



Relazioni Sindacali

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA
RELATIVA AL ACCORDO DECENTRATO PER L'APPLICAZIONE DELL'ISTITUTO DELLA RETRIBUZIONE
DI RISULTATO - ANNO 2013 AREA DIRIGENZA SANITARIA

(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	31 luglio 2013
Periodo temporale di vigenza	01 gennaio 2013 – 31 dicembre 2013
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): <ul style="list-style-type: none">- Direttore Sanitario AUSL Ravenna ;- Dirigente analista U.O. Politiche e Sviluppo Risorse Umane;- Collaboratore amm.vo prof.le U.O. Politiche e Sviluppo Risorse Umane - segretario verbalizzante Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): <ul style="list-style-type: none">- SINAFO- FP CGIL- UIL FPL- SNABI- AUPI- CISL FPS- FEDERSANITA' Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): <ul style="list-style-type: none">- SINAFO- FP CGIL- UIL FPL- SNABI- AUPI- CISL FPS
Soggetti destinatari	Dirigenti area sanitaria dell' AUSL Ravenna
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Definizione delle risorse, dei criteri e delle modalità di corresponsione delle quote di retribuzione di risultato ai dirigenti sanitari per l'anno 2013; b) Indicazione quadro sull'utilizzo dei residui fondi contrattuali al 31/12/2012 e quelli che si accerteranno al 31/12/2013.

Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno : Con verbale n. <u>4</u> del <u>11/12/2013</u> il Collegio Sindacale esprime parere favorevole sia sulla relazione illustrativa sia sulla relazione tecnico-finanziaria sia in ordine alla compatibilità economico-finanziaria di cui all'art. 40-bis, c.1 del D.Lgs 165/01</p>
		<p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli:</p>
<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009: L'adozione del Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 è subordinato alle emanande linee regionali tutt'ora in corso di elaborazione. Si prende atto, inoltre, di quanto disposto dal DLgs 141 del 01/08/2011 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, comma2, (applicazione delle fasce di merito anche al Servizio Sanitario Nazionale) del citato D.Lgs. 150/2009, alla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009. Per l'anno 2013, come per gli anni passati, l'Azienda ha predisposto il Piano delle Azioni Annuale ed ha assegnato gli obiettivi di budget in sede di negoziazione con le strutture interessate. La percentuale di raggiungimento degli obiettivi, quantificata durante le verifiche effettuate dall'Organo Competente di Valutazione, consente l'erogazione proporzionale del saldo delle quote di risultato assegnate. La retribuzione di risultato è erogata ai dirigenti in acconto mensile pari al 50% (come previsto dall' ex art. 12 del CCNL 05/07/2006) dell'importo assegnato /12. Esiste l'eventualità che, in fase di saldo, si proceda al recupero proporzionale sulle quote di acconto nel caso in cui la valutazione sul raggiungimento degli obiettivi porti ad una percentuale inferiore al 50%. Altre quote sono destinate a premi di qualità individuali attribuiti a seguito di un percorso valutativo definito con protocollo d'intesa fra Azienda e Organizzazioni sindacali.</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: 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 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 Sanitaria Unica della Romagna è stato nominato il Responsabile anticorruzione dell'istituenda Azienda i cui compiti devono intendersi riferiti alla nuova Azienda; entrambi gli adempimenti saranno ultimati ed approvati entro il 31.01.2014, secondo le previsioni di cui alle norme sopra richiamate e le intese raggiunte dalla Conferenza unificata Stato Regioni di cui all'art. 1 comma 60 L.190/2012.</p> <p>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 ha provveduto:</p> <ul style="list-style-type: none"> - nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente" sottosezione Personale del sito istituzionale alla pubblicazione: <ul style="list-style-type: none"> ▪ I curricula dei dirigenti e dei titolari di posizioni organizzative, redatti in conformità al vigente modello europeo; ▪ le retribuzioni dei dirigenti, con specifica evidenza sulle componenti variabili della retribuzione e delle componenti legate alla valutazione di risultato; ▪ i curricula e le retribuzioni di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico-amministrativo; - 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, nell'apposita sezione del sito istituzionale alla voce "Accordi sindacali", degli accordi/verbali/intese sindacali sottoscritti con le organizzazioni sindacali rappresentative. - alla pubblicazione, nella sottosezione Bilanci – Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio, del Bilancio di Missione <p>Sono regolarmente pubblicati sul sito istituzionale, inoltre, i documenti relativi al "Piano delle Azioni" e "Percorso di budget".</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? 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, questa Azienda, in attesa della disciplina regionale dei sistemi di valutazione, provvede alla verifica ed alla valutazione relativa ai risultati di gestione ed al raggiungimento degli obiettivi negoziati in sede di Budget attraverso un processo di raffronto fra risultati attesi e risultati ottenuti definiti per ogni obiettivo e riportati nelle specifiche sezioni della scheda obiettivi operato dall'Organo Competente di Valutazione.</p>
<p>Eventuali osservazioni:</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

L'ipotesi di accordo è stata stipulata tenendo conto del quadro normativo e negoziale di riferimento:

