principi che definiscono la vision aziendale sono riferiti a:

- **SICUREZZA**: messa in sicurezza dei pazienti e degli operatori costituisce il cardine attorno al quale la Direzione sviluppa le strategie per il prossimo triennio
- **COMPLETEZZA** dei percorsi diagnostico-terapeutici a garanzia della sicurezza, della centralità del paziente e della sua vera presa in carico nel servizio sanitario pubblico

SOSTENIBILITA' nelle sue diverse accezioni: politica, a salvaguardia del sistema sanitario pubblico, in questo periodo storico di "inusitata durezza"; professionale, ovvero giustificato ed accettabile, ed infine economica, a garanzia della realizzabilità e fattibilità dei progetti.

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

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

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

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

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

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

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

- comunicazione ed informazione obiettivi regionali, aziendali e dipartimentali;
- aderenza alla programmazione obiettivi regionali;
- aderenza alla programmazione aziendale;

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

- *Art. 5 Assegnazione degli obiettivi e valutazione*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Il sistema in particolare:

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

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

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

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

- in presenza di valutazione pari o superiore al 87% il risultato si intende integralmente conseguito;
- per valutazioni comprese tra il 70% e l'86% si riconosce una valutazione pari al 75%;

- per valutazioni comprese tra il 35% e l'69% si riconosce una valutazione pari al 50%;
- per valutazioni inferiori al 35% nulla viene riconosciuto.

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

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

Dall'anno 2013, è stato profondamente rinnovato il percorso di budget con una maggiore consistenza strategica dei percorsi progettuali a Budget e con l'identificazione nei Direttori di Dipartimento/Distretto del livello di responsabilità complessiva di governo degli obiettivi stessi anche con costante riferimento alle Unità Operative afferenti i Dipartimenti.

E' confermato l'ammontare della **quota individuale** da erogare in due fasce al personale dirigente a tempo indeterminato dell'**Area della Dirigenza Tecnica Professionale e Amministrativa**, secondo gli importi già definiti nel corrispondente Accordo 2010.

E' confermata l'erogazione di una **quota mensile** a favore di tale personale dirigente nella misura del 50% dell'intera quota individuale spettante.

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

- è commisurata alle effettive risorse finanziarie disponibili, tenuto conto delle **decurtazioni** delle risorse di cui al punto precedente;
- avviene a conclusione della verifica operata dall'OAS sul positivo raggiungimento, da parte del personale dirigente, degli obiettivi di risultato stabiliti per il 2015.

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

Partecipazione agli obiettivi:

- in caso di **assenza per malattia e infortunio sul lavoro**, dopo il 60° giorno di assenza nell'anno, è applicata la trattenuta stipendiale per il periodo di assenza corrispondente, fatto salvo che il dirigente assente in un intero semestre non ha diritto ad alcuna quota incentivante per tale periodo;
- in caso di **assenza per gravidanza e puerperio**, è corrisposta la quota individuale mensile corrispondente al periodo di astensione obbligatoria di complessivi 5 mesi e al primo mese di congedo parentale trattato con retribuzione intera;

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

- *Art. 7 Progetti Finalizzati*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- per rendere più vicino alla struttura organizzativa che propone la realizzazione del progetto finalizzato il valore associato all'apporto offerto da ciascun collaboratore e dare più consapevolezza ed efficacia all'impiego delle risorse messe a disposizione nell'ambito del Fondo della Produttività Individuale, la quota complessiva di 6.000 euro, viene rimodulata e assegnata alle singole articolazioni aziendali che hanno proposto tali progetti **secondo la metodologia per budget;**
- al termine del processo di valutazione dei progetti da parte dell'Organismo di Valutazione Aziendale, viene definito, a cura dell'Unità Operativa Gestione Trattamento Economico, il budget a disposizione **per ogni articolazione organizzativa aziendale** (Dipartimento o, in assenza, Unità Operativa/Modulo Organizzativo) alla quale sono stati validati i progetti a suo tempo presentati;
- la complessiva quota a disposizione di 6.000 euro è suddivisa per il numero totale del personale dipendente a tempo indeterminato di tutte le strutture destinatarie di progetti finalizzati in modo da determinare il “valore unitario di riferimento” espresso in euro/dipendente;
- tale valore, moltiplicato per le unità di personale in servizio presso ogni struttura organizzativa (calcolate alla data del 1 gennaio dell'anno di riferimento), determina il budget

a disposizione di ogni struttura per la valorizzazione economica complessiva dei progetti validati;

