

SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA VERBALE DI ACCORDO SULL'INTERPRETAZIONE AUTENTICA DI TALUNE DISPOSIZIONI CONTENUTE NEL "PROTOCOLLO APPLICATIVO SISTEMA PREMIANTE", EX DELIBERAZIONE N. 526/2009, E NEL VERBALE DELLA RIUNIONE DEL 14.07.2011 DEL PERSONALE DEL COMPARTO, SOTTOSCRITTO CON LA DELEGAZIONE SINDACALE DEL COMPARTO IN DATA 19.10.2012.

Il giorno 31.01.2013, alle ore 12,00, presso la Sala Formazione della Sede Centrale dell'ASP, sita in Via Torraca n. 2, la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione trattante di parte sindacale, in essere alla data del 14.07.2011, prendono atto:

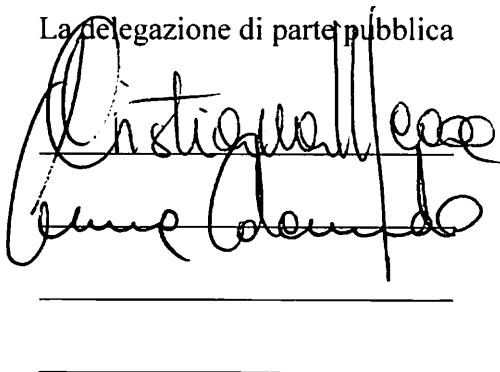
- della sottoscrizione in data 19.10.2012 del Verbale di Accordo sull'Interpretazione Autentica di talune disposizioni contenute nel "Protocollo Applicativo Sistema Premiante", ex Deliberazione n. 526/2009, e nel Verbale della riunione del 14.07.2011 del personale del comparto;
- dell'acquisizione del parere "circa l'assenza di motivi in contrasto con le norme vigenti" sulla Deliberazione n. 832/2012 (approvazione fondi contrattuali del personale del comparto anni 2011 - 2012) e sull'Accordo definito tra l'Azienda ed i rappresentanti sindacali del 19.10.2012 del Collegio Sindacale.

Per quanto sopra detto, le parti sottoscrivono in via definitiva il suddetto Verbale di Accordo sull'Interpretazione Autentica di talune disposizioni contenute nel "Protocollo Applicativo Sistema Premiante", ex Deliberazione n. 526/2009, e nel Verbale della riunione del 14.07.2011 del personale del comparto.

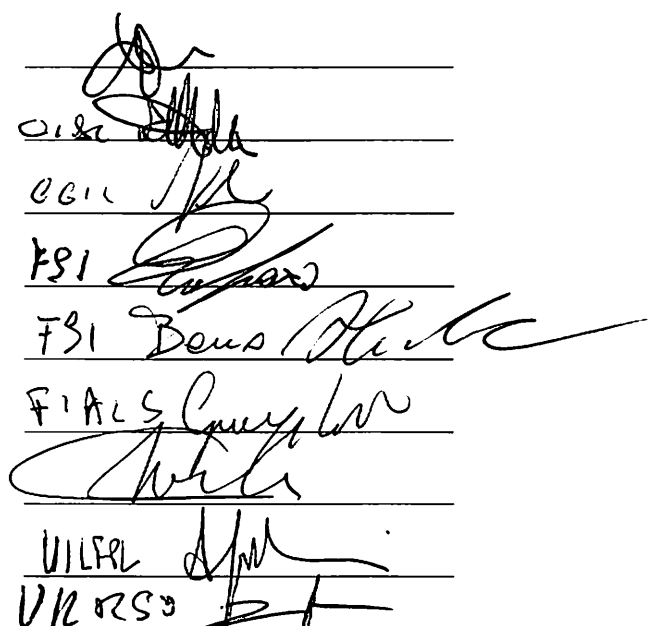
Letto, confermato e sottoscritto.

Potenza, 31.01.2013

La delegazione di parte pubblica



La delegazione di parte sindacale
in essere alla data del 14.07.2011



VERBALE DI ACCORDO SULL'INTERPRETAZIONE AUTENTICA DI TALUNE DISPOSIZIONI CONTENUTE NEL "PROTOCOLLO APPLICATIVO SISTEMA PREMIANTE", EX DELIBERAZIONE N. 526/2009, E NEL VERBALE DELLA RIUNIONE DEL 14.07.2011 DEL PERSONALE DEL COMPARTO, SOTTOSCRITTO CON LA DELEGAZIONE SINDACALE DEL COMPARTO IN DATA 19/09/2012

In data 3.09.2012, giusta verbale n. 5, la delegazione trattante di parte pubblica ha comunicato alle rappresentanze sindacali del personale del comparto che gli atti sottoscritti/approvati negli anni precedenti in merito alla produttività collettiva ed individuale presentavano aspetti di difficile attuazione e sono stati consegnati per una verifica congiunta:

- copia del verbale del 14.07.2011;
- copia del "Protocollo applicativo sul sistema premiante". Allegato C alla Deliberazione n. 526/2009;

al fine di addivenire ad una migliore definizione dei criteri ivi concordati.

