

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

| | | |
|--|--|---|
| Data di sottoscrizione | | Ipotesi di preintes siglato il 21/12/2017 |
| Periodo temporale di vigenza | | DAL 01/01/2017 AL 31/12/2017 |
| Composizione della delegazione trattante | | Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Amministrativo; Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FASSID Area AUPI e SINAFO; FEDIR SANITA'; SDS aderenti ANAAO ASSOMED; FP CGIL; CISL FP, UIL FPL; Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): FP CGIL; CISLFP |
| 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 Vedi osservazioni in calce. L'Azienda ha predisposto e assegnato il Piano degli obiettivi per l'anno 2016 il cui raggiungimento, previa verifica de Organismo Aziendale di Supporto, permette l'erogazione di una quota di incentivazione mentre altre quote sono correlate a Progetti Speciali e Finalizzati relativi alla produttività individuale. È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10 del D. Lgs. 33/2013. <i>Vedi osservazioni in calce. L'Azienda ha predisposto ed assegnato il Piano degli obiettivi per l'anno 2017 il cui raggiungimento, previa verifica dell' Organismo Aziendale di Supporto, permette l'erogazione delle quote di incentivazione mentre le altre quote sono correlate alla qualità della prestazione individuale.</i> |

| | | |
|--|--|---|
| | | <p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?</p> <p><i>L'intero articolo è stato abrogato per effetto dell'introduzione dell'art. 53 comma 1 lett. i) del D.Lgs n. 33/2013. Il programma triennale della trasparenza è stato pertanto formulato secondo i criteri stabiliti dalla nuova normativa.</i></p> <p><i>Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione 2013-2016 con allegato Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2014-2016 è stato approvato con delibera n. 16 del 29/01/2014</i></p> <p><i>Il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2014-2016 è stato pubblicato nel sito aziendale dedicato all'Amministrazione Trasparente all'indirizzo</i> http://intranet.ausl.fe.it/azienda/organizzazione/amministrazione-trasparente/copy_of_PTTI_nuovaversione.pdf</p> <p><i>Successivamente sono stati inoltre adottati altri 2 PTPC/PTTI nel gennaio 2015 e gennaio 2016. Dal gennaio 2017 il PTTI non avrà più una sua originalità ma sarà ricondotto per la parte trasparenza nel PTPC per effetto delle modifiche al 33/13 effettuate con il 97/16 che prevede anche la fusione delle materie della prevenzione della corruzione e della trasparenza in un unico responsabile.</i></p> <hr/> <p>È stato adottato il Piano delle Performance previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?</p> <p><i>E' possibile consultare e scaricare il "Piano della Performance 2016-2018" nel sito aziendale istituzionale nella sezione Amministrazione Trasparente\Performance all'indirizzo:</i></p> <p><i>http://www.ausl.fe.it/azienda/organizzazione/amministrazione-trasparente/piano-della-performance-1/piano-della-performance</i></p> <p><i>Il documento è stato costruito in linea con le indicazioni di livello nazionale, regionale ed aziendale e seguendo la struttura indicata nella Delibera n. 1/2014 del 19/12/2014 dell'OIV regionale e successiva Delibera n. 3/2016 contenente l'aggiornamento delle linee guida sul Sistema di misurazione e valutazione della performance.</i></p> <p><i>E' inoltre disponibile e scaricabile dal sito aziendale, sempre nella sezione Amministrazione Trasparente\Performance, anche la Relazione sulla Performance.</i></p> <p><i>L'azienda ha predisposto ed assegnato il Piano degli obiettivi per l'anno 2017 il cui raggiungimento, previa verifica Organismo Aziendale di Supporto permette l'erogazione delle quote di retribuzione di risultato.</i></p> |
| <p>Eventuali osservazioni:</p> <p>Eventuali osservazioni:</p> <p><i>Premesso che l'art. 74 del decreto 150/2009 afferma chiaramente che gli articoli 10 (piano della performance), 11, comma 2 (Programma triennale per la trasparenza e l'integrità) e commi 6 e 8 (obbligo di pubblicazione) del medesimo decreto non sono espressione della potestà legislativa esclusiva dello Stato né devono essere oggetto di adeguamento da parte delle Regioni e che, di conseguenza, le norme richiamate e i relativi istituti non hanno come destinatari le aziende sanitarie, si segnala che questa Azienda sanitaria nelle materie in questione segue le indicazioni della Regione Emilia-Romagna. In tal senso, la Giunta Regionale ha presentato un progetto di Legge Regionale per l'adeguamento della normativa regionale ai principi del D.Lgs. 150/2009 (Delibera di Giunta n. 1790/2010), in corso di esame. Si fa riferimento alla delibera n. 113 CIVIT del 2010 che prevede che, in caso di mancato adeguamento entro il 31.12.2010 degli ordinamenti degli enti territoriali ai principi contenuti nelle</i></p> | | |

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

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

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

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

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

1. Le norme contenute nel presente accordo si applicano a tutto il personale dipendente dell'Azienda USL di Ferrara, nella posizione di Dirigente dell'Area della Dirigenza Professionale Tecnica e Amministrativa, e ha validità per il periodo dal 1/01/2017 al 31/12/2017.

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:

- Decreto Legislativo n. 75 del 25/05/2017 art. 23 comma 2, che di seguito si riporta: "*Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato*";

3) Riferimenti contrattazione integrativa aziendale:

Accordo Decentrato per l'Area della Dirigenza Tecnica, Amministrativa e Professionale, siglato il 23/12/2016, per la definizione della Retribuzione di Risultato - ANNO 2016;

4) Provvedimenti deliberativi aziendali:

Provvedimento deliberativo n. 79 del 05/05/2017 ad oggetto: "Determinazione dei Fondi di finanziamento dei trattamenti economici accessori per l'anno 2016 per tutte le Aree Contrattuali";

ART. 3
Fondo di finanziamento

Le parti prendono atto che:

- in applicazione della normativa contrattuale nazionale e regionale in materia, i Fondi contrattuali del trattamento economico accessorio dell'anno 2017 non possono superare il limite del corrispondente importo determinato per l'anno 2016;

- che l'Azienda ha determinato con propria atto deliberativo n. 79 del 05/05/2017 i Fondi del trattamento economico accessorio di tutte le Aree Contrattuali dell'anno 2016 che rappresentano, nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 23, comma 2 del D.Lgs. 75/2017, il limite massimo del finanziamento della retribuzione relativa alla Retribuzione di Risultato anno 2017, come di seguito indicato:

DIRIGENZA RUOLO PROFESSIONALE AMMINISTRATIVO E TECNICO
FONDO ART. 10 CCNL 6 maggio 2010 - II° BIENNIO (2008/2009)
per il finanziamento della retribuzione di risultato
e per la qualità della prestazione individuale

| | | |
|------------|---------------------------|---------------------|
| | Consolidato al 31/12/2009 | € 222.974,20 |
| INCREMENTI | | |

