

SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA

Azienda Unità Sanitaria Locale della Romagna

IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO

tra

L'AZIENDA USL DELLA ROMAGNA

E

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

AREA COMPARTO E LA RSU AZIENDALE

Valorizzazione professionale ed economica del personale dell'area Comparto attraverso l'istituto delle progressioni economiche orizzontali e la produttività collettiva

In data 30 settembre 2016 alle ore 14.30 presso Pievesestina di Cesena ha avuto luogo l'incontro tra l'Azienda USL della Romagna e le OO.SS. Area Comparto e la RSU Aziendale in merito alla valorizzazione professionale ed economica del personale dell'area Comparto attraverso l'istituto delle progressioni economiche orizzontali e la produttività collettiva.

LE PARTI

Premesso che:

- La Regione Emilia-Romagna con Legge Regionale 21 novembre 2013, n. 22 ha istituito l'Azienda Usl della Romagna, costituitasi dal 1° gennaio 2014 in seguito alla fusione delle preesistenti Aziende sanitarie di Cesena, Forlì, Rimini e Ravenna.
- Tra gli obiettivi assegnati all'Azienda Usl della Romagna c'è l'adozione di "iniziative dirette a garantire la graduale omogeneizzazione delle regole inerenti la gestione giuridica ed economica del personale", ribadendo contestualmente il principio che "i contratti integrativi aziendali e gli accordi decentrati vigenti mantengono all'1.1.2014 la loro efficacia fino al superamento sancito da un accordo tra le parti..." in un'ottica finalizzata all'omogeneizzazione del trattamento economico e giuridico del personale dipendente.
- L'entrata in vigore della legge n. 190/2014 (legge di stabilità 2015) ha determinato, a decorrere dal 2015, il superamento dei vincoli posti dal D.L. n. 78/2010, convertito in Legge n. 122/2010, in relazione al "trattamento economico complessivo dei dipendenti, ivi compreso il trattamento accessorio"; di conseguenza è venuto meno il divieto legislativo di corresponsione delle somme dovute al personale dipendente a titolo di progressioni economiche orizzontali.
- La finalità delle progressioni economiche orizzontali è quella di dar luogo a forme di valorizzazione del personale in servizio, secondo indicatori determinati, nell'ottica del miglioramento degli standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali.

Richiamati:

- Il Decreto Legislativo n. 165 del 30/03/2001 e ss.mm.ii. ed in particolare gli artt. 40 e 40-bis che prevedono la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la vigente normativa;
- Il Decreto Legislativo n. 150 del 27/10/2009 e ss.mm.ii.;
- La legge 23 dicembre 2014, n. 190 (legge di stabilità 2015);
- La legge 28.12.2015 n. 208 (legge di stabilità 2016);
- Legge Regionale 21 novembre 2013, n. 22 della Regione Emilia-Romagna;
- Il CCNL 7.4.1999 Area Comparto del SSN art. 35, come confermato dall'art. 3 CCNL 10.04.2008 Area Comparto;

Richiamate inoltre:

- Le deliberazioni di determinazione della consistenza dei Fondi Contrattuali anni 2015 e 2016 (deliberazione D.G. n. 56/2016 e n. 340/2016), regolarmente trasmesse alle OO.SS. e RSU del Comparto

RICONOSCONO

- l'opportunità di avviare e regolamentare, con il presente Accordo, il percorso di valorizzazione professionale e di carriera del personale dipendente dell'AUSL della Romagna - area Comparto - attraverso l'istituto delle progressioni economiche orizzontali;
- la valutazione quale strumento del processo di miglioramento e sviluppo delle risorse umane;
- la necessità del graduale raggiungimento dell'omogeneizzazione degli istituti contrattuali ritenuti preliminarmente più rilevanti, in coerenza con quanto stabilito nel Verbale di intenti sottoscritto tra l'Azienda e le Rappresentanze Sindacali Area Comparto dell'Azienda Usl della Romagna il 15 luglio 2015;
- l'opportunità di proseguire, anche negli anni successivi, nel percorso di valorizzazione del personale cui si dà avvio con il presente Accordo, nei limiti delle risorse che si renderanno disponibili, con carattere di certezza e stabilità, e nel rispetto delle leggi e dei CC.CC.NN.LL.;

A QUESTO FINE RITENGONO

di sottoscrivere un Accordo integrativo aziendale che superi i previgenti accordi territoriali in materia, in un'ottica di graduale e progressiva armonizzazione delle politiche in tema di valorizzazione delle risorse umane e di adeguato utilizzo delle risorse economiche nell'AUSL della Romagna;

TUTTO CIO' PREMESSO, CONCORDANO

1. Principi generali

Il presente Accordo disciplina le procedure relative alle modalità di svolgimento delle selezioni interne per il passaggio, nell'ambito di ciascuna categoria, da una fascia economica a quella immediatamente superiore.

L'Accordo disciplina inoltre il riconoscimento di nuove quote di produttività aziendali che costituiranno, a fine percorso, le quote di Produttività valide per tutto il personale dipendente dell'Area Comparto dell'AUSL della Romagna ai sensi dell'Accordo "Produttività Collettiva del Personale del Comparto dell'AUSL della Romagna" del 30/09/2016.

2. Progressioni Economiche Orizzontali: procedura

Il riconoscimento della progressione economica orizzontale avverrà tramite apposite selezioni da realizzarsi mediante:

- domanda del dipendente diretta ad esprimere la volontà di partecipare alla selezione;
- impiego di procedure selettive che valorizzino l'impegno profuso ed i risultati conseguiti a fronte di una maggiore permanenza nello stesso livello economico, in coerenza con quanto previsto nel Verbale di esame congiunto del 5/8/16.

A tale scopo l'U.O. Gestione Giuridica Risorse Umane emetterà apposito bando. Le procedure selettive saranno oggetto di puntuale e completa informazione, con particolare riguardo ai dipendenti non presenti in servizio al momento dell'emissione del bando, e prevedranno modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità, la trasparenza ed assicurino economicità e celerità di esperimento.

La procedura esiterà nella formulazione di una graduatoria aziendale che verrà formalmente adottata con atto deliberativo.