- il Responsabile della struttura ha cura di allineare il valore economico dei progetti da lui medesimo proposti in funzione del budget assegnato e di ridefinire conseguentemente la quota economica di produttività individuale ai propri collaboratori che partecipano alla realizzazione del progetto, dandone adeguata informazione agli stessi;
 - qualora il valore dei progetti proposti dalla struttura organizzativa resti comunque inutilizzato, si procede alla distribuzione di tali quote di budget residuali. A tal fine, la quota di budget inutilizzata, viene redistribuita con il medesimo criterio del "valore unitario di riferimento" tra tutte le restanti strutture organizzative, ad integrazione del budget precedentemente calcolato
- *Art. 8 Progetto specifico per Bilancio e documenti contabili: revisione procedure di comunicazione finanziaria*

L'Azienda USL ha canalizzato l'impegno profuso nel perseguimento dell'obiettivo della revisione delle procedure di comunicazione finanziaria con la partecipazione alla selezione per l'Oscar di Bilancio che rappresenta, tra l'altro, anche un momento di valutazione delle attività svolte e allo stesso tempo riconosce gli sforzi di quelle Aziende che, pur tra tante difficoltà dovute ai molti provvedimenti di contenimento della spesa, anche per il 2015 hanno saputo dare una rendicontazione e una informazione esterna puntuale, dettagliata e facilmente comprensibile.

Il Bilancio e il Bilancio di Missione sono i documenti che descrivono quali-quantitativamente gli effetti generati dalla gestione nel corso dell'esercizio.

Per una rappresentazione corretta è necessario che le informazioni che lo alimentano seguano regole e procedimenti corretti, in particolare secondo logiche e schemi coordinati, omogenei e funzionali.

Ciò è maggiormente necessario a seguito dell'applicazione del Decreto Legislativo 118/2011 contenente disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio.

Proprio il citato recente decreto ha promosso un nuovo sistema di diffusione delle informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, rilevanti per attivare un nuovo tipo di accesso civico e abilitare nuovi meccanismi di partecipazione e collaborazione tra P.A. e cittadini.

La realizzazione dei documenti finanziari deve consentire, con una lettura sinergica, elementi utili per la valutazione delle linee strategiche aziendali e della programmazione, permettere l'analisi dei progetti di investimento, evidenziare le problematiche ambientali e più in generale i rapporti con il territorio, seguendo la logica dei principali stakeholder.

Per una predisposizione chiara esaustiva e trasparente del Bilancio è necessario che:

- le regole organizzative che fissano il procedimento di alimentazione dei documenti contabili e dei prospetti riepilogativi siano chiare e condivise;
- i prospetti e le procedure di alimentazione e di riepilogo dei dati siano correttamente elaborati;
- le informazioni e gli schemi siano compilati tempestivamente ed in modo esaustivo.

Le funzioni svolte in tale ambito dai servizi amministrativi sono fondamentali e soprattutto sono tanto più complesse quanto più è elevato l'ammontare delle risorse economiche da essi gestite, la pluralità dei destinatari cui le stesse sono finalizzate e il grado di sistematicità dei documenti di spesa cui le stesse fanno riferimento.

In tale contesto, nell'ottica del raggiungimento degli obiettivi fissati dalla normativa e individuati a livello aziendale, è definito uno specifico progetto che coinvolge il personale a tempo indeterminato dell'area della Dirigenza T.P.A. dell'Azienda USL.

Quest'anno, nel settore della sanità pubblica, l'Azienda USL di Ferrara, IL 18 Novembre 2015, a Roma, alla presenza del Ministro per gli Affari Regionali e le Autonomie ha ricevuto un "Menzione di Merito" per il Bilancio 2014. L'edizione 2015 del Oscar di Bilancio ha voluto affrontare i temi di maggiore interesse sulla transizione della normativa sui Bilanci e la loro comunicazione al pubblico. Se, infatti, in questo lungo periodo di transizione il quadro normativo si è ormai definito nei principi generali e in quelli applicativi, con l'Oscar di Bilancio ci si vuole soffermare sugli elementi metodologici inseriti nella rendicontazione di Enti Locali e Aziende Sanitarie per portare un contributo al dibattito istituzionale in atto relativamente alle efficienza finanziaria, alla trasparenza e capacità di dialogo con i cittadini.