Le parti convengono sulla necessità di procedere all'interpretazione autentica di alcune disposizioni, apportando parziali rettifiche e integrazioni agli atti sopra indicati.

In particolare, le parti prendono atto:

- 1) che occorre armonizzare le disposizioni contenute nel verbale del 14.07.2011 con quelle contenute nel "Protocollo Applicativo Sistema Premiante", ex Deliberazione n. 526/2009, e con quelle contenute nel CCIA 30.12.2010, in particolare negli artt. 35 e 42;
- 2) che occorre rendere maggiormente coerenti alcune disposizioni ai contenuti del D. Lgs. n. 150/2009, così come modificato dal D. Lgs. 141/2011;
- 3) che occorre allineare alcuni articoli del suddetto Protocollo con le disposizioni contrattuali vigenti (in particolare, gestione delle disponibilità dei fondi e modalità di individuazione dei criteri per la distribuzione dei fondi all'interno dell'Unità Operativa);
- 4) che occorre una migliore definizione e semplificazione dei criteri per la determinazione dei budgets incentivanti e di risultato da attribuire ai singoli centri di responsabilità;
- 5) che occorre una semplificazione di quanto previsto nell'ambito del Protocollo alla "Valutazione dei risultati da parte del Nucleo di Valutazione";
- 6) che risulta necessario individuare i criteri per la definizione degli emolumenti incentivanti da assegnare ai dipendenti sulla base della valutazione delle performance organizzativa ed individuale.

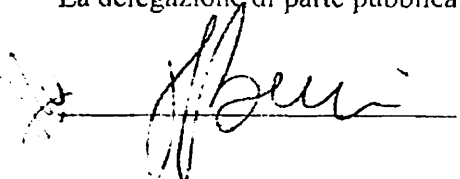
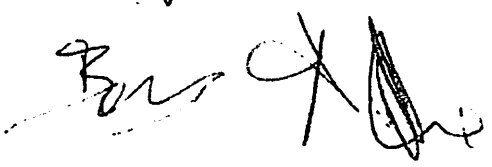
Tutto ciò premesso, le parti convengono quanto segue.

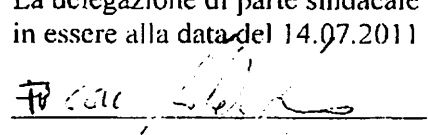
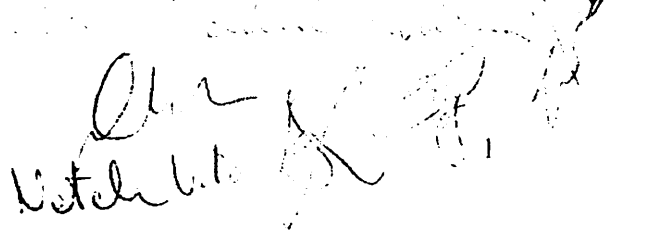
Letto, confermato e sottoscritto.

Potenza, 19/09/2012

La delegazione di parte pubblica

La delegazione di parte sindacale
in essere alla data del 14.07.2011

Q

~~Q~~

Q

FSI

Q

FIALS

Q

Q

Q

Q

Q

Q

Q

Q

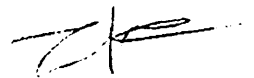
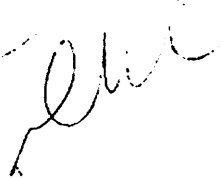
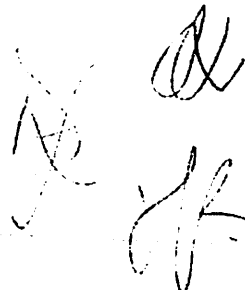
Q

protocollo applicativo sistema premiante

PERSONALE DEL COMPARTO



Nicola Vito



SISTEMA PREMIANTE

DELL'AZIENDA SANITARIA LOCALE DI POTENZA

Premessa

Il sistema premiante dell'Azienda Sanitaria Locale di Potenza risponde alle esigenze del contesto aziendale e considera le esperienze passate, la cultura dominante e le caratteristiche specifiche delle realtà delle tre ex aziende accorpate.

I criteri generali per la gestione delle risorse del fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali vengono definiti in coerenza con i principi introdotti, anche nel riconoscimento degli incentivi, dal D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i, fermo restando il divieto di erogazione indifferenziata della retribuzione accessoria.

Le componenti essenziali del sistema di incentivazione del personale aziendale sono:

- identificazione e chiara esplicitazione delle finalità,
- individuazione dell'oggetto dell'incentivazione,
- definizione dei principi e delle scelte di fondo che si intendono portare avanti,
- messa a punto e scelta dei metodi e delle soluzioni tecniche più adeguate,
- individuazione dei ruoli dei diversi organi dell'azienda nella gestione del processo.