3. Requisiti per l'accesso e di esclusione dalla selezione per l'attribuzione della Progressione Economica Orizzontale

3.1 Sono ammessi a partecipare alla procedura selettiva:

- i dipendenti dell'Azienda USL della Romagna in servizio a tempo indeterminato al 1° gennaio 2016, anche in comando temporaneo presso altri enti pubblici della Regione Emilia-Romagna ovvero presso l'IRST/IRCSS di Meldola, che esprimano la volontà di partecipare alla selezione facendo domanda attraverso apposito modulo informatizzato, che verrà messo a disposizione dall'Azienda e reso noto ai dipendenti in modo preciso e puntuale, e che siano in possesso, alla data del 1° gennaio 2016, dei seguenti requisiti di ammissione:

- titolarità di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato alle dipendenze dell'Azienda USL della Romagna, anche in posizione di comando temporaneo presso altri enti pubblici della Regione Emilia-Romagna o presso IRST/IRCSS di Meldola, alla data del 1° gennaio 2016;
- inquadramento nell'attuale posizione economica (fascia) da almeno 2 anni interamente maturati, senza interruzioni e con contratto a tempo indeterminato, presso l'Azienda USL della Romagna o in comando temporaneo presso altri enti pubblici della Regione Emilia-Romagna ovvero presso l'IRST/IRCSS di Meldola; al fine della maturazione del requisito della permanenza in fascia si considera il servizio in ruolo nella medesima categoria e fascia, anche in caso di aspettativa per lo svolgimento di incarichi temporanei presso l'Azienda con conservazione del posto di ruolo;

- c) non essere stati destinatari nel biennio antecedente al 1.1.2016, di sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto; detta sanzione comporta l'esclusione dalla procedura di selezione per progressione orizzontale per una sola volta.

3.2 Sono esclusi dalla procedura selettiva:

- I dipendenti già inquadrati nell'ultima fascia economica disponibile in base alla vigente disciplina contrattuale;
- il personale temporaneamente in comando presso l'AUSL della Romagna ma dipendente da altri Enti;
- quanti non rientrano nei requisiti di cui al precedente punto 3.1.

4. Procedura selettiva e criteri di valutazione

La procedura di selezione, alla quale potranno partecipare esclusivamente i dipendenti in possesso dei requisiti di ammissione indicati al punto 3.1, esiterà in una graduatoria finale formulata in base ai criteri esposti ai seguenti punti 4.1 , 4.2, 4.3 che terranno conto:

- del merito individuale, misurato attraverso la scheda di valutazione, che dovrà riportare un giudizio complessivo almeno uguale o superiore a 7, come da verbale di esame congiunto del 5/8/2016
- dell'esperienza professionale, misurata attraverso la permanenza nella fascia.

4.1 Valutazione

La misurazione del merito avviene attraverso gli esiti della valutazione individuale, che evidenzia professionalità, impegno e risultati nelle seguenti aree di valutazione:

- Area obiettivi e risultati - Impegno dimostrato nel raggiungimento degli obiettivi di budget, dei risultati ottenuti e delle prestazioni rese dalla équipe di appartenenza.
- Area capacità relazionali - Propensione a mantenere relazioni positive nell'ambito lavorativo, dimostrando capacità di lavorare in gruppo e di affrontare positivamente le criticità emergenti, nonché di relazionarsi adeguatamente verso gli utenti.
- Area competenze tecniche e qualità delle prestazioni - Competenze possedute e dimostrate nel contesto lavorativo di assegnazione, anche attraverso la qualità delle prestazioni rese. Capacità di iniziativa e di proposizione di soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro e della qualità delle prestazioni.
- Area formazione e miglioramento continuo - Interesse all'apprendimento di nuove conoscenze, tecniche, metodologie, procedure, innovazioni e disponibilità ad applicare e trasmettere quanto appreso.

Ai fini della progressione economica, il punteggio finale complessivo della scheda di valutazione costituisce punteggio di merito per la graduatoria, secondo la seguente tabella di correlazione:

PUNTEGGIO VALUTAZIONE	PUNTI
7	20,00
8	21,00
9	22,00
10	23,00
11	24,00
12	25,00

Handwritten signatures and initials are scattered throughout the page, including: a large signature on the left, initials 'AN' and 'w' on the right, and various initials at the bottom such as 'flu', 'R', 'a.', 'BO', 'P', 'H', 'B', 'D', 'L', 'M', 'A', 'L', '4', 'P', 'H', 'BO', 'B', 'D', 'L'.

L'accesso alla graduatoria è consentito solo in caso di giudizio complessivo positivo (punteggio uguale o superiore a 7 nella scheda di valutazione).

4.2 Esperienza professionale - Permanenza nella fascia

Nell'intento di valorizzare prioritariamente l'esperienza lavorativa effettuata all'interno dell'Azienda, si conferisce un punteggio al **tempo di permanenza nella fascia**, alla data del 1° gennaio 2016, considerando esclusivamente i periodi di lavoro a tempo indeterminato alle dipendenze dell'Azienda USL della Romagna (o delle ex AUSL di Cesena, Forlì, Ravenna, Rimini, incluso il territorio della Valmarecchia in essa confluito) o in comando temporaneo presso altri enti pubblici della Regione Emilia-Romagna ovvero presso l'IRST/IRCSS di Meldola, secondo la seguente tabella:

RANGE PERMANENZA (ANNI)	BASE RIFERIMENTO	FATTORE PONDERAZIONE	PUNTI
2<aa<=3	3	0,10	0,30
3<aa<=4	4	0,10	0,40
4<aa<=5	5	0,50	2,50
5<aa<=6	6	0,50	3,00
6<aa<=7	7	1,00	7,00
7<aa<=8	8	1,00	8,00
8<aa<=9	9	1,50	13,50
9<aa<=10	10	1,50	15,00
10<aa<=11	11	2,00	22,00
11<aa<=12	12	2,00	24,00
12<aa<∞	da 13 in poi	2,00	25,00 (massimo)

Ai fini della permanenza in fascia, si considera il servizio in ruolo nella medesima categoria e fascia, anche in caso di aspettativa per lo svolgimento di incarichi temporanei presso l'Azienda con conservazione del posto di ruolo.

4.3 Punteggio complessivo e criteri di precedenza

La somma dei punteggi ottenuti in base ai criteri esposti ai punti 4.1. e 4.2 determinerà il posizionamento del candidato nella graduatoria di merito ai fini dell'attribuzione selettiva della progressione.

A parità di punteggio saranno applicati, in ordine di priorità, i seguenti criteri:

- 1) Appartenenza alla fascia economica più bassa;
- 2) maggiore anzianità di servizio (data assunzione in ruolo presso AUSL Romagna o precedenti AUSL di Cesena, Forlì, Ravenna, Rimini, incluso il territorio della Valmarecchia);
- 3) maggiore età anagrafica.

Handwritten marks: a large '0' or '1' symbol, followed by 'RN' and 'RN' written vertically.

Handwritten marks: 'A', 'u', 'PN', '5', 'RS', 'PB', 'hu', and various other illegible signatures and initials.

5. **Risorse economiche**

Viene destinata al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali di cui al presente Accordo la cifra di € 4.300.000,00 che costituiscono risorse aventi carattere di certezza e stabilità, rilevate a consuntivo dell'anno 2015 e confermate dall'andamento della spesa del 2016 sul "Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica" ex art. 9 CCNL Area Comparto del 31.07.2009.

L'attribuzione ai candidati della fascia economica sarà riconosciuta fino al raggiungimento della cifra indicata. I passaggi alle posizioni economiche immediatamente superiori sono disposti nel numero consentito dalla disponibilità delle risorse a ciò finalizzate dal presente Accordo, nel rispetto di quanto previsto dalle norme vigenti.