DECURTAZIONI:

| | |
|---|----------------------|
| Art. 9, comma 2 bis D.L. 78/10 convertito con Legge 122/10 (applicazione circolare 20/2015 MEF per percentuale di riduzione del personale tra 2010 e 2014 pari a -12,50%) | €. -27.871,77 |
| Art. 1, comma 236 L. 208/2015 (applicazione circolare 20/2015 MEF: variazione non negativa personale 2015-2016: conferma fondi delibere anni precedenti) | €. 0,00 |
| Totale anno 2016 | €. 195.102,43 |
| Totale anno 2017 | €. 195.102,43 |

Il Fondo per la Retribuzione di Risultato è determinato in via provvisoria per l'anno 2017, in **€. 195.102,43**

ART. 4
Fondo di finanziamento spendibile nel 2016

Tenuto conto che, a consuntivo dell'anno 2016, non si sono determinati **residui** relativi alla gestione delle risorse dell'anno 2016, **pertanto il Fondo spendibile per l'Anno 2017 ammonta ad €. 195.102,43.**

Le parti richiamano quanto concordato negli incontri precedenti circa l'intenzione comune di destinare al Fondo Retribuzione di Risultato dell'anno successivo (2018) quanto definitivamente non utilizzato dei Fondi Posizione, Condizione di Lavoro e Risultato dell'anno corrente, a supporto di progetti speciali impostati anche nel medio termine.

Le parti concordano inoltre (ex ante), sin d'ora che le quote che risulteranno a consuntivo non spese nel corso del corrente anno sui Fondi Risultato, Condizioni di Lavoro e Posizione sono destinate ad integrare la disponibilità del Fondo della Risultato anno 2017 e, per la parte eventualmente non spesa, a favore del Fondo del Risultato anno 2018.

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.

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

ART. 5

Obiettivi per l'anno 2017

LIVELLO NAZIONALE, REGIONALE E AZIENDALE DI DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI PER L'ANNO 2017

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

Il Budget

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

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

gestionale che prevede:

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

Percorso Negoziazione di Budget

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

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

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

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

Agli incontri di negoziazione di Budget 2017 sono presenti:

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

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

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

Il Timing della negoziazione del Budget 2017 è stato il seguente:

1. Pubblicazione Linee guida
2. Pubblicazione Schede di Budget Marzo/Aprile 2017
3. Ritorno alla Direzione Generale della proposta Marzo/Aprile 2017
4. Negoziazione tra Direzione AUSL, Dipartimenti Territoriali, UU.OO. dell'AUSL afferenti ai Dipartimenti ospedalieri attuali e Servizi tecnico-amministrativi comuni
5. Pubblicazione della negoziazione
6. Verifica da parte delle macrostrutture ed eventuali segnalazioni e Chiusura percorso Marzo/Aprile 2017, Aprile/Maggio 2017, Maggio/Giugno 2017.

Gli obiettivi e le risorse una volta negoziati sono considerati operativi per le diverse strutture e non suscettibili di modifiche in itinere, in caso di eccezionale e motivato scostamento dagli obiettivi e le risorse negoziate è necessario il confronto con Direzione Generale tramite il processo di Revisione di Budget. Gli obiettivi già raggiunti nell'anno di budget precedente, ovviamente non sono più riproposti nell'anno di budget in corso, in quanto facenti già parte delle linee di attività.

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

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

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

Revisione di Budget

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

Percorso di Comunicazione degli Obiettivi

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

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

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.

Le finalità del sistema premiante sono perseguite con le risorse economiche destinate alla Produttività Collettiva valorizzata con quote di retribuzione di risultato erogate per stati di avanzamento e quote di retribuzione di risultato a saldo (individuate nel successivo art. del presente documento), risorse la cui entità generale è preliminarmente collegata alla percentuale di raggiungimento delle finalità definite nel Piano Annuale degli Obiettivi ed aperta a tutti i dirigenti.

Il Piano Annuale degli Obiettivi è definito in stretta aderenza alle linee di programmazione sanitaria e trova la sua naturale collocazione nelle Linee di Budget per l'anno 2017 che sono state redatte tenendo presente della "Linea Guida Regionale al Regolamento di Budget" 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 citato documento è stato sottoposto anche all'attenzione del Responsabile della Trasparenza e dell'integrità e della Prevenzione della corruzione per la verifica del rispetto dei criteri di integrità e trasparenza, anche per l'anno 2017 continua l'attività di forte coordinamento tra i dirigenti dell'Azienda e il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ed Integrità dell'Azienda USL di Ferrara (RPC/RTI).

Per ogni obiettivo è indicato il collegamento con le Dimensioni e Aree della Performance presenti nel piano della Performance 2016/2018 e pubblicato nel sito aziendale al seguente link:

<http://intranet.ausl.fe.it/azienda/organizzazione/amministrazione-trasparente/performance/piano-della-performance-1/piano-della-performance>

Fermo restando il rinvio ad una lettura dei livelli nazionale e regionale di definizione degli obiettivi di carattere più generale ancorché cogente, Il quadro delle azioni aziendali, collegate ai rispettivi obiettivi di mandato assegnati all'Azienda UsI di Ferrara con DGR N. 168/2015, sono riconducibili a tre grandi temi prioritari:

1. Il governo delle liste di attesa e dell'accesso

2. Il riordino ospedaliero e territoriale.

3. L'Integrazione e sviluppo dei sistemi/aspetti organizzativi innovativi.

Ogni Macrotema interessa varie articolazioni/aree aziendali: sanità pubblica, territorio (socio-sanitario, salute mentale, specialistica, ecc..), ospedale, area amministrativa e di staff, area tecnica.

Al fine di allineare e collegare il percorso di Budget con le indicazioni dell'OIV Regionale e con il Sistema di Valutazione della Performance, le azioni di programmazione previste sono state organizzate in modo da rendere coerente il processo di programmazione, articolato sulle tre Macroaree, con il Sistema di Valutazione stesso. Questo garantisce anche una più facile lettura delle linee di programmazione.

Sulla base di tali obiettivi principali, vengono declinate le azioni e gli obiettivi delle macrogestioni aziendali, sempre mantenendo alta l'attenzione al modello di "sistema" integrato della governance ferrarese, con una particolare attenzione a quello locale.

Anche nel percorso di Budget dell'anno 2017, al fine di facilitare e rendere più lineare il percorso, gli obiettivi sono stati declinati con indicazione di tre macrotemi. Oltre i due macrotemi più prettamente rivolti al personale dell'area assistenziale ma che possono coinvolgere la Dirigenza TPA con azioni di supporto, (Governo delle liste di attesa, Riordino Ospedaliero e territoriale) il terzo macrotema, rivolto all'Integrazione e sviluppo dei sistemi/aspetti organizzativi innovativi attiene più specificatamente l'area in argomento. Le azioni collegate a questo tema fanno riferimento al rispetto dell'equilibrio economico-finanziario e ad azioni di razionalizzazione e contenimento della spesa, sviluppo dei processi di integrazione dei servizi di amministrazione, supporto e logistici nelle Aziende, razionalizzazione nella gestione del patrimonio edilizio tecnologico e governo degli investimenti, sviluppo dell'infrastruttura ICT a supporto della semplificazione ed al miglioramento dell'accessibilità ai servizi, governo delle risorse umane e valorizzazione del capitale umano.