Il sistema di incentivazione dell'Azienda Sanitaria Locale di Potenza è un meccanismo che coinvolge tutte le articolazioni organizzative aziendali, sia sanitarie che amministrative, e tutti i diversi settori del personale (comparto. dirigenza medica e veterinaria, dirigenza amministrativa, tecnica e professionale). Si tratta, quindi, di un sistema teso a promuovere processi di cambiamento sia organizzativi che culturali che coinvolge l'intera Azienda.

L'intento è di perseguire una relativa omogeneità ed equità nei meccanismi incentivanti adottati, in modo da rendere evidente un'unitarietà di indirizzo e di gestione dell'azienda.

La logica sottostante l'impianto complessivo del sistema premiante è quella di una stretta connessione dello stesso con il processo di budget.

Gli obiettivi definiti per ogni Centro di Responsabilità attraverso il processo di budget rappresentano quindi lo strumento migliore a cui collegare l'incentivazione di risultato, in quanto determinati secondo un processo che li rende coerenti con gli obiettivi di miglioramento strategico - aziendali.

Individuazione ed articolazione del Fondo Aziendale

Il Fondo Aziendale è determinato annualmente con riferimento alle aree contrattuali ed in piena applicazione delle normative vigenti.

Processo di Budget

Il processo di budget è attuato secondo un processo decisionale di tipo botton-up.

La Direzione Strategica definisce le linee - guida e gli indirizzi generali aziendali di supporto all'identificazione degli obiettivi di budget mentre i singoli CdR,

seguendo le specifiche indicazioni suggerite dalla Direzione, propongono i propri obiettivi per l'anno di riferimento. Lo strumento attraverso il quale i responsabili dei CdR formalizzano le proprie proposte di budget è la "scheda di Budget".

Attraverso il processo di negoziazione tra i vertici direzionali e i centri di responsabilità si vengono quindi a identificare gli obiettivi di budget di ogni singola équipe.

La negoziazione degli incentivi segue i meccanismi e le logiche di negoziazione del budget: i soggetti negoziali sono la Direzione Strategica, supportata dal Centro Controllo Direzionale e/o Controllo di Gestione, ed il CdR, rappresentato dal proprio responsabile. La negoziazione afferisce a tre distinti contenuti:

- o fattori produttivi aggiuntivi;
- o incentivi;
- o obiettivi.

In tal senso la quota di incentivazione può essere considerata una risorsa che il CdR utilizza per raggiungere i propri obiettivi alla stregua di altri fattori produttivi quali il personale, le tecnologie ecc.

Al fine di rendere il processo di negoziazione il più possibile chiaro e trasparente ci si avvale di una scheda di sintesi, strutturata in modo da consentire la verifica dei seguenti elementi:

- o Azioni che si intendono intraprendere nell'esercizio di riferimento;
- o Obiettivi concordati attraverso il processo di budget e relativi indicatori di verifica rispetto ai quali si attiva il processo di incentivazione;
- o Peso attribuito ai singoli obiettivi in considerazione del differente rilievo che essi rivestono rispetto alla strategia aziendale;
- o Risultati attesi;
- o Criteri e parametri per la valutazione dell'apporto individuale ai fini della ripartizione del fondo della **produttività collettiva ed individuale** dell'unità operativa tra i componenti l'équipe.

Determinazione dei fondi attribuiti ai singoli Centri di responsabilità
La disponibilità del fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali è, giusta intesa sindacale del 14.07.2011, ripartito in n. 2 sottofondi:

- a) **nella misura del 30% destinato al finanziamento dei progetti strategici;**
- b) **nella misura del 70% destinato al finanziamento dei risultati raggiunti per gli obiettivi individuati nei budgets.**

Eventuali risparmi del sottofondo del 30% riservato ai progetti strategici andranno ad aumentare la quota del 70%.

La produttività strategica viene attribuita al personale a fronte di obiettivi assegnati dalla Direzione Strategica ed inerenti ai processi rilevanti per le attività aziendali.

I singoli dipendenti non possono partecipare a più di un progetto strategico.

L'importo verrà erogato a consuntivo, previa valutazione del raggiungimento degli obiettivi da parte dell'OIV.

Per l'anno 2011 la liquidazione dei compensi incentivanti, in via

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left and bottom center.]

straordinaria ed eccezionale, avverrà esclusivamente sulla base della valutazione individuale.

La liquidazione dell'incentivo strategico a favore del dipendente è in ogni caso subordinata al raggiungimento degli obiettivi individuali o al grado di partecipazione al raggiungimento degli obiettivi di gruppo assegnati.

La quota del 30% è di diretta gestione della Direzione Generale

La Direzione Generale informa le rappresentanze sindacali delle determinazioni assunte in tale ambito.

La quota del 70% è ripartita per ogni CdR in relazione al Valore delle Unità Uomo del CdR.