Dall'anno 2017 in poi, sulla base delle ulteriori disponibilità economiche aventi carattere di certezza e stabilità sul Fondo citato, le parti programmeranno, con specifico accordo ed in coerenza con i principi di cui al presente accordo, ulteriori progressioni economiche orizzontali, anche al fine di proseguire nel percorso di omogeneizzazione delle quote di Produttività aziendale di cui all'Accordo "Produttività Collettiva del Personale del Comparto dell'AUSL della Romagna" del 30/09/2016.

6. **Modalità di partecipazione alla selezione**

Per presentare domanda di partecipazione, ogni dipendente, in possesso dei requisiti di accesso, dovrà accedere al portale/modulo informatizzato messo a disposizione dall'Azienda, confermare i dati inseriti o segnalare eventuali incongruenze nei dati rappresentati, e dichiarare la propria volontà di partecipare alla selezione.

Sarà cura dell'Azienda facilitare l'accesso al modulo informatizzato ai dipendenti assenti dal servizio all'emissione del bando, nonché ai dipendenti con difficoltà oggettive di accesso alla procedura informatizzata.

7. **Contraddittorio**

Il candidato può adire, in caso di non concordanza sugli esiti della selezione, la/le Commissione/i aziendale che verrà appositamente costituita, come descritto nel verbale d'esame congiunto sottoscritto con le Rappresentanze Sindacali Area Comparto il 5/8/16 e che verrà indicata nel bando.

8. **Formulazione della graduatoria**

La formulazione della graduatoria è a cura della U.O. Gestione Giuridica del Personale.

Il posizionamento in graduatoria è determinato dal punteggio complessivo conseguito da ogni candidato, determinato dalla somma del punteggio relativo alla valutazione ed alla permanenza in fascia, come descritto ai precedenti punti 4.1., 4.2 e 4.3.

La graduatoria è approvata con deliberazione del Direttore Generale ed è pubblicata presso l'Albo dell'Amministrazione ed esaurisce la sua efficacia a seguito dell'inquadramento economico dei dipendenti, nei limiti massimi della disponibilità economica a ciò destinata tramite il presente Accordo.

9. **Produttività Collettiva**

Al fine di avviare congiuntamente il percorso di crescita professionale e di armonizzazione del sistema premiante, le parti condividono di riconoscere, dal momento del passaggio alla fascia superiore, una nuova quota di produttività, diversificata in relazione alla categoria di

appartenenza, che costituirà la quota di Produttività valida per il personale dipendente Area Comparto dell'intera AUSL della Romagna (tabella A).

Per le categorie professionali che attualmente beneficiano di quote di produttività inferiori a quelle esposte in tabella A l'accesso alla nuova produttività aziendale è garantito, con la stessa decorrenza temporale della progressione economica, al personale della stessa categoria che non beneficerà della progressione economica.

Le nuove quote di Produttività Collettiva aziendale, da attribuire come sopra descritto, sono le seguenti:

tabella A (corrispondente alla Tabella 2 di cui all'Accordo "Produttività Collettiva del personale del Comparto dell'AUSL della Romagna)

Categoria	Quote di Produttività annua (euro)
cat. A	1.000,00
Cat. B	1.100,00
Cat. B, livello economico Bs	1.200,00
Cat. C	1.550,00
Cat. D	1.700,00
Cat. D, livello economico Ds	1.800,00

10. Decorrenza e durata

Il presente Accordo ha valenza per l'anno 2016 e sarà applicabile previa certificazione positiva da parte del Collegio Sindacale, ai sensi dell'articolo 40-bis del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm.ii. L'attribuzione della fascia economica superiore avrà decorrenza dal 1/1/2016, previa approvazione della graduatoria tramite delibera da adottarsi entro e non oltre il 31/12/2016.

Per effetto del presente Accordo si intendono superati i sistemi di progressione economica orizzontale contenuti nei documenti negoziati dalle quattro ex Aziende di Cesena, Forlì, Ravenna e Rimini.

11. Norme finali e di salvaguardia

L'effettiva erogazione dei benefici economici previsti dal presente Accordo avverrà solo dopo la costituzione definitiva dei Fondi contrattuali 2016 a consuntivo, in coerenza con quanto previsto dal comma 236 della legge n. 208 del 28.12.2015 (Legge di stabilità 2016).

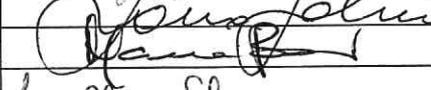
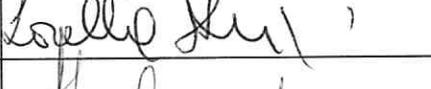
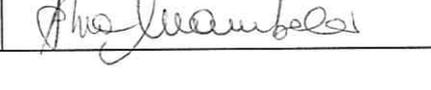
Qualora a consuntivo, anche in considerazione di quanto previsto nella citata legge n.208/2015, le risorse accertate e disponibili risultassero complessivamente inferiori a quelle necessarie, la somma destinata alle progressioni economiche sarà ridotta fino a concorrenza delle risorse effettivamente disponibili.

In nessun caso la spesa per la corresponsione degli istituti contrattuali finanziati stabilmente dai Fondi per la contrattazione integrativa aziendale potrà superare la disponibilità complessiva annuale degli stessi.

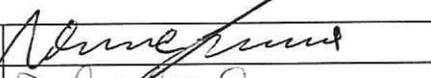
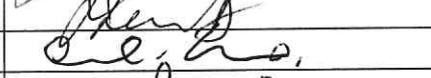
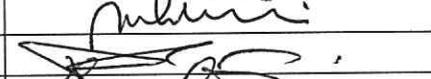
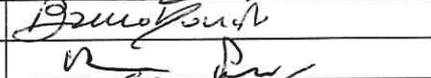
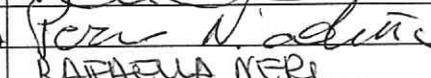
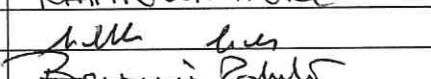
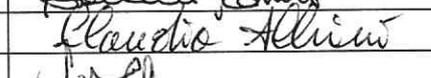
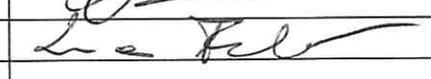
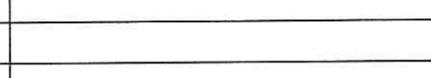
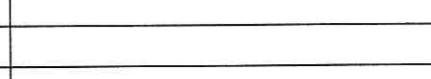
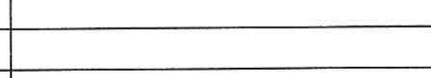
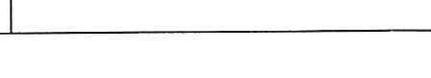
Pievesestina di Cesena, 30 settembre 2016