I nuovi meccanismi di contabilità analitica consentiranno di governare, così il graduale passaggio della finanza locale dalla logica di spesa storica a quello dei fabbisogni standard.

L'Azienda USL di Ferrara ha sempre considerato di rilevante importanza la presenza di elementi di rendicontazione non finanziaria che ricoprono un grande interesse per le comunità locali: ne è un esempio il valore che ha assunto negli anni di Bilancio di Missione e la sua sintesi, per la pianificazione degli interventi sul territorio da parte degli amministratori locali, e che rappresentano un'ulteriore significativa espressione per le strategie e politiche dei soggetti pubblici verso i territori.

Il riconoscimento valorizza il Bilancio di Esercizio e quello di missione per una attività iniziata nel 2014 e protratta per diversi mesi dell'anno 2015. La giuria ha riconosciuto che la documentazione proposta ha esposto in modo particolarmente esaustivo tutti i principali elementi costitutivi del Bilancio di Esercizio; la Nota Integrativa ha evidenziato in modo chiaro e dettagliato il contenuto delle rilevazioni contabili; la lettura sinergica della relazione sulla gestione e del Bilancio di Missione ha consentito di apprezzare la ripartizione degli interventi per livello essenziale di assistenza.

In una logica di valorizzazione delle professionalità e dell'impegno espresso dalla Dirigenza P.T.A. e nell'ambito del riconoscimento della produttività individuale, il progetto-obiettivo è finanziato con una parte delle quote dei residui provenienti dall'anno 2014, relativi all'utilizzo degli altri fondi contrattuali che le parti hanno concordato di trasferire al Fondo di Risultato 2015 e con i residui che si prevede di non spendere provenienti da tutti e tre i Fondi (Risultato, Particolari Condizioni di Lavoro e Posizione) dell'anno 2015 come risulta dal prospetto riepilogativo sotto riportato:

| DIRIGENTI P.T.A. | FONDO DELIBERA 291/2015 + RESTI 2014: €. 5.609 | PREVISIONE SPESA | DIFFERENZA SPEND/SPESA |
|-------------------------|---|-------------------------|-----------------------------------|
| POSIZIONE | 657.625 | 657.176 | 449 |
| DISAGIO | 21.405 | 13.060 | 8.345 |
| RISULTATO | 200.711 | 185.505 | 15.206 |
| TOTALE | 879.741 | 849.754 | 24.000 |

Poiché il raggiungimento dell'obiettivo del Progetto-Obiettivo richiede la partecipazione del personale dell'Area della Dirigenza T.P.A. con l'impegno proprio della qualificazione professionale espressa nell'ambito dei diversi incarichi profili professionali e con le competenze specifiche della struttura organizzativa aziendale di appartenenza, si stabilisce che sia ripartita una somma complessiva massima di **€ 24.000**.

Il Budget complessivo è ripartito, come sinteticamente espresso dal prospetto sotto riportato, fra le diverse strutture organizzative che, attraverso le figure dirigenziali dell'Area Professionale, Tecnica e Amministrativa, hanno promosso lo sviluppo e la realizzazione dell'obiettivo:

| RIPARTIZIONE BUDGET COMPLESSIVO | QUOTA STRUTTURA |
|--|-----------------|
| Strutture Organizzative | Euro |
| Affari Istituzionali | 400 |
| Distretti e Staff | 1.050 |
| U.O. Servizi Assicurativi | 1.200 |
| Dipartimento Salute Mentale – D.P. | 2.250 |
| Dipartimento Sanità Pubblica | 3.250 |
| Dipartimento Acquisti e Contratti | 3.200 |
| Dipartimento Tecnologia della Comunicazione | 2.000 |
| Dipartimento Amministrazione del Personale | 2.800 |
| Presidio Unico Ospedaliero | 1.200 |
| Coord.Servizio Sociale e Attività San. Integr. | 800 |
| Unità Organizzativa Sportello Unico | 1.200 |
| Dipartimento Attività Tecniche | 2.400 |
| U.O. Economico Finanziaria | 2.000 |
| Dipartimento Prevenzione e Protezione | 250 |