Il Valore delle Unità Uomo del CdR è calcolato come somma dei valori unità uomo pesati per profilo professionale. È ottenuto come somma del numero dei dipendenti in servizio, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, espresso in mesi di lavoro effettivo, pesato in base trattamento economico tabellare di ogni operatore, come sintetizzato dalla seguente formula:

$$\Sigma(\text{mesi di lavoro dipendente} \times \text{peso profilo professionale}).$$

Di seguito sono individuati i pesi per categoria professionale :

categoria professionale personale del comparto	peso
Categoria A	1,00
Categoria B	1,35
Categoria Bs	1,70
Categoria C	1,85
Categoria D	2,10
Categoria Ds	2,35

La determinazione dei criteri per la distribuzione, a preventivo, delle quote di incentivazione per singolo centro di responsabilità, costituisce un aspetto di particolare rilievo, che consente di incidere sul livello di trasparenza nei rapporti tra direzione aziendale ed operatori.

Valutazione dell'Organismo Indipendente di

L'Organismo Indipendente di Valutazione è deputato alla valutazione dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi concordati con l'amministrazione.

Le risultanze dell'OIV si basano sui dati forniti dal Centro Controllo Direzionale, dagli staff aziendali, dalle relazioni predisposte dai dirigenti di ciascuna unità operativa e di ogni altro elemento di valutazione ritenuto rilevante al fine di mettere in correlazione gli obiettivi specifici, i risultati attesi ed i relativi indicatori.

La valutazione dei risultati conseguiti consiste nell'effettuazione di un confronto tra i risultati attesi e quelli effettivi, al fine di valutare il grado di efficacia.

...
...
...

gestionale del singolo CdR e di assegnare i premi incentivanti maturati.

<u>Grado di raggiungimento degli obiettivi di budget della struttura riferiti ad obiettivi di gruppo o individuali, ivi compresi progetti obiettivo, per il personale del comparto</u>	Erogazione del premio
Conseguimento degli obiettivi di budget, ivi compresi progetti obiettivo: da 90 a 100	100% della quota teorica
Conseguimento degli obiettivi di budget, ivi compresi progetti obiettivo: da 75 a 89	90% della quota teorica
Conseguimento degli obiettivi di budget, ivi compresi progetti obiettivo: da 50 a 74	80% della quota teorica
Conseguimento degli obiettivi di budget, ivi compresi progetti obiettivo \leq a 49	0

A seguito della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di budget della struttura riferiti ad obiettivi di gruppo o individuali, ivi compresi i progetti obiettivo, verranno assegnati definitivamente i budgets incentivanti ai Responsabili, secondo i parametri sopra riportati.

Le quote non assegnate definitivamente andranno ad aumentare, proporzionalmente, la disponibilità delle quote assegnate alle strutture che hanno raggiunto gli obiettivi.

Il fondo assegnato al CdR è ripartito dal **Responsabile della Struttura** tra i diversi dipendenti che ne costituiscono l'equipe sulla base **dei criteri che seguono.**

Il Responsabile della struttura avrà a disposizione l'intera quota assegnata per valorizzare il grado di raggiungimento degli specifici obiettivi di gruppo o individuali e per valorizzare la qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

Nella ripartizione delle quote il Responsabile della struttura ricercherà la massima coerenza nell'ambito del sistema di valutazione vigente.

La definizione della quota di incentivazione maturata dal singolo dipendente avviene secondo il criterio della proporzionalità in base alla reale partecipazione, **anche con impegno orario aggiuntivo,** nel conseguimento degli obiettivi e in base all'esplicitazione di un giudizio qualitativo da parte del responsabile di CdR, **attraverso la compilazione della scheda di valutazione di cui all'Allegato B al CCIA del 30.12.2010.**

Tale scheda di valutazione sarà utilizzata anche per la valutazione degli incaricati di coordinamento.

Nelle more dell'adozione di un'unica regolamentazione per la valutazione degli incaricati di posizione organizzativa la suddetta

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left margin and several initials on the right margin.]

scheda sarà utilizzata anche per la valutazione degli incaricati di
posizione organizzativa dell'Ambito di Lagonegro, mentre per gli
incaricati di posizione organizzativa dell'Ambito di Potenza e di Venosa
sarà utilizzata la scheda di cui all'Allegato C alla Deliberazione dell'ASL
n. 1 di Venosa n. 779/2005.

Le assenze dal servizio superiori a trenta giorni (con esclusione delle
ferie, delle assenze per aggiornamento e formazione professionale
obbligatorie e facoltative o dirette all'acquisizione dei crediti ECM, le
assenze per infortunio, per donazione di sangue e di midollo osseo, dei
permessi ex L. n. 104/92) comportano una riduzione della quota
individuale nella misura di un dodicesimo per ogni mese di assenza.

Al personale neoassunto, a tempo determinato e ad tempo parziale i
compensi saranno commisurati alla presenza in servizio.

