

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione		20/12/2102
Periodo temporale di vigenza		DAL 01/01/2012 AL 31/12/2012
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Amministrativo e Direttore Dipartimento Amm.ne del personale</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL FP, CISL FPS, UIL FPL, FIALS, FSI, NURSING UP + RSU AZIENDALE</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL FP, CISL FPS, UIL FPL, FIALS, NURSING UP + RSU AZIENDALE</p>
Soggetti destinatari		<i>Personale dipendente dell'Area del Comparto (Personale classificato dalla categoria A fino alla categoria D – DS)</i>
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		1) <i>Retribuzione fasce retributive – posizioni organizzative.</i>
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno <i>in data 4.12.2012</i></p> <hr/> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli:</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009</p> <p><i>Vedi osservazioni in calce. L'Azienda ha predisposto e assegnato il Piano degli obiettivi per l'anno 2012 il cui raggiungimento, previa verifica del Nucleo Interno di Valutazione, permette l'erogazione di una quota di incentivazione mentre altre quote sono correlate a Progetti Finalizzati relativi alla produttività individuale.</i></p>
		<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009</p> <p align="center"><i>Vedi osservazioni in calce</i></p>
		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009</p> <p><i>Vedi osservazioni in calce. Sono pubblicati, nella sezione apposita del sito istituzionale della trasparenza i dati relativi alle retribuzioni del Direttore Generale, del Direttore Amministrativo e Sanitario, dei Dirigenti e relativi curricula. Sono inoltre pubblicati i dati di assenza/presenza con cadenza mensile.</i></p>
		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p align="center"><i>Vedi osservazioni in calce</i></p>

Eventuali osservazioni:

Premesso che l'art. 74 del decreto 150/2009 afferma chiaramente che gli articoli 19 (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 nè 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. 6 CIVI del 3/2/2011 che prevede che, in caso di mancato adeguamento entro il 31.12.2010 degli ordinamenti degli enti territoriali ai principi contenuti nelle 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 Piano della Performance, Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità, Relazione della Performance. Si precisa comunque che, come sopra indicato, il piano dei macro obiettivi è pubblicato sul sito istituzionale.

La Circolare n. 7 del Dipartimento Funzione Pubblica precisa che i termini di adeguamento dei contratti integrativi vigenti, di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 65 del D.Lgs. 150/2009 sono posticipati al 31.12.2012, ai sensi del combinato disposto degli artt. 16, 31, comma 2 e 65, comma 4, del D.Lgs. 150/2009 per le amministrazioni del servizio sanitario nazionale.

Fondo per il finanziamento della Fasce Retributive, delle Posizioni Organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica dell' AREA COMPARTO

II. 2 MODULO 2 ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO

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

A) Illustrazione del contratto integrativo

- *ART. 1 Campo di applicazione e finalità*

Le norme contenute nell' accordo in esame si applicano a tutto il personale dipendente dell'Area del Comparto per il periodo dal 1/01/2012 al 31/12/2012. L'accordo proposto alla certificazione rappresenta una prosecuzione del sistema di riconoscimento dei trattamenti economici della progressione economica orizzontale che si confermano negli importi e numero di fasce in godimento al 31.12.2010, con ciò confermando sostanzialmente l'articolato contrattuale contenuto nell'Accordo Integrativo Aziendale sottoscritto il 3.11.2011 e quello sottoscritto il 9.12.2009 per quanto riguarda i criteri, i termini e i valori economici della progressione orizzontale.

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

Al fine di fornire un quadro complessivo e completo del sistema normativo, sono stati riportati i più significativi riferimenti del contesto contrattuale, dei riferimenti di legge, all'interno dei quali gli accordi integrativi aziendali e interaziendali che si sono succeduti nonché l'accordo integrativo attualmente in esame trovano la corretta giustificazione giuridica, la coerenza di obiettivi e finalità, compatibilità e sostenibilità economico finanziaria.

Inoltre, si rileva che nel Verbale di Incontro tra le OO.SS. dell'Area Comparto e la Direzione Generale Organizzazione, Personale della R.E.R. del 1.2.2011, in merito all'efficacia dei contratti collettivi integrativi aziendali, l'art. 65 del D.lgs 150/09 prescrive l'adeguamento dei contratti collettivi integrativi vigenti; per quanto riguarda le Regioni e il SSN, si prevede che entro il 31.12.2011 le parti adeguino i CCIA vigenti alla data di entrata in vigore del decreto in esame alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente alla contrattazione collettiva e alla legge, nonché a quanto previsto dalle disposizioni del titolo III del D.lgs 150/09. Dal 31.12.2012 i CCIA che risultino non conformi alla citata art. 65 perdono la loro efficacia e non sono ulteriormente applicabili. E' pertanto confermata la vigenza dei CCIA in essere, ferme restando le condizioni e i presupposti di legge sopra esposti.