I Servizi della DG Sanità, Amministrazione del SSR e Sistema Informativo Sanità e politiche Sociali, con il contributo di alcune Aziende Sanitarie della Regione, hanno individuato un insieme di circa 80 indicatori di risultato per le diverse Dimensioni\Aree della Performance, comuni per tutte le Aziende, al fine di garantire confrontabilità, trasparenza e coerenza al sistema. Tali indicatori sono stati resi disponibili nell'ambito di una piattaforma denominata SIVER (Sistema di Valutazione del Servizio Sanitario Regionale) e ogni Azienda può integrare l'elenco di indicatori previsti, con alcuni specifici e rappresentativi della realtà aziendale.

Di seguito, per ogni Dimensione e Area della performance, vengono rappresentate le azioni previste dalla programmazione triennale collegate agli obiettivi di mandato delle Direzioni Generali AUSL. Gli indicatori che vengono declinati per ogni Dimensione e Area in collegamento alle azioni si intendono riferiti alla Programmazione 2016 e in particolare fanno riferimento alla DGR N. 1003/2016 "Linee di programmazione e di finanziamento delle aziende e degli enti del servizio sanitario regionale per l'anno 2016".

Per gli anni 2017 e 2018 verranno adeguati sulla base delle Linee di indirizzo regionali che saranno Deliberate.

Il trend atteso per il 2016-2018 sulla base dei valori 2014 e 2015 e del riferimento regionale per ciascun indicatore di risultato estratto dalla piattaforma SIVER (Sistema di Valutazione del Servizio Sanitario Regionale), è riportato nel capitolo sugli Indicatori di risultato.

Il seguente quadro sinottico consente la lettura integrata e semplificata del collegamento tra i Macrotemi previsti nella programmazione 2017, gli impegni strategici dell'Azienda e le Dimensioni e Aree della Performance previste dalla Delibera N. 1/2014 dell'OIV regionale, riconducibili al Ciclo della Performance.

La lettura degli impegni strategici può essere effettuata secondo i suddetti macrotemi:

| MACROTEMI | IMPEGNI STRATEGICI |
|--|--|
| RISPETTO DEI TEMPI D'ATTESA | <ul style="list-style-type: none"> • Facilitazione all'accesso alle prestazioni di specialistica ambulatoriale e di ricovero |
| RIORDINO OSPEDALIERO E TERRITORIALE | <ul style="list-style-type: none"> • Riordino dell'assistenza ospedaliera • Governo della domanda ed appropriatezza degli interventi in ambito ospedaliero, specialistico e farmaceutico • Qualità, sicurezza e gestione del rischio clinico • Consolidamento delle cure primarie, sviluppo case della salute, integrazione ospedale-territorio • Integrazione sociosanitaria • Consolidamento della presa in carico e dei percorsi di continuità assistenziale • Attività di prevenzione e promozione della salute |
| INTEGRAZIONE CON L'UNIVERSITÀ E LE DUE AZIENDE SANITARIE | <ul style="list-style-type: none"> • Attività di prevenzione e promozione della salute |
| SVILUPPO DEI SISTEMI/ASPETTI ORGANIZZATIVI INNOVATIVI | <ul style="list-style-type: none"> • Rispetto dell'equilibrio economico-finanziario ed azioni di razionalizzazione e contenimento della spesa • Sviluppo dei processi di integrazione dei servizi di amministrazione, supporto e logistici nelle Aziende • Razionalizzazione nella gestione del patrimonio edilizio-tecnologico e governo degli investimenti • Sviluppo dell'infrastruttura ICT a supporto della semplificazione ed al miglioramento dell'accessibilità ai servizi • Adempimenti nei flussi informativi • Governo delle risorse umane • Valorizzazione del capitale umano • Governo della domanda ed appropriatezza degli interventi in ambito ospedaliero, specialistico e farmaceutico |

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 vengono riassegnati anche al personale dell'Area del Comparto dei singoli settori di attività attraverso la diffusione degli stessi da parte delle Direzioni Infermieristiche – Tecniche, nonché da parte delle Direzioni Dipartimento e Unità Operativa.

Per una individuazione analitica degli obiettivi assegnati alle Macrostrutture Aziendali si rinvia all'apposito spazio dedicato al link aziendale raggiungibile al seguente indirizzo:

<http://intranet.ausl.fe.it/azienda/staff-direzionali/servizi-di-staff/programmazione-controllo-di-gestione-comunicazione/budget/budget-2017-contrattazione>.

ART. 6

Assegnazione degli obiettivi e valutazione

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

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

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

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

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

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

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

1) orientare i comportamenti dei Dirigenti verso il perseguimento degli obiettivi aziendali in stretta connessione ai risultati previsti in sede di Budget 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) ma e si affiancano, in un'unica scheda, agli obiettivi assegnati al dirigente. La procedura prevede la redazione di una specifica scheda adottata all'interno di articolazioni organizzative aziendali, nella quale sono riportati gli obiettivi e la relativa pesatura affidati al dirigente dal proprio responsabile. 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. Non produce effetti diretti sulla retribuzione di risultato la valutazione degli aspetti di tipo gestionale contenuti nella medesima scheda, come indicato dalla delibera 5 del 2017 dell'OIV della R.E.R.

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

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

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

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

ART. 7

Quote individuali di retribuzione di risultato e dinamiche di attribuzione

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 2016:

- 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 2016.

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

Partecipazione agli obiettivi:

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

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

ART. 8

Progetti Finalizzati

L'Azienda Usl di Ferrara riconosce nell'istituto dell'incentivazione della produttività un importante strumento di valorizzazione della risorsa umana e ne identifica una rilevanza strategica

nell'ambito di una visione che colloca il miglioramento dell'efficienza e il rilancio della competitività tra i fattori di crescita dell'intero complesso organizzativo.

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

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

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

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

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

ARTICOLAZIONE DEL BUDGET

L'attività correlata allo svolgimento dei progetti può dare luogo a eccedenze orarie.

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

Area Dirigenza Professionale Tecnica Amministrativa:

€ 20.000 di cui 10.000 riservati per fronteggiare situazioni di criticità contingente, non prevedibili.

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

ART. 9
QUOTE DA RESIDUI 2016 AGGIUNTIVE

Richiamati i sotto riportati articoli del CCNL Area della Dirigenza dell'Area Tecnica Professionale e Amministrativa del 08/06/2000 che consentono di utilizzare temporaneamente sul Fondo della Retribuzioni di Risultato dell'anno corrente gli eventuali risparmi dei Fondi del trattamento economico accessorio (Posizione, Disagio) che annualmente risultassero ancora disponibili a consuntivo:

- art. 52, comma 4, lett. c);
- art. 50, comma 5;
- art. 51, comma 2.