[Handwritten signatures and initials]

Per la delegazione di parte pubblica

Il Direttore Generale	Marcello Tonini	
Il Direttore Amministrativo	Franco Falcini	
Il Direttore U.O. Relazioni Sindacali	Maura Bosi	
Il Direttore U.O. Gestione Economica Risorse Umane	Lorella Sternini	
Il Direttore Direzione Infermieristica e Tecnica Aziendale	Silvia Mambelli	

Per le OO.SS. Area Comparto e la RSU Aziendale

FP CGIL RAVENNA	NICOCA FABRIZIA	
FP CGIL FORLÌ	ROBERTO SEVER	
FP CGIL RIMINI	CRISTIAN WARDEN	
FPL VIL ROMAGNA	MASSIMO MONTI	
UIL FPL RAVENNA	COLAMARNA NICOLA	
UIL FPL CESENA	PAOLO RANZONI	
UIL FPL RAVENNA	LUCA LANTILLONI	
UIL FPL RIMINI	LOMBARDI V. NICOLA	
RSU ROMAGNA	DONATI BRUNO	
RSU ROMAGNA	PSPOLI RICCARDO	
RSU ROMAGNA	CLAUDIO CAGHI	
FP CGIL RAVENNA	VACCARÀ FRANCESCO	
UIL FPL RIMINI	PIERO NICOLETTA	
FP CGIL CESENA	RAFFAELLA NERI	
UNIONE UP	CARNEVALI ANTONIO	
CISL FP ROMAGNA	BARONCELLI ROBERTO	
FP CGIL RIMINI	ALBINI CLAUDIO	
NU ROMAGNA	CHIODINI SALVATORE	
FIALS	DANIELE BEDETTI	
FM	CANTONI SILVIO	
NU ROMAGNA RAVENNA	TUSAROLI LUCA	



NOTA A VERBALE ACCORDO DEL 30.09.2016

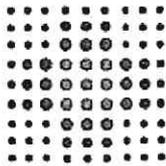
“Valorizzazione professionale ed economica del personale dell’Area Comparto attraverso l’istituto delle progressioni orizzontali e la produttività collettiva”

Per quanto riguarda la determinazione dei Fondi contrattuali richiamati a pag.2 dell’accordo in parola, FP CGIL , CISL FP e UIL FPL evidenziano che nel fondo di cui all’art.39 CCNL 1998/2001 non sono state calcolate le indennità maturate dal personale infermieristico al raggiungimento dell’anzianità prevista all’art.49 del DPR 28.11.1990 N.384 dell’Ambito Territoriale di Ravenna (ex AUSL di Ravenna) per il periodo 1.1.2005 – 31.12.2010.

Il Fondo di cui all’art. 39 CCNL 1998/2001 si ritiene debba essere pertanto integrato, per l’anno 2017, per le condizioni e le temporalità sopra esposte con le risorse provenienti dall’art.40 CCNL 1998/2001.

30.09.2016

FP CGIL	CISL FP	UIL FPL
<i>Adriano...</i>	<i>Bonini...</i>	<i>Piero Nicolini</i>
<i>Roberto...</i>	<i>...</i>	<i>...</i>
<i>Roberto Secco</i>		<i>...</i>
<i>RSU...</i>		<i>...</i>
<i>...</i>		<i>...</i>
<i>...</i>		<i>...</i>



**RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA
RELATIVA ALLE IPOTESI DI ACCORDI INTEGRATIVI
PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI E LA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA
AREA COMPARTO**

(ai sensi dell'Art. 40, comma 3-sexties, DLgs n.165 del 2001 e della Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 25 del 19/07/2012)

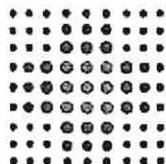
RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	
Periodo temporale di vigenza	Dal 1 gennaio 2016
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Direttore Generale - Direttore Amministrativo - Direttore Relazioni Sindacali - Direttore U.O. Gestione Risorse Umane - Direttore Direzione Infermieristica e Tecnica Aziendale <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none"> - CGIL FP - CISL FPS - UIL FPL - FIALS - FSI - Nursing Up <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none"> - CGIL FP - CISL FPS - UIL FPL - Nursing Up - Nursind - FSI <p>- RSU AZIENDALE</p>
Soggetti destinatari	Personale del Comparto dell' AUSL Romagna
Materie trattate dall'accordo integrativo (descrizione sintetica)	Progressioni Economiche Orizzontali e retribuzione di Produttività Collettiva.

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 : Le Ipotesi di Accordo corredate dalla relativa Relazione illustrativa e tecnico finanziaria, sono state inviate al Collegio Sindacale per i controlli di competenza. CON VERBALE N. 16 DELL'11.10.2016 IL COLLEGIO SINDACALE HA ESPRESSO PARERE FAVOREVOLE AI SENSI DELL'ART 40-bis, CO.1 D.LGS N.165/01 ESS. UNN. II</p> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli:</p>



**SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA**
Azienda Unità Sanitaria Locale della Romagna

E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art.11 comma 2 del D.Lgs 150/2009:
L'intero articolo è stato abrogato per effetto dell'introduzione dell'art. 53 comma 1 lett. i) del D.Lgs n. 33/2013.

La L.190/2012 in materia di anticorruzione ed il successivo D.lgs 33/2013 di riordino della disciplina in materia di trasparenza della azione amministrativa, hanno previsto il Programma triennale per la trasparenza unitamente al Piano Anticorruzione di cui il primo costituisce specifica sezione.

Per effetto dell'entrata in vigore della Legge Regionale n° 22 del 21.11.2013, di costituzione dell'Azienda USL della Romagna, il Programma ed il Piano sopra richiamati sono stati approvati dopo apposita informativa a tutti i soggetti istituzionali coinvolti secondo la previsione normativa con deliberazione n. 56 del 18.2.2014.

Successivamente, ad integrazione della deliberazione n. 56 appena richiamata, sono intervenute:

- la deliberazione n. 13 del 30.01.2015 che ha approvato il Piano Triennale Prevenzione della Corruzione e Programma Triennale per la Trasparenza ed integrità 2014-2016;
- la deliberazione n. 22 del 29.01.2016 che ha approvato il Piano 2016-2018.

I documenti sopra richiamati sono pubblicati sul sito web aziendale.

È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009:

L'intero articolo è stato abrogato per effetto dell'introduzione dell'art. 53 comma 1 lett. i) del D.Lgs n. 33/2013.

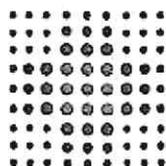
Nel rispetto di quanto previsto dal d.lgs. 150/2009 e successivo D.lgs 33/2013, l'Azienda provvede all'assolvimento di ciascun obbligo di pubblicazione sul proprio sito web in apposita sezione "Amministrazione trasparente" in merito ai dati richiesti, nonché all'aggiornamento dei medesimi.