Al dipendente per il quale sarà espresso un giudizio finale di
"Insoddisfacente" o al di sotto della soglia di positività (60/100) ex
Deliberazione n. 779/2005 dell'ASL n. 1 di Venosa non sarà erogato
alcun compenso incentivante.

[Handwritten signatures and initials]

March 1.82

[Various illegible signatures and initials]



Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria ai contratti integrativi dell'A.S.P.

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

INDICE

Parte I – Indicazioni Generali

Parte II – La Relazione Illustrativa

Parte III – La Relazione tecnico-finanziaria

ALLEGATI:

All. 1 - deliberazione n. 832 del 28/11/2012 (approvazione dei fondi del comparto 2011–201

All. 2 - Sistema premiante dell'Azienda Sanitaria Locale di Potenza

**All.ti 3 e 4 - Evidenze desunte dal sistema contabile economico-finanziario utilizzato dall'ASP
(Mastrino contabile del fondo produttività e risultato e Stralcio bilancio preventivo conto economico
2012 e 2013 delle somme destinate ai fondi per il personale di comparto.**



PREMESSA

Con Deliberazione n. 526 del 5.06.2009 questa Azienda ha approvato il Regolamento di Budget e lo schema – tipo della scheda di budget.

Con lo stesso provvedimento è stato adottato il “Protocollo Applicativo Sistema Premiante”, soggetto all’approvazione delle rappresentanze sindacali.

In data 30.12.2010 è stato sottoscritto definitivamente il CCIA, giusta Deliberazione n. 1364 del 31.12.2010.

Nella riunione sindacale del 14.07.2011 le parti, tra l’altro, hanno concordato che “la quota collegata al raggiungimento degli obiettivi contenuti nel budget da assegnare alle diverse Unità Operative sarà gestita secondo il protocollo applicativo del sistema premiante allegato alla Deliberazione n. 526 del 05/06/2009, e di seguito allegato quale parte integrante e sostanziale del presente verbale...”.

In data 03.09.2012, giusta verbale n. 5, la delegazione trattante di parte pubblica ha comunicato alle rappresentanze sindacali del personale del comparto che gli atti sottoscritti/approvati negli anni precedenti in merito alla produttività collettiva ed individuale presentavano aspetti di non facile attuazione e sono stati consegnati per una verifica congiunta copie del verbale del 14.07.2011 e del “Protocollo applicativo sul sistema premiante”, Allegato C alla Deliberazione n. 526/2009, al fine di addivenire ad una migliore definizione dei criteri ivi concordati, attraverso l’istituto dell’interpretazione autentica.

Le parti (delegazione trattante di parte sindacale in essere alla data del 14.07.2011) hanno confermato l’applicazione di un sistema incentivante aderente ai principi introdotti dal D. Lgs. n. 150/2009, e s.m.i, ed in particolare, del merito, della selettività e della concorsualità nell’attribuzione dei compensi, fermo restando il divieto di erogazione indifferenziata degli stessi o sulla base di automatismi.

Le parti hanno preso atto che molti contenuti del succitato “Protocollo Applicativo Sistema Premiante” risultano coerenti con le disposizioni legislative vigenti mentre per alcuni si è resa necessaria una ridefinizione, anche per esigenze di semplificazione.

Le parti hanno proceduto, inoltre, all’armonizzazione delle disposizioni contenute nel “Protocollo Applicativo Sistema Premiante”, nel verbale del 14.07.2011 e negli artt. 35 e 42 del CCIA del 30.12.2010.

L’interpretazione autentica, sottoscritta dalle rappresentanze dei soggetti che avevano sottoscritto gli atti succitati (gli stessi del CCIA del 30.12.2010 e del verbale del 14.07.2011) ha conseguito la sottoscrizione di un documento che regola in maniera compiuta il sistema di incentivazione del personale, a valere dall’anno 2011, sulla base di obiettivi, programmi e progetti di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio, con la ridefinizione dei criteri generali riferiti alla ripartizione delle risorse del fondo della produttività ed al loro collegamento con le metodologie di valutazione.

Peraltro, in aderenza ai principi introdotti dal D. Lgs. n. 150/2009, e s.m.i., di valorizzazione del merito e della premialità, le parti hanno confermato l’introduzione, nei criteri generali di distribuzione delle risorse del fondo della produttività, della riserva di una quota della disponibilità annuale del suddetto fondo alla valorizzazione degli specifici obiettivi assegnati direttamente dalla Direzione Strategica e destinati a produrre significativi cambiamenti dei servizi offerti o dei processi interni di lavoro, con un elevato impatto sull’organizzazione aziendale.

Ciò consente, inoltre, di valorizzare ulteriormente le capacità dei dipendenti ed il loro contributo alla maggiore efficienza dell'Azienda ed alla qualità del servizio pubblico.

I risultati attesi sono riportati nei documenti di programmazione strategica ed operativa pubblicati sul sito web istituzionale.