Rilevato che, sulla base della documentazione agli atti del Servizio Comune Gestione del Personale, risulta che, in rapporto alla consistenza dei Fondi dei trattamenti economici accessori 2017, la proiezione di spesa finanziata dai rispettivi tre Fondi evidenzia, rispetto il finanziamento dei Fondi, un presunto risparmio di seguito sinteticamente riportato

| ANNO 2017 | FONDO DI POSIZIONE | FONDO STRAORDINARIO E CONDIZIONI DI LAVORO | FONDO RISULTATO | TOTALE |
|--------------------------|---------------------------|---|------------------------|------------------|
| FONDI provvisori | 657.624,62 | 21.404,69 | 195.102,43 | |
| Spesa presunta | 637.386,62 | 11.051,20 | 175.651,00 | |
| Resti presunti anno 2017 | 20.238,00 | 10.353,49 | 19.451,16 | 50.042,65 |

Le parti, confermando la logica secondo la quale il Fondo di Risultato sostiene il finanziamento degli obiettivi e dei programmi regionali e conseguentemente quelli aziendali definiti in sede di concertazione e negoziazione del budget, evidenziano che fra gli obiettivi assegnati nel processo di concertazione del budget, riveste una caratteristica di particolare rilevanza strategica aziendale i due seguenti obiettivi, che vengono pertanto individuati come progetti speciali dell'anno 2017 finanziati con le quote derivanti dai resti non spesi sui diversi fondi del 2017 attualmente stimati pari ad € 50.042,65:

Progetto di avvio del Percorso regionale Attuativo della Certificabilità (PAC):

L' Azienda ha avviato le procedure nell'ambito del Percorso regionale Attuativo della Certificabilità (PAC) ai sensi del citato D.M. 1 marzo 2013 approvato dalla Regione Emilia Romagna con Delibera di Giunta 150/2015.

Nel rispetto del programma di lavoro stabilito dal livello Regionale l'Azienda ha formalizzato le Procedure amministrativo contabili e i regolamenti Aziendali in conformità alle linee guida Regionali fermo restando che le stesse dovranno comunque essere periodicamente aggiornate in relazione alle modifiche organizzative interne e normative.

L'attuazione del progetto regionale di certificabilità dei bilanci, nel rispetto delle azioni e della tempistica prevista dalla DGR 150/2015 e delle disposizioni inviate in corso d'anno dalla Direzione Generale regionale costituisce specifico obiettivo delle Direzioni Generali così come indicato nella Delibera di Giunta Regionale 1003/2016 che in particolare stabilisce che l'Azienda sia tenuta:

- a recepire ed applicare le indicazioni contenute nelle Linee Guida regionali, tempo per tempo disponibili;
- a redigere, adeguare e formalizzare le procedure amministrativo-contabili ed i regolamenti aziendali coerentemente con i requisiti minimi comuni definiti dalle Linee guida regionali;
- ad implementare, applicare e verificare le procedure amministrativo-contabili aziendali delle aree oggetto delle Linee guida regionali;
- a procedere al progressivo perfezionamento degli strumenti e delle procedure tecnico-contabili, migliorando ulteriormente i sistemi di rilevazione e di controllo, rafforzando ed uniformando le procedure amministrative, informative, contabili e di controllo interno.

Nel corso dell'anno 2017 è perseguita l'attività di verifica dell'avanzamento del percorso attuativo della certificabilità (PAC) assolvendo al debito informativo nei confronti della Regione con particolare riferimento alle seguenti azioni:

- a fronte dell'iniziale richiesta della Regione dell'avanzamento del PAC al 31 dicembre 2016, devono essere coinvolte le strutture e con i servizi interessati vanno proseguite le attività che si sono svolte rispetto all'ultimo dato censito. La rendicontazione prodotta, una volta validata e coordinata su appositi format, va prodotta, ad intervalli temporali definiti dal cronogramma regionale, alla Regione per la verifica dello stato di avanzamento dei processi rispetto al dato in precedenza monitorato.
- particolare importanza riveste l'attività destinata ai controlli interni sui processi del PAC, che costituisce un preciso adempimento aziendale in termini di Audit interno. A tal fine sarà attivato un apposito servizio interno di auditing, per porre le basi e proseguire, nel 2018, nelle successive fasi di "ascolti interni" delle strutture e dei relativi processi.

Implementazione del sistema unico regionale per la Gestione informatizzata dell'area amministrativo-contabile (GAAC).

Nel corso dell'anno 2017, la programmazione aziendale, in aderenza con le direttive regionali, ha previsto l'implementazione del sistema unico regionale per la Gestione informatizzata area amministrativo-contabile prevedendo la Partecipazione attiva ai Gruppi di lavoro regionali e aziendali e la messa in atto di tutte le attività finalizzate all'attivazione del modulo di contabilità generale, gestione magazzini, gestione servizi anche socio sanitari, gestione inventario, piano investimenti, contabilità generale e analitica.

Le diverse articolazioni aziendale sono coinvolte e attivate per rispettare le scadenze pianificate e il cronoprogramma di avanzamento dei lavori. L'elevato grado di complessità dei progetti, richiede un alto livello di attenzione e la puntuale collaborazione da parte dell' Azienda durante tutte le fasi di implementazione del Sistema ed, in particolare, risulta impegnata:

- ad assicurare la collaborazione ed il supporto tecnico-specialistico durante tutte le fasi di implementazione e gestione del nuovo sistema GAAC;
- a garantire la partecipazione dei collaboratori di cui alla determina regionale n. 4548 del 28/03/2017 al Tavolo di coordinamento e governo GAAC;
- ad assicurare al Tavolo GAAC, alla RTI e al DEC la collaborazione dei Referenti GAAC nelle attività necessarie all'implementazione e alla gestione del nuovo sistema;
- ad assicurare la partecipazione di altri collaboratori delle Aziende Sanitarie a gruppi di lavoro a supporto delle attività del Tavolo GAAC, di volta in volta individuati, anche per il tramite dei Referenti GAAC.

Il personale delle diverse articolazioni organizzative interessate, entro il 31/12/2017, dovrà garantire il rispetto delle tempistiche previste nel progetto esecutivo per le attività a loro associate con particolare attenzione alla restituzione delle voci di configurazione per la definizione dei dizionari unici.

Il Budget complessivo arrotondato a € 50.000,00 finanziato dai resti non spesi dei diversi fondi anni 2017 come sopra riportato, è ripartito, ai fini della valutazione di raggiungimento da parte dell'OAS, sui due progetti speciali sopra descritti secondo le seguenti percentuali di pesatura:

- PAC 60%
- GAAC 40%.