1. Richiamati gli artt. 40 e segg. del D.Lgs 165/2001 e s.m.i ed in particolare i principi in materia di efficienza e produttività del lavoro pubblico finalizzati all'utilizzo della contrattazione integrativa quale strumento per il riconoscimento e la concreta valorizzazione dell'impegno dei professionisti dell'Area della dirigenza sanitaria;
 2. preso atto della seguente normativa: D.L. 78/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", convertito in L.122/2010 che, all'art. 9 disciplina il contenimento della spesa in materia di impiego pubblico, la Normativa in materia di stabilizzazione finanziaria: decreto legge 6 luglio 2011 n.98, coordinato con le modifiche apportate dalla legge di conversione 15 luglio 2011 n. 111,e decreto legge 13 agosto 2011 n. 138, modificato e convertito dalla legge n. 148 del 14 settembre 2011, D.L. 95/2012 "Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini nonché misure di rafforzamento patrimoniale delle imprese del settore bancario "che, all'art. 5 tratta di "Riduzione di spese delle pubbliche amministrazioni
 3. preso atto dei seguenti documenti interpretativi: ", la Delibera di giunta regionale n 1014 del 11/07/2011 con la quale la Direzione Generale Centrale organizzazione personale, sistemi informativi e telematica della Regione Emilia-Romagna, ha recepito il testo approvato in data 10/02/2011 dalla Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome di interpretazione delle disposizioni contenute nel D.L. 78/2010, convertito in L.122/2010, la Delibera di giunta regionale n 1783 del 18/11/2011 con la quale la Direzione Generale Centrale organizzazione personale, sistemi informativi e telematica della Regione Emilia-Romagna, ha recepito le modifiche apportate in data 13/10/2011 dalla Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome, al testo di interpretazione delle disposizioni contenute nel D.L. 78/2010, convertito in L.122/2010 e la Delibera di giunta regionale n 108 del 06/02/2012 con la quale la Direzione Generale Centrale organizzazione personale, sistemi informativi e telematica della Regione Emilia-Romagna, integra la delibera n. 1783 del 18/11/2011.
 4. richiamati: Accordo decentrato sull'orario di lavoro, la retribuzione di risultato e l'attività libero-professionale commissionata dall'Azienda in applicazione del punto 6 delle Linee Generali di indirizzo della Regione Emilia-Romagna applicative dell'art.9 dei CCNL 03/11/2005 per l'Area della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa, sottoscritto il 16.07.2007; Ipotesi di accordo decentrato per l'applicazione dell'istituto della retribuzione di risultato anno 2012, sottoscritto il 28/12/2011.
2. *Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo di Risultato e dei residui in linea, anno 2012, del Fondo di specificità medica, retrib. posizione, equiparazione*

L'accordo si compone di 9 articoli che ripropongono il riconoscimento della retribuzione di risultato già definito nell'accordo dell'anno 2012:

1. Obiettivi annuali di risultato
2. Risorse disponibili
3. Sistema di attribuzione quote "obiettivi di risultato"
4. Negoziazione e verifiche
5. Neo assunti e trasferiti da altra azienda
6. Assunzioni, assenze e periodo di prova
7. Utilizzo residui non finalizzati accertati al 31/12/2012 e 31/12/2013
8. Ulteriori disposizioni
9. Validità

La retribuzione di risultato è correlata a:

1. raggiungimento dei risultati prestazionali negoziati nel corso delle negoziazioni di Budget 2013 e riportati nel documento di Budget anno 2013, nella misura validata dall'Organo Competente di Valutazione;
2. rispetto della disponibilità complessiva di spesa definita dal fondo;
3. garanzia del mantenimento quali-quantitativo della produzione, in conformità con quanto previsto all'art.65 del CCNL 5.12.1996, richiamato dai successivi CCNNLL, ed in coerenza con quanto stabilito dall'Accordo decentrato del 16/11/2006 e successiva Circolare interpretativa.

Nell'art. 2 vengono costituite e descritte le disponibilità del fondo di risultato per l'anno 2013.

Gli artt. dal 3 al 6 illustrano le modalità di attribuzione delle quote di risultato, le modalità di corresponsione e le modalità di valutazione degli obiettivi legati alla retribuzione di risultato che determinano, a seguito della valutazione da parte dell'Organo Competente di Valutazione, la percentuale di raggiungimento e di conseguenza la percentuale di erogazione finale della quota.

In particolare viene illustrato come il percorso e la matrice delle responsabilità con riferimento al "monitoraggio e valutazione" degli obiettivi di budget sono definiti dal documento "percorso di budget" predisposto annualmente dalla U.O. Valutazione Strategica e Sistema Informativo Direzionale, come i Direttori di Dipartimento sono tenuti a garantire un costante monitoraggio dell'andamento, a promuovere incontri periodici con il Comitato di Dipartimento per la verifica dell'andamento della gestione e a prestare assistenza per approfondire specifiche problematiche emerse e concorrere, unitamente alle Direzioni Mediche di Presidio, alla pianificazione degli eventuali interventi correttivi.

Nell'art. 7 le parti, a titolo di indicazione quadro, concordano di utilizzare i residui accertati al 31/12/2012, derivanti dai fondi contrattuali della Dirigenza Sanitaria non ancora utilizzati, e quelli che eventualmente si accerteranno al 31/12/2013 con le medesime finalità, criteri e destinatari già previsti all'art.7 dell'Accordo decentrato sulla retribuzione di risultato anno 2012 sottoscritto in data 28/12/2011, a partire dal 01/01/2014.

Nell'art. 8 si richiamano le disposizioni di limitare il ricorso all'attività straordinaria previsto, solo per fronteggiare situazioni eccezionali ed eventi imprevedibili preventivamente autorizzati dall'Azienda, al fine di rendere sostenibile l'attuale impianto della retribuzione di risultato.

Infine nell'art 9 è definito il periodo di validità dell'accordo che di norma viene individuato nell'annualità per corrispondenza con l'esercizio finanziario dell'Azienda e di verifica della capienza del fondo.

3. Effetti abrogativi impliciti

Nulla da esporre

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

L'adozione del Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 è subordinato alle emanande linee regionali tutt'ora in corso di elaborazione. Si prende atto, inoltre, di quanto disposto dal DLgs 141 del 01/08/2011 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, comma2, (applicazione delle fasce di merito anche al Servizio Sanitario Nazionale) del citato D.Lgs. 150/2009, alla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009.

L'Azienda, in accordo con le rappresentanze sindacali e la ratio dei provvedimenti appena richiamati, anziché provvedere ad una indistinta distribuzione delle risorse a favore di tutti i dirigenti, ha destinato l'intero ammontare dei residui, accertati a consuntivo a seguito delle politiche di gestione integrata e contabilmente corretta dei tre fondi contrattuali, al finanziamento di istituti quali il "Premio di qualità professionale" e l'acquisto da parte dell'Azienda di "Servizi integrativi" ex art. 55 comma 2 del CCNL 08/06/2000 con il chiaro intento di premiare gli sforzi organizzativi dei professionisti perseguendo il giusto riconoscimento in capo al personale dipendente delle rispettive responsabilità, capacità e professionalità e valorizzando l'impegno profuso nel perseguimento di obiettivi di carattere aziendale.

