



**SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA**

Azienda Unità Sanitaria Locale della Romagna

Relazioni sindacali di Ravenna

AREA MEDICA

ACCORDO DECENTRATO PER L'APPLICAZIONE DELL'ISTITUTO DELLA

RETRIBUZIONE di RISULTATO - ANNO 2014

Il giorno 06/08/2014 alle ore 15.00 presso la sede legale provvisoria dell'Azienda USL della Romagna, via De Gasperi, 8 - Ravenna, ha avuto luogo l'incontro fra la delegazione di parte pubblica e le OO.SS. dell'area Dirigenza Medica.

Le Parti,

- Considerato quanto definito dal CCNL 2002-05 per l'Area della Dirigenza Medico - Veterinaria sottoscritto il 3/11/2005, dal CCNL 2002-05 II b.e. sottoscritto il 5/7/2006, dal CCNL siglato il 17/10/2008 quadriennio normativo 2006-2009 e I b.e. 2006-2007; e dal CCNL del 6/5/10 II b.e. 2008-2009.
- Richiamato l'Accordo decentrato per l'Area Medica e Veterinaria per l'impiego delle risorse aggiuntive e per l'attività di guardia notturna esternalizzata, sottoscritto tra la preesistente Azienda Usl di Ravenna e le OO.SS. Area dirigenza Medica - Veterinaria in data 28/7/2005.
- Richiamato l'Accordo decentrato per l'Area Medica e Veterinaria sull'orario di lavoro, la retribuzione di risultato e l'attività libero-professionale commissionata dall'Azienda, sottoscritto tra la preesistente Azienda Usl di Ravenna e le OO.SS. Area dirigenza Medica- Veterinaria in data 16/11/2006.
- Richiamato l'Accordo attuativo decentrato per l'Area Medica per la rivalutazione del valore punto della posizione anno 2012 e l'utilizzo residui fondi contrattuali al 31/12/2011 e 31/12/2012, sottoscritto tra la preesistente Azienda Usl di Ravenna e le OO.SS. Area dirigenza Medica in data 03/04/2013.
- Richiamato l'Accordo decentrato per l'applicazione dell'istituto della retribuzione di risultato - Anno 2013 sottoscritto tra la preesistente Azienda Usl di Ravenna e le OO.SS. Area dirigenza Medica in data 24.07.2013.
- 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 Province 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 Province autonome e del SSN, convertito in Legge n. 122 del 30/07/2010".
- Richiamata la 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.
- Richiamata la DGR n. 2062 del 23/12/2013 che stabilisce che i contratti integrativi aziendali e gli accordi decentrati mantengono dal 1 gennaio 2014 la loro efficacia fino al superamento sancito da un accordo fra le parti.

CONCORDANO quanto segue:

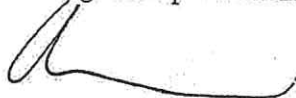
Art. 1 Obiettivi annuali di risultato

Gli obiettivi assegnati a ciascuna articolazione aziendale sono quelli negoziati nel corso delle trattative di budget per l'anno 2014 ed elencati nel corrispondente Documento di Budget Anno 2014. In conformità con quanto previsto all'art.65 del CCNL 5.12.1996, richiamato dai successivi CCNNLL, in conformità con quanto stabilito dall'Accordo decentrato del 16/11/2006, 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. 56 CCNL 03/11/2005, così come rideterminato da art. 12 del CCNL 05/07/2006, art.26 del CCNL del 17/10/2008 e art. 11 del CCNL del 06/05/2010 II b.e. 2008-2009

Art. 2 Obiettivi specifici

Per quanto attiene al progetto specifico riconosciuto negli anni precedenti:



"Anestesia-Rianimazione Ravenna, Lugo e Faenza: assistenza a domicilio di pazienti in insufficienza respiratoria cronica irriducibile < euro 3.800,00>"
se non già ricompreso negli obiettivi di budget, sarà monitorato e valutato in funzione della corresponsione del premio per la Qualità Professionale.

La fonte di finanziamento è assicurata dai residui accertati dei fondi degli anni precedenti.

Art. 3 Risorse disponibili

- **Fondo Retribuzione di Risultato e per la qualità della prestazione individuale** all'01/01/2006 rideterminato ai sensi dell'art. 56 del CCNL 3/11/2005 - biennio economico 2004-05, riconfermato dal CCNL del 17/10/2008 e integrato dal CCNL del 6/5/10 II b.e. 2008-2009, di previsione per l'anno 2014 in via provvisoria nelle more della definizione formale a consuntivo:

A) FONDO RETRIBUZIONE DI RISULTATO		€ 3.614.361,64
Il Fondo di cui al punto A) viene così <u>rideterminato</u> :		
• decremento per effetto del conglobamento di cui all'art. 41 CCNL 2002-05 (€1.245,24 pro capite)		-€ 905.289,48
• incremento (€ 12,72 pro-capite per n. 727 dirigenti medici in servizio al 31/12/2003 art. 12 c.3 CCNL 5/7/2006)		€ 120.216,72
Incremento di € 208,46 annui per n. 736 dirigenti medici al 31/12/05 CCNL 17/10/08		€ 153.426,56
• Incremento di € 145,70 annui per n. 735 dirigenti medici in servizio al 31/12/2007 art. 11 c.2 CCNL 6/5/10		€ 107.089,50
• Riduzione Fondo per trasferimento personale AUSL Cesena		-€ 49.000,00
TOTALE FONDO RIDETERMINATO		€ 3.040.804,94
B) FONDO PREMI PRESTAZIONE INDIVIDUALE		€ 75.008,99
TOTALE FONDO CONSOLIDATO		€ 3.115.813,93
• riduzione ai sensi art.47 c.6 CCNL 1998-01 (finanziamento dell'indennità di esclusività di cui all'art. 42 CCNL 8/5/2000)		-€ 51.408,66
TOTALE (da destinare alla Retribuzione di Risultato 2014)		€ 3.064.405,27

Art. 4 Sistema di attribuzione quote "Obiettivi di risultato"

Ogni dirigente medico, per l'anno 2014, continuerà a percepire la "quota di riferimento".
Tale quota è così definita:

QUOTA DI RIFERIMENTO
Valore medio aziendale X peso totale individuale

Per l'anno 2014, il valore medio aziendale è pari a euro 4.000,00 come definito nell' Accordo Aziendale sulla retribuzione di Risultato per l'anno 2009, siglato il 18/6/2009.

Tale valore costituisce la base su cui applicare la "pesatura" dei singoli medici secondo i criteri indicati nell'accordo del 2006 e ribaditi nella seguente tabella:

[Handwritten signatures and initials]

3

Tipologia	Peso base	peso variab.	Peso totale individuale
Svolgimento di guardia attiva notturna e festiva c/o di pronta disponibilità notturna e festiva	1,00	0,10	1,10
Non svolgimento guardia notturna e festiva né di pronta disponibilità notturna e festiva	1,00	-0,10	0,90
Direttore di Distretto, Assistenza Ospedaliera, Presidio, Dipartimento	1,00	0,40	1,40
Direttore di U.O. (ospedaliera, territoriale o di staff aziendale)	1,00	0,10	1,10
Direttore di U.O. con responsabilità multiple in ambiti territoriali diversi	1,00	0,20	1,20

N.B. 1: Le pesature della guardia e della P.D., se coperte dall'Equipe nel suo complesso, si applicano a tutti gli ex Dirigenti di 1° liv. componenti l'U.O., indipendentemente dall'effettivo svolgimento delle stesse da parte di tutti.

N.B. 2: Il peso elevato riassorbe sempre il peso inferiore, ad eccezione dei pesi relativi alla guardia / pronta disponibilità.

Art. 5

Modalità corresponsione quote

La quota annua della retribuzione di risultato verrà erogata in una percentuale pari al 50% di 1/12 della quota annuale assegnata per il 2014 per ogni dirigente medico, in conformità con quanto stabilito dall'art. 12 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 alle sopracitate quote economiche sarà erogato a consuntivo, in seguito alla verifica operata dall'Organo Competente di Valutazione aziendale, come descritto e previsto al successivo Art. 6, entro il mese successivo al completamento della verifica di tutti gli obiettivi di ciascuna U.O./Dipartimento, nel rispetto dei limiti temporali previsti dal CCNL.

Art. 6

Negoziiazione 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 per l'Area Medica e Veterinaria sull'orario di lavoro, la retribuzione di risultato e l'attività libero-professionale commissionata dall'Azienda", sottoscritto il 16/11/2006.

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 dalla U.O. Valutazione Strategica e Sistema Informativo Direzionale 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.

[Handwritten signatures and initials]

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 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 dal Nucleo 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 dalla U.O. Valutazione Strategica e Sistema Informativo Direzionale 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 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 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 e l'Organo Competente di Valutazione aziendale, su richiesta dei valutati, o delle loro OO.SS.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a smaller one in the center, and several initials on the right, some of which are accompanied by the number '5'.

Art. 7
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 pari a euro 1.900,00
- dal compimento del 12° mese (primo giorno del mese successivo), si applicano al valor medio aziendale i pesi dell'art. 5) (regola generale).

b) Trasferiti da altra azienda:

Nel caso di trasferiti da altra azienda sanitaria si applica la regola generale (valor medio X peso). L'attribuzione della quota di risultato di competenza decorre dal primo giorno di servizio.

c) Direttori di struttura complessa di nuova nomina:

Nel caso di direttori di struttura complessa di nuova nomina si applica la regola generale (valor medio X peso). L'attribuzione della quota di risultato di competenza decorre dal primo giorno di servizio.

Art. 8
Assunzioni, assenze e periodo di prova

Si richiama quanto disciplinato nel regolamento siglato il 27 gennaio 1998 e successive integrazioni e modifiche siglate il 12/11/98, precisando che 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.

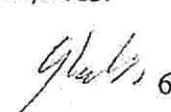
Eventuali residui derivanti dalle quote di risultato non distribuite in corso d'anno (per cessazioni non sostituite, lunghe assenze non sostituite, orario ridotto da post grav. fino all'anno bambino, impegno orario ridotto, motivate e temporanee rinunce allo stipendio di risultato, ecc.) vengono comunicati al direttore della corrispondente U.O. a chiusura delle verifiche annuali dell'Organo Competente di Valutazione aziendale; 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 prestato 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. 9
Finanziamento dell'indennità di sostituzione ai sensi dell'ex art. 18 CCNL del 08/06/2013

A seguito di quanto emerso nell'incontro del 20/06/2013 e in attuazione di quanto previsto dall'ex art. 18 c. 7 del CCNL, sottoscritto in data 08/06/2000, che recita: " Alla corresponsione delle indennità [di sostituzione] si provvede o con le risorse o del fondo dell' art. 50 o di quello dell' art. 52 per tutta la durata della sostituzione . " , le parti concordano di provvedere al finanziamento dell'indennità di sostituzione attribuite utilizzando le risorse del Fondo della retribuzione di Risultato a far data dal 01/01/2013.



Art. 10
Validità

Il presente Accordo ha validità per il periodo 01/01/2014 – 31/12/2014, da riconfermarsi annualmente, fatte salve diverse determinazioni che dovessero intervenire fra le parti.

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

Ravenna, 06.08.2014

Per l'Azienda USL della Romagna
Ravenna

Raffaella Angelini



Per le OO.SS. della Dirigenza Medica
Ravenna

ANAAO - ASSOMED

AAROI

CISL Medici

FASSID

SAUES

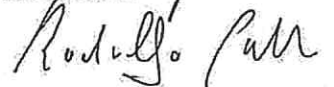
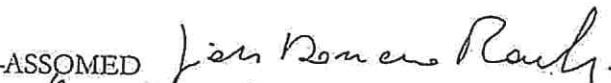

FP CGIL Medici

CIMO

UIL FPL

ANPO-ASCOTI - FIALS MEDICI

FESMED





**SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA**

Azienda Unità Sanitaria Locale della Romagna

Il Direttore Amministrativo

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA
RELATIVA ALL'IPOTESI DI ACCORDO DECENTRATO PER L'APPLICAZIONE DELL'ISTITUTO DELLA
RETRIBUZIONE DI RISULTATO
ANNO 2014 - AREA MEDICA**

(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	06 agosto 2014
Periodo temporale di vigenza	01 gennaio 2014 – 31 dicembre 2014
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <ul style="list-style-type: none">- Coordinatore dello Staff della Direzione Generale Azienda USL della Romagna ;- Dirigente analista U.O. Politiche e Sviluppo Risorse Umane Azienda USL della Romagna - Ravenna;- Collaboratore amm.vo prof.le presso le Relazioni sindacali <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none">- ANAAO – ASSOMED- AAROI- CISL Medici- FASSID- SAUES- ANPO-ASCOTI-FIALS Medici- FP CGIL Medici- CIMO- FVM-SIVEMP-SMI- UIL FPL- FESMED <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none">- ANAAO – ASSOMED- AAROI- CISL Medici- FP CGIL- CIMO- UIL FPL
Soggetti destinatari	Dirigenti area medica dell' AUSL della Romagna territorio di Ravenna
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>a) Definizione delle risorse, conferma dei criteri e delle modalità di corresponsione delle quote di retribuzione di risultato ai dirigenti medici anche per l'anno 2014;</p> <p>b) Conferma del finanziamento dell'indennità di sostituzione con le risorse del Fondo della retribuzione di Risultato (ex art. 18, c. 7 del CCNL 08/06/2000) anche per l'anno 2014;</p>

<p>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<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>5</u> del <u>25.3.2015</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.</p> <p>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, comma 2, (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.</p> <p>Per l'anno 2014, come per gli anni passati, l'Azienda ha predisposto il Piano delle Azioni Annuale ed ha assegnato gli obiettivi di budget in sede di negoiazione 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 ai sensi dell'art. 12 del CCNL 05/07/2006) dell'importo assegnato /12.</p> <p>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%.</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.</p> <p>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.</p> <p>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 con deliberazione n. 56 del 18.2.2014 e pubblicati per l'Azienda USL della Romagna dopo apposita informativa a tutti i soggetti istituzionali coinvolti secondo la previsione normativa.</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.</p> <p>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.</p> <p>Più precisamente, rispetto agli adempimenti connessi alla presente relazione, l'Azienda USL della Romagna – territorio di Ravenna, provvede tra l'altro alla pubblicazione:</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"> ▪ dei curricula dei dirigenti e dei titolari di posizioni organizzative, redatti in conformità al vigente modello europeo; ▪ delle retribuzioni dei dirigenti, con specifica evidenza sulle componenti variabili della retribuzione e delle componenti legate alla valutazione di risultato; ▪ dei curricula e delle retribuzioni di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico-amministrativo; - alla pubblicazione, all'interno della sotto sezione Personale – dei contratti integrativi, degli accordi integrativi sottoscritti dopo il 20 aprile 2013 ai sensi del DLgs 33/2013; - al mantenimento della 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 del Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio, del Bilancio di Missione <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 – territorio di Ravenna, 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, operata dall'Organo Collegiale Interno di Valutazione 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 Collegiale Interno di Valutazione.</p>
Eventuali osservazioni:		

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:

2. 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 valorizzazione dell'impegno dei professionisti dell'Area medica;
3. 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
4. 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, 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 e la Delibera di Giunta Regionale n. 705 del 3.6.2013 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 Province Autonome del 7.2.2013 avente ad oggetto: ""Modifiche al documento del 10.2.2011 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 Province autonome e del S.S.N., convertito in Legge n. 122 del 30.07.2010"".
5. Richiamata la 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.
6. Richiamata la Delibera di Giunta Regionale n. 2062 del 23/12/2013 che stabilisce che i contratti integrativi aziendali e gli accordi decentrati mantengono dall'1.1.2014 la loro efficacia fino al superamento sancito da un accordo fra le parti.
7. considerato quanto definito dalla CCNNLL per l'Area della Dirigenza Medico - Veterinaria di seguito richiamata:
 - CCNL 2002-05 sottoscritto il 3/11/2005;
 - CCNL 2002-05 II b.e. sottoscritto il 5/7/2006;
 - CCNL sottoscritto il 17/10/2008 quadriennio normativo 2006-2009 e I b.e. 2006-2007
 - CCNL del 6/5/10 II b.e. 2008- 2009;
8. richiamati i seguenti Accordi decentrati sottoscritti tra la preesistente Azienda USL di Ravenna e le OO.SS. Area Dirigenza Medica-Veterinaria:
 - Accordo decentrato per l'Area Dirigenza Medica - Veterinaria per l'impiego delle risorse aggiuntive e per l'attività di guardia notturna esternalizzata, in data 28/7/2005;
 - l'Accordo decentrato per l'Area Dirigenza Medica e Veterinaria sull'orario di lavoro, la retribuzione di risultato e l'attività libero-professionale commissionata dall'Azienda, in data 16/11/2006;
 - l'Accordo decentrato per l'Area Dirigenza Medica per la rivalutazione del valore punto della posizione anno 2012 e l'utilizzo residui fondi contrattuali al 31/12/2011 e 31/12/2012, in data 03/04/2013;

- Accordo decentrato per l'applicazione dell'istituto della retribuzione di risultato - Anno 2013 per la dirigenza Medica sottoscritto in data 24.07.2013

2. Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo di Risultato

L'accordo si compone di 10 articoli che ripropongono il riconoscimento della retribuzione di risultato confermando quanto già definito negli accordi degli anni precedenti.

1. Obiettivi annuali di risultato.
2. Obiettivi specifici.
3. Risorse disponibili.
4. Sistema di attribuzione quote "Obiettivo di risultato".
5. Modalità corresponsione quote.
6. Negoziazione e verifiche.
7. Neo assunti e trasferiti da altra Azienda.
8. Assunzioni, assenze e periodo di prova.
9. Finanziamento dell'indennità di sostituzione ai sensi dell'ex art. 18 del CCNL 08/06/2000.
10. Validità.

Rispetto all'art. 1.

La retribuzione di risultato è correlata a:

1. raggiungimento dei risultati prestazionali negoziati nel corso delle negoziazioni di Budget 2014 e riportati nel documento di Budget anno 2014, nella misura validata dall'Organo Collegiale Interno di Valutazione;
2. rispetto della disponibilità complessiva di spesa definita dal fondo di retribuzione di risultato;
3. garanzia del mantenimento quali-quantitativo della produzione, in conformità con quanto previsto all'art.65 del CCNL 5.12.1996, richiamato dai successivi CCNLL, ed in coerenza con quanto stabilito dall'Accordo decentrato del 16/11/2006 e successiva Circolare interpretativa.

Nell'art. 2 viene individuato l'obiettivo specifico, aggiuntivo rispetto a quelli definiti in sede di Budget, "Anestesia-Rianimazione Ravenna, Lugo e Faenza: assistenza a domicilio di pazienti in insufficienza respiratoria cronica irriducibile" che ha una particolare rilevanza sulla qualità dell'assistenza, garantendo le prestazioni ai pazienti con grave handicap al proprio domicilio e nel proprio ambiente familiare.

Nell'art. 3 vengono costituite e descritte le disponibilità del fondo di risultato Dirigenza Medica per l'anno 2014.

Gli artt. dal 4 all' 8 confermano quanto stabilito dalla contrattazione decentrata precedente in termini di modalità di attribuzione delle quote di risultato, di corresponsione e di valutazione degli obiettivi legati alla retribuzione di risultato che determinano, a seguito della valutazione da parte dell'Organo Collegiale Interno 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.

Viste le disponibilità di risorse in linea che il fondo della retribuzione di Risultato registra storicamente, viene confermato nell'art. 9 il finanziamento dell'istituto dell'indennità di sostituzione con risorse provenienti dal fondo della retribuzione di risultato in attuazione di quanto previsto dall'ex. Art 18, c. 7 del CCNL 08/06/2000 così prorogando quanto concordato con le parti sindacali a partire dal 01/01/2013.

Infine nell'art 10 è definito il periodo di validità dell'accordo che 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.

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*

In un contesto quale quello costituitosi a seguito dell'avvio dall'1.1.2014 dell'Azienda Usl della Romagna, in applicazione dell'art. 6 della Legge regionale n.22 del 21.11.2013 e successiva D.G.R. n 2062 del 23.12.2013 che stabilisce che i contratti integrativi aziendali e gli accordi decentrati mantengono la loro efficacia fino al superamento sancito da un accordo tra le parti, l'ipotesi di accordo in esame conferma i criteri e le modalità di corresponsione della retribuzione di risultato 2014 della Dirigenza Medica in termini di proroga dell'accordo anno 2013.

Rimane comunque l'obiettivo di garantire anche per il 2014, nonostante la minore disponibilità di risorse, il mantenimento dei livelli quali-quantitativi dell'offerta in prestazioni e servizi, intervenendo su quelle aree che ancora appaiono passibili di significativi margini di miglioramento dell'efficienza, dell'appropriatezza e più in generale di ottimizzazione dell'uso delle risorse. Resta confermata la continuità nell'assicurare un forte impulso ai processi di integrazione, necessari visto il recente avvio dell'Azienda USL della Romagna.

7. *Altre informazioni*

Nulla da esporre

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Modulo I

La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

L'art. 11, 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 fondo.

Pertanto, le risorse stabili per l'anno 2014, calcolate secondo i criteri e le modalità sopra indicate sono così determinate:

III.1.1 Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	
Fondo retrib. risultato e qualità prestazione	
IMPORTO CONSOLIDATO AL 31.12.07 (ART. 11 C. 1 CCNL 08-09)	3.006.315,77
INCREMENTI CCNL 08-09 (ART. 11 C. 2)	107.089,50
INCR. DOT. ORG. O NUOVI SERV. (ART. 53 -RISULTATO- CCNL 98-01)	
ALTRE RISORSE FONDO RISULTATO / PARTE FISSA	
Totale Risorse fisse	3.113.405,27

L'art. 11, 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. 11 comma 1 e declinate negli artt. dei precedenti contratti a cui si richiama.

Si rinvia, ai fini dell'illustrazione dell'impiego e destinazione delle risorse variabili del fondo retribuzione di risultato, alla relazione illustrativa e tecnico finanziaria di accompagnamento all'Accordo decentrato del 6.8.2014 in merito all'utilizzo delle risorse residue disponibili dai fondi contrattuali Dirigenza Medica rilevati al 31.12.2013.

La costituzione del fondo, presentato nella sessione informativa con le Organizzazioni, 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 prima richiamate nella presente Relazione.

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 2014, calcolate secondo i criteri e le modalità sopra indicate, risultano pertanto:

III.1.3 Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo	
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 C.2BIS L.122/10)	
ALTRE DECURTAZIONI DEL FONDO /PARTE FISSA (Laboratorio Pievesestina)	-49.000,00
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	
Totale Decurtazioni	-49.000,00

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

III.1.4 Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione	
Fondo retrib. Risultato e qualità prestazione individuale	
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione	3.064.405,27
Totale fondo sottoposto a certificazione	3.064.405,27

Nulla da esporre per quanto riguarda la Sezione V .

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

Modulo II

Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Per quanto riguarda l'utilizzo delle risorse residue disponibili dal fondo retribuzione di risultato rilevate al 31.12.2013, si rinvia alla relazione illustrativa e tecnico finanziaria all'Accordo decentrato Dirigenza Medica del 6.8.2014

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

1. la retribuzione di risultato in conformità con quanto previsto all'art. 65 del CCNL del 05/12/1996, richiamato dai successivi CCNNLL;
2. Obiettivi specifici;

III.2.2 Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	
Fondo retrib. risultato e qualità prestazione individuale	
RETRIBUZIONE DI RISULTATO - CONTR.	2.813.816,67
ALTRI ISTITUTI FONDO RISULTATO - CONTR. (Obiettivi specifici)	3.800,00
ALTRI ISTITUTI FONDO RISULTATO - CONTR. (Indennità di sostituzione (ex art.18 c.7 CCNL 08/06/00)	88.154,84
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	2.905.771,51

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	
specifica evidenza, ai fini della certificazione, del rispetto di tre vincoli di carattere generale:	
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;	
b. si attesta che nell'accordo della retribuzione di risultato della dirigenza medica è stato rispettato il principio di erogazione proporzionale alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi negoziati in sede di Budget e verificati dall'Organo Competente di Valutazione delle quote assegnate quali incentivi economici;	
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.	

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	2014	2013	2012	Diff.	2010
III.3.1 Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità					
IMPORTO CONSOLIDATO AL 31.12.07 (ART. 11 C. 1 CCNL 08-09)	3.006.315,77	3.006.315,77	3.006.315,77	-	3.006.315,77
INCREMENTI CCNL 08-09 (ART. 11 C. 2)	107.089,50	107.089,50	107.089,50	-	107.089,50
INCR. DOT. ORG. O NUOVI SERV. (ART53 - RISULTATO- CCNL 98-01)				-	
ALTRE RISORSE FONDO RISULTATO / PARTE FISSA				-	
<i>Totale Risorse fisse</i>	3.113.405,27	3.113.405,27	3.113.405,27	-	3.113.405,27
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 C.2BIS L.122/10)				-	
ALTRE DECURTAZIONI DEL FONDO /PARTE FISSA (LABORATORIO PIEVESESTINA)	-49.000,00	-49.000,00	-49.000,00	-	
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>	-49.000,00	-49.000,00	-49.000,00	-	-
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	3.064.405,27	3.064.405,27	3.064.405,27	-	3.113.405,27
<i>Totale Fondo sottoposto a certificazione</i>	3.064.405,27	3.064.405,27	3.064.405,27		3.113.405,27

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 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 2014, pur non essendo ancora concluse tutte le valutazioni sul raggiungimento degli obiettivi di budget 2014 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 2014 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 2014 risulta correttamente iscritto lo stanziamento necessario.

Savino Iacoviello