Il Budget complessivo è articolato e 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 | 2.000 |
| Distretti e Staff | 2.000 |
| U.O. Servizi Assicurativi | 2.500 |
| Dipartimento Salute Mentale – D.P. | 4.000 |
| Dipartimento Sanità Pubblica | 6.000 |
| Servizio Comune Acquisti e Contratti | 5.500 |
| Servizio Comune Tecnologia della Comunicazione | 2.500 |
| Servizio Comune Gestione del Personale | 7.500 |
| Presidio Unico Ospedaliero | 2.500 |
| Coord.Servizio Sociale e Attività San. Integr. | 2.500 |
| Unità Organizzativa Sportello Unico | 2.500 |
| Servizio Comune Attività Tecniche | 5.000 |
| U.O. Economico Finanziaria | 5.000 |
| Dipartimento Prevenzione e Protezione | 500 |

Le parti concordano sin d'ora che le quote una tantum di cui al presente articolo potranno essere adeguate a seguito della determinazione definitiva dei resti non spesi dei tre Fondi e adeguatamente riproporzionate qualora inferiori a 50.000.

Le quote individuali sono attribuite una tantum e premiano il particolare impegno lavorativo esclusivamente secondo una graduazione economica articolata su cinque 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.

| | |
|-----------|-------|
| Fattore 1 | 2.500 |
| Fattore 2 | 2.000 |
| Fattore 3 | 1.500 |
| Fattore 4 | 800 |
| Fattore 5 | 500 |

Hanno diritto all'attribuzione di una quota tutti i Dirigenti dell'Area T.A.P. che hanno superato il periodo di prova e risultano effettivamente in servizio nell'anno 2017, in quota parte per il periodo svolto.

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 nel secondo semestre dell'anno 2018, previa valutazione da parte dell'OAS e verifica della disponibilità del finanziamento, successivamente alla liquidazione delle quote a saldo della retribuzione di risultato di cui all'art. 6.

Le quote vengono corrisposte in un'unica soluzione, in relazione all'esito della valutazione annuale, sulla base dei risultati ottenuti e della realizzazione degli obiettivi - secondo l'impostazione data dai Direttori delle articolazioni organizzative - da parte dell'OAS nonché in relazione all'esito della valutazione individuale.

L'entità complessiva dei risparmi, attualmente stimata in complessivi € 50.042,65, di cui € 50.000 destinati a finanziare il presente progetto, dovrà essere accertata a consuntivo e potrà risultare differente sia in relazione alla determinazione in via definitiva dei Fondi in relazione alla spesa che sarà determinata a consuntivo.

Dalla distribuzione delle quote del progetto speciale sono esclusi i Dirigenti dell'Area P.T.A. che partecipano a progetti finanziati da fondi vincolati.

ART.10

FONDO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO LEGATO ALLE CONDIZIONI DI LAVORO

Le parti prendono atto che:

- in applicazione della normativa contrattuale nazionale e regionale in materia, i Fondi contrattuali del trattamento economico accessorio dell'anno 2017 non possono superare il limite del corrispondente importo determinato per l'anno 2016;

- che l'Azienda ha determinato con propria atto deliberativo n. 79 del 05/05/2017 i Fondi del trattamento economico accessorio di tutte le Aree Contrattuali dell'anno 2016 che rappresentano, nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 23, comma 2 del D.Lgs. 75/2017, il limite massimo del finanziamento della retribuzione relativa alla Retribuzione di Risultato anno 2017, con le sole variazioni determinate dal trasferimento di fondi correlato al trasferimento da e verso l'Azienda Ospedaliero Universitaria di Ferrara, di rami di azienda, (come specificatamente indicato nel relativo provvedimento deliberativo n. 162/2016), quale annualizzazione delle quote economiche già trasferite nell'anno 2016, come di seguito indicato:

DIRIGENZA RUOLO PROFESSIONALE AMMINISTRATIVO E TECNICO
FONDO ART. 9 CCNL 6 maggio 2010 - II° BIENNIO (2008/2009)

per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro

| | | |
|---|---------------------------|---------------------|
| | CONSOLIDATO AL 31/12/2009 | € 24.462,50 |
| INCREMENTI | | |
| / | | |
| DECURTAZIONI: | | |
| Art. 9, comma 2 bis D.L. 78/10 convertito con Legge 122/10 (applicazione circolare 20/2015 MEF per percentuale di riduzione del personale tra 2010 e 2014 pari a -12,50%) | | €. -3.057,81 |
| Art. 1, comma 236 L. 208/2015 (applicazione circolare 20/2015 MEF: variazione non negativa personale 2015-2016: conferma fondi delibere anni precedenti) | | €. 0,00 |
| Totale anno 2016 | | €. 21.404,69 |
| Totale anno 2017 | | €. 21.404,69 |

Il fondo di cui all'art. 9 CCNL 06/05/2010 – Il biennio 2008/2009 – per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro è determinato per l'anno 2016 in **€ 21.409,69**.

Nell'ipotesi in cui venga rinnovato il Contratto Collettivo Nazionale si procederà alla rideterminazione del Fondo per l'anno 2017.

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

Le parti concordano inoltre (ex ante), sin d'ora che le quote che risulteranno a consuntivo non spese nel corso del corrente anno sui Fondi di Risultato, Posizione e Condizioni di Lavoro sono destinate ad integrare la disponibilità del Fondo di Risultato anno 2017 e, per la parte eventualmente non spesa, a favore del Fondo di Risultato anno 2018.

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.

ART. 11

Norma finale

Resti dei tre Fondi

Le parti concordano inoltre (ex ante), sin d'ora che le quote che risulteranno a consuntivo non spese nel corso del corrente anno sui Fondi per la Retribuzione di Risultato, Fondo per le

remunerazione delle particolari condizioni di lavoro e il Fondo del Retribuzione di Posizione sono destinate ad integrare la disponibilità del Fondo di Retribuzione di Risultato anno 2017 e, per la parte eventualmente non spesa, a favore del Fondo di Risultato anno 2018.

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

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

Come riportato nel precedente punto A) dedicato all'illustrazione del Contratto Collettivo Integrativo ed in particolare all'art. 5 dello stesso CCIA, il Fondo iniziale 2017 per la Retribuzione di Risultato, così determinato in via provvisoria, ammonta a **€ 195.102,43**.

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

Come sopra descritto, l'ammontare della quota individuale da erogare 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 2016 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 2017:

- 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 2017.

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" e "Progetti Speciali".

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:

€ 20.000 di cui 10.000 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 10.000 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

QUOTE DA RESIDUI 2016 AGGIUNTIVE

Richiamati i sotto riportati articoli del CCNL Area della Dirigenza dell'Area Tecnica Professionale e Amministrativa del 08/06/2000 che consentono di utilizzare temporaneamente sul Fondo della Retribuzioni di Risultato dell'anno corrente gli eventuali risparmi dei Fondi del trattamento economico accessorio (Posizione, Disagio) che annualmente risultassero ancora disponibili a consuntivo:

- art. 52, comma 4, lett. c);
- art. 50, comma 5;
- art. 51, comma 2.