Le quote individuali sono attribuite una tantum e premiano il particolare impegno lavorativo esclusivamente secondo una graduazione economica articolata su quattro livelli di coinvolgimento, di seguito indicati, tenuto conto dell'apporto individuale alla realizzazione dell'obiettivo in relazione alle proprie competenze e funzioni nell'ambito delle strutture di appartenenza.

| FATTORI DI PARTECIPAZIONE | QUOTE UNA TANTUM | CRITERI DI ATTRIBUZIONE |
|---------------------------|------------------|--|
| Fattore 1 | 1.200 | Per la partecipazione a processi di coordinamento e conduzione di gruppi finalizzati al raggiungimento dell'obiettivo |
| Fattore 2 | 800 | Per la collaborazione nella elaborazione dei documenti a supporto e completamento del progetto individuato tenuto conto della responsabilità professionale |
| Fattore 3 | 400 | Per il contributo effettivo e attivo nei processi a supporto del progetto individuato |
| Fattore 4 | 250 | Per una fattiva collaborazione allo svolgimento delle attività della struttura nella realizzazione del progetto |

Hanno diritto all'attribuzione di una quota tutti i Dirigenti dell'Area T.A.P. effettivamente in servizio nell'anno 2015.

Tale progetto sarà sottoposto alla valutazione dell'Organismo Aziendale di Supporto al Nucleo di Valutazione per la verifica della rispondenza dell'attività svolta dai Dirigenti interessati rispetto ai criteri di e ai principi che hanno giustificato l'attivazione e il riconoscimento del progetto in argomento.

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 entro il primo trimestre dell'anno 2016, previa valutazione da parte dell'OAS e verifica della disponibilità del finanziamento.

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

Il Fondo di cui all'art. 9 del CCNL del 6/5/2010 – Il biennio 2008/2009 – per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro è determinato per l'anno 2015 in € . 21.404,69

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

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

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

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

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

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

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

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

- dell'indennità di profilassi antitubercolare;
- dell'indennità di polizia giudiziaria.

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

Come riportato nel precedente punto A) dedicato all'illustrazione del Contratto Collettivo Integrativo ed in particolare all'art. 5 dello stesso CCIA, il Fondo iniziale 2015 per la Retribuzione di Risultato, così determinato in via provvisoria, ammonta a **€ 195.102,43**.

Sulla base dei conteggi agli atti del competente Dipartimento Interaziendale Amministrazione del Personale, risultano residui non spesi dei Fondi di Finanziamento dell'Anno 2014, per un ammontare di **€ 5.609**, che può essere portato ad incremento del corrispondente Fondo iniziale 2015.

Per l'Area della **Dirigenza Tecnica Professionale e Amministrativa**, il Fondo iniziale 2015 (€ 195.102,43) per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale, determinato in via provvisoria, è **incrementato di € 5.609** quali residui non spesi dei Fondi di Finanziamento dell'anno 2014. Pertanto il **Fondo spendibile per l'anno 2015** risulta essere di **€ 200.711,43**.

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

Come sopra descritto, l'ammontare della **quota individuale** da erogare in due fasce al personale dirigente a tempo indeterminato dell'**Area della Dirigenza Tecnica Professionale e Amministrativa**, secondo gli importi già definiti nel corrispondente Accordo 2015 è precisamente:

1^ fascia € 335,17 (quota mensile lorda)

2^ fascia € 226,00 (quota mensile lorda).

E' confermata l'erogazione di una **quota mensile** a favore di tale personale dirigente dell'intera quota individuale spettante

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

- è commisurato alle effettive risorse finanziarie disponibili, di cui all'articolo 9 comma 2 del D.L.78/2010 convertito in legge n. 122/2010;
- avviene a conclusione della verifica operata dall'OAS sul positivo raggiungimento, da parte del personale dirigente, degli obiettivi di risultato stabiliti per il 2015.