L'utilizzo voluto dalle Parti Contrattuali rispetto alle risorse accertate a residuo risulta, inoltre, coerente con il contesto della programmazione economico finanziaria del SSR per l'anno 2013, che ha delineato, in termini di politica di riqualificazione della spesa, una riconfigurazione dell'offerta e razionalizzazione e ottimizzazione organizzativa nell'impiego delle risorse in ambito aziendale ed ha previsto specifici vincoli del ritmo di crescita dei costi.

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

Non pertinente

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

L'ipotesi di accordo in esame si colloca in un contesto teso ad incentivare quanto illustrato nel Piano di attività aziendale, che a sua volta è in coerenza con la programmazione regionale, che per l'anno 2013, stante la sempre minore disponibilità di risorse a disposizione, ha l'obiettivo di riuscire a garantire il mantenimento dei livelli qualitativi dell'offerta in prestazioni e servizi pur a fronte di una diminuzione del livello di finanziamento.

In particolare:

- agire su quelle aree che ancora oggi appaiono passibili di significativi margini di miglioramento dell'efficienza e dell'appropriatezza e più in generale di ottimizzazione nell'uso delle risorse, senza incidere sulla struttura dell'offerta;
- intervenire in prima istanza sui determinanti che possono generare inefficienze siano esse strutturali, organizzative o comportamentali per garantire omogeneità ed equità di trattamento sui tre ambiti territoriali;
- perseguire il contenimento dei costi di produzione attraverso una riorganizzazione della struttura dell'offerta;
- dare un forte impulso ai processi di integrazione di Area Vasta Romagna;

7. *Altre informazioni*

Nulla da esporre

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Modulo I

La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

L'art. 10, comma 1, del CCNL del 06/05/2010 stabilisce che le risorse c.d. "risorse stabili" comprendono le fonti di finanziamento espressamente elencate, già previste dai vigenti contratti collettivi e che hanno la caratteristica della certezza, della stabilità e della continuità nel tempo.

Il comma 2 dello stesso articolo, inoltre, definisce esplicitamente le modalità di calcolo degli incrementi derivanti dai rinnovi contrattuali attribuiti alla parte stabile del del fondo.

Pertanto, le risorse stabili per l'anno 2013, calcolate secondo i criteri e le modalità sopra indicate sono così determinate:

<i>III.1.1 Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</i>	
Fondo retrib. risultato e qualità prestazione	
IMPORTO CONSOLIDATO AL 31.12.07 (ART. 10 C. 1 CCNL 08-09)	279.123,33
INCR. CCNL 06-09 (ART. 27 C. 2, ALINEA 2 - NETTO ALINEA 1)	8.002,68
INCREMENTI CCNL 08-09 (ART. 10 C. 2)	10.881,00
INCR. DOT. ORG. O NUOVI SERV. (ART53 -RISULTATO- CCNL 98-01)	
ALTRE RISORSE FONDO RISULTATO / PARTE FISSA	
<i>Totale Risorse fisse</i>	298.007,01

L'art. 10, comma 3, del CCNL del 06/05/2010 stabilisce che le c.d. "Risorse variabili" comprendono tutte le fonti di finanziamento eventuali e variabili non ricomprese nel consolidamento del fondo di cui all'art. 10 comma 1 e declinate negli artt. dei precedenti contratti a cui si richiama.

In particolare l'art. 52, comma 5, prevede l'alimentazione del fondo, sulla base del consuntivo 1997, dell'1% - come tetto massimo - del monte salari annuo, calcolato con riferimento al 1997, secondo le modalità stabilite dalle Regioni negli atti di indirizzo per la formazione dei bilanci di previsione annuale, in presenza di avanzi di amministrazione e pareggio di bilancio ovvero della realizzazione annuale di programmi - correlati ad incrementi quali - quantitativi di attività del personale - concordati tra Regioni e singole aziende e finalizzati al raggiungimento del pareggio di bilancio entro il termine prestabilito ai sensi delle vigenti disposizioni.

Infine, a seguito della ricognizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa riepilogate in un prospetto di sintesi sulla situazione dei residui dei fondi contrattuali risultanti al 31/12/2010 e che dovranno essere formalizzate a consuntivo 2012, è stato definito, per l'anno 2013, l'utilizzo di una parte dei residui provenienti dagli anni precedenti pari a € 594.225,04 secondo lo schema di seguito illustrato:

<i>Finanziamento riequilibrio retribuzione di risultato 2013 (Accordo del 31/07/2013)</i>	126.000,00
<i>Premio qualità individuale anno 2013</i>	80.000,00
<i>Progetti di miglioramento anno 2013</i>	357.025,04
<i>Servizi integrativi prestazioni aggiuntive (Accordo di Risultato 2011 del 28/12/2011) anno 2013</i>	31.200,00
<i>Totale residui contrattati e impiegati nell'anno 2013</i>	594.225,04

Le risorse variabili per l'anno 2013 calcolate secondo i criteri e le modalità sopra indicate risultano pertanto:

<i>III.1.2 Sezione II - Risorse variabili</i>	
Fondo retrib. risultato e qualità prestazione individuale	
ENTRATE CONTO TERZI O UTENZA O SPONSORIZZ. (ART 43 L 449/97)	
ECONOMIE DI GESTIONE (ART. 52 C. 4 L. B CCNL 98-01)	
SPEC. DISP. DI LEGGE (ART. 52 C. 5 L. A CCNL 98-01)	
PROGRAMMI CONCORDATI (ART. 52 C. 5 L. B CCNL 98-01)	41.449,58
ALTRE RISORSE FONDO RISULTATO / PARTE VARIABILE	
SOMME NON UTILIZZATE FONDO ANNO PRECEDENTE	594.225,04
<i>Totale Risorse variabili</i>	635.674,62