Rilevato che, sulla base della documentazione agli atti del Servizio Comune Gestione del Personale, risulta che, in rapporto alla consistenza dei Fondi dei trattamenti economici accessori 2017, la proiezione di spesa finanziata dai rispettivi tre Fondi evidenzia, rispetto il finanziamento dei Fondi, un presunto risparmio di seguito sinteticamente riportato

| ANNO 2017 | FONDO DI POSIZIONE | FONDO STRAORDINARIO E CONDIZIONI DI LAVORO | FONDO RISULTATO | TOTALE |
|-------------------------|---------------------------|---|------------------------|---------------|
| FONDI provvisori | 657.62 4,62 | 21.404,69 | 195.10 2,43 | |
| Spesa presunta | 637.38 6,62 | 11.051,20 | 175.65 1,00 | |

| | | | | |
|-----------------------------|---------------|-----------|---------------|-----------------------|
| Resti presunti anno 2017 | 20.238, 00 | 10.353,49 | 19.451, 16 | 50.0 42,65 |
|-----------------------------|---------------|-----------|---------------|-----------------------|

Le parti, confermando la logica secondo la quale il Fondo di Risultato sostiene il finanziamento degli obiettivi e dei programmi regionali e conseguentemente quelli aziendali definiti in sede di concertazione e negoziazione del budget, evidenziano che fra gli obiettivi assegnati nel processo di concertazione del budget, riveste una caratteristica di particolare rilevanza strategica aziendale i due seguenti obiettivi, che vengono pertanto individuati come progetti speciali dell'anno 2017 finanziati con le quote derivanti dai resti non spesi sui diversi fondi del 2017 attualmente stimati pari ad € 50.042,65:

Progetto di avvio del Percorso regionale Attuativo della Certificabilità (PAC):

L' Azienda ha avviato le procedure nell'ambito del Percorso regionale Attuativo della Certificabilità (PAC) ai sensi del citato D.M. 1 marzo 2013 approvato dalla Regione Emilia Romagna con Delibera di Giunta 150/2015.

Nel rispetto del programma di lavoro stabilito dal livello Regionale l'Azienda ha formalizzato le Procedure amministrativo contabili e i regolamenti Aziendali in conformità alle linee guida Regionali fermo restando che le stesse dovranno comunque essere periodicamente aggiornate in relazione alle modifiche organizzative interne e normative.

L'attuazione del progetto regionale di certificabilità dei bilanci, nel rispetto delle azioni e della tempistica prevista dalla DGR 150/2015 e delle disposizioni inviate in corso d'anno dalla Direzione Generale regionale costituisce specifico obiettivo delle Direzioni Generali così come indicato nella Delibera di Giunta Regionale 1003/2016 che in particolare stabilisce che l'Azienda sia tenuta:

- a recepire ed applicare le indicazioni contenute nelle Linee Guida regionali, tempo per tempo disponibili;
- a redigere, adeguare e formalizzare le procedure amministrativo-contabili ed i regolamenti aziendali coerentemente con i requisiti minimi comuni definiti dalle Linee guida regionali;
- ad implementare, applicare e verificare le procedure amministrativo-contabili aziendali delle aree oggetto delle Linee guida regionali;
- a procedere al progressivo perfezionamento degli strumenti e delle procedure tecnico-contabili, migliorando ulteriormente i sistemi di rilevazione e di controllo, rafforzando ed uniformando le procedure amministrative, informative, contabili e di controllo interno.

Nel corso dell'anno 2017 è perseguita l'attività di verifica dell'avanzamento del percorso attuativo della certificabilità (PAC) assolvendo al debito informativo nei confronti della Regione con particolare riferimento alle seguenti azioni:

- a fronte dell'iniziale richiesta della Regione dell'avanzamento del PAC al 31 dicembre 2016, devono essere coinvolte le strutture e con i servizi interessati vanno proseguite le attività che si sono svolte rispetto all'ultimo dato censito. La rendicontazione prodotta, una volta validata e coordinata su appositi format, va prodotta, ad intervalli temporali definiti dal cronogramma regionale, alla Regione per la verifica dello stato di avanzamento dei processi rispetto al dato in precedenza monitorato.
- particolare importanza riveste l'attività destinata ai controlli interni sui processi del PAC, che costituisce un preciso adempimento aziendale in termini di Audit interno. A tal fine sarà

attivato un apposito servizio interno di auditing, per porre le basi e proseguire, nel 2018, nelle successive fasi di "ascolti interni" delle strutture e dei relativi processi.

Implementazione del sistema unico regionale per la Gestione informatizzata dell'area amministrativo-contabile (GAAC).

Nel corso dell'anno 2017, la programmazione aziendale, in aderenza con le direttive regionali, ha previsto l'implementazione del sistema unico regionale per la Gestione informatizzata area amministrativo-contabile prevedendo la Partecipazione attiva ai Gruppi di lavoro regionali e aziendali e la messa in atto di tutte le attività finalizzate all'attivazione del modulo di contabilità generale, gestione magazzini, gestione servizi anche socio sanitari, gestione inventario, piano investimenti, contabilità generale e analitica.

Le diverse articolazioni aziendale sono coinvolte e attivate per rispettare le scadenze pianificate e il cronoprogramma di avanzamento dei lavori. L'elevato grado di complessità dei progetti, richiede un alto livello di attenzione e la puntuale collaborazione da parte dell' Azienda durante tutte le fasi di implementazione del Sistema ed, in particolare, risulta impegnata:

- ad assicurare la collaborazione ed il supporto tecnico-specialistico durante tutte le fasi di implementazione e gestione del nuovo sistema GAAC;
- a garantire la partecipazione dei collaboratori di cui alla determina regionale n. 4548 del 28/03/2017 al Tavolo di coordinamento e governo GAAC;
- ad assicurare al Tavolo GAAC, alla RTI e al DEC la collaborazione dei Referenti GAAC nelle attività necessarie all'implementazione e alla gestione del nuovo sistema;
- ad assicurare la partecipazione di altri collaboratori delle Aziende Sanitarie a gruppi di lavoro a supporto delle attività del Tavolo GAAC, di volta in volta individuati, anche per il tramite dei Referenti GAAC.

Il personale delle diverse articolazioni organizzative interessate, entro il 31/12/2017, dovrà garantire il rispetto delle tempistiche previste nel progetto esecutivo per le attività a loro associate con particolare attenzione alla restituzione delle voci di configurazione per la definizione dei dizionari unici.

Il Budget complessivo arrotondato a € 50.000,00 finanziato dai resti non spesi dei diversi fondi anni 2017 come sopra riportato, è ripartito, ai fini della valutazione di raggiungimento da parte dell'OAS, sui due progetti speciali sopra descritti secondo le seguenti percentuali di pesatura:

- PAC 60%
- GAAC 40%.