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

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

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

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

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

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

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

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

- sviluppo dei processi di informatizzazione e di de materializzazione documentale in ogni ambito di attività;

- sviluppo di progetti regionali di particolare complessità e impegno (quali, a titolo esemplificativo, la certificazione dei processi, l'autoassicurazione, CUP Unico);

- flessibilità dell'articolazione delle presenze o particolare professionalità in rapporto alle esigenze della Direzione Generale o per la garanzia dell'apertura prolungata delle strutture aziendali o per Commissioni Istituzionali anche a valenza interaziendale;

- sistema della rete emergenza-urgenza provinciale;

- interventi orientati ai nuovi bisogni e alle nuove indicazioni nazionali e regionali in campo preventivo e di sanità pubblica;

- straordinarietà delle situazioni organizzative che richiedono una attività di recupero arretrati;

- sviluppo di nuove metodologie di intervento in area assistenziale, riabilitativa e di integrazione;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Progetto specifico per Bilancio e documenti contabili: revisione procedure di comunicazione finanziaria

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 specifico per il Bilancio e documenti contabili: revisione procedure di comunicazione finanziaria.

CONDIZIONI DI LAVORO

Il Fondo di cui all'art. 9 del CCNL del 6/5/2010 – Il biennio 2008/2009 – per **il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro** è determinato per l'anno 2015 in €. 21.404,69.

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

Come sopra esposto, il riferimento prioritario, a livello interno, in materia di trattamento economico accessorio legato alle condizioni di lavoro è contenuto nel Contratto Integrativo Aziendale relativo all'Orario di Servizio e di Lavoro sottoscritto il 24.3.2010 che ha trattato la materia del Lavoro Straordinario e dell'Istituto della Pronta Disponibilità.

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 e per il progetto relativo alla Spending Review;
- 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 al N.I.V. (Nucleo 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. 62 – Produttività dei Dirigenti Professionali Tecnici e Amministrativi - Retribuzione di Risultato – del CCNL 5.12.1996 (ribaditi e confermati dall'art. 27 del CCNL 17.10.2008), essendo finalizzato a promuovere il miglioramento organizzativo e l'erogazione dei servizi, in base a criteri di efficacia, efficienza ed economicità, attraverso la realizzazione di obiettivi generali dell'Azienda . Il sistema della retribuzione di risultato per obiettivi definisce la flessibilità del sistema e la coerenza con le linee programmatiche aziendali, costituendo la parte variabile del sistema retributivo e – proprio per questo motivo – quello che più di altri agisce sugli aspetti motivazionali dei dipendenti dell'azienda.

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

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

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

G) Altre informazioni

Nulla da esporre

RELAZIONE TECNICO – FINANZIARIA
AREA DELLA DIRIGENZA TECNICO, AMMINISTRATIVA E
PROFESSIONALE

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

L’Azienda ha formalizzato con delibera n. 291 del 09.12.2015 la costituzione del FONDO 2015 per la contrattazione decentrata integrativa della “RETRIBUZIONE DI RISULTATO” articolato secondo l’indice che segue:

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

| | | |
|---|----|------------|
| A) <u>Risorse storiche consolidate</u> | | |
| - consolidato al 31.12.2007 | €. | 210.772,01 |
| | | |
| B) <u>Incrementi esplicitamente quantificati</u> | | |
| <u>in sede di di CC.NN.LL.</u> | | |
| - art. 27, co 2 CCNL 17.10.08 per 43 Dirigenti in servizio 31.12.2005 | €. | 7.607,99 |
| | | |
| - art. 10, co 2 CCNL 6/5/2010 per 38 dirigenti in servizio al 31.12.2007 | €. | 4.594,20 |
| | | |
| C) <u>Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità</u> | €. | ----- |

III. 1.2 SEZIONE II: RISORSE VARIABILI

| | | |
|---|----|-------|
| Economie di spesa rispetto i FONDI 2014 | €. | 5.609 |
|---|----|-------|

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 2010-2014:-12,50% calo del personale e corrispondente decurtazione del Fondo 2010) | €. | 27.871,77 |
|---|----|-----------|

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) | €. | 222.974,20 |
| B) TOTALE DECURTAZIONI (SEZ. III 1.3) | €. | 27.871,77 |
| TOTALE | €. | 195.102,43 |
| C) TOTALE RISORSE VARIABILI (SEZ. III 1.2) | €. | 5.609 |
| TOTALE | €. | 200.711,43 |