La costituzione del fondo, presentato nella sessione informativa con le Organizzazioni Sindacali e oggetto di formalizzazione con atto deliberativo, ha tenuto conto di tutti i vincoli normativi che limitano la crescita o riducono l'ammontare del Fondo (articolo 9 DL n.78/2010 convertito in Legge n. 122/2010) e delle Delibere di Giunta della Regione Emilia Romagna richiamate nella Relazione Illustrativa)

L'Azienda, con atto deliberativo n.743 del 21/12/2012, ha provveduto ad una riduzione della consistenza dei Fondi contrattuali derivante dal trasferimento all'azienda USL di Cesena degli importi equivalenti al finanziamento del

trattamento economico a carico dei fondi contrattuali, in attuazione del definitivo trasferimento di posti e persone della dotazione organica aziendale al laboratorio unico di Area Vasta dal 1 gennaio 2012 e all'officina Trasfusionale di Area Vasta dal 1 luglio 2012.

Le risorse in riduzione per l'anno 2013, calcolate secondo i criteri e le modalità sopra indicate, risultano pertanto:

<i>III.1.3 Sezione III – (eventuali) Decurtazioni del Fondo</i>	
Fondo retrib. risultato e qualità prestazione individuale	
DEC FONDO/PARTE FISSA LIMITE 2010 (ART.9 C.2BIS L.122/10)	
DEC FONDO/PARTE FISSA RID PROP PERS (ART.9 C2BIS L.122/10)	
ALTRE DECURTAZIONI DEL FONDO /PARTE FISSA	-103.886,15
DEC FONDO/PARTE VARIAB. LIMITE 2010(ART.9 C.2BIS L.122/10)	
DEC FONDO/PARTE VARIAB. RID PROP PERS(ART.9 C.2BIS L.122/10)	
ALTRE DECURTAZIONI DEL FONDO /PARTE VARIABILE	
<i>Totale Decurtazioni</i>	-103.886,15

Pertanto, la sintesi del fondo sottoposto a certificazione, elaborato sulla base delle sezioni precedenti risulta essere:

<i>III.1.4 Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione</i>	
Fondo retrib. risultato e qualità prestazione individuale	
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione	194.120,86
Totale risorse variabili sottoposto a certificazione (Sezione II e Sezione III)	635.674,62
<i>Totale Fondo sottoposto a certificazione</i>	829.795,48

Nulla da esporre per quanto riguarda la Sezione V .

<i>III.1.5 Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo</i>	
Fondo retrib. risultato e qualità prestazione individuale	

Modulo II

Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Alla data di sottoscrizione del presente Accordo, sottoposto a certificazione, è stato sottoscritto anche il protocollo d'intesa, ai sensi dell'art. 7 dell'accordo decentrato del 28/12/2011 per la regolamentazione dell'utilizzo dei residui dei fondi contrattuali accertati al 31/12/2010 e delle risorse aggiuntive regionali degli anni 2011-2012-2013, Area dirigenza sanitaria, con il quale sono state individuate le poste sulle quali l'attuale contratto integrativo, sottoposto a certificazione, non interviene. Inoltre con Accordo decentrato del 28/12/2011 si è stabilito di finanziare le prestazioni aggiuntive (Simil Alpi), fornite oltre l'attività istituzionale, con i residui dei fondi contrattuali accertati al 31/12/2010. Nello specifico:

<i>III.2.1 Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione</i>	
Fondo retrib. risultato e qualità prestazione individuale	
PREMIO PER LA QUALITA' PROFESSIONALE INDIVIDUALE	80.000,00
ALTRI ISTITUTI FONDO RISULTATO (Progetti di miglioramento anno 2013)	398.474,62
ALTRI ISTITUTI FONDO RISULTATO (servizi integrativi oltre attività istituzionale accordo decentrato del 28/12/2011– utilizzo Residui accertati al 31/12/2010)	31.200,00
<i>Totale destinazione non disponibile alla contrattazione</i>	509.674,62

Le poste soggette a specifica contrattazione da parte del presente contratto integrativo riguardano:

<i>III.2.2 Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo</i>	
Fondo retrib. risultato e qualità prestazione individuale	
RETRIBUZIONE DI RISULTATO	320.120,86
<i>Totale destinazione non disponibile alla contrattazione</i>	320.120,86

<i>III.2.3 Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare</i>	
Fondo retrib. risultato e qualità prestazione individuale	
RISORSE ANCORA DA CONTRATTARE FONDO RISULTATO	-
<i>Totale risorse in attesa di definizione dei criteri di utilizzo</i>	-

Di seguito si riporta il quadro riassuntivo delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione per l'anno 2013:

III.2.4 Sezione IV – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione	
Fondo retrib. risultato e qualità prestazione individuale	
Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo , determinato dal totale della sezione III.2.1	509.674,62
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo, determinato dal totale della sezione III.2.2	320.120,86
Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare, come esposte nella sezione III.2.3	-
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)	829.795,48

Nulla da esporre per quanto riguarda la Sezione V .

III.2.5 Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo	
Fondo retrib. risultato e qualità prestazione individuale	

III.2.6 Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale	
Fondo retrib. risultato e qualità prestazione individuale	
<i>specifica evidenza, ai fini della certificazione, del rispetto di tre vincoli di carattere generale:</i>	
<i>a. si attesta il rispetto della copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;</i>	
<i>b. si attesta che nell'accordo della retribuzione di risultato della dirigenza sanitaria è stato rispettato il principio di erogazione proporzionale alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi negoziati in sede di presentazione dei progetti e verificati dall'Organo Competente di Valutazione delle quote assegnate quali incentivi economici;</i>	
<i>c. [attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)]-Non pertinente.</i>	