Più precisamente, rispetto agli adempimenti connessi alla presente relazione, l'Azienda Usi della Romagna provvede tra l'altro alla pubblicazione:

- nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente" sottosezione Personale del sito istituzionale, alla pubblicazione:

- dei curricula dei dirigenti e di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico-amministrativo
- delle retribuzioni dei dirigenti e di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico-amministrativo con specifica evidenza sulle componenti variabili della retribuzione e delle componenti legate alla valutazione di risultato
- Tassi di assenza
- alla pubblicazione, all'interno della sotto sezione Personale – contratti integrativi, degli accordi integrativi sottoscritti dopo il 20 aprile 2013 ai sensi del DLgs 33/2013.

- alla pubblicazione, nella sottosezione Bilanci, del Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio, del Bilancio di Missione.



**SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA**
Azienda Unità Sanitaria Locale della Romagna

	<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>Per quanto riguarda la validazione della relazione della performance ad opera dell'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6, del d.lgs 150/2009, l'Azienda USL della Romagna nell'anno 2015 ha provveduto alla verifica ed alla valutazione relativa al raggiungimento degli obiettivi assegnati al personale, operata dall'Organismo Aziendale di Supporto alla Valutazione aziendale, attraverso un progetto di raffronto fra risultati attesi e risultati ottenuti definiti per ogni obiettivo.</p>
--	---

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)

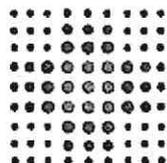
1. Quadro normativo, negoziale e direttive regionali di riferimento

Le Ipotesi di Accordo sono state stipulate nel rispetto della vigente normativa di riferimento di seguito richiamata:

1. Artt. 40 e segg. del D.Lgs 165/2001 e ss.mm.ii., con particolare riferimento ai principi in materia di efficienza e produttività del lavoro pubblico ed all'utilizzo della contrattazione integrativa quale strumento per il riconoscimento e la concreta valorizzazione dell'impegno dei professionisti;
2. l'art. 1, comma 254 della Legge n. 190/2014 (c.d. Legge di Stabilità 2015), che ha determinato a partire dall'anno 2015, il superamento dei vincoli imposti dall'art.9, comma 1 e 2 bis del D.L. 78/2010, convertito in Legge n. 122/2010 e la Legge 208/2015 (c.d. Legge di Stabilità 2016), che ha confermato detto superamento;
3. l'art. 35 C.C.N.L. 7.4.1999 Area Comparto SSN, "Criteri per la progressione economica orizzontale" secondo il quale la progressione economica si attiva previa valutazione selettiva in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale, la pianificazione dei passaggi deve tenere conto delle risorse presenti nel fondo – a consuntivo – al 31 dicembre di ciascun anno precedente; il numero dei dipendenti che acquisiscono la fascia economica è stabilito in funzione delle risorse finanziarie disponibili;
4. l'art. 8 CCNL 19.04.2004 Area Comparto SSN, "Conferma dei principi del sistema" che conferma i criteri stabiliti dall'art. 35 appena richiamato;
5. L'art. 3 CCNL , 10 aprile 2008 Area Comparto SSN che conferma quanto stabilito dalle precedenti norme contrattuali appena richiamate oltre a prevedere che ai fini della progressione economica orizzontale i dipendenti devono essere in possesso del requisito minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi;
6. L'art. 23 D. Lgs. 150/2009 e ss.mm.ii "Progressioni Economiche" che stabilisce il principio di selettività delle progressioni economiche;
7. Legge Regionale n. 22 del 21.11.2013 "Misure di adeguamento degli assetti istituzionali in materia sanitaria. Istituzione dell'Azienda Unità Sanitaria Locale della Romagna. Partecipazione della Regione Emilia-Romagna all'Istituto di Ricovero e Cura a carattere scientifico "Istituto Scientifico Romagnolo per lo studio e la cura dei tumori" S.r.l." ed in particolare l'art. 6 che proroga i contratti integrativi aziendali e gli accordi decentrati vigenti alla data dell'1.1.2014 mantenendo la loro efficacia fino al superamento sancito da un accordo tra l'Azienda e le parti sindacali;
8. la Circolare n. 7/2010 Funzione Pubblica "Contrattazione integrativa. Indirizzi applicativi del D. Lgs. 150/2009";

Richiamate inoltre

- le Deliberazioni di determinazione della consistenza dei fondi Contrattuali anni 2015 e 2016 (Deliberazioni del Direttore Generale n. 56/2016 e n. 340/2016)



2. Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse dei Fondi

Ipotesi di Accordo Produttività Collettiva del personale del Comparto dell'Ausl della Romagna

2.1 Ricognizione degli Accordi vigenti nei 4 ambiti territoriali alla data di sottoscrizione dell'ipotesi di Accordo Aziendale in materia di Produttività Collettiva

Alla data di sottoscrizione dell'ipotesi di Accordo aziendale in materia di Produttività Collettiva, sono vigenti negli ambiti territoriali dell'Azienda, nel rispetto dell'art. 6 L.R. n.22/2013 richiamata nel paragrafo precedente, differenti sistemi di incentivazione alla produttività collettiva, frutto di accordi sottoscritti nelle preesistenti Aziende di Ravenna, Rimini, Forlì e Cesena che prevedevano trattamenti diversi sia in relazione alle quote economiche che alle modalità di corresponsione come più precisamente indicato nei seguenti prospetti.

Le quote economiche previste dai previgenti Accordi integrativi sono riportate nella tabella che segue:

Quote	Cesena	Forlì	Ravenna	Rimini
Cat. A	€ 840	€ 1.024	€ 1.100	€ 900
Cat. B	€ 960	€ 1.182	€ 1.200 € 1.450	€ 1.000 € 1.187
Cat. Bs	€ 1.020	€ 1.537	€ 1.100 € 1.300 € 1.400 € 1.450	€ 1.187
Cat. C	€ 1.440	€ 1.773	€ 1.500 € 1.600 € 1.750 € 1.800	€ 1.384
Cat. D	€ 1.560	€ 1.970	€ 2.000 € 2.100	€ 1.751
Cat. Ds	€ 1.680	€ 2.088	€ 2.100 € 2.200	€ 2.208

Le modalità di corresponsione ed i destinatari della Produttività Collettiva sono inoltre diversificati per territorio, in relazione alle previsioni dei rispettivi accordi integrativi.

2.2 Nuove quote economiche e modalità di corresponsione omogenee previste nell'ipotesi di Accordo aziendale sulla Produttività Collettiva

L'ipotesi di Accordo intende superare le diversificazioni presenti nei quattro territori, in un'ottica di perseguimento del trattamento omogeneo del personale che opera nella stessa Azienda; a tal fine si prevedono quote economiche omogenee per tutti i dipendenti del Comparto dell'Azienda.