La Circolare n. 7 del Dipartimento Funzione Pubblica precisa che i termini di adeguamento dei contratti integrativi vigenti, di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 65 del D.Lgs. 150/2009 sono posticipati al 31.12.2012, ai sensi del combinato disposto degli artt. 16, 31, comma 2 e 65, comma 4, del D.Lgs. 150/2009 per le amministrazioni del servizio sanitario nazionale.

- *Art. 3 Fondo di Finanziamento*

In assenza di rinnovo contrattuale per il triennio 2010 - 2012, il **Fondo per il finanziamento della Fasce Retributive, delle Posizioni Organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica**, determinato in via provvisoria per l'Anno 2012, ammonta a € **9.294.637**; le parti concordano di mantenere tale consistenza del Fondo, non operando compensazioni con gli altri Fondi contrattuali.

Con provvedimento deliberativo n. 171 del 25.6.2012, a seguito della decurtazione del Fondo gravato dall'annualizzazione del calo delle risorse per effetto della riduzione del personale cessato nel corso del 2011, è stata definita in via provvisoria, mancando il rinnovo contrattuale per il triennio 2010-2012, la consistenza del Fondo per il finanziamento della retribuzione di Posizione che ammonta a € **9.294.637** come sopra indicato.

In chiusura dell'esercizio 2012, - in applicazione dell'art. 9 del D.L. n. 78/2010 convertito in legge n. 122 del 2010, in conformità alle indicazioni contenute nel documento Conferenza delle Regioni e Province autonome, testo coordinato del documento 10.2.2011 con le modifiche del 12.10.2011, sulle linee guida interpretative per l'applicazione da parte delle Amministrazioni Regionali e degli Enti del Servizio Sanitario Nazionale della sopra citata normativa – si procederà all'eventuale **decurtazione del Fondo** in oggetto, in relazione agli incarichi che l'Azienda stabilirà di eliminare o per i quali ritiene di rivedere il valore in diminuzione, in conformità a quanto disposto dal documento approvato con delibera di Giunta Regionale n. 108/2012 ad oggetto: "integrazione alla delibera n. 1783 del 28/11/2011 "indirizzi per l'applicazione delle disposizioni del D.L. 31.5.2010 n. 78, convertito con modificazioni in Legge 30.07.2010 n. 122. Recepimento delle indicazioni della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome" che precisamente prevede al punto C) – 2/6 che gli importi relativi alla retribuzione di posizione per gli incarichi dirigenziali (parte fissa e parte variabile), ivi compresa l'indennità di struttura complessa in caso di cessazione dal servizio dei titolari degli incarichi restano nel Fondo e possono essere utilizzati qualora "l'Ente, nell'esercizio delle prerogative di organizzazione degli Uffici", intenda riattribuire i medesimi incarichi oppure in caso di modifica del valore di singoli incarichi conseguente all'incremento delle mansioni ad essi correlati; devono, invece, essere decurtati dal fondo gli importi relativi a posizioni che, sempre nell'esercizio dei poteri organizzativi, l'ente stabilisce di eliminare o per le quali ritiene di rivedere il valore in diminuzione; in tal caso le risorse decurtate costituiscono economia di bilancio.

Finalità

L'intera somma del Fondo è destinata al finanziamento delle Fasce Retributive, delle Posizioni Organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica.

Art. 4 Trattamento economico

Fino al 31.12.2013, salvo diversa impostazione nazionale o regionale, non sono corrisposti al personale dipendente a tempo indeterminato le variazioni dei trattamenti economici derivanti dalla progressione economica orizzontale che si confermano negli importi e numero di fasce in godimento al 31.12.2010.

Il contenuto dell'art. 4 è conforme alle disposizioni stabilite dal comma 1 dell'articolo 9 che introduce, per gli anni 2011, 2012 e 2013 il divieto di superamento del trattamento ordinariamente spettante per l'anno 2010, da parte del trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti: come precisato anche dal documento della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome *11/17/CR06/C1*, rientrano nella suddetta fattispecie del tetto del trattamento economico complessivo le progressioni economiche orizzontali per le quali, correttamente, è esclusa al personale dipendente le variazioni dei trattamenti economici derivanti dalla progressione orizzontale che si confermano negli importi e numero di fasce in godimento al 31.12.2010.

B) Effetti abrogativi impliciti

Nulla da esporre

C) 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

Nulla da esporre in quanto la attestazione è stata espressa nella relazione tecnico illustrativa per la retribuzione relativa alla produttività collettiva e individuale.