Modulo III

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

Fondo retrib. risultato e qualità prestazione individuale	2013	2012	Diff.	2010
III.3.1 Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità				
IMPORTO CONSOLIDATO AL 31.12.07 (ART. 10 C. 1 CCNL 08-09)	279.123,33	279.123,33	-	279.123,33
INCR. CCNL 06-09 (ART. 27 C. 2, ALINEA 2 - NETTO ALINEA 1)	8.002,68	8.002,68	-	8.002,68
INCREMENTI CCNL 08-09 (ART. 10 C. 2)	10.881,00	10.881,00		10.881,00
INCR. DOT. ORG. O NUOVI SERV. (ART53 -RISULTATO- CCNL 98-01)			-	
ALTRE RISORSE FONDO RISULTATO / PARTE FISSA			-	
<i>Totale Risorse fisse</i>	298.007,01	298.007,01	-	298.007,01
III.3.2 Sezione II - Risorse variabili				
ENTRATE CONTO TERZI O UTENZA O SPONSORIZZ. (ART 43 L 449/97)			-	
ECONOMIE DI GESTIONE (ART. 52 C. 4 L. B CCNL 98-01)			-	
SPEC. DISP. DI LEGGE (ART. 52 C. 5 L. A CCNL 98-01)			-	
PROGRAMMI CONCORDATI (ART. 52 C. 5 L. B CCNL 98-01)	41.449,58	41.449,58	-	41.449,58
ALTRE RISORSE FONDO RISULTATO / PARTE VARIABILE				
SOMME NON UTILIZZATE FONDO ANNO PRECEDENTE	594.225,04	264.182,40	330.042,64	80.000,00
<i>Totale Risorse variabili</i>	635.674,62	305.631,98	330.042,64	121.449,58
III.3.3 Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo				
DEC FONDO/PARTE FISSA LIMITE 2010 (ART.9 C.2BIS L.122/10)			-	
DEC FONDO/PARTE FISSA RID PROP PERS (ART.9 C2BIS L.122/10)			-	
ALTRE DECURTAZIONI DEL FONDO /PARTE FISSA	-103.886,15	-96.731,15	-7.155,00	
DEC FONDO/PARTE VARIAB. LIMITE 2010(ART.9 C.2BIS L.122/10)			-	
DEC FONDO/PARTE VARIAB. RID PROP PERS(ART.9 C.2BIS L.122/10)			-	
ALTRE DECURTAZIONI DEL FONDO /PARTE VARIABILE			-	
<i>Totale Decurtazioni</i>	-103.886,15	-96.731,15	-7.155,00	-
III.3.4 Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione				
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione	194.120,86	201.275,86	-7.155,00	298.007,01
Totale risorse variabili sottoposto a certificazione (Sezione II e Sezione III)	635.674,62	305.631,98	330.042,64	121.449,58
<i>Totale Fondo sottoposto a certificazione</i>	829.795,48	506.907,84	322.887,64	419.456,59

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 programmatoria della gestione

La verifica dei limiti di spesa del Fondo viene effettuata con cadenza mensile dall'Ufficio trattamento economico, il quale monitora attraverso il "Modulo fondi" della procedura gestionale PERSWEB, voce per voce, tutto quanto viene liquidato al personale a titolo di trattamento accessorio. La verifica viene effettuata per competenza e non per cassa (fatta eccezione per l'attività didattica della dirigenza che, come previsto dal CCNL, deve essere rilevato per cassa).

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

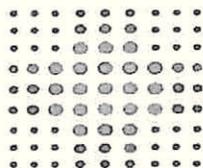
Relativamente al fondo 2012, pur non essendo ancora concluse tutte le valutazioni sul raggiungimento degli obiettivi di budget 2012 e non vi sia pertanto una quantificazione puntuale dell'ammontare del liquidato di competenza, tuttavia, dalle proiezioni effettuate in sede di definizione dell'utilizzo delle risorse disponibili, considerando prudenzialmente una percentuale di raggiungimento degli obiettivi pari al 100% per tutti i dirigenti (evento finora mai registrato), risulta rispettato il limite imposto dal fondo. Tale consuntivo, comunque, sarà oggetto di precisa determinazione proposta alla certificazione all'atto della ricognizione formale dei residui accertati a chiusura di bilancio 2013 in collaborazione con la U.O. Servizio Bilancio e programmazione finanziaria.

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

Nel bilancio di previsione 2013 risulta correttamente iscritto lo stanziamento necessario. In particolare tale stanziamento è ricompreso nella voce del conto economico "BA2150 Costo del personale dirigente non medico" unitamente a voci di altra natura.

Il Direttore Amministrativo
Savino Iacoviello





SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Ravenna

AREA DIRIGENZA SANITARIA

ACCORDO DECENTRATO PER L'APPLICAZIONE DELL'ISTITUTO DELLA

RETRIBUZIONE di RISULTATO - ANNO 2013

Il giorno 31/07/2013 alle ore 15.00 presso la sede dell'Azienda USL di Ravenna, via De Gasperi, 8 - RA, ha avuto luogo l'incontro fra la delegazione di parte pubblica e le OO.SS. dell'area Dirigenza Sanitaria.