Le quote risultano differenziate in relazione alla categoria di appartenenza del personale, allo status giuridico (ruolo, non ruolo), alla condizione o meno di neo-assunto.

Tabella 1 accordo produttività aziendale - Quote economiche personale neo-assunto (primo triennio di servizio) e personale a tempo determinato:

categoria	Produttività Collettiva annua
Cat. A	€ 840,00
Cat. B	€ 960,00
Cat. B, livello economico S	€ 1.020,00
Cat. C	€ 1.440,00
Cat. D	€ 1.560,00
Cat. D, livello economico S	€ 1.680,00

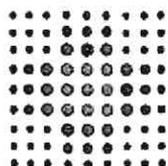


Tabella 2 accordo produttività aziendale - Quote economiche personale a tempo indeterminato, dopo il primo triennio di servizio

categoria	Produttività Collettiva annua
Cat. A	€ 1.000,00
Cat. B	€ 1.100,00
Cat. B, livello economico S	€ 1.200,00
Cat. C	€ 1.550,00
Cat. D	€ 1.700,00
Cat. D, livello economico S	€ 1.800,00

Le quote di cui alla precedente tabella costituiscono inoltre la nuova Produttività collettiva "target" per tutto il personale del Comparto dell'Azienda, anche in relazione all'ipotesi di Accordo integrativo sulle progressioni economiche oggetto della presente relazione.

Nell'ipotesi di Accordo Produttività Collettiva viene inoltre determinata un'unica modalità aziendale e regole omogenee in tutta l'Azienda per la corresponsione o meno del trattamento (p.es. in caso di lunghe assenze).

Ipotesi di Accordo in materia di Progressioni Economiche Orizzontali.

Le previsioni della Legge di Stabilità 2015, confermate dalla Legge di Stabilità 2016, non rinnovando il blocco della retribuzione individuale previsto dal D.L. 78/2010, art. 9, c. 1, hanno consentito agli Enti, dopo un periodo di blocco di 4 anni, di attivare le procedure selettive per il riconoscimento delle Progressioni Economiche Orizzontali.

L'Azienda Usl della Romagna non ha previsto selezioni per l'anno 2015.

Si precisa che l'ultima progressione orizzontale è stata espletata in 3 ambiti (Cesena, Forlì e Rimini) nell'anno 2010 ed in un ambito (Ravenna) nell'anno 2008.

Detta ipotesi di Accordo intende avviare un percorso di crescita professionale aziendale, in un'ottica di progressivo allineamento a parità di esperienza e professionalità. Si precisa che i beneficiari della Progressione Economica con efficacia dall'1.1.2016 saranno collocati nella nuova quota di Produttività Collettiva aziendale, che supererà quella di ambito corrisposta fino al momento del passaggio, fatto salvo quanto descritto al successivo punto 2.3.

Vedasi inoltre quanto descritto al successivo punto 5.

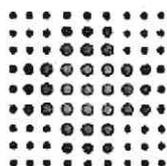
2.3 Riflessi economici

L'armonizzazione delle quote economiche e delle modalità di riconoscimento delle medesime produrrà effetti economici complessivamente positivi rispetto all'utilizzo delle risorse, in ragione del fatto che le quote previste nel nuovo Accordo risultano essere più contenute rispetto alla maggior parte delle quote economiche di produttività collettiva delle preesistenti Aziende.

Una peculiarità è rappresentata dal territorio di Cesena, in cui la Produttività Collettiva non era riconosciuta al personale a tempo determinato: l'ipotesi di Accordo aziendale prevede la corresponsione a tutto il personale a tempo determinato dell'Azienda, trascorsi 12 mesi di servizio continuativo; il costo stimato per l'adeguamento dell'ambito di Cesena è di circa € 140.000,00 annui (costo stimato su base annua); tale costo aggiuntivo è in parte compensato dal riallineamento a livello aziendale delle modalità di corresponsione della Produttività Collettiva.

L'ipotesi di Accordo sulle Progressioni Economiche Orizzontali prevede di destinare a tale istituto una somma pari ad Euro 4.300.000,00, che costituiscono risorse aventi carattere di certezza e stabilità, rilevate a consuntivo dell'anno 2015 e confermate dall'andamento della spesa del 2016 sul "Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica" ex art. 9 CCNL Area Comparto del 31.07.2009.

Tuttavia, un consistente risparmio sul Fondo Produttività (stimato in circa € 950.000,00) deriverà dall'applicazione da tale ipotesi di Accordo, che opera in sinergia con l'ipotesi di Accordo Produttività Collettiva, e che prevede il seguente meccanismo: il dipendente, in possesso dei requisiti di accesso, che partecipa alle selezioni e si colloca utilmente in graduatoria, contestualmente all'ottenimento del passaggio di fascia, transita dalla quota di produttività collettiva in godimento (economicamente più elevata) alla nuova Produttività Collettiva unica aziendale, determinando un recupero di risorse sul fondo produttività, ma soprattutto consentendo il riallineamento delle quote al nuovo livello omogeneo aziendale (c.d. produttività "target").



**SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA**
Azienda Unità Sanitaria Locale della Romagna

Questo meccanismo riguarda la quasi totalità degli ambiti. Nei limitati casi in cui la Produttività Collettiva in godimento risulti invece più bassa della nuova quota stabilita a livello aziendale, coloro i quali acquistano una progressione economica orizzontale mantengono la propria produttività ed il passaggio alla nuova produttività "target", in questo caso più elevata della precedente, è riservata a quanti, della stessa categoria/ambito, non beneficiano della progressione.

Si tenga conto, inoltre, che in applicazione del nuovo Accordo aziendale sulla Produttività Collettiva tutti i dipendenti neo assunti a tempo indeterminato e determinato percepiranno la nuova quota aziendale.

Il meccanismo sopra descritto permetterà quindi un consistente ed immediato riallineamento dei dipendenti verso la nuova Produttività unica aziendale, senza produrre un documento economico diretto sul dipendente.

Si sottolinea che, anche in relazione alla particolare complessità legata al contesto organizzativo aziendale derivante dalla fusione di quattro aziende sanitarie e alla numerosità dei dipendenti, si è ritenuto opportuno ribadire esplicitamente un rigoroso principio di salvaguardia della sostenibilità economica e di rispetto assoluto dei limiti di capienza dei Fondi Contrattuali, per cui in nessun caso la spesa per la corresponsione degli istituti contrattuali finanziati dai fondi per la contrattazione integrativa potrà superare la disponibilità complessiva annuale degli stessi.

3. Effetti abrogativi impliciti

L'ipotesi di accordo sulla Progressione Economica Orizzontale supera i previgenti accordi in materia, sottoscritti nelle preesistenti Aziende di Cesena, Forlì, Ravenna e Rimini.

L'ipotesi di Accordo sulla Produttività Collettiva supera i previgenti accordi in materia, fatto salvo il temporaneo mantenimento delle quote di ambito, ove previsto dall'ipotesi di Accordo.

4. Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione per la performance individuale e organizzativa

Preso atto di quanto disposto dal DLgs 141 del 01/08/2011 e ss.mm.ii. che, all'art.6 (Norme transitorie), collega l'applicazione degli artt.19, commi 2 e 3, (graduazione delle fasce di merito per i differenti livelli di performance) e 31, comma 2, (applicazione delle fasce di merito anche al Servizio Sanitario Nazionale) del citato D.Lgs. 150/2009 e s.m.i., alla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009, per l'anno 2016, come per gli anni passati, l'Azienda, come negli anni passati, ha predisposto il Piano delle Azioni contenuto nelle Linee Guida al Budget 2016 ed ha assegnato gli obiettivi di budget in sede di negoziazione con le strutture interessate. Ai fini della corresponsione delle quote di Produttività Collettiva spettanti, il personale del comparto sarà sottoposto a consuntiva valutazione da parte dell'OAS, in relazione al raggiungimento degli obiettivi assegnati alle UU.OO. /Uffici di Staff.

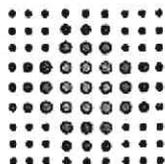
5. Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio della selettività delle progressioni economiche finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa-progressioni orizzontali, ai sensi dell'articolo 23 del D. Lgs. 150/2009 nonché della vigente CC.NN.LL.

La progressione economica orizzontale seguirà il seguente iter procedurale:

- 1) pubblicazione del bando di selezione;
- 2) presentazione, da parte dei dipendenti in possesso dei requisiti richiesti, della domanda di partecipazione alla selezione;
- 3) predisposizione della Graduatoria aziendale da parte della U.O. Gestione Giuridica del Personale;
- 4) attribuzione della fascia economica superiore al personale utilmente collocato in graduatoria, fino a concorrenza delle risorse economiche disponibili.

Si precisa che il punteggio complessivo utile al fine del collocamento in graduatoria sarà composto:

- dal punteggio ottenuto nella Scheda di valutazione. Il dipendente sarà ritenuto sufficiente, e quindi ammesso alla graduatoria, solo in caso di punteggio ottenuto nella Scheda di valutazione pari o superiore a 7 (punteggio minimo); inoltre, la valutazione positiva (da 7 a 12) comporta una valorizzazione differente in proporzione alla valutazione ottenuta. La valutazione tiene conto di diverse aree: area obiettivi e risultati, area capacità relazionali, area competenze tecniche e qualità delle prestazioni, area formazione e miglioramento continuo.
- dal punteggio relativo alla esperienza professionale del dipendente (valutata con riferimento al tempo di permanenza in fascia).



Si sottolinea che, anche in questo caso, è stato previsto un principio di salvaguardia della sostenibilità economica dell'ipotesi di accordo sulle progressioni economiche orizzontali, tale per cui l'effettiva erogazione dei benefici economici previsti dall'ipotesi di Accordo integrativo sulle progressioni economiche orizzontali avverrà solo dopo la costituzione definitiva dei Fondi contrattuali 2016 a consuntivo, in coerenza con quanto previsto dal comma 236 della legge n. 208 del 28.12.2015 (Legge di stabilità 2016).

Qualora a consuntivo, tenuto conto anche di quanto previsto dalla citata Legge di stabilità 2016, le risorse accertate e disponibili risultassero complessivamente inferiori a quelle necessarie, la somma destinata alle progressioni economiche sarà ridotta fino a concorrenza delle risorse effettivamente disponibili.

In nessun caso la spesa per la corresponsione degli istituti contrattuali finanziati dai fondi per la contrattazione integrativa potrà superare la disponibilità complessiva annuale degli stessi.

6. *Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale*

Le ipotesi di Accordo rispondono alle seguenti finalità:

- progressiva omogeneizzazione e allineamento economico del personale dipendente a parità di condizioni;
- valorizzazione del personale dipendente, secondo indicatori determinati, nell'ottica del miglioramento degli standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali;
- effettivo beneficio economico per i dipendenti in assenza di rinnovo del CCNL e di blocco delle Progressioni Economiche in applicazione delle norme sulla Spending Review.

7. *Altre informazioni*

Entrambe le ipotesi di Accordo integrativo oggetto della presente relazione sono state sottoscritte anche dalla RSU Aziendale.

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Modulo I

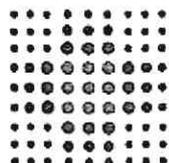
La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Si rendicontano di seguito le risorse dei fondi del personale del Comparto.

Le risorse di cui si tratta sono parte della complessiva disponibilità dei Fondi del Comparto dell'Azienda USL della Romagna, di cui alla Deliberazione del Direttore Generale n. 340 del 15/07/2016 ad oggetto: "Determinazione consistenza Fondi Contrattuali provvisori anno 2016 – area Comparto, area Dirigenza Medica Veterinaria, area Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa".

Gli schemi che seguono mostrano la costituzione dei Fondi 2016.

Le tabelle utilizzate hanno la medesima struttura di quelle impiegate nell'esposizione dei dati nel Conto Annuale.



COSTITUZIONE FONDI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

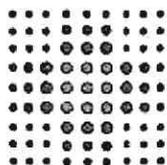
DESCRIZIONE	IMPORTI
Fondo fasce, pos. org., ex ind. qualif. e ind. prof.le spec. <i>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</i>	
IMPORTO CONSOLIDATO AL 31.12.07 (ART. 9 C. 1 CCNL 08-09)	29.609.369
INCREMENTI CCNL 06-09 (ART. 11 C. 1)	115.163
INCREMENTI CCNL 08-09 (ART. 9 C. 2)	644.112
INCR. RID. STABILE DOT. ORG (ART.31 C.2 L.A CCNL 02-05)	
DA F.DO COND LAV RAZ. STAB. SERVIZI(ART31 C2 L B CCNL 02-05)	320.000
RIA PERS. CESS. RAGIONE D'ANNO (ART3 C3 L.A P.3 CCNL 00-01)	1.831.319
INCR. DOT. ORG. O NUOVI SERV. (ART 39 C8-F FASCE-CCNL 98-01)	1.483.765
RISORSE REGIONALI NON CONSOLIDATE	959.719
ALTRE RISORSE FONDO FASCE / PARTE FISSA	1.820.556
DECURTAZIONE PERMANENTE EX ART. 1, C. 456, L. 147/2013	-1.013.076
ALTRE DECURTAZIONI DEL FONDO / PARTE FISSA	-1.159.064
Totale Fondo Fasce	34.611.863
Fondo prod. coll. miglior. serv. e premio qual. prest. ind. <i>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</i>	
IMPORTO CONSOLIDATO AL 31.12.07 (ART. 8 C. 1 CCNL 08-09)	11.859.291
INCREMENTI CCNL 06-09 (ART. 11 C. 1)	41.876
INCR. DOT. ORG. O NUOVI SERV. (ART39 C8 -F PROD- CCNL 98-01)	1.672.099
ALTRE RISORSE FONDO PRODUTTIVITÀ / PARTE FISSA	721.822
DECURTAZIONE PERMANENTE EX ART. 1, C. 456, L. 147/2013	-213.124
ALTRE DECURTAZIONI DEL FONDO / PARTE FISSA	-341.706
<i>Totale Risorse fisse</i>	13.740.258
PROGRAMMI CONCORDATI (ART. 30 C. 3 CCNL 02-05)	1.978.392
RISORSE REGIONALI NON CONSOLIDATE	672.402
<i>Totale Risorse variabili</i>	2.650.794
Totale Fondo produttività	16.391.052

Modulo II

Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Le poste soggette a specifica contrattazione da parte del presente contratto integrativo riguardano parte delle risorse del fondo fasce ex art. 9 del CCNL 31.07.2009 e del fondo produttività collettiva e qualità prestazione individuale ex art. 8.