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

Lo schema Contratto Integrativo Aziendale in esame non prevede nuove progressioni economiche in quanto, come espressamente stabilito dall'art. 4, in attuazione dell'articolo 9 commi 1 e 21 D.L. n. 78/2010 convertito con legge n. 122/2010, fino al 31.12.2013, salvo diversa impostazione nazionale o regionale, non sono corrisposti al personale dipendente a tempo indeterminato le variazioni dei trattamenti economici derivanti dalla progressione economica orizzontale che si confermano negli importi e numero di fasce in godimento al 31.12.2010.

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

La progressione economica orizzontale ha come finalità quella di valorizzare e ricompensare in modo selettivo quei dipendenti che, a parità di categoria di inquadramento, si distinguono dagli altri per il grado di professionalità acquisito.

Fermo restando che il Contratto Integrativo Aziendale in esame non prevede nuove progressioni economiche (in quanto, come espressamente stabilito dall'art. 4, in attuazione dell'articolo 9 commi 1 e 21 D.L. n. 78/2010 convertito con legge n. 122/2010, fino al 31.12.2013, salvo diversa impostazione nazionale o regionale, non sono corrisposti al personale dipendente a tempo indeterminato le variazioni dei trattamenti economici derivanti dalla progressione economica orizzontale che si confermano negli importi e numero di fasce in godimento al 31.12.2010) si rileva che nel corso del 2010 l'Azienda si è dotata di un regolamento, a seguito di un processo di concertazione con le organizzazioni sindacali dell'Area del Comparto, per un complessivo sistema aziendale di valutazione del personale finalizzato a prestabilire criteri omogenei di giudizio sul rendimento e sulle caratteristiche professionali che si estrinsecano nell'attività lavorativa.

In tale contesto si collocano le disposizioni aziendali sulla valutazione del personale in sede di progressione orizzontale oltre che in sede di rinnovo di incarichi di posizione organizzativa e di coordinamento.

Il sistema aziendale di valutazione del personale ha la finalità di fare in modo che per ogni lavoratore sia espresso, periodicamente ed in base a criteri omogenei, un giudizio su rendimento e caratteristiche professionali che si estrinsecano nell'esecuzione del lavoro. Esso rientra nel più ampio *sistema di gestione e sviluppo delle risorse umane* e va considerato uno degli elementi di riferimento delle politiche del personale in quanto:

- costituisce la base per le principali decisioni in materia di sviluppo del personale;
- genera informazioni utili anche per altri sistemi operativi di gestione delle risorse umane;
- fornisce uno strumento efficace per il governo delle risorse umane;
- fornisce consulenza e supporto ai collaboratori in modo che essi possano migliorare la loro prestazione;
- motiva i collaboratori attraverso il riconoscimento dei meriti;
- aiuta a diagnosticare problemi individuali e organizzativi.

L'Azienda ritiene perciò che tale sistema costituisca un elemento strategico fondamentale finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi e delle prestazioni erogate e, come tale, vada inteso secondo una logica di valorizzazione della risorsa esistente.

Relativamente alla progressione economica orizzontale, la valutazione delle competenze, ha come obiettivo quello di considerare il grado di maturazione professionale e tecnica raggiunta dal dipendente nel biennio precedente la decorrenza fissata per la nuova posizione economica.

Attraverso la valutazione si intende riconoscere il merito e la qualità della prestazione individuale resa.

Le competenze oggetto di valutazione, riferite alle qualifiche ricoperte, sono quelle specificate nella scheda di valutazione.

F) Altre informazioni

Nulla da esporre

RELAZIONE TECNICO – FINANZIARIA AREA COMPARTO

III. 1 Modulo 1: LA COSTITUZIONE DEL FONDO 2012 PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA “ FASCE RETRIBUTIVE – POSIZIONI ORGANIZZATIVE – ANNO 2012”

L'Azienda ha formalizzato con delibera n. 171 del 25/06/2012 la costituzione del FONDO 2012 per la contrattazione decentrata integrativa della “PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE” articolato secondo l'indice che segue:

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

A) <u>Risorse storiche consolidate</u>		
- consolidato al 31.12.2007	€.	8.889.811,04
B) <u>Incrementi esplicitamente quantificati</u>		
<u>in sede di di CC.NN.LL.</u>		
- art. 9, co 2 CCNL 31.07.200	€.	202.432,00
C) <u>Altri incrementi con carattere di certezza</u>		
<u>e stabilità:</u>		
- RIA consolidato cessati anni 2008/2009	€.	65.328,00
- importo annualizzato indennità Prof.Inf. Anni 2008/2009 e rateo 2010 (dichiarazione congiunta n. 2 CCNL 10.04.2008 Art. 40 CCNL 7.4.99 – confermato)	€.	151.718,66

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 annualizzazione decurtazioni anno 2011	€.	14.652,57
---	----	-----------

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

A) TOTALE RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' (SEZ. III 1.1)	€.	9.309.289,70
B) TOTALE DECURTAZIONI (SEZ. III 1.3)	€.	14.652,57
TOTALE	€.	9.294.637,13
C) RISORSE VARIABILI (SEZ. III 1.2)	€.	-----
TOTALE	€.	9.294.637,13

Totale "Fondo per il Finanziamento delle Fasce Retributive, delle Posizioni Organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica" sottoposto a CERTIFICAZIONE per la contrattazione decentrata integrativa ANNO 2012.