Le Parti,

- considerato quanto definito dal CCNL 2002-05 per l'Area della Dirigenza Sanitaria sottoscritto il 3/11/2005 e dal CCNL 2002-05 II b.e. sottoscritto il 5/7/2006 e dal CCNL 2006-09 sottoscritto il 17/10/08; e dal CCNL del 6/5/10 II b.e. 2008-2009.
- richiamato l'Accordo Decentrato sull'Orario di lavoro, la retribuzione di risultato e l'attività libero-professionale commissionata dall'Azienda sottoscritto in data 16/07/2007;
- richiamata l'"Ipotesi di accordo decentrato per l'applicazione dell'istituto della retribuzione di risultato anno 2012", sottoscritto il 28/12/2011;
- Preso atto della normativa e dei documenti interpretativi di seguito riportati:
 - D.L. 78/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", convertito in L.122/2010 che, all'art. 9 disciplina il contenimento della spesa in materia di impiego pubblico;
 - Normativa in materia di stabilizzazione finanziaria: decreto legge 6 luglio 2011 n.98, coordinato con le modifiche apportate dalla legge di conversione 15 luglio 2011 n. 111, e decreto legge 13 agosto 2011 n. 138, modificato e convertito dalla legge n. 148 del 14 settembre 2011;
 - D.L. 95/2012 "Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini nonché misure di rafforzamento patrimoniale delle imprese del settore bancario "che, all'art. 5 tratta di "Riduzione di spese delle pubbliche amministrazioni";
 - Delibera di giunta regionale n 1014 del 11/07/2011 con la quale la Direzione Generale Centrale organizzazione personale, sistemi informativi e telematica della Regione Emilia-Romagna, ha recepito il testo approvato in data 10/02/2011 dalla Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome di interpretazione delle disposizioni contenute nel D.L. 78/2010, convertito in L.122/2010
 - Delibera di giunta regionale n 1783 del 18/11/2011 con la quale la Direzione Generale Centrale organizzazione personale, sistemi informativi e telematica della Regione Emilia-Romagna, ha recepito le modifiche apportate in data 13/10/2011 dalla Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome, al testo di interpretazione delle disposizioni contenute nel D.L. 78/2010, convertito in L.122/2010;
 - Delibera di giunta regionale n 108 del 06/02/2012 con la quale la Direzione Generale Centrale organizzazione personale, sistemi informativi e telematica della Regione Emilia-Romagna, integra la delibera n. 1783 del 18/11/2011;
 - Delibera di giunta regionale n 705 del 03/06/2013 con la quale la Direzione Generale Centrale organizzazione personale, sistemi informativi e telematica della Regione Emilia-Romagna, recepisce

il Documento della Conferenza delle Regioni e delle Provincie autonome del 07/02/2013 avente ad oggetto: "Modifiche al documento del 10/02/2011 ed integrato il 13//10/2011." Interpretazione delle disposizioni del D.L. n.78 del 31/05/2010, in materia di contenimento delle spese di personale delle Amministrazioni Pubbliche per i dipendenti delle Regioni e delle Provincie autonome e del SSN, convertito in Legge n. 122 del 30/07/2010".

CONCORDANO

quanto segue:

Art. 1
Obiettivi annuali di risultato

Gli obiettivi assegnati a ciascuna articolazione aziendale sono quelli negoziati nel corso delle trattative di budget per l'anno 2013 ed elencati nel corrispondente Documento di Budget Anno 2013. In conformità con quanto previsto all'art.62 del CCNL 5.12.1996, richiamato dai successivi CCNNLL, in conformità con quanto stabilito dall'Accordo decentrato del 16/07/2007, la retribuzione di risultato è correlata al raggiungimento dei risultati prestazionali negoziati ed al rispetto della disponibilità complessiva di spesa assegnata alle singole strutture, nella garanzia del mantenimento quali-quantitativo della produzione.

Gli obiettivi di cui al presente articolo vengono remunerati attraverso la quota annuale individuale della retribuzione di risultato, a carico del Fondo ex art. 51 CCNL 03/11/2005, così come rideterminato da art. 11 del CCNL 05/07/2006, art. 27 del CCNL del 17/10/2008 e art. 10 del CCNL del 06/05/10, II b.e. 2008-2009

Art. 2
Risorse disponibili

Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale al 01/01/2006, così come rideterminato ai sensi dell'art. 27 del CCNL del 17/10/2008 I b.e. 2006-2007 e dell'art. 10 del CCNL del 06/05/10 II b.e. 2008-2009, di previsione per l'anno 2013:

FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2013 - AREA DIRIGENZA SANITARIA	Disponibilità
Fondo per la retribuzione di risultato e miglioramento dei servizi consolidato al 31/12/2003	339.734,28
Decurtazione Fondo Risultato per effetto conglobamento disposto dall'art.41 CCNL 3/11/05 (€ 1.008,44 pro-capite)	-99.835,56
Incremento pari a € 17,01 pro-capite per n. 99 dirigenti in servizio al 31/12/2003 art.11 c.3 CCNL 05/07/06	21.891,87
Incremento pari a € 176,93 annui per n. 97 dirigenti sanitari al 31/12/05 CCNL 17/10/08	17.162,21
Incremento di € 120,90 annui per n. 89 dirigenti sanitari in servizio al 31/12/2007 art. 10 c.2 CCNL 6/5/10	10.760,10
Trasferimento risorse da Fondo Risultato per definitiva assegnazione dei dirigenti al Laboratorio Unico di Pievesestina	-103.886,15
Trasferimento risorse per costituzione "Fondo Risultato Dirigenti delle professioni sanitarie"	-4.502,17
Totale Fondo Risultato rideterminato	181.324,58
Fondo per i premi per la qualità della prestazione individuale consolidato al 31/12/2003	7.996,28

Totale Fondo Consolidato CCNL 2006-2009	189.320,86
Risorse che concorrono al finanziamento dell'indennità di esclusività per l'anno 2007	0
Legge 449 del 27/12/97 art.43 (Contratti di sponsorizzazione etc.)	0
Totale Fondo per la Retribuzione di Risultato	189.320,86

FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2013 - AREA DIRIGENZA DELLE PROFESSIONI SANITARIE	Disponibilità
Fondo per la retribuzione di risultato e miglioramento dei servizi consolidato	4.502,17
Incremento pari a €. 176,93 annui per n. 1 dirigente delle professioni sanitarie al 31/12/05 CCNL 17/10/08	176,93
Incremento di € 120,90 annui per n. 1 dirigente delle professioni sanitarie in servizio al 31/12/2007 art. 10 c.2 CCNL 6/5/10	120,90
Totale Fondo per la Retribuzione di Risultato	4.800,00

Art. 3
Sistema di attribuzione quote "obiettivi di risultato"

Si ribadisce quanto stabilito nell'accordo decentrato del 28/12/2011, secondo il quale, nell'arco del triennio 2012/2014, tutti i dirigenti sanitari dovranno raggiungere la "quota di riferimento" così definita:

QUOTA DI RIFERIMENTO
Valore "medio aziendale maggiorato" moltiplicato per il peso totale individuale

Il valore medio pro capite (pari a € 4.000,00) costituisce la base su cui applicare la pesatura dei singoli dirigenti sanitari secondo i criteri definiti nella seguente tabella:

Tipologia	peso base	peso variabile	peso totale individuale
Dirigente sanitario	1		1
Direttore di Dipartimento/Macrostruttura	1	0,4	1,4
Direttore di U.O.	1	0,1	1,1
Direttore di U.O. con responsabilità multiple in ambiti territoriali diversi	1	0,2	1,2

L'applicazione del nuovo sistema genera, anche per l'anno 2013, una differenza teorica fra "spesa presunta" e disponibilità delle risorse del fondo di risultato (costituite da consistenza del fondo + € 70.000 residui "in linea" Fondo Trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro), pari a circa € 56.000,00, che verrà finanziata con parte dei residui accertati al 31.12.2010 e a questo scopo destinati.

