



Trieste, 2 ottobre 2017

Prot. N° 9409 _____

Al Presidente del Collegio Sindacale

Servizio SC GEVAP/SS Relazioni Sindacali _____

SEDE

Referente per quanto comunicato:

Dr.ssa Fabiana Bearzi _____ tel. 040/399-5139 _____
(nome e cognome, numero di telefono)

E mail: relazioni.sindacali@asuits.sanita.fvg.it

Fax:

Rif. Nota _____ di data _____

Oggetto: Trasmissione di ipotesi di contratto collettivo integrativo recante "Accordo per una modifica della gestione delle risorse del fondo per la retribuzione di risultato. Esercizio 2016".

In data 27 settembre u.s. è stata sottoscritta, con la Delegazione di Parte Sindacale della Dirigenza SPTA, l'ipotesi di accordo in oggetto.

In applicazione del CCNL dd. 17.10.2008, come adeguato dall'art. 40, comma 3-sexies del D. Lgs 165/2001 s.m. e i., ed altresì di quanto previsto dal D. Lgs. 33/2013, si trasmette l'ipotesi di contratto collettivo integrativo in parola, corredata della relazione illustrativa e della relazione tecnico finanziaria, quest'ultima redatta secondo gli schemi di cui alla circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 25 dd. 19.07.2012, come integrati dalla successiva documentazione di cui alla nota Prot. N° 5813 dd. 15.03.2013 della Ragioneria Territoriale dello Stato.

Un tanto, onde consentire a Codesto Collegio di provvedere agli adempimenti di competenza.

Distinti saluti.

Allegati: c.s.

IL RESPONSABILE DELLA
SS RELAZIONI SINDACALI
dott.a Fabiana BEARZI

REGIONE AUTONOMA FRIULI VENEZIA GIULIA
**Azienda Sanitaria Universitaria
Integrata di Trieste**



REGIONE AUTONOMA FRIULI VENEZIA GIULIA AZIENDA SANITARIA UNIVERSITARIA INTEGRATA DI TRIESTE	
29 SET. 2017	
Prot. n. 9325	/GEN/III/3/ L

TRA

**LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA
COSTITUITA AI SENSI DELL'ART. 10, COMMA 1, CCNL DEL PERSONALE DELLA DIRIGENZA
SANITARIA, PROFESSIONALE, TECNICA ED AMMINISTRATIVA DELL' 8.06.2000**

E

**LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE
COSTITUITA AI SENSI DELL'ART. 10, COMMA 2, CCNL DEL PERSONALE DELLA DIRIGENZA
SANITARIA, PROFESSIONALE, TECNICA ED AMMINISTRATIVA DELL' 8.06.2000**

VIENE STIPULATA LA SEGUENTE

IPOTESI DI

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
AI SENSI DELL'ART. 4 DEL CCNL 03.11.2005**

**ACCORDO PER UNA MODIFICA DELLA GESTIONE DELLE RISORSE DEL FONDO PER
LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO.
ESERCIZIO 2016.**

DIRIGENZA SANITARIA, PROFESSIONALE, TECNICA ED AMMINISTRATIVA

Premesso

che in data 29.09.2016 è stato sottoscritto il contratto collettivo integrativo recante: "Accordo sulla gestione delle risorse del fondo per la retribuzione di risultato. Esercizio 2016" della Dirigenza S.P.T.A.;

che, nell'ambito degli impegni delle risorse del predetto fondo, e con riferimento alla finalizzazione delle risorse 2016, si è provveduto a confermare interamente, per l'area ospedaliera, quanto stabilito nell'Accordo sottoscritto in data 29.04.2016, dall'allora Azienda Ospedaliero Universitaria di Trieste e le OO.SS. del comparto, nonché dal Contratto Collettivo Integrativo Aziendale per l'area di competenza;

accertato

che il citato accordo AOU TS del 29.04.2016 ha confermato quanto previsto dall'allegato C del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale per l'Area della Dirigenza S.P.T.A., sottoscritto in data 12.05.2003, recante "Criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato e del premio per la qualità della prestazione individuale della dirigenza S.P.T.A.", in tema di criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato vigente, con le modifiche apportate in data 08.11.2004 e 04.07.2008;

che l'art. 3, c. 2 del citato allegato C, come adeguato dall'accordo del 04.07.2008, prevede che, all'interno delle risorse del fondo della retribuzione di risultato, il 7% delle risorse disponibili siano destinate a finanziare progetti obiettivo di particolare rilevanza strategica che si rendano necessari, al di là di quelli già negoziati in sede di budget, anche per far fronte a contingenti condizioni di criticità che si verificano in corso d'anno e mettano concretamente in difficoltà la funzionalità di specifiche aree o unità operative;

dato atto

che il medesimo accordo prevede altresì che, ove non utilizzate, le risorse rimangano assegnate alla disponibilità del fondo di risultato dell'esercizio di riferimento;

che lo stesso testo negoziale prevede, all'art. 4, il premio per la qualità della prestazione individuale, stabilendo, in particolare, che il fondo è costituito da una somma pari allo 0,2 del monte salari, nonché dalle ulteriori risorse destinate allo stesso per effetto di specifiche disposizioni di legge e/o contratto;

accertato

che le quote destinate ai predetti istituti sono state specificamente individuate, per l'esercizio 2016, nell'accordo dell'AOU TS dd. 29.04.2016, come risulta dalla tabella Allegato 3 B dell'accordo stesso, e quantificate in:

- retribuzione di risultato strategica (Art. 3, c. 2 CCIA dd. 12.05.2003 e s.m. e i.): € 15.518,19;
- premio per la prestazione individuale (art. 4 CCIA dd. 12.05.2003 e s.m. e i.): € 4.470,43;

rilevato ora

che, l'Amministrazione ha la necessità di valorizzare l'impegno e la qualità delle prestazioni di alcuni dirigenti coinvolti in attività particolarmente rilevanti, portate a termine nell'esercizio 2016;

che, infatti, vi è personale dirigente che ha svolto l'attività con le medesime caratteristiche che sono oggetto del premio per la qualità;

che, le risorse destinate al premio per la qualità della prestazione individuale non risultano, a tal fine, sufficienti, come risulta dalla tabella già trasmessa alla Delegazione Sindacale con nota Prot. N° 8967 dd. 22.09.2017;

ritenuto pertanto

necessario destinare una parte delle risorse previste per la retribuzione di risultato strategica, ad oggi disponibili, secondo le regole di valorizzazione già stabilite per il premio per la qualità di prestazione individuale;

dato atto

che, a tal fine, le Delegazioni Trattanti sono state convocate con Nota Prot. N° 8967 dd. 22.09.2017.

tra l'Azienda Sanitaria Universitaria Integrata di Trieste

e


le OO.SS. della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa

SI CONVIENE QUANTO SEGUE

1. Le parti concordano di destinare una quota di risorse disponibili per la retribuzione di risultato strategica pari a € 5.529,57 alla valorizzazione del particolare impegno e della qualità delle prestazioni di alcuni dirigenti coinvolti in attività particolarmente rilevanti, portate a termine nell'esercizio 2016.
2. Dette risorse verranno impiegate secondo le regole già previste per il premio per la qualità della prestazione individuale di cui all'art. 4 del CCIA dd. 12.05.2003 e s.m. e i.
3. Le rimanenti risorse della retribuzione di risultato strategica e pari a € 9.988,62 rimangono assegnate al fondo di risultato dell'esercizio di riferimento, come già previsto dall'art. 3, comma 2 del CCIA dd. 12.05.2003 e s.m. e i.

Trieste, 27 Settembre 2017

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA



LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

CIL
ANAAO DIR SPTA
FASCI & GINARDI
ANAAO DIR SPTA
AR

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

all'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo del personale della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa recante: "Accordo per una modifica della gestione delle risorse del fondo per la retribuzione di risultato. Esercizio 2016".

Modulo 1

Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contratto e dichiarazioni relative agli adempimenti di legge

Data di sottoscrizione	27 settembre 2017	
Periodo temporale di vigenza	2016	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Generale: sottoscrittore del CCIA Direttore Amministrativo Direttore Sanitario Direttore SC GEVAP e Coordinamento gestione del personale. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FASSID FP CGIL ANAAO ASSOMED UIL FPL CISL FP FEDIR SANITA' Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CISL ANAAO ASSOMED FASSID	
Soggetti destinatari	Personale della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa (SPTA) dell' "A.S.U.I." di Trieste	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Destinazione di una quota di risorse disponibili per la retribuzione di risultato strategica alla valorizzazione della qualità delle prestazioni di dirigenti coinvolti in attività particolarmente rilevanti, portate a termine nell'esercizio 2016.	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	La presente relazione è redatta al fine di ottenere la certificazione dell'Organo di controllo interno

	<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: Con decreto n. 613 del 30.12.2015 è stato adottato il Piano Attuativo Locale (P.A.L.) 2016, coordinato con l'allora Azienda Ospedaliero Universitaria. Il Piano è stato pubblicato nella sezione del sito web aziendale <i>Amministrazione Trasparente / Performance / Piano della Performance</i>.</p> <p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009: Con decreti n. 34 dd. 28.01.2016 e n. 30 dd. 27.01.2016 sono stati adottati i Piani Triennali della Trasparenza e dell'Integrità 2016-2018 rispettivamente dell'allora A.A.S. n. 1 e dell'allora Azienda Ospedaliero Universitaria. I Programmi sono stati pubblicati sui siti web aziendali nella sezione <i>Amministrazione Trasparente / Disposizioni generali / Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza</i>.</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 Art. abrogato dal Dlgs 33/2013, art 53, c. 1, lett. i)</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? La Relazione sulla Performance per l'anno 2016 sarà predisposta e pubblicata in seguito alla conclusione del procedimento di valutazione del livello di raggiungimento degli obiettivi aziendali, attualmente in svolgimento.</p>
<p>Eventuali osservazioni</p>		

Modulo 2

Illustrazione dell'articolato del contratto

Come noto l'art. 4, c. 2, lett. B) del CCNL dd. 03.11.2005 del personale della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa (S.P.T.A.), tutt'ora in vigore, demanda alla contrattazione collettiva integrativa aziendale la definizione dei criteri generali per la distribuzione delle risorse contrattuali tra i fondi e delle risorse regionali eventualmente assegnate, nonché la regolamentazione dei criteri generali per lo spostamento di risorse tra i fondi e al loro interno, e la finalizzazione delle stesse tra i vari istituti.

Ciò posto, in data 29.09.2016 è stato sottoscritto il contratto collettivo integrativo recante: "Accordo sulla gestione delle risorse del fondo per la retribuzione di risultato. Esercizio 2016" della Dirigenza S.P.T.A..

Nell'ambito degli impegni delle risorse del predetto fondo, e con riferimento alla finalizzazione delle risorse 2016, si è provveduto a confermare interamente, per l'area ospedaliera, quanto stabilito nell'Accordo sottoscritto in data 29.04.2016, dall'allora Azienda Ospedaliero Universitaria di Trieste e le OO.SS. del comparto, nonché dal Contratto Collettivo Integrativo Aziendale per l'area di competenza.

Il citato accordo AOU TS del 29.04.2016 ha, a sua volta, confermato quanto previsto dall'allegato C del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale per l'Area della Dirigenza S.P.T.A., sottoscritto in data

12.05.2003, recante "Criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato e del premio per la qualità della prestazione individuale della dirigenza S.P.T.A.", in tema di criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato vigente, con le modifiche apportate in data 08.11.2004 e 04.07.2008;

L'art. 3, c. 2 del citato allegato C, come adeguato dall'accordo del 04.07.2008, ha previsto che, all'interno delle risorse del fondo della retribuzione di risultato, il 7% delle risorse disponibili siano destinate a finanziare progetti obiettivo di particolare rilevanza strategica che si rendano necessari, al di là di quelli già negoziati in sede di budget, anche per far fronte a contingenti condizioni di criticità che si verifichino in corso d'anno e mettano concretamente in difficoltà la funzionalità di specifiche aree o unità operative.

Il medesimo accordo ha previsto altresì che, ove non utilizzate, le risorse rimangano assegnate alla disponibilità del fondo di risultato dell'esercizio di riferimento.

Lo stesso testo negoziale ha previsto, all'art. 4, il premio per la qualità della prestazione individuale, stabilendo, in particolare, che il fondo sia costituito da una somma pari allo 0,2 del monte salari, nonché dalle ulteriori risorse destinate allo stesso per effetto di specifiche disposizioni di legge e/o contratto.

Le quote destinate ai predetti istituti sono state specificamente individuate, per l'esercizio 2016, nell'accordo dell'AOU TS dd. 29.04.2016, come risulta dalla tabella Allegato 3 B dell'accordo stesso, e quantificate in:

- retribuzione di risultato strategica (Art. 3, c. 2 CCIA dd. 12.05.2003 e s.m. e i.): € 15.518,19;
- premio per la prestazione individuale (art. 4 CCIA dd. 12.05.2003 e s.m. e i.): € 4.470,43.

L'Amministrazione, nel corso dell'esercizio, ha rilevato la necessità di valorizzare l'impegno e la qualità delle prestazioni di alcuni dirigenti, coinvolti in attività particolarmente rilevanti e con le medesime caratteristiche che sono oggetto del premio per la qualità, portate a termine nell'esercizio 2016.

Tutto ciò premesso, le Delegazioni Trattanti, in data 29 settembre u.s., hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo in argomento.

Per quanto concerne il rispetto del quadro normativo di riferimento in materia di relazioni sindacali, si rappresenta quanto segue.

L'art. 4, c. 2 del CCNL dd. 03.11.2005 del personale della Dirigenza S.P.T.A., tutt'ora in vigore, individua le materie che devono essere regolate in sede di contrattazione collettiva integrativa aziendale, come sopra precisato.

Per effetto del combinato disposto di cui all'art. 65 c. 5 del D. Lgs. 150/2009 e della circolare del Dipartimento di Funzione Pubblica n. 7/2010, le disposizioni relative alla contrattazione collettiva nazionale di cui al D.Lgs. 150/2009 e s.m. e i., si applicano dalla tornata successiva a quella in corso.

Peraltro, l'art. 2 del D.L. 6 luglio 2012, n. 95, convertito nella L. 7 agosto 2012, n. 135, tutt'ora in vigore, ha innovato ulteriormente il sistema delle relazioni sindacali.

Ne deriva che l'art. 4 del CCNL dd. 03.11.2005, inerente la contrattazione collettiva integrativa aziendale, risulta essere tutt'ora in vigore, per le parti compatibili con il vigente assetto normativo.

Si conferma pertanto, in questa sede, che le materie trattate nell'ipotesi di contratto collettivo integrativo di cui all'oggetto rientrano in quelle che sono specificamente demandate alla trattazione decentrata e pertanto in coerenza con le direttive del D. Lgs 150/2009, ed altresì con le disposizioni introdotte in merito dal recente D.Lgs.75/2017.

Con riferimento a quanto previsto dall'art. 21 del D. Lgs. 33/2013 in ordine alla necessità di evidenziare, in sede di relazione illustrativa, gli effetti attesi in esito alla sottoscrizione del contratto integrativo in materia di produttività ed efficienza dei servizi erogati, anche in relazione alla richiesta dei cittadini, si rappresenta quanto segue.

L'accordo consente, nell'ambito dei criteri generali già condivisi in sede negoziale, di destinare una quota di risorse per l'erogazione di un premio specifico al personale dirigente che, nel corso dell'esercizio 2016, si è contraddistinto per aver portato a termine attività di particolare rilevanza strategica, tenuto anche conto del peculiare momento organizzativo conseguente alla recente incorporazione delle due Aziende.

Le risorse ancora disponibili, e oggetto del presente accordo, sono quindi state destinate al personale dirigente che ha contribuito alla realizzazione di obiettivi ed attività definiti nell'ambito della programmazione regionale.

Con riferimento agli elementi di cui al Modulo II, lett. d), e) e f) degli schemi della Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 25 dd. 19.7.2012, si riportano le seguenti riflessioni.

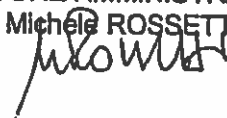
Tutte le risorse del fondo per la retribuzione di risultato, ivi comprese le risorse destinate al premio per la qualità della prestazione individuale, vengono destinate alla valorizzazione di obiettivi specifici, sulla base dei principi fondamentali stabiliti dal D. Lgs 150/2009, e pertanto, mediante:

- la definizione degli stessi;
- dei valori attesi di risultato;
- dei rispettivi indicatori.

L' accordo in esame consente pertanto, anche alla luce della nuova normativa, il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse nell'ambito del fondo contrattuale a ciò deputato, nonché l'attivazione di un sistema incentivante aderente ai principi di cui all'art. 18, comma 2 del D.Lgs 150/2009 (divieto di distribuire incentivi e premi in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi).

Infine, con riferimento a quanto richiesto dalla Parte II – Modulo 2, pag. 6, lett e) della circolare MEF n. 25 dd. 19.07.2012 ed inerente l'illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche, finanziate dal fondo di competenza, ai sensi dell'art. 23 del D. Lgs. 150/2009, si evidenzia che la materia non è specificamente inerente i contenuti dell'accordo in esame. Tuttavia, al fine di adempiere a quanto richiesto dalla citata circolare, si precisa che, rispetto all'argomento, con decreto n. 242 dd. 02.05.2016 e successivo verbale d'intesa dd. 30.05.2016, sono mantenuti vigenti i relativi Contratti Integrativi Aziendali sottoscritti dall'allora A.A.S. n. 1 e dall'allora A.O.U.TS, elaborati in aderenza ai principi succitati e vigenti alla data del 02.08.2016

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
dott. Michéle ROSSETTI



RELAZIONE TECNICO - FINANZIARIA

all' ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo del personale della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa recante: "Accordo per una modifica della gestione delle risorse del fondo per la retribuzione di risultato. Esercizio 2016".

Come già esplicitato nella relazione illustrativa, il contratto collettivo integrativo in argomento provvede a destinare, d'intesa con la parte sindacale, una quota di risorse disponibili per la retribuzione di risultato strategica e pari a € 5.529,57 alla valorizzazione del particolare impegno e della qualità delle prestazioni di alcuni dirigenti, coinvolti in attività particolarmente rilevanti, portate a termine nell'esercizio 2016.

Dette risorse vengono impiegate secondo le regole già previste per il premio per la qualità della prestazione individuale di cui all'art. 4 del contratto collettivo integrativo dd. 12.05.2003 e s.m. e i.

Le risorse rimanenti della retribuzione di risultato strategica e pari a € 9.988,62 rimangono assegnate al fondo di risultato dell'esercizio di riferimento, come già previsto dall'art. 3, c. 2 del medesimo contratto integrativo.

L'ipotesi di accordo, sottoscritta dalle Delegazioni Trattanti in data 27.09.2017, definisce quindi esclusivamente lo spostamento di risorse tra due istituti contrattuali nell'ambito del medesimo fondo di risultato dell'esercizio 2016, la cui quantificazione, nonché la relativa finalizzazione delle risorse, è già stata oggetto di specifica relazione tecnico finanziaria – (parere favorevole del Collegio Sindacale dd. 14.09.2016).

In particolare, la quantificazione del fondo è stata altresì definitivamente formalizzata in sede di bilancio consuntivo ed approvata con decreto n. 348 dd. 31.05.2017.

Ne consegue che la relazione tecnico finanziaria viene redatta in forma semplificata, tenuto conto che la manovra di destinazione delle risorse, di cui all'ipotesi di accordo in esame, avviene nell'ambito di budget predefiniti e nel rispetto del limite delle risorse del fondo contrattuale già quantificato e approvato dal Competente Organismo, anche in sede di certificazione dei costi della contrattazione integrativa.

In applicazione del paragrafo 1.2 della circolare MEF, si provvede comunque a completare di seguito la relazione, riportando i singoli moduli previsti dagli schemi del Ministero, completati dalla forma "parte non pertinente allo specifico accordo illustrato", demandando all'Organo di certificazione la valutazione della coerenza delle sezioni omesse.

FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PER LA QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE – ART. 10 CCNL 06.05.2010	
MODULO I – LA COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA <i>decreto n. 348 dd. 31.05.2017 - "parte non pertinente allo specifico accordo illustrato" –</i>	
FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PER LA QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE – ART. 10 CCNL 06.05.2010	
MODULO II - DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	
Modulo 2.1 - sezione I	
Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o non regolate specificamente dal contratto integrativo sottoposto a certificazione:	
Risorse aggiuntive regionali 2016 con residui 2015	254.739,51
Produttività strategica	20.000,00
Retribuzione di risultato - collettiva	510.310,23
Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o non regolate specificamente dal contratto integrativo sottoposto a certificazione	785.049,74
Progetto sostegno donna finanziato da We World *	4.320,00

Modulo 2.2 - sezione II-	
Destinazioni specificamente regolate dal contratto integrativo:	
<i>Accordo dd. 29.04.2016 (ex aou ts)</i>	
- produttività individuale	4.470,43
-ulteriori risorse destinate alla valorizzazione del personale dirigente	5.529,57
-risorse non utilizzate per la retribuzione di risultato strategica (destinate alla retribuzione di risultato collettiva)	9.988,62
Totale destinazioni specificamente regolate dal contratto integrativo:	19.988,62
modulo 2.3 - sezione III	
Destinazioni ancora da regolare	0,00
modulo 2.4 - sezione IV	
Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione:	
a) totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal contratto integrativo	785.049,74
b) totale destinazioni specificamente regolate dal contratto integrativo	19.988,62
c) totale destinazioni ancora da regolare	0,00
d) totale poste di destinazione del fondo sottoposto a certificazione	805.038,36
modulo 2.5 - sezione V	
Risorse temporaneamente allocate all' esterno del fondo	non pertinente
modulo 2.6 - sezione VI	
* Si tratta di un progetto finanziato ad hoc. La cifra indicata è presunta e si riferisce all'importo già rilevato nell'accordo AOU TS dd. 29.04.2016.	
Nota: Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto dei vincoli di carattere generale	
Il riconoscimento della retribuzione di risultato, nelle varie forme previste nell'accordo aziendale, avviene esclusivamente a fronte di specifici obiettivi ed a seguito della valutazione, da parte dell'Organismo Indipendente di valutazione della prestazione, in ordine al raggiungimento degli stessi. Tutti gli obiettivi sono quindi attuali sulla base di principi fondamentali stabiliti dal CCNL 1996 e dal D. Lgs. 150/2009 e pertanto mediante:	
<ul style="list-style-type: none"> - la definizione degli stessi; - dei valori attesi di risultato; - dei rispettivi indicatori. 	
Si attesta pertanto che l'attuale sistema applicato in Azienda è in linea con le previsioni in materia di merito e di premialità delineate dal CCNL 1996 e dal titolo III del D.Lgs.150/2009 e s.m. e i.	

MODULO III – SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA E CONFRONTO CON IL CORRISPONDENTE FONDO CERTIFICATO DELL'ANNO PRECEDENTE: *parte non pertinente allo specifico accordo illustrato - parere Collegio Sindacale già espresso in data 14.09.2016*

MODULO IV – COMPATIBILITÀ ECONOMICO – FINANZIARIA E MODALITÀ DI COPERTURA DEGLI ONERI DEL FONDO CON RIFERIMENTO AGLI STRUMENTI ANNUALI E PLURIENNALI DI BILANCIO

Punto 4.1 Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico – finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del fondo nella fase programmatica della gestione: *parte non pertinente allo specifico accordo illustrato - parere Collegio Sindacale già espresso in data 14.09.2016*

Punto 4.2 Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del fondo dell'anno precedente risulta rispettato.

Come già noto, annualmente, l'azienda provvede ad effettuare le scritture contabili di integrazione per l'esercizio di chiusura, sulla base di prospetti inviati dalla Struttura Complessa che si occupa della gestione del personale. La somma dei debiti nei confronti del personale che, sino alla chiusura del bilancio 2014 venivano contabilizzati quali "accantonamenti" ai conti 445.100, 445.200, 445.300 e, al loro interno suddivisi per area contrattuale, mentre a partire dall'esercizio 2015, in applicazione delle disposizioni in materia di armonizzazione contabile introdotte con il D. Lgs 118/2011 devono essere appostati al conto 240.550.200.200 "Debiti da CCNL da liquidare"- unitamente alla somma delle liquidazioni effettuate in corso d'anno e registrate ai competenti conti di costo afferenti ai ruoli del personale 320 (ruolo sanitario), 325 (ruolo professionale), 330 (ruolo tecnico) e 335 (ruolo amministrativo), costituiscono il totale dei fondi contrattuali che, in sede di redazione del bilancio consuntivo annuale vengono decurtati degli importi portati ad economia in applicazione delle specifiche normative, e successivamente certificati dalla Struttura Complessa che si occupa della gestione del personale.

Le liquidazioni fatte in corso d'anno e relative ad anni precedenti, vengono direttamente imputate agli accantonamenti già costituiti ai conti 230.200.010 e 230.200.030, ed ora riportati nello specifico conto 240.550.200.200 "Debiti da CCNL da liquidare", che in sede di chiusura di bilancio viene riscontrato con le evidenze del residuo dei fondi contrattuali comunicati dalla Struttura Complessa che si occupa della gestione del personale.

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

Tutte le risorse destinate alla costituzione e gestione dei Fondi contrattuali sono attribuite in gestione alla competente Struttura Complessa che si occupa della gestione del personale.

In particolare, le risorse destinate alla valorizzazione del premio della qualità della prestazione individuale, oggetto dell'ipotesi di Accordo in esame, come risultanti dalle apposite quantificazioni effettuate dalla competente Struttura Complessa che si occupa della gestione del personale, sono pertanto già presenti nel fondo di risultato dell'esercizio 2016 e quindi approvate in sede di bilancio consuntivo 2016.

Dette risorse risultano essere state inizialmente destinate, con specifico accordo del 29.04.2016 all'istituto della retribuzione di risultato strategica, secondo le regole del contratto integrativo aziendale vigente, ma non risulta che siano state impegnate a tali fini.

Tenuto conto pertanto della disponibilità delle suddette risorse come sopra quantificata dalla competente Struttura Complessa che si occupa della gestione del personale e della possibilità di utilizzarle per la valorizzazione di professionalità specifiche, una parte delle predette risorse risulta quindi essere stata destinata alla valorizzazione del personale dirigente. Le risorse ancora disponibili per la retribuzione di risultato strategica, dopo la predetta manovra, sono rimaste assegnate al fondo di risultato dell'esercizio di riferimento, come già previsto dall'art. 3, c. 2 del medesimo contratto integrativo.

Con riferimento all'allocazione a bilancio degli oneri riflessi e dell'IRAP derivanti dalla costituzione dei fondi, si segnala che gli stessi, come quantificati dalla competente Struttura Complessa che si occupa della gestione del personale in sede di stesura del bilancio di previsione ed altresì in occasione dei monitoraggi quadrimestrali ed in sede di redazione del bilancio annuale, risultano allocati negli specifici conti riservati a tali voci (320, 325, 330, 335) dei ruoli sopra indicati e 400.100 (IRAP personale dipendente) del bilancio aziendale.

Infine, con riferimento alle indicazioni di cui alla nota Prot. N° 5813 dd. 15.03.2013 della Ragioneria Territoriale dello Stato, si rende noto che il numero dei destinatari dell'ipotesi di accordo in esame corrisponde a 4 unità, già individuate con specifico decreto n. 689 dd. 29.09.2017.

Per quanto concerne i benefici medi pro capite attesi, si rinvia alle quote definite nel medesimo decreto, secondo i parametri previsto nel contratto collettivo integrativo vigente in materia, come approvate dall'Organismo Indipendente di Valutazione nella seduta del 25.09.2017.

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
dott. Michele ROSSETTI



VISTO:
IL DIRETTORE
DELLA SC FINANZA E CONTROLLO
COORDINATORE funzione
CONTABILITÀ E BILANCIO
dott. a Cinzia CONTENTO