Gli schemi che seguono mostrano l'utilizzo delle risorse dei Fondi 2016.



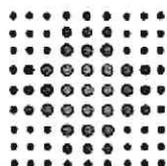
**SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA**

Azienda Unità Sanitaria Locale della Romagna

Le risorse utilizzate nelle Ipotesi di Accordo di contrattazione integrativa di cui alla presente Relazione sono quelle indicate al rigo "DESTINAZIONE CONTRATTATE SPECIFICAMENTE DAL CI DI RIFERIMENTO".

Destinazione fondi per la contrattazione integrativa

DESCRIZIONE	IMPORTI
Fondo fasce, pos. org., ex ind. qualif. e ind. prof.le spec.	
<i>Destinazioni storiche non contrattate specificamente dal CI di rif.to</i>	
PROGRESSIONI ORIZZONTALI STORICHE	14.492.546
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	
INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ / PROFESSIONALITÀ	14.458.188
ALTRI ISTITUTI FONDO FASCE	
<i>Totale Destinazioni non contrattate dal CI di rif.to</i>	28.950.734
<i>Destinazioni contrattate specificamente dal CI di rifer.to</i>	
PROGRESSIONI ORIZZONTALI - CONTR	4.300.000
POSIZIONI ORGANIZZATIVE - CONTR	
ALTRI ISTITUTI FONDO FASCE - CONTR.	
<i>Totale Destinazioni contrattate dal CI di rifer.to</i>	4.300.000
<i>(eventuali) Destinazioni ancora da regolare</i>	
RISORSE ANCORA DA CONTRATTARE FONDO FASCE	1.361.129
<i>Totale Destinazioni ancora da regolare</i>	1.361.129
Fondo prod. coll. miglior. serv. e premio qual. prest. ind.	
<i>Destinazioni non contrattate specificamente dal CI di rif.to</i>	
PRODUTTIVITÀ / PERFORMANCE COLLETTIVA	18.323.177
PRODUTTIVITÀ / PERFORMANCE INDIVIDUALE	
ALTRI ISTITUTI FONDO PRODUTTIVITÀ	
<i>Totale Destinazioni non contrattate dal CI di rif.to</i>	18.323.177
<i>Destinazioni contrattate specificamente dal CI di rifer.to</i>	
PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA – CONTR (adeguamento TD Cesena)	35.000
PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA – CONTR (passaggio a nuova quota produttività beneficiari PEO 2016)- impatto stimato	-950.000
ALTRI ISTITUTI FONDO PRODUTTIVITÀ - CONTR.	
<i>Totale Destinazioni contrattate dal CI di rifer.to</i>	-915.000
SALDO FONDI FASCE E PRODUTTIVITA'	344.004



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA

Azienda Unità Sanitaria Locale della Romagna

Modulo III

Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Costituzione Fondi per la contrattazione integrativa

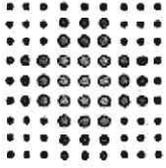
Descrizione	2016	2015
Fondo fasce, pos.org., ex ind. Qualif. e ind. Prof.le spec.		
Importo consolidato al 31.12.2007 (art. 9 c.1 CCNL 08-09)	29.609.369	29.609.369
Incrementi CCNL 06-09 (art. 11, c. 1)	115.163	115.163
Incrementi CCNL 08-09 (art. 9, c. 2)	644.112	644.112
Da fondo cond. Lav. Raz. Stabile servizi (art.31 c.2 CCNL02-05)	320.000	320.000
RIA personale cessato (art. 3 c. 3 CCNL 00-01)	1.831.319	1.831.319
Incres. Dotazione organica o nuovi servizi	1.483.765	1.483.765
Risorse Regionali non consolidate	959.719	959.719
Altre risorse fondo fasce/parte fissa	1.820.556	1.820.556
Dec. Permanente art. 1, c. 456L. 147/2013	-1.013.076	-1.013.076
Altre decurtazioni del Fondo / parte fissa	-1.159.064	-1.159.064
Totale Fondo Fasce	34.611.863	34.611.863
Fondo produttività e premio qual. Prest. Ind.		
Importo consolidato al 31.12.2007 (art. 8 c.1 CCNL 08-09)	11.859.291	11.859.291
Incrementi CCNL 06-09 (art. 11 c. 1)	41.876	41.876
Incres. Dotazione organica o nuovi servizi (art. 39 c.8 CCNL98-01)	1.672.099	1.672.099
Altre risorse Fondo Produttività / parte fissa	721.822	721.822
Dec. Permanente art. 1, c. 456L. 147/2013	-213.124	-213.124
Altre decurtazioni del fondo /parte fissa	-341.706	-341.706
Totale risorse fisse	13.740.258	13.740.258
Programmi concordati (ART. 30 C. 3 CCNL 02-05)	1.978.392	1.978.392
Risorse regionali non consolidate	672.402	672.402
Totale risorse variabili	2.650.794	2.650.794
Totale Fondo Produttività	16.391.052	16.391.052

Modulo IV

Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

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

La verifica dei limiti di spesa del Fondo viene effettuata con cadenza mensile dall'Ufficio trattamento economico, il quale monitora attraverso la procedura gestionale in uso tutto quanto viene liquidato al personale a titolo di trattamento accessorio finanziato dai Fondi, secondo il criterio della competenza.



**SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA**
Azienda Unità Sanitaria Locale della Romagna

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

Relativamente ai fondi 2015 risulta rispettato il limite imposto dalla consistenza complessiva dei medesimi e risultano altresì rispettati i dettati contrattuali e normativi in materia.

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

Nel bilancio 2016 risulta correttamente iscritto lo stanziamento necessario. In particolare le risorse del fondo costituito per l'anno 2016 trovano collocazione nelle voci del Conto Economico del Gruppo 13 e sono registrate nei conti delle competenze accessorie unitamente ad altre voci.

U.O. Gestione Risorse Umane
Il Direttore
(Lorella Sternini)

Il responsabile del procedimento
(Chiara Esposito)