La quota annua della retribuzione di risultato verrà erogata in una percentuale pari al 50% di 1/12 della quota annuale assegnata per il 2013 per ogni dirigente sanitario, in conformità con quanto stabilito dall'art. 11 c.4 del CCNL 05/07/2006.

La suddetta percentuale produce quote mensili che vanno intese come "anticipazioni mensili", soggette al rischio di restituzione, giacché condizionate dall'esito della valutazione finale.

Il saldo spettante relativo alla sopracitata quota economica sarà erogato a consuntivo, in seguito alla verifica operata dall'Organo Competente di Valutazione aziendale, entro il mese successivo al

-3-

completamento della verifica di tutti gli obiettivi di ciascuna U.O./Dipartimento, nel rispetto dei limiti temporali previsti dal CCNL.

Le parti ribadiscono, infine, che al venir meno della disponibilità dei residui che permettono di finanziare l'impianto proposto, le quote verranno proporzionalmente ridotte al fine di rientrare nella capienza del Fondo di Risultato consolidato.

Art. 4

Negoziazione e verifiche

Le risorse economiche da attribuire come finanziamento di ciascun Dipartimento sono la sommatoria del finanziamento di ogni U.O. facente parte del Dipartimento, a sua volta costituito dalla sommatoria dei singoli finanziamenti individuali.

I direttori di Dipartimento, sentiti i direttori di U.O., assegnano quindi ai dirigenti gli obiettivi individuali, sulla base del finanziamento ricevuto, con atto scritto, motivato e controfirmato dai contraenti, nel pieno rispetto di quanto stabilito nell' "Accordo decentrato sull'orario di lavoro, la retribuzione di risultato e l'attività libero-professionale commissionata dall'Azienda" per la dirigenza sanitaria, sottoscritto il 16/07/2007.

L'Organo Competente di Valutazione aziendale è l'organo preposto alla valutazione annuale del livello di raggiungimento di tutti gli obiettivi collegati all'istituto dello stipendio di risultato.

Il percorso e la matrice delle responsabilità con riferimento al "monitoraggio e valutazione" degli obiettivi di budget sono quelli definiti dal documento "percorso di budget" predisposto annualmente dal Servizio Controllo di Gestione che così recita:

- "...la fase di esecuzione richiede da parte di tutti gli attori coinvolti massimo impegno ed attenzione al fine di verificare che l'andamento della gestione sia in linea con gli obiettivi e le risorse negoziati...in assenza di un efficace sistema di valutazione e misurazione viene meno il feedback che è il fulcro del processo di controllo perché consente la messa in atto delle eventuali azioni correttive sia sulla fase di programmazione, con eventuale riallineamento dei programmi, sia sullo svolgimento delle attività con l'individuazione dei correttivi comportamentali per il riallineamento ai risultati attesi.

In tal senso i Direttori di Dipartimento dovranno garantire un costante monitoraggio dell'andamento, dovranno altresì promuovere periodici incontri con il Comitato di Dipartimento per la verifica dell'andamento della gestione, con il supporto dei dati forniti dagli appositi Servizi di Staff che, all'occorrenza, possono prestare ulteriore assistenza per approfondire specifiche problematiche emerse.

Le Direzioni Mediche di Presidio, tramite i referenti dipartimentali, devono svolgere un ruolo attivo nel promuovere momenti di verifica e di approfondimento degli scostamenti di budget; assicurano e promuovono il supporto ai Direttori di Dipartimento nella programmazione e nella valutazione e verifica dell'efficacia dei risultati e dell'efficienza nell'utilizzo delle risorse assegnate e concorrono alla pianificazione degli eventuali interventi correttivi.

Fermo restando che l'iniziativa deve provenire dai Dipartimenti stessi e dalle Direzioni Mediche di Presidio, sarà comunque cura del Servizio Controllo di Gestione organizzare incontri periodici per verificare l'andamento della gestione.

A fronte di eventuali scostamenti, il Direttore di Dipartimento, con il supporto del Controllo di Gestione, del Referente Dipartimentale delle Direzioni Mediche di Presidio, del Referente Dipartimentale dell'Assistenza Farmaceutica e del Referente Dipartimentale dell'Assistenza Amministrativa, dovrà proporre gli interventi correttivi, pianificando dettagliatamente le azioni da porre in essere, gli attori coinvolti e i tempi.

Qualora, a fronte di situazioni intercorrenti, si renda necessario modificare il budget negoziato (obiettivi e/o risorse), il Direttore di Dipartimento dovrà proporre la variazione al Controllo di Gestione, previa raccolta di tutti gli elementi necessari a motivarne le ragioni. Qualora la richiesta abbia per oggetto risorse economiche (beni o servizi), questa dovrà essere accompagnata anche dal parere del Servizio addetto all'acquisizione delle medesime.

Il Servizio Controllo di Gestione avrà cura di discutere la richiesta con la Direzione Generale e

AT CS Pmuel -4- AW AS PR

comunicare l'esito al Direttore di Dipartimento.

Il Servizio Controllo di Gestione, per consentire un costante monitoraggio dell'andamento della gestione, provvede alla elaborazione del sistema di reporting interno. Deve altresì provvedere ad allertare tempestivamente la Direzione Generale, le Direzioni Tecniche e i Responsabili di budget a fronte di scostamenti significativi....”