Le materie trattate rientrano in quelle che sono specificatamente demandate alla contrattazione integrativa aziendale dalle disposizioni legislative vigenti.

Rando - Relazione alla Circolare

Modulo 1 - Sintetica illustrazione degli aspetti procedurali dell'accordo stralcio

Data di sottoscrizione	19/10/2012: Verbale di accordo sull'interpretazione autentica di talune disposizioni contenute nel "protocollo applicativo sistema premiante", ex deliberazione n. 526/2009, e nel verbale della riunione del 14.07.2011 del personale del comparto, sottoscritto con la delegazione sindacale del comparto
Periodo temporale di vigenza	Validità fino nuovo accordo
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Direttore Generale o suo delegato - Direttore Amministrativo o suo delegato - Dirigente Sanitario o suo delegato - Direttore UOC Gestione del personale o suo delegato <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle) e/o Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none"> - CGIL FP - CISL FP - UIL FPL - FIALS - FSI - NURSING UP - CONFISAL - USAE
Soggetti destinatari	Tutto il personale non dirigente del Servizio Sanitario Nazionale dell'Azienda Sanitaria Locale di Potenza
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	I criteri generali per la gestione delle risorse del fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali definiti in coerenza con i principi introdotti dal D. Lgs. n. 150/09 e smi

Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	E' stata acquisita la certificazione del Collegio Sindacale in data _____.
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Eventuali rilievi del Collegio Sindacale: _____ _____ _____
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Questa Azienda ha pubblicato sul proprio sito istituzionale in apposita sezione di facile accesso e consultazione, e denominata: "Trasparenza, valutazione e merito", tutte le schede di budget per il 2011 contenenti gli obiettivi assegnati alle varie strutture aziendali, ossia il piano degli obiettivi 2011, avente un'articolazione equivalente al piano della performance;
		Questa Azienda ha provveduto a pubblicare sul proprio sito istituzionale, alla sezione "Trasparenza, valutazione e merito", tutte le azioni intraprese e finalizzate a garantire il principio di trasparenza.
E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009. I dati sono reperibili sul sito istituzionale in apposita sezione di facile accesso e consultazione, e denominata: "Trasparenza, valutazione e merito".		
Sono stati trasmessi prima al Nucleo di Valutazione e poi all'OIV tutte le schede di budget per il 2011 contenenti gli obiettivi assegnati alle varie strutture aziendali;		
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)

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

RIPARTIZIONE FONDI CONTRATTUALI PER COMPARTO

La presente relazione tecnico-finanziaria è stata redatta al fine di individuare e quantificare i costi dell'accordo integrativo stralcio relativo al protocollo applicativo sistema premiante ex deliberazione n. 526/2009 e di attestarne la compatibilità e sostenibilità nell'ambito degli strumenti annuali e pluriennali di Bilancio.

Tale relazione è limitata alla materia trattata dall'accordo definito nella seduta della delegazione trattante di cui al verbale di accordo sull'interpretazione autentica di talune disposizioni contenute nel "protocollo applicativo del sistema premiante", ex deliberazione n. 526/2009, e nel verbale della riunione del 14.07.2011 del personale del comparto, sottoscritto con la delegazione sindacale del comparto in data 19/10/2012

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

In questo modulo si procede alla quantificazione dell'ammontare esatto di ciascun Fondo in applicazione delle regole contrattuali e normative vigenti.

Questa Azienda Sanitaria, partendo dalla rideterminazione della consistenza dei fondi contrattuali aziendali del comparto alla data del 31/12/2010, ha formalmente adottato la deliberazione n. 832 del 28/11/2012 di approvazione dei fondi contrattuali del personale del comparto 2011 - 2012, di seguito allegata (**All. n. 1**).

Il Modulo I è articolato nelle seguenti sezioni:

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

- Risorse storiche consolidate

Si presenta di seguito la base di partenza dei Fondi del comparto:

Fondi del Comparto	Consistenze al 31/12/2010
Fondo Fasce-P.O.-Coord.	€ 7.751.476,88
Fondo Particolari Condizioni	€ 4.001.616,44
Fondo Produttività	€ 1.162.164,98

- Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl/Ccrl/Ccpl

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Questa Azienda ha rispetto il vincolo di congelamento dei fondi contrattuali del personale (per gli anni 2011, 2012 e 2013) nell'importo definito alla data 31/12/2010 (prima parte del comma 2 bis dell'art. 9 del D.L. 78/2010), escludendo qualsiasi possibilità di alimentazione automatica dei fondi; si evidenzia

tuttavia che il citato D.L. 78/2010, escludendo qualsiasi possibilità di alimentazione automatica dei fondi, non ha comunque abrogato nessuna norma relativa alla rideterminazione dei fondi, e che, pertanto, è stato comunque completato l'iter di rideterminazione "virtuale" dei fondi contrattuali in attesa dello sblocco previsto per il 01/01/2014 (al fine di stigmatizzare tali valori virtuali nelle more del ripristino funzionale delle norme contrattuali), giusta deliberazione n. 832 del 28/11/2012 di approvazione dei fondi contrattuali del personale del comparto 2011 - 2012;