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 DELLE FASCE RETRIBUTIVE, DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE, DEL VALORE COMUNE DELLE EX INDENNITA' DI QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE E INDENNITA' PROFESSIONALE SPECIFICA

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

Il costo teoricamente stimato del personale in servizio nel 2012 relativo alle voci non regolate dal Contratto Integrativo "Fasce retributive, Posizioni Organizzative, valore Comune delle Ex Indennità di Qualificazione Professionale e Indennità Professionale Specifica" è di seguito evidenziato:

CCNL 7/04/1999 art. 30, co 1 lett. b) : Fasce Retributive	€ 5.134.863,91
CCNL 7/04/1999 art. 20 e 21: Posizioni Organizzative	€ 412.005,25
CCNL 5/06/2006 art. 7: Indennità Professionale Specifica	€ 641.597,46
CCNL 7/04/1999 art. 5 co 2 e CCNL 20.09.2001 art. 8 e 10	
Coordinamenti Parte Fissa e Variabile	€ 208.979,79
CCNL 01.05.1995 art. 45 Indennità qualificazione prof.le	€ 1.772.556,28

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

Nulla da esporre

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

La disponibilità finanziaria stimata per l'anno 2012 è di € 1.124.635,31 che verrà successivamente regolata in ordine alla sua destinazione.

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	€ 8.170.002,69
c) Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare, come esposte nella sezione III.2.3	€ 1.124.635,31
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).	€ 9.294.638,00

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 che le voci riferite al contratto integrativo in argomento aventi natura certa e continuativa di € 8.170.002,69 trovano integrale copertura con le risorse del Fondo Fisse aventi carattere di certezza e di stabilità così come indicato nella sezione III.1.1; si attesta inoltre che le progressioni economiche orizzontali attribuite al 31.12.2010 sono state riconosciute agli aventi diritto secondo il principio di selettività legato a modalità di valutazione stabilite in base al confronto sindacale.

III. 3 Modulo 3: SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEL FONDO “ DELLE FASCE RETRIBUTIVE, DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE, DEL VALORE COMUNE DELLE EX INDENNITA’ DI QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE E INDENNITA’ PROFESSIONALE SPECIFICA – ANNO 2012” PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA E IL CONFRONTO CON IL CORRISPONDENTE FONDO CERTIFICATO DELL’ANNO 2011.

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

RISORSE	ANNO 2011	ANNO 2012	NOTE DIFFERENZE
III.1.1 SEZIONE 1: Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	9.309.289,70	9.309.289,70	
III. 1.3 SEZIONE 3: DECURTAZIONI	-----	- 14.652,57	- 14.652,57 (1)
III. 1.2 SEZIONE 2: RISORSE VARIABILI			
III. 1.4 TOTALE DEL FONDO per la contrattazione	9.309.289,70	9.294.637,13	- 14.652,57

Note (1) il Fondo 2012 porta in detrazione il valore annualizzato dei cessati 2011

III.3 B) MODULO 21 “DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE”

RISORSE	ANNO 2011	ANNO 2012
2.1 Destinazioni non disponibili alla contrattazione già regolate in contratti precedenti	8.697.589	8.170.002,69
2.2. Destinazioni regolate al Contratto Integrativo		
2.3. Destinazioni ancora da regolare	611.700	1.124.635,31 (1)
2.4. SINTESI della definizione delle poste di destinazione del FONDO per la contrattazione della Produttività Collettiva ed Individuale	9.309.289	9.294.637

Note (1)

- Il Fondo 2011 presenta economie di gestione del Fondo €. 611.700 che, con la contrattazione 2012, sono state portate ad incremento “Risorse Variabili” del Fondo della Produttività Collettiva ed Individuale anno 2011”.
- Il Fondo 2012 presenta economie presunte di gestione di €.1.124.635,31 che potranno essere destinate, se necessario, a coprire maggiori costi di “Produttività Collettiva Individuale” anno 2012 ovvero, in subordine, in sede di contrattazione anno 2013, a rimpinguare il Fondo “Produttività Collettiva ed Individuale” anno 2013.

III.4 - Modulo IV – Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo DELLE FASCE RETRIBUTIVE, DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE, DEL VALORE COMUNE DELLE EX INDENNITA' DI QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE E INDENNITA' PROFESSIONALE SPECIFICA 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 2011. Le stampe di supporto sono disponibili presso il Servizio Personale.

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

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