Le quote dello stipendio di risultato da erogarsi a saldo, con riferimento agli obiettivi di budget, sono definite pertanto in base alla valutazione effettuata annualmente dall'Organo Competente di Valutazione aziendale.

Ai fini della valutazione l'Organo Competente di Valutazione aziendale si avvale degli elementi prodotti trimestralmente e a consuntivo dai Direttori di dipartimento e raccolti/analizzati in prima istanza dal Controllo di Gestione di concerto con il Referente Medico di Direzione per i dipartimenti ospedalieri.

Le quote dello stipendio di risultato da erogarsi a saldo, con riferimento ai restanti obiettivi legati allo stipendio di risultato, sono definite in base alla valutazione effettuata annualmente dal Organo Competente di Valutazione aziendale.

Ai fini della valutazione l'Organo Competente di Valutazione aziendale si avvale degli elementi prodotti trimestralmente e a consuntivo dai Direttori di Dipartimento analizzati in prima istanza dal dirigente diretto superiore (Direttore Assistenza Ospedaliera per gli obiettivi in capo alle equipe/U.O. ospedaliere), Direttore di Distretto per le equipe/U.O. territoriali, Direttore Sanitario per le equipe/U.O. del Dipartimento di Sanità Pubblica.

Ai fini della valutazione, in relazione agli obiettivi affidati e ai conseguenti risultati raggiunti, saranno presi in considerazione solo gli scostamenti che l'Organo Competente di Valutazione aziendale riterrà significativi.

Ogni obiettivo, ai fini della valutazione, potrà essere raggiunto, non raggiunto, o raggiunto solo parzialmente. Conseguentemente, la quota economica erogata sarà conguagliata in fase di consuntivo, in relazione al raggiungimento degli obiettivi ed al singolo peso attribuito.

Le valutazioni negative, prima della definitiva formulazione, potranno essere oggetto di contraddittorio tra il/i dirigente/i interessati ed il l'Organo Competente di Valutazione aziendale, su richiesta dei valutati, o delle loro OO.SS.

Art. 5

Neo assunti e trasferiti da altra azienda

a) Nuovi assunti:

I nuovi assunti percepiscono il seguente trattamento:

- per i primi sei mesi (periodo di prova) non è previsto alcun finanziamento;
- dall'inizio del 7° mese (dal primo giorno del mese successivo al termine del periodo di prova) fino al compimento del 12° mese percepiscono, su base annua, una quota economica annua pari a €2.000;

b) Trasferiti da altra azienda:

Nel caso di trasferiti da altra azienda sanitaria l'attribuzione della quota di risultato decorre dal primo giorno di servizio.

c) Direttori di struttura complessa di nuova nomina:

Nel caso di Direttori di struttura complessa l'attribuzione della quota di risultato decorre dal primo giorno di servizio.

Art. 6

Assunzioni, assenze e periodo di prova

Si richiama quanto disciplinato “dall'integrazione regolamento delle assenze e modalità di accesso alla retribuzione di risultato” del 24/3/2003 e in uniformità con quanto già previsto per la Dirigenza Medica e Veterinaria non danno seguito a ripartizione interna alla U.O. i risparmi conseguenti ad assenza

per malattia, aspettativa e cessazione del Direttore di Struttura complessa e, in generale, le redistribuzione ai singoli per importi inferiori ai 100 € annui.

Eventuali residui derivanti dalle quote di risultato non distribuite in corso d'anno (per cessazioni non sostituite, lunghe assenze non sostituite, orario ridotto da post grav. fino all'anno bambino, impegno orario ridotto, motivate e temporanee rinunce allo stipendio di risultato, ecc.) vengono comunicati al direttore della corrispondente U.O. a chiusura delle verifiche annuali del Organo Competente di Valutazione ; questi individua e comunica i destinatari della redistribuzione delle quote tra coloro che hanno contribuito a mantenere costante la produzione dei servizi. La quota integrativa individuale non deve comunque essere superiore ai 1.000,00 €.

Non vengono ripartiti i risparmi nel caso e dal momento in cui nell'Unità Operativa sia stato fatto ricorso a risorse umane o strumenti contrattuali integrativi e/o sostitutivi (p.es. attività aggiuntiva commissionata dall'Azienda), per un impegno orario e/o prestazionale corrispondente a quello prestatato dall'unità sostituita.

Partecipano alla ripartizione dei risparmi i nuovi assunti dalla data di fine prova, mentre non partecipano i Direttori di Struttura Complessa.

Art. 7

Utilizzo residui non finalizzati accertati al 31/12/2012 e 31/12/2013

Le parti concordano di destinare, a partire dal 01/01/2014, i residui al 31/12/2012, derivanti dai fondi contrattuali della Dirigenza Sanitaria non ancora utilizzati, e quelli che eventualmente si accerteranno al 31/12/2013, con le medesime finalità, criteri e destinatari previsti all'art.7 dell'Accordo decentrato sulla retribuzione di risultato anno 2012 sottoscritto in data 28/12/2011 .

Art.8

Ulteriori disposizioni

Le Parti concordano, altresì, che al fine di rendere sostenibile il nuovo impianto della retribuzione di risultato dovrà essere limitato il ricorso all'attività straordinaria unicamente a fronteggiare situazioni eccezionali ed eventi imprevedibili preventivamente autorizzati dall'Azienda.

Art. 9

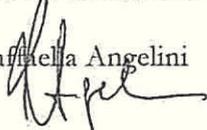
Validità

Il presente Accordo ha validità per il periodo 1/1/2013 – 31/12/2013, da riconfermarsi annualmente, fatte salve diverse determinazioni che dovessero intervenire fra le parti.

Con riserva di approvazione del Collegio Sindacale
Letto, approvato e sottoscritto

Per l'Azienda USL di Ravenna F.to

Raffaella Angelini



Per le OO.SS. della Dir. Medica F.to

SINAFO
FP CGIL
UIL FPL
SNABI