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

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

Nulla da esporre

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

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

Tutte le risorse sono destinate alla contrattazione decentrata

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

Sono destinate alla Retribuzione di Risultato per tutti i Dirigenti € 162.576,43 e per la valorizzazione di Progetti Speciali da destinarsi a singoli Dirigenti € 20.000 per un totale di € 182.576,43

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

La disponibilità finanziaria è prevista in € 18.135 che le parti hanno concordato (ex ante), sin d'ora, di destinare ad integrare la disponibilità del Fondo di Risultato anno 2015.

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

| | |
|--|---------------------|
| 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 | € 182.576,43 |
| c) Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare, come esposte nella sezione III.2.3 | € 18.135 |
| 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). | € 200.711,43 |

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

Nulla da esporre

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

Si attesta il rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo come sopra evidenziato con le risorse del Fondo Fisse aventi carattere di certezza e di stabilità di cui alla sezione III.1.1 nonché, qualora si rendesse necessario, con le risorse di cui alla sezione III.2.3. del Fondo Retribuzione di Risultato – anno 2015 - e le risorse di cui alla sezione III.2.3 del Fondo del Trattamento Accessorio Legato alle Condizioni di Lavoro anno 2015;

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

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

| Area Dirigenza Tecnica, Professionale e Amministrativa | 2010 | 2015 |
|--|------------|------------|
| FONDO ART. 10 CCNL 6/05/2010 RISULTATO | 222.974,20 | 195.102,43 |
| FONDO ART. 9 CCNL 6/05/2010 DISAGIO | 24.462,50 | 21.404,69 |

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

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

| RISORSE | ANNO 2014 | ANNO 2015 | NOTE DIFFERENZE |
|---|------------------|------------------|------------------------|
| III.1.1 SEZIONE 1: Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità | 222.974,20 | 222.974,20 | |
| III. 1.3 SEZIONE 3: DECURTAZIONI | 26.195,99 | 27.871,77 | |
| III. 1.2 SEZIONE 2: RISORSE VARIABILI | | 5.609 | (1) |
| III. 1.4 TOTALE DEL FONDO per la contrattazione | 196.778,21 | 200.711,43 | |

Note (1) - ANNO 2015 – le economie di gestione del FONDO anno 2014 sono state portate, in sede di contrattazione, ad incremento della spendibilità del FONDO Retribuzione di Risultato 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 B) MODULO 2 “DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE”

| RISORSE | ANNO 2014 | ANNO 2015 | NOTE DIFFERENZE |
|---|------------------|------------------|------------------------|
| 2.1 Destinazioni non disponibili alla contrattazione già regolate in contratti precedenti | | | |
| 2.2. Destinazioni regolate al Contratto Integrativo | 196.778,21 | 195.102,43 | |
| 2.3. Destinazioni ancora da regolare | 0 | 0 | |
| 2.4. SINTESI della definizione delle poste di destinazione del FONDO per la contrattazione della Produttività Collettiva ed Individuale | 196.778,21 | 195.102,43 | |

Anno 2015: – non si prevedono economie di gestione del FONDO anno 2015 ma in sede di trattativa è stato concordato l’utilizzo di eventuali somme non spese sulla disponibilità del Fondo anno 2015, ad incremento della spendibilità del FONDO Retribuzione di Risultato 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.4 - Modulo IV – Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo RETRIBUZIONE DI RISULTATO con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

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

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

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

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

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

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

RELAZIONE TECNICO – FINANZIARIA
AREA DELLA DIRIGENZA TECNICO, AMMINISTRATIVA E
PROFESSIONALE

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

L'Azienda ha formalizzato con delibera n. 291 del 09.12.2015 la costituzione del FONDO 2015 per la contrattazione decentrata integrativa del “TRATTAMENTO ACCESSORIO LEGATO ALLE CONDIZIONI DI LAVORO” articolato secondo l'indice che segue:

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

| | | |
|--|----|-----------|
| A) <u>Risorse storiche consolidate</u> | | |
| - consolidato al 31.12.2007 | €. | 19.392,37 |
| | | |
| B) <u>Incrementi esplicitamente quantificati</u> | | |
| <u>in sede di di CC.NN.LL.</u> | | |
| - art. 26, co 2 CCNL 17.10.08 per 43 unità di Dirigenti in servizio al 31.12.2005 | €. | 5.070,13 |
| | | |
| C) <u>Altri incrementi con carattere di certezza</u> | | |
| <u>e stabilità</u> | €. | ----- |

III. 1.2 SEZIONE II: RISORSE VARIABILI

€. -----

III. 1.3 SEZIONE III: DECURTAZIONI DEL FONDO

| | | |
|---|----|----------|
| A) art. 9, co 2 bis, D.L. 78/2010 convertito con Legge 122/2010 rateo di retribuzione posizione cessati (rapporto cessati 2010-2014:-12,50% calo del personale e corrispondente decurtazione del Fondo 2010) | €. | 3.057,81 |
|---|----|----------|

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) | €. | 24.462,50 |
|---|----|-----------|

| | | |
|--|----|-----------|
| B) TOTALE DECURTAZIONI (SEZ. III 1.3) | €. | 3.057,81 |
| TOTALE | €. | 21.404,69 |
| C) TOTALE RISORSE VARIABILI (SEZ. III 1.2) | €. | ----- |
| TOTALE | €. | 21.404,69 |

Totale "FONDO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO LEGATO ALLE CONDIZIONI DI LAVORO" sottoposto a CERTIFICAZIONE per la contrattazione decentrata integrativa ANNO 2015

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

Nulla da esporre

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

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

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

Il costo teoricamente stimato del personale in servizio nel 2015 relativo alle voci già regolate da precedenti contratti integrativi relativi a voci del Trattamento Accessorio legato alle Condizioni di Lavoro è di seguito riportato:

Lavoro straordinario € 44,73

Indennità di Pronta Disponibilità e turni € 7.523,18

Indennità di Polizia Giudiziaria € 5.034,88

Per un totale di € 12.602,79

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 2015 in €. 8.801,90 che le parti hanno concordato (ex ante), sin d'ora, di destinare ad integrare la disponibilità del Fondo di Risultato anno 2015 e, per la parte eventualmente non spesa a favore del Fondo di Risultato anno 2016.

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 | € 12.602,79 |
| 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 | € 8.801,90 |
| 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 | € 21.404,69 |

| | |
|---|--|
| 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.

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

| Area Dirigenza Tecnica, Professionale e Amministrativa | 2010 | 2015 |
|--|------------|------------|
| FONDO ART. 10 CCNL 6/05/2010 RISULTATO | 222.974,20 | 195.102,43 |
| FONDO ART. 9 CCNL 6/05/2010 DISAGIO | 24.462,50 | 21.404,69 |

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

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

| RISORSE | ANNO 2014 | ANNO 2015 | NOTE DIFFERENZE |
|---|------------------|------------------|------------------------|
| III.1.1 SEZIONE 1: Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità | 24.462,50 | 24.462,50 | |
| III. 1.3 SEZIONE 3: DECURTAZIONI | | 3.057,81 | |
| III. 1.2 SEZIONE 2: RISORSE VARIABILI | | | |
| III. 1.4 TOTALE DEL FONDO per la contrattazione | 24.462,50 | 21.404,69 | |

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

| RISORSE | ANNO 2014 | ANNO 2015 | NOTE DIFFERENZE |
|---|------------------|------------------|------------------------|
| 2.1 Destinazioni non disponibili alla contrattazione già regolate in contratti precedenti | | | |
| 2.2. Destinazioni regolate al Contratto Integrativo | 21.284,50 | 12.602,79 | |
| 2.3. Destinazioni ancora da regolare | 3.178 | 8.801,90 | (1) |
| 2.4. SINTESI della definizione delle poste di destinazione del FONDO per la contrattazione della Produttività Collettiva ed Individuale | 24.462,50 | 21.404,69 | |

Note (1)

- ANNO 2015 presunte economie sul FONDO per l’anno 2015. In sede di contrattazione ne è stata concordata la destinazione, prevedibilmente ad incremento del FONDO Retribuzione di Risultato anno 2015 e in subordine ad incremento del medesimo Fondo del 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.

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

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

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

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

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

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

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