Sezione II - Risorse variabili

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

In questa sezione vengono esplicitamente elencati tutti i vincoli normativi che limitano la crescita o riducono l'ammontare del Fondo. Per ciascuno di essi viene proposta alla certificazione la modalità di applicazione e l'evidenza dell'avvenuto rispetto:

Questa Amministrazione ha proceduto ad effettuare la decurtazione dei fondi del comparto rispetto al doppio vincolo introdotto dall'art. 9, comma 2 bis del D.L. 78/2010.

Per quanto riguarda la riduzione ex articolo 9, comma 2 bis del D.L. n. 78/2010 relativa all'anno 2011, si precisa che tale decurtazione e' stata calcolata nella misura dell'1% sulla sommatoria dei tre fondi, al netto delle somme corrisposte al personale cessato nel 2010 e nel 2011 a titolo di fascia economica, indennità di P.O. ed indennità di coordinamento, somme riferite ai mesi non lavorati e detratte dal valore della consistenza complessiva dei fondi, come indicato nel prospetto riepilogativo allegato quale parte integrante e sostanziale della citata deliberazione relativa all'approvazione dei fondi contrattuali del personale del comparto 2011 - 2012:

PROCEDIMENTO DI RIDUZIONE EX ART. 9, COMMA 2 BIS del D.L. 78/2010 DEI FONDI DEL COMPARTO (RELATIVAMENTE ALL'ANNO 2011 E RISPETTO AI CESSATI)			
IL SEGUENTE CALCOLO DELLA RIDUZIONE DEI FONDI DEL COMPARTO AVVIENE SECONDO GLI ORIENTAMENTI DELLA R.G.S. N. 12/2011, NONCHE' DELLA 2^ CIRCOLARE CONFERENZA STATO-REGIONI del 10/02/2011, ART. 1, punto C.1)			
N. DIPENDENTI PRESENTI AL 01/01/2010	2199	di cui 170 a tempo determinato	
N. DIPENDENTI PRESENTI AL 31/12/2010	2173	di cui 177 a tempo determinato	
MEDIA ARITMETICA DIPENDENTI PRESENTI NEL 2010 (SEMISOMMA)	2186		
N. DIPENDENTI PRESENTI AL 01/01/2011	2167	di cui 173 a tempo determinato	
N. DIPENDENTI PRESENTI AL 31/12/2011	2163	di cui 195 a tempo determinato	
MEDIA ARITMETICA DIPENDENTI PRESENTI NEL 2011 (SEMISOMMA)	2165		
DIFFERENZA TRA LE SUDETTE DUE MEDIE (PRESENTI 2010 E PRESENTI 2011) IN VALORE ASSOLUTO	21	-	
DIFFERENZA TRA LE MEDIE 2010 E 2011 IN VALORE PERCENTUALE (Variazione percentuale tra le suddette due consistente medie di personale), che coincide con LA PERCENTUALE DI ABBATTIMENTO DEI FONDI DEL COMPARTO		1	%