Il Budget complessivo è articolato e 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 | 2.000 |

| | |
|--|-------|
| Distretti e Staff | 2.000 |
| U.O. Servizi Assicurativi | 2.500 |
| Dipartimento Salute Mentale – D.P. | 4.000 |
| Dipartimento Sanità Pubblica | 6.000 |
| Servizio Comune Acquisti e Contratti | 5.500 |
| Servizio Comune Tecnologia della Comunicazione | 2.500 |
| Servizio Comune Gestione del Personale | 7.500 |
| Presidio Unico Ospedaliero | 2.500 |
| Coord.Servizio Sociale e Attività San. Integr. | 2.500 |
| Unità Organizzativa Sportello Unico | 2.500 |
| Servizio Comune Attività Tecniche | 5.000 |
| U.O. Economico Finanziaria | 5.000 |
| Dipartimento Prevenzione e Protezione | 500 |

Le parti concordano sin d'ora che le quote una tantum di cui al presente articolo potranno essere adeguate a seguito della determinazione definitiva dei resti non spesi dei tre Fondi e adeguatamente riproporzionate qualora inferiori a 50.000.

Le quote individuali sono attribuite una tantum e premiano il particolare impegno lavorativo esclusivamente secondo una graduazione economica articolata su cinque 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.

| | |
|-----------|-------|
| Fattore 1 | 2.500 |
| Fattore 2 | 2.000 |
| Fattore 3 | 1.500 |
| Fattore 4 | 800 |
| Fattore 5 | 500 |

Hanno diritto all'attribuzione di una quota tutti i Dirigenti dell'Area T.A.P. che hanno superato il periodo di prova e risultano effettivamente in servizio nell'anno 2017, in quota parte per il periodo svolto.

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 nel secondo semestre dell'anno 2018, previa valutazione da parte dell'OAS e verifica della disponibilità del finanziamento, successivamente alla liquidazione delle quote a saldo della retribuzione di risultato di cui all'art. 6.

Le quote vengono corrisposte in un'unica soluzione, in relazione all'esito della valutazione annuale, sulla base dei risultati ottenuti e della realizzazione degli obiettivi - secondo l'impostazione data dai Direttori delle articolazioni organizzative - da parte dell'OAS nonché in relazione all'esito della valutazione individuale.

L'entità complessiva dei risparmi, attualmente stimata in complessivi € 50.042,65, di cui € 50.000 destinati a finanziare il presente progetto, dovrà essere accertata a consuntivo e potrà risultare differente sia in relazione alla determinazione in via definitiva dei Fondi in relazione alla spesa che sarà determinata a consuntivo.

Dalla distribuzione delle quote del progetto speciale sono esclusi i Dirigenti dell'Area P.T.A. che partecipano a progetti finanziati da fondi vincolati.

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 2016 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

Le parti prendono atto che:

- in applicazione della normativa contrattuale nazionale e regionale in materia, i Fondi contrattuali del trattamento economico accessorio dell'anno 2017 non possono superare il limite del corrispondente importo determinato per l'anno 2016;

- che l'Azienda ha determinato con propria atto deliberativo n. 79 del 05/05/2017 i Fondi del trattamento economico accessorio di tutte le Aree Contrattuali dell'anno 2016 che rappresentano, nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 23, comma 2 del D.Lgs. 75/2017, il limite massimo del finanziamento della retribuzione relativa alla Retribuzione di Risultato anno 2017, con le sole variazioni determinate dal trasferimento di fondi correlato al trasferimento da e verso l'Azienda Ospedaliero Universitaria di Ferrara, di rami di azienda, (come specificatamente indicato nei relativi provvedimenti deliberativi n. 65/2016 e n. 162/2016), quale annualizzazione delle quote economiche già trasferite nell'anno 2016, come di seguito indicato:

III. 1 Modulo 1: LA COSTITUZIONE DEL FONDO 2017 PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA “**RETRIBUZIONE DI RISULTATO**”

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 2015 | €. | 7.834,55 |
|---|----|----------|

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) | €. | |
| TOTALE | €. | 195.102,43 |

Totale "FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PER LA QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE " sottoposto a CERTIFICAZIONE per la contrattazione decentrata integrativa ANNO 2017.

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 € 165.651,27 e per la valorizzazione di Progetti Finalizzati da destinarsi a singoli Dirigenti per un totale di € 10.000

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

La disponibilità finanziaria è prevista in € 19.451,16 che le parti hanno concordato (ex ante), sin d'ora, di destinare ad integrare la disponibilità del Fondo di Risultato anno 2017.

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 | € 175.651,27 |
| c) Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare, come esposte nella sezione III.2.3 | € 19.451,16 |
| 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). | € 195.102,43 |

La contrattazione integrativa prevede di riconoscere l'attribuzione di quote economiche individuali di retribuzione di risultato per finanziare l'attività collegata a due progetti speciali, specificatamente individuati per l'anno 2017, finanziate con le quote derivanti dai resti non spesi sui diversi Fondi del 2017 attualmente stimati ad €. 50.42,65 salvo verifica puntuale dell'effettivo concretizzarsi di tali resti, come riassunto nel quadro di sintesi sotto riportato, in coerenza con quanto dettagliatamente indicato nel punto III.2.4 - Sezione IV della presente relazione (relativamente al Fondo di retribuzione di risultato e particolari condizioni di lavoro) e nella relazione tecnico illustrativa datata in data odierna del Fondo della retribuzione di Posizione anno 2017:

| ANNO 2017 | FONDO DI POSIZIONE | FONDO STRAORDINARIO E CONDIZIONI DI LAVORO | FONDO RISULTATO | TOTALE |
|--------------------------|---------------------------|---|------------------------|------------------|
| FONDI | 657.624,62 | 21.404,69 | 195.102,43 | |
| Spesa prevista | 637.386,62 | 11.051,20 | 175.651,27 | |
| Resti previsti anno 2017 | 20.238,00 | 10.353,49 | 19.451,16 | 50.042,65 |

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

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

Si attesta inoltre che il Fondo per la Retribuzione di Risultato e quello per la retribuzione di particolari condizioni di lavoro per l'anno 2017 non superano le risorse dei corrispondenti Fondi definite nel loro valore provvisorio al 31.12.2016 come risulta dal prospetto sotto riportato:

| Area Dirigenza Tecnica, Professionale e Amministrativa | 2016 | 2017 |
|--|------------|------------|
| FONDO ART. 10 CCNL 6/05/2010 RISULTATO | 195.102,43 | 195.102,43 |
| FONDO ART. 9 CCNL 6/05/2010 DISAGIO | 21.404,69 | 21.404,69 |

III. 3 Modulo 3: SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEL FONDO “ RETRIBUZIONE DI RISULTATO – ANNO 2017” PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA E IL CONFRONTO CON IL CORRISPONDENTE FONDO CERTIFICATO DELL’ANNO 2016

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

| RISORSE | ANNO 2016 | ANNO 2017 | 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 | 27.871,77 | 27.871,77 | |
| III. 1.2 SEZIONE 2: RISORSE VARIABILI | 7.834,55 | | (1) |
| III. 1.4 TOTALE DEL FONDO per la contrattazione | 202.936,98 | 195.102,43 | |

Note (1) - ANNO 2016 – le economie di gestione del FONDO anno 2015 sono state portate, in sede di contrattazione, ad incremento della spendibilità del FONDO Retribuzione di Risultato 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.3 B) MODULO 2 “DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE”

| RISORSE | ANNO 2016 | ANNO 2016 | NOTE DIFFERENZE |
|---|------------------|------------------|------------------------|
| 2.1 Destinazioni non disponibili alla contrattazione già regolate in contratti precedenti | | | |
| 2.2. Destinazioni regolate al Contratto Integrativo | 202.936,98 | 175.651,27 | |
| 2.3. Destinazioni ancora da regolare | | 19.451,16 | |
| 2.4. SINTESI della definizione delle poste di destinazione del FONDO per la contrattazione della Produttività Collettiva ed Individuale | 202.936,98 | 195.102,43 | |

Anno 2017: – si prevedono economie di gestione dei FONDI anno 2017 pari ad €. 50.042,65 stimati, (di cui €. 20.238 dal Fondo di Posizione, €. 10.353,19 dal Fondo Disagio ed €. 19.451,16 dal Fondo di Risultato), che in sede di trattativa sindacale sono state destinate ad incrementare la spendibilità del FONDO Retribuzione di Risultato 2017 e per la parte eventualmente rimanente, sono destinate ad integrare la spendibilità del Fondo di Retribuzione di Risultato anno 2018.

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.

Si attesta che la spesa imputata a carico dei Fondi della Contrattazione Integrativa dell’Area della Dirigenza Tecnica, Amministrativa e Professionale, così come del resto per tutte le aree

contrattuali, è computata al lordo delle decurtazioni relative alle trattenute effettuate in applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 convertito con Legge n. 133/2008 per i i primi 10 giorni consecutivi di assenza per malattia. Le trattenute sono portate ad economia di Bilancio.

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

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

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

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

Le parti prendono atto che:

- in applicazione della normativa contrattuale nazionale e regionale in materia, i Fondi contrattuali del trattamento economico accessorio dell'anno 2017 non possono superare il limite del corrispondente importo determinato per l'anno 2016;

- che l'Azienda ha determinato con propria atto deliberativo n. 79 del 05/05/2017 i Fondi del trattamento economico accessorio di tutte le Aree Contrattuali dell'anno 2016 che rappresentano, nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 23, comma 2 del D.Lgs. 75/2017, il limite massimo del finanziamento della retribuzione relativa alla Retribuzione di Risultato anno 2017, con le sole variazioni determinate dal trasferimento di fondi correlato al trasferimento da e verso l'Azienda Ospedaliero Universitaria di Ferrara, di rami di azienda, (come specificatamente indicato nei relativi provvedimenti deliberativi n. 65/2016 e n. 162/2016), quale annualizzazione delle quote economiche già trasferite nell'anno 2016, come di seguito indicato:

III. 1 Modulo 1: LA COSTITUZIONE DEL FONDO 2017 PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA “ TRATTAMENTO ACCESSORIO LEGATO ALLE CONDIZIONI DI LAVORO”

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 2017

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 2017 relativo alle voci già regolate da precedenti contratti integrativi relativi a voci del Trattamento Accessorio legato alle Condizioni di Lavoro è di seguito riportato:

Lavoro straordinario € 1.298

Indennità di Pronta Disponibilità e turni € 5.415,20

Indennità di Polizia Giudiziaria € 4.338

Per un totale di € 11.051,20

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 2017 in €. 10.353,49 che le parti hanno concordato (ex ante), sin d'ora, di destinare ad integrare la disponibilità del Fondo di Risultato anno 2017 e, per la parte eventualmente non spesa a favore del Fondo di Risultato anno 2018.

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 | € 11.051,20 |
| 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 | € 10.353,49 |
| 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 2017 non superano le risorse dei corrispondenti Fondi definite nel loro valore provvisorio al 31.12.2016 come risulta dal prospetto sotto riportato:

| Area Dirigenza Tecnica, Professionale e Amministrativa | 2016 | 2017 |
|--|------------|------------|
| FONDO ART. 10 CCNL 6/05/2010 RISULTATO | 195.102,43 | 195.102,43 |
| FONDO ART. 9 CCNL 6/05/2010 DISAGIO | 21.404,69 | 21.404,69 |

III. 3 Modulo 3: SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEL FONDO “ **DEL TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO LEGATO ALLE CONDIZIONI DI LAVORO – ANNO 2017**” PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA E IL CONFRONTO CON IL CORRISPONDENTE FONDO CERTIFICATO DELL’ANNO 2016

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

| RISORSE | ANNO 2016 | ANNO 2017 | 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 | 3.057,81 | |
| III. 1.2 SEZIONE 2: RISORSE VARIABILI | | | |
| III. 1.4 TOTALE DEL FONDO per la contrattazione | 21.404,69 | 21.404,69 | |

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

| RISORSE | ANNO 2016 | ANNO 2017 | NOTE DIFFERENZE |
|---|------------------|------------------|------------------------|
| 2.1 Destinazioni non disponibili alla contrattazione già regolate in contratti precedenti | | | |
| 2.2. Destinazioni regolate al Contratto Integrativo | 14.525,69 | 11.051,20 | |
| 2.3. Destinazioni ancora da regolare | 6.879 | 10.353,49 | (1) |
| 2.4. SINTESI della definizione delle poste di destinazione del FONDO per la contrattazione della Produttività Collettiva ed Individuale | 21.404.69 | 21.404.69 | |

Note (1)

- ANNO 2017 presunte economie sul FONDO per l’anno 2017. In sede di contrattazione ne è stata concordata la destinazione, prevedibilmente ad incremento del FONDO Retribuzione di Risultato anno 2017 e in subordine ad incremento del medesimo Fondo del 2018.

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.

Si attesta che la spesa imputata a carico dei Fondi della Contrattazione Integrativa dell’Area della Dirigenza Tecnica, Amministrativa e Professionale, così come del resto per tutte le aree contrattuali, è computata al lordo delle decurtazioni relative alle trattenute effettuate in applicazione dell’art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 convertito con Legge n. 133/2008 per i

primi 10 giorni consecutivi di assenza per malattia. Le trattenute sono portate ad economia di Bilancio.

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

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

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

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

Si attesta che è stato rispettato il limite di spesa relativo all'anno 2016. Le stampe di supporto sono disponibili presso il Servizio Comune Gestione del Personale.

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

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

Il Direttore del Servizio Comune
Gestione del Personale
Dott. GIAVARESCO Umberto