

**CONTRATTO INTEGRATIVO  
AZIENDALE  
DI LAVORO**

**DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA  
ANNO 2017**

**RETRIBUZIONE DI RISULTATO  
PER PRODUTTIVITA'**

FASSIO-SUR Mol - Seude  
Cello Vera Vencloctt

AARDI-ETAC D'Fion

S. ANTAAD ASSOMED

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

Il giorno 9/12/16 alle ore 15 presso la Sede Amministrativa della Area Vasta n. 4 di Fermo, sita in Via Zeppilli, 18 – Fermo, ha avuto luogo l'incontro tra:

**la Delegazione trattante di Parte Pubblica come individuata con determina n. 338/DG/2017**

Direttore Generale A.S.U.R. Dr. Alessandro Marini

Direttore di Area Vasta 4 Dr. Licio Livini

Direttore di Presidio Ospedaliero

Direttore UOC Territoriale

Direttore Dipartimento di Prevenzione

Direttore f.f.

U.O.C. Supporto all'Area Politiche del Personale

Dirigente Area Professioni Infermieristiche – Ostetriche

**i rappresentanti delle seguenti Organizzazioni Sindacali di categoria**

ANAAO-ASSOMED

AAROI – EMAC

CIMO

ANPO-ASCOTI/FIALS MEDICI

CISL MEDICI

FVM-SIVEMP/SMI

FESMED

FASSID

Al termine dell'incontro le parti hanno sottoscritto Il presente Accordo anno 2017.

**FONDO AREA MEDICO-VETERINARIA PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PER  
LA QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE**

a) FONDO CONTRATTUALE DI RIFERIMENTO Fondo per la retribuzione di risultato relativa ai livelli di produttività ed al miglioramento dei servizi (Art. 52 CCNL 08.06.2000, integrativo del 10.02.2004, art. 56 CCNL 03.11.2005, art. 12 CCNL 05.07.2006, art. 26 del CCNL del 17.10.2008 e art. 11 del CCNL del 06.05.2010 ).

Anno 2017 nella misura provvisoria di € 1.041.182,53 ex determina n. 749/AV4 del 5.10.2017 con salvezza di rideterminazione per rinnovo contrattuale e disposizioni A.S.U.R.

Fondo per i premi per la qualità della prestazione individuale

art. 63 comma 2 lett. b) CCNL 05.12.1996

Fondo anno 2017 €. 15.108,81.

\*\*\*\*\*

b) Gestione del salario di produttività

Il nuovo sistema di retribuzione di risultato è caratterizzato dai seguenti elementi:

- è importante strumento per migliorare, dal punto di vista quali/quantitativo il servizio che la nuova Azienda sanitaria è chiamata ad offrire al cittadino utente, nel quadro di un più efficiente utilizzo delle risorse e pertanto di una maggiore economicità;
- è un sistema che si fonda nel perseguimento e sulla verifica di concreti risultati ottenuti dall'equipe e dal singolo dipendente;
- è strumento da gestire nell'ambito dei criteri generali posti, in modo decentrato, a livello di singolo dipartimento / servizio / reparto / ufficio.

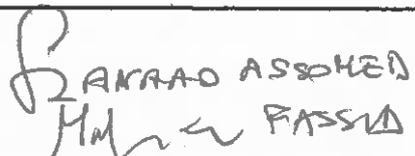
Il CCNL 08.06.2000, per effetto dell'art. 52 comma 2°, mantiene in vigore i principi, per ciò che concerne la produttività, contenuti negli artt. 61, 62, 63, del CCNL 05.12.1996, cui si rinvia per il dettaglio.

Il contratto 03.11.2005, all'art. 51 comma 1, conferma l'art. 52 commi 1 e 2 e l'art. 9, comma 2 del CCNL 08.06.2000, I e II biennio economico visti gli artt. 26 del CCNL 17.10.2008 e 11 del 06.05.2010 II° biennio economico.

AARSI-ETAC 





  
P. ANNAO ASSOCIATI  
M. P. PASSIO







Pertanto a cadenza annuale le parti contrattano e stabiliscono i criteri sottoscrivendo un accordo che ha valenza dal 1° Gennaio al 31 Dicembre.

### ACCORDO PRODUTTIVITA' anno 2017

Le risorse del fondo di Risultato per l'anno 2017 sono utilizzate secondo i criteri evidenziati nel presente accordo come di seguito sintetizzato:

- A. 85% delle risorse del fondo è destinato a remunerare il raggiungimento degli obiettivi di budget annuali;
- B. una quota pari al 10% delle risorse del fondo saranno utilizzate per remunerare i risultati della performance individuale;
- C. una quota pari al 5% delle risorse del fondo viene riservato alla Direzione di Area Vasta per l'attivazione di progetti di rilevanza strategica coerenti con gli obiettivi aziendali assegnati dall'ASUR.

#### Premessa

Tutti i dipendenti debbono essere coinvolti negli obiettivi collegati alla produttività così come concordati e assegnati dalla Direzione di Area Vasta.

La Direzione di Area Vasta negozia con ciascuna U.O. gli obiettivi con il relativo peso e la conseguente assegnazione delle quote di retribuzione di risultato connesse ai progetti assegnati.

I dipendenti devono essere informati dai propri Dirigenti degli obiettivi specifici della U.O. in cui prestano servizio. L'attività d'informazione dovrà essere effettuata in apposita riunione della quale dovrà essere redatto un verbale debitamente sottoscritto dai presenti. Copie dei verbali di tali riunioni dovranno essere consegnate alla Direzione che ne darà specifica informativa alla RSU. In seno a tale riunione i Dirigenti devono dare idonea informazione.

La Direzione di Area Vasta negozia con ciascuna U.O. gli obiettivi con il relativo peso e la conseguente assegnazione delle quote di retribuzione di risultato connesse ai progetti assegnati.

L'erogazione della retribuzione di risultato è strettamente collegata alla realizzazione degli obiettivi assegnati ed avviene, quindi, a consuntivo dei risultati totali o parziali raggiunti o per stati di avanzamento (art. 5 comma 3 CCNL 05.12.1996). Come tale, quindi, tale retribuzione deve essere fortemente legata al percorso della valutazione parziale o finale del raggiungimento degli obiettivi.

Per la valutazione degli obiettivi si rinvia alle disposizioni di cui agli art 11 e segg. del CCNL del 17/10/2008.

#### Saldo

Fatta salva la certificazione positiva del presente Accordo da parte del Collegio Sindacale ASUR, successivamente alla avvenuta validazione della Relazione sulla Performance da parte dell'O.I.V. ai sensi dell'art. 14 comma 4 lett. c) D.L. 150/2009 e s.m.i, in base alla valutazione del Nucleo di Valutazione Aziendale effettuata sul raggiungimento percentuale di tutti i progetti di budget di cui alla scheda sottoscritta dai Direttori/Responsabili di U.O., sarà erogato nel mese di settembre 2018 -

AARO-ETAC 17

FASSIO M. DELL  
CITTO V. E. F. F. F.

F. ANNAO ASSOMED

termine massimo - il saldo del fondo per la produttività calcolato in base ai parametri sotto indicati e secondo il personale in dotazione al 31.12.2017, fatti salvi eventuali acconti.

**PARAMETRI DI ATTRIBUZIONE:**

QUALIFICHE	PARAMETRI DI ATTRIBUZIONE
Direttore U.O.C.	1,4
Responsabile U.O.S. Dipartimentale	1,27
Responsabile U.O.S.	1,15
Incarico Professionale di Alta Specializzazione	1,08
Incarico Professionale >5anni	1
Incarico Professionale <5anni	0,8

L'erogazione della retribuzione di risultato è strettamente collegata alla realizzazione degli obiettivi assegnati ed avviene, quindi, a consuntivo dei risultati totali o parziali raggiunti o per stati di avanzamento (art. 5 comma 3 CCNL 05.12.1996). Come tale, quindi, tale retribuzione deve essere fortemente legata al percorso della valutazione parziale o finale del raggiungimento degli obiettivi.

Per la valutazione degli obiettivi si rinvia alle disposizioni di cui agli art. 8 e segg. del CCNL del 17.10.2008.

Il Dirigente dell'U.O., nell'ambito della relazione di consuntivo, dovrà esplicitare le modalità adottate per l'effettivo coinvolgimento del personale agli obiettivi prefissati.

A fine esercizio, il Nucleo di Valutazione Aziendale verificherà quindi il raggiungimento degli obiettivi prefissati, disponendo il nulla osta alla liquidazione dei premi di produttività in base alla percentuale raggiunta. Le liquidazioni conseguenti potranno essere effettuate solo se l'obiettivo sarà raggiunto nella misura pari almeno al valore limite inferiore. Il valore limite fissa il punto quantitativo al di sotto del quale l'obiettivo è considerato definitivamente non raggiunto e non dà diritto ad alcun premio. Il valore limite è fissato, per tutti gli obiettivi di qualunque U.O. ed è definito nella scheda di budget. Si precisa che in caso di raggiungimento degli obiettivi in misura compresa tra il valore limite e il 90%, la liquidazione sarà in pari percentuale. Il raggiungimento dell'obiettivo in misura compresa tra il 90,01% e il 100%, comporta la liquidazione del 100% della quota spettante.

Per ogni UOC e UOS a valenza dipartimentale è prevista una scheda di budget, sottoscritta dal Direttore di Area Vasta e dal Responsabile della UO, che prevede un'articolata serie di obiettivi (economici/finanziari, di attività, sanitari, di qualità o di appropriatezza) a cui corrispondono degli indicatori.

Da tali schede, per ogni obiettivo, è possibile desumere il valore limite.

Si richiama altresì quanto previsto dal Regolamento sul processo di valutazione annuale dei dirigenti in vigore nella Area Vasta 4 nella parte in cui prevede testualmente che "la valutazione del Nucleo di Valutazione viene considerata negativa qualora sia inferiore a 60/100 (sessanta centesimi). Gli esiti della valutazione negativa sono quelli previsti dal CCNL 2002-2005.

AARO-EMAC 17

FASSIO  
CRO  
*[Handwritten signatures]*

*[Handwritten signature]*  
ANARO ASSOCIA

Costituisce presupposto indispensabile al fine del rispetto della tempistica sopra indicata la trasmissione al competente ufficio delle valutazioni del grado di raggiungimento degli obiettivi da parte del Nucleo di Valutazione Aziendale entro i due mesi precedenti a quelli indicati per la liquidazione.

**QUOTA B - FONDO RISERVATO ALLA VALUTAZIONE DEI  
DIRETTORI/RESPONSABILI DI U.O. AI FINI DELLA PERFORMANCE  
INDIVIDUALE**

Si prende atto che la Direzione Generale ASUR con determina n. 95/ASURDG/2017 ha approvato il documento "Il Piano della Performance 2017 - 2019" e nel presente Accordo le parti recepiscono quanto stabilito nello stesso.

Viene riservata alla valutazione dei Direttori delle UU.OO. la quota del **5% del fondo produttività** anno 2017, da distribuirsi secondo le modalità indicate come segue.

Il **5% del fondo** assegnato alla valutazione dei Direttori/Responsabili delle UU.OO. viene distribuito al momento dell'erogazione del saldo 2017, secondo i criteri di seguito indicati:

- grado di partecipazione del singolo dipendente;
- contributo quali - quantitativo del singolo dipendente (ivi comprese le assenze).

Per tale valutazione viene utilizzata la scheda il cui fac-simile è in allegato (**Allegato n.2**) tramite l'**apposito modulo del sistema informatico AREAS** che definisce i fattori di valutazione ed il punteggio massimo attribuibile **senza alcun punteggio minimo**.

La quota verrà attribuita in base al punteggio raggiunto e al valore punto calcolato in base al fondo di riferimento diviso il numero di punti con perequazione delle quote secondo i parametri sopra indicati.

La scheda di valutazione dovrà essere compilata on line, stampata e sottoposta al valutato che la deve sottoscrivere: se il valutato non è d'accordo con la valutazione e formula delle osservazioni, queste vanno riportate nella apposita sezione della scheda ancora presente nel sistema.

La scheda di valutazione dovrà essere compilata on line, stampata e sottoposta al valutato che la deve sottoscrivere: se il valutato non è d'accordo con la valutazione e formula delle osservazioni, queste vanno riportate nella apposita sezione della scheda ancora presente nel sistema.

Ogni dipendente che ha prestato servizio attivo nell'arco dell'anno ha diritto alla valutazione.

Dopo che il valutato ha sottoscritto la scheda, la stessa sarà resa definitiva tramite la procedura di "pubblicazione" nel sistema AREAS e, qualora il singolo dipendente non la convalida, può richiedere una valutazione di seconda istanza al Nucleo di Valutazione Aziendale entro trenta giorni dal ricevimento della valutazione di prima istanza accompagnando la richiesta con una relazione che ne evidenzia le motivazioni.

AARDI-ERAC 

FASSIO   
CINO 

BUCO ANNA ASSOMSD 

Il N.d.V. provvederà entro sessanta giorni dal ricevimento della richiesta a fissare un incontro con i richiedenti (che potranno farsi assistere da un rappresentante sindacale) ed il valutatore di prima istanza al fine di valutare la congruità delle motivazioni apportate; da questo contraddittorio potranno derivare o una conferma della valutazione originaria o una revisione della stessa.

### QUOTA C DEL 10% DEL FONDO RISERVATA ALLA DIREZIONE DI AREA VASTA

Quota del 10% del fondo viene riservata alla Direzione per progetti di carattere strategico. Tali progetti, sono stati presentati dalla Direzione di Area Vasta e sono descritti nell'allegato al presente Accordo. La partecipazione a dette attività è su base volontaria.

Ciascun dirigente responsabile di Centro di Responsabilità è pertanto tenuto ad illustrare ai propri dirigenti risorse, contenuti e modalità di esecuzione nonché ad acquisire l'accettazione e la condivisione del progetto.

La liquidazione di quanto spettante al dipendente avverrà solo previa valutazione del raggiungimento degli obiettivi di ogni progetto da parte del Nucleo di Valutazione Aziendale, fatta salva la certificazione positiva del presente Accordo da parte del Collegio Sindacale nonché la validazione della relazione sulla Performance da parte dell'O.I.V. ai sensi dell'art. 14 comma 4 lett. c) D.L. 150/2009 e s.m.i.

Eventuali economie derivanti dalla mancata esecuzione parziale o totale di attività non sono direttamente utilizzabili per altre attività progettuali di interesse del Centro di Responsabilità ma ritornano nel fondo A per la distribuzione della produttività, come di seguito indicato.

### ASSENZE

In caso di assenze dal servizio (ad esclusione di quelle per permessi ed aspettative sindacali, cariche pubbliche, infortuni sul lavoro, art. 33 L. 104/92, malattie professionali, congedo di maternità o paternità ai sensi del D. Lgs. 151/2001 (ex astensione obbligatoria al 100%) si operano le decurtazioni allorché il dipendente superi i sessanta giorni (inclusi i festivi) annui di mancata presenza in servizio (c.d. franchigia).

Al personale ad orario ridotto, sono corrisposte le quote che precedono in proporzione all'orario di lavoro svolto.

Nei casi di congedi straordinari per gravi motivi di cui all'art. 42 D. Lgs. 151/2001 e nei casi di congedi parentali di cui all'art. 32 D. Lgs. 151/2001 (ex astensione facoltativa) non viene corrisposta alcuna quota a titolo di produttività collettiva.

Le somme non erogate per effetto di decurtazioni connesse ad assenze di cui al precedente capoverso, verranno ridistribuite nella quota A al personale avente diritto.

Vengono estesi in sede di erogazione delle quote a saldo i benefici economici della produttività 2017 anche al personale assunto con contratto a tempo determinato e che abbiano effettuato almeno 6 mesi di lavoro (anche non continuativi) nell'anno 2017.

Al personale che viene spostato da una U.O. ad un'altra, verrà attribuito il risultato dell'U.O. nella quale ha effettuato nell'arco dell'anno la prevalenza del proprio orario di lavoro.

Il residuo derivante dal mancato raggiungimento dei progetti verrà ridistribuito tra le varie UU.OO. in base alla percentuale di raggiungimento attribuita dal NdV.

AARDI ENAC

FASID  
CANTO

ANARO ASSONED

I risultati definitivi delle valutazioni saranno trasmessi tempestivamente dalla Direzione al Servizio Personale per permettere le conseguenti liquidazioni.

Si richiama comunque quanto previsto dalle disposizioni di cui alla L.133/2008 e s.m.i. che saranno oggetto di verifica e applicazione anche a saldo della liquidazione del fondo.

I criteri di cui sopra sono applicabili all'istituto contrattuale in argomento per l'anno 2017.

Le parti danno atto che è condizione risolutiva del presente accordo il fatto che uno degli organismi pubblici competenti sulla materia della contrattazione collettiva di livello superiore adotti atti incompatibili con il suo contenuto.

**Allegati:**

1. Scheda Progetti di Rilevanza Strategica anno 2017
2. Scheda di valutazione del Direttore U.O.

AARO-EMC DF

FASSIO My  
CNO

8  
ANNA DISSORRE

**ALLEGATO N.1**

**Scheda Progetti di Rilevanza Strategica anno 2017**

PROGETTO \_\_\_\_\_

TITOLO PROGETTO		
CONTENUTO DEL PROGETTO		
OBIETTIVI SPECIFICI		
MODALITA' D' INTEGRAZIONE DEI SERVIZI		
TEMPI DI ESECUZIONE	INIZIO	
	CONCLUSIONE	
STRUTTURE COINVOLTE		
RESPONSABILE DEL PROGETTO		
RISORSE UMANE COINVOLTE		
INDICATORI DI RISULTATO		
RISULTATI ATTESI		
RISORSE ECONOMICHE NECESSARIE		

*de*

*col*

*AALOI-EMAC*

*FASSIO*  
*CURO*

*ANARO ASSOLLE*

**SCHEDA DI VALUTAZIONE  
DIRIGENZA**

Anno 2017

Struttura Organizzativa

**Dati Anagrafici del Valutato**

Cognome e Nome

Matricola

Posizione professionale

Area dei risultati		punteggio
Livello di partecipazione ai risultati della struttura di appartenenza...	punti da 0 a 35	
Livello di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati	punti da 0 a 35	
Area dei comportamenti organizzativi		punteggio
Integrazione interna/esterna	punti da 0 a 10	
Organizzazione	punti da 0 a 10	
Risoluzione dei conflitti	punti da 0 a 10	
<b>VALUTAZIONE COMPLESSIVA (somma dei punteggi)</b>		

**Punti di forza e Aspetti da migliorare**

Osservazioni del valutato

Data \_\_\_\_\_

Firma del valutatore

Firma del valutato

AARSI-EMAE *[Signature]*

FASSIA *[Signature]*

*[Signature]* SANAA ASSOCIATI

*[Handwritten notes and signatures on the right margin]*

N°	Titolo	Responsabile	Comparto	Cognome	Nome	codice CAT	risorse euro	orario di servizio	Tempi di esecuzione	parere DAV
1 D	Guardia Radiologica attiva H24	dr. Gianluca Valeri		Medici	Radiologi	MV	60.000	NO	dal 01/02 al 31/12/2017	si
2 D	Incremento vaccinazioni antimeningococcica	dr. Giuseppe Clarocchi	2 C	Vari Dirigenti	Medici	MV	9.600	NO	dal 01/01/ al 31/12/2017	si
4 D	Formazione di un team neonatologico medico-infermieristico, al fine di migliorare l'assistenza del neonato critico che affersce alla Patologia Neonatale di Fermo, adeguandoci gli standard richiesti per un livello 1B	dr. Monaldo Caferri		Vari Dirigenti	Medici	MV	12.000	NO	dal 01/02 al 31/12/2017	si

PASSIO M  
 CMO 

AARDI-EMAC 







N°	Titolo	Responsabile	Comparto	Cognome	Nome	codice CAT	risorse euro	orario di servizio	Tempi di esecuzione	parere DAV
	Totale progetti									
									dirigenza MV	
									dirigenza S	
									dirigenza PTA	
						Totale	0			

TOTALE QUOTE PROGETTI ruolo MV 81.600,00  
 RESIDUO FONDI ruolo MV 22.518,25

FASSID M...  
 C... ~~...~~

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

AARD-EMAC D7



### Area Vasta n. 4

Ipotesi di accordo integrativo: "RETRIBUZIONE DI RISULTATO PER PRODUTTIVITA' 2017"

#### RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	14/06/2018	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno 2017	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore di Area Vasta; Direttore UOC Personale; Direttore DMO; Direttore Distretto Sanitario ; Direttore Dipartimento di Prevenzione; dirigente Servizio Professioni Sanitarie  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): ANAAO-ASSOMED; AAROI-EMACA; CIMO; FVM; ANPO; CISL MEDICI; FESMED; FASSID  Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): AAROI; CIMO;	
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale dell'area della dirigenza Medica e Veterinaria in servizio presso l'ASUR – Area Vasta 4 di Fermo	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	a)....retribuzione di risultato per produttività	
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>  <b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno <b>in itinere</b>  Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 <b>SI con determina ASUR n. 151/DG/2018</b>
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 <b>SI con determina ASUR n. 56/DG/2018</b>



	<b>erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009</p> <p><b>sono stati assolti gli adempimenti di cui all'art. 10 D. Lgs. 150/2009 a cui il D. Lgs. 33/2013 art. 52 comma 5 rinvia</b></p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p><b>È stata validata la relazione sulla performance anno 2016 approvata con determina n., 612/ASURDG/2017</b></p>
<b>Eventuali osservazioni</b>		

**2 . Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili.**

a) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata:

**il presente Contratto integrativo Aziendale dispone circa l'utilizzo delle risorse relativa all'anno 2017 destinate al finanziamento della retribuzione di risultato per produttività del personale della Dirigenza MEDICA VETERINARIA per la partecipazione al processo di raggiungimento degli obiettivi affidati.**

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione:

- 1) FONDO PER LA PRODUTTIVITA': è espressamente previsto che tutti i dipendenti debbono essere coinvolti negli obiettivi collegati alla produttività così come concordati ed assegnati dalla Direzione di Area Vasta. L'erogazione della retribuzione di risultato è strettamente collegata alla realizzazione degli obiettivi assegnati ed avviene, quindi, a consuntivo dei risultati.
- 2) QUOTA FONDO RISERVATA ALLA VALUTAZIONE DEI DIRETTORI DI U.O. viene riservata alla valutazione la quota del 10% per progetti strategici concordati con la Direzione di Area Vasta cui alla scheda progetto allegata alla ipotesi di Accordo.

c) gli effetti abrogativi impliciti in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa:

**non esistono effetti abrogativi impliciti**

d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del D.Lgs n.150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa:

il contratto allegato **non** prevede liquidazioni in acconto a stati di avanzamento in quanto si riferisce ad anno trascorso , ma prevede la liquidazione del saldo previa verifica dell'attività svolta e validazione da parte dei NiV nonché dell'ottenimento del parere favorevole del Collegio Sindacale e certificazione positiva della relazione della performance

e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali – ai sensi dell'art.23 del D.Lgs n.150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come anzianità di servizio);

**migliorare l'efficienza e l'efficacia di alcuni percorsi organizzativi al fine di ottenere una ottimizzazione dei servizi resi tenuto conto delle risorse a disposizione**



f) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della performance) adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n.150/2009:

**in base alla normativa contrattuale l'accordo non prevede tale previsione**

g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto:

**Nessuna informazione specifica**





## Area Vasta n. 4

Ipotesi di accordo integrativo: RETRIBUZIONE DI RISULTATO PER PRODUTTIVITA' 2017

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA**MODULO I – La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa**

**La costituzione del Fondo in via provvisoria per la contrattazione integrativa dirigenza MEDICA E VETERINARIA è stata formalizzata con determina 749/AV4/2017**

<b>SEZIONE I: Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</b>	<b>RISORSE FISSE</b>  Risorse storiche consolidate Fondo al 31.12.2016: € 1.041.182,53 Fondo (provvisorio) : € 1.041.182,53  Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL/CCRL/CCPL NO Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità NO
<b>SEZIONE II: Risorse variabili</b>	nessuna
<b>SEZIONE III: (Eventuali) Decurtazioni del Fondo</b>	_____
<b>SEZIONE IV: Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione</b>	a) <u>Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione</u> , determinato dal totale della sezione III.1.1 eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III.1.3 : € 1.041.182,53  b) <u>Totale risorse variabili sottoposto a certificazione</u> , determinato dal totale della sezione III.1.2 eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III.1.3  c) <u>Totale Fondo sottoposto a certificazione</u> , determinato dalla somma delle due voci precedenti.  € 1.041.182,53
<b>SEZIONE V: Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo</b>	nessuna



**MODULO II – Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa**

<b>SEZIONE I: Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificatamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione</b>	NON ESISTONO POSTE NON NEGOZIABILI
<b>SEZIONE II: Destinazioni specificatamente regolate dal Contratto Integrativo</b>	Le risorse del fondo sono destinate a remunerare la retribuzione di risultato per la produttività del personale dirigenza MEDICA E VETERINARIA
<b>SEZIONE III: (Eventuali) Destinazioni ancora da regolare</b>	nessuna
<b>SEZIONE IV: Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione</b>	<p>a) totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo (determinato dal totale del modulo II, sezione I) <b>NESSUNA</b></p> <p>b) totale destinazione specificatamente regolate dal Contratto Integrativo (determinato dal totale del modulo II, sezione II) <b>€ 1.041.182,53</b></p> <p>c) Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare (esposto nel modulo II, sezione III) <b>NESSUNA</b></p> <p>d) Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione (modulo I, sezione IV - costituzione del Fondo) <b>€ 1.041.182,53</b></p>
<b>SEZIONE V: Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo</b>	NESSUNA
<b>SEZIONE VI: Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale</b>	SI ATTESTA CHE IL FONDO E' RIPARTITO NEL RISPETTO DI COPERTURA DI DESTINAZIONI DI UTILIZZO DEL FONDO AVENTI NATURA CERTA E CONTINUATIVA XON LE RISORSE DEL FONDO FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZA E STABILITA'

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

	ANNO 2016	ANNO 2017
<b>Sintesi quantitativa delle poste discusse nei due moduli precedenti</b> (completo delle voci del Fondo come certificate relative all'anno immediatamente precedente quello in esame e dalla esposizione delle relative variazioni intervenute espresse in euro)	<b>COSTITUZIONE DEL FONDO € 1.041.182,53</b>	<b>€ 1.041.182,53</b>
	<b>DESTINAZIONE DEL FONDO € 1.041.182,53</b>	<b>€ 1.041.182,53</b>
	<b>si precisa che il dato 2017 è a intendersi provvisorio e verrà confermato o rettificato in sede di costituzione definitiva dei fondi</b>	



**MODULO IV – Compatibilità economica-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio**

<p><b>SEZIONE I:</b> 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</p>	<p>LA SPESA DERIVANTE DAL FONDO 2017 COME SOPRA QUANTIFICATA RISPETTA I LIMITE DI SPESA DEL PERSONALE IMPOSTI DALLA VIGENTE NORMATIVA</p>
<p><b>SEZIONE II:</b> Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato</p>	<p>LA SPESA DERIVANTE DAL FONDO 2016 COME SOPRA QUANTIFICATA RISPETTA IL LIMITE DI SPESA DEL PERSONALE IMPOSTI DALLA VIGENTE NORMATIVA</p>
<p><b>SEZIONE III:</b> Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo</p>	<p>LE DISPONIBILITA' FINANZIARIE DELL'AMMINISTRAZIONE CONSENTONO LA COPERTURA DELLE DIVERSE VOCI DI DESTINAZIONE DEL FONDO</p>