<p>SEGUENDO ALTRESI' GLI ORIENTAMENTI APPLICATIVI dell'ART. 9 del D.L. 78/2010 (convertito nella Legge n. 122/2010) DELLA CONFERENZA STATO-REGIONI (2^ circolare del 10/02/2011, ART. 1, punto C.1), LE VOCI DA NON CONSIDERARE AI FINI DELLA RIDUZIONE ESCLUDONO, TRA L'ALTRO, LE FASCE ECONOMICHE NONCHE' L'INDENNITA' DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA E DI COORDINAMENTO DEI CESSATI (SOMME CHE L'ENTE INTENDE COMUNQUE RIATTRIBUIRE O UTILIZZARE PER REMUNERARE L'ACCRESIMENTO DI RESPONSABILITA' DI QUELLI IN ESSERE), E, PERTANTO, IL PROCEDIMENTO DI RIDUZIONE E' IL SEGUENTE:</p>			
SOMMATORIA DEI TRE FONDI DEL COMPARTO	€ 12.915.258,30		
SOMME SU BASE ANNUA DA ESCLUDERE DALLA CONSISTENZA DEL VALORE COMPLESSIVO DEI FONDI AI FINI DELLA LORO RIDUZIONE RELATIVAMENTE ALL'ANNO 2011 (SOMME CORRISPOSTE A TITOLO DI FASCIA ECONOMICA, DI P.O. E DI INDENNITA' DI COORDINAMENTO AL PERSONALE CESSATO NEL 2010):	-	€ 160.306,90	
SOMME PRO-RATA DA ESCLUDERE DALLA CONSISTENZA DEL VALORE COMPLESSIVO DEI FONDI AI FINI DELLA LORO RIDUZIONE RELATIVAMENTE ALL'ANNO 2011 (SOMME CORRISPOSTE A TITOLO DI FASCIA ECONOMICA, DI P.O. E DI INDENNITA' DI COORDINAMENTO AL PERSONALE CESSATO NEL 2011):	-	€ 68.908,74	
QUANTIFICAZIONE DELLA RIDUZIONE DEL VALORE DEI FONDI DEL COMPARTO : NB: TALE DECURTAZIONE E' STATA CALCOLATA NELLA MISURA DELL'1% SULLA SOMMATORIA DEI TRE FONDI, AL NETTO DELLE SOMME CORRISPOSTE AL PERSONALE CESSATO NEL 2010 E NEL 2011 A TITOLO DI FASCIA ECONOMICA, INDENNITA' DI P.O. ED INDENNITA' DI COORDINAMENTO, NATURALMENTE RIFERITE AI MESI NON LAVORATI (SOMME DETTRATTE DALLA CONSISTENZA DEL VALORE COMPLESSIVO DEI FONDI PRESA A BASE DI CALCOLO AI FINI DELLA LORO RIDUZIONE ATTESO CHE SI TRATTA COMUNQUE DI SOMME CHE RIENTRANO NELLA DISPONIBILITA' DELL'AZIENDA X EVENTUALI SUCCESSIVI NUOVI CONFERIMENTI); TALE RIDUZIONE E' STATA IMPUTATA AL FONDO PIU' CAPIENTE, OSSIA AL FONDO DELLA PRODUTTIVITA':	-	€ 126.860,43	
SOMMATORIA DEI TRE FONDI DEL COMPARTO AL NETTO DELLA RIDUZIONE			12.788.397,87

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Questa sezione è dedicata alla sintesi del Fondo sottoposto a certificazione, elaborato sulla base delle sezioni precedenti:

- a) Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione, determinato dal totale della sezione III, ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III:

Fondi del Comparto	Consistenze al 31/12/2010
Fondo Fasce - P.O. - Coordinamento	€ 7.751.476,88
Fondo Particolari Condizioni	€ 4.001.616,44
Fondo Produttività	€ 1.035.304,55
TOTALE CONSISTENZA FONDI DEL COMPARTO	€ 12.788.397,87

- b) Totale risorse variabili sottoposto a certificazione, determinato dal totale della sezione III eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III:

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

- c) Totale Fondo sottoposto a certificazione, determinato dalla somma delle due voci precedenti.

Parte coincidente con il punto a)

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

<h3><i>Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa</i></h3>
--

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dall'accordo stralcio

L'istituto economico toccato dall'attività negoziale di che trattati è quello della premialità del personale del comparto.

Nel protocollo applicativo del sistema premiante del comparto, con cui si è preso atto del sistema di valutazione dell'apporto individuale ai fini della ripartizione del fondo della produttività collettiva ed individuale delle varie unità operativa e tra i componenti l'equipe delle stesse, è stato altresì stabilito quanto segue:

1) La disponibilità del fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali è, giusta intesa sindacale del 14.07.2011, ripartito in n. 2 sottofondi:

- nella misura del 30% destinato al finanziamento dei progetti strategici;
- nella misura del 70% destinato al finanziamento dei risultati raggiunti per gli obiettivi individuati nei budgets;

2) Eventuali risparmi del sottofondo del 30% riservato ai progetti strategici andranno ad aumentare la quota del 70%;

3) La quota del 30% è di diretta gestione della Direzione Generale.

4) La produttività strategica viene attribuita al personale a fronte di obiettivi assegnati dalla Direzione Strategica ed inerenti ai processi rilevanti per le attività aziendali;

5) I singoli dipendenti non possono partecipare a più di un progetto strategico;

6) L'importo verrà erogato a consuntivo, previa valutazione del raggiungimento degli obiettivi da parte dell'O.I.V.;

7) La liquidazione dell'incentivo strategico a favore del dipendente è in ogni caso subordinata al raggiungimento degli obiettivi individuali o al grado di partecipazione al raggiungimento degli obiettivi di gruppo assegnati;

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

a) Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo, determinato dal totale della sezione III

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

b) Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo, determinato dal totale della sezione III:

Fondi del Comparto	Consistenze al 31/12/2010
Fondo Fasce-P.O.-Coord.	€ 7.751.476,88
Fondo Particolari Condizioni	€ 4.001.616,44
Fondo Produttività	€ 1.035.304,55

c) Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare, come esposte nella sezione III.

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

d) Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione, determinato dalla somma delle tre voci precedenti e che deve coincidere, per definizione, con il totale esposto nella Sezione IV del Modulo I (Costituzione del Fondo).

Parte coincidente con il punto b)

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

Si attesta che sono stati rispettati i seguenti tre vincoli:

a) rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità:

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

b) rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici:

Si fa rinvio al sistema premiante dell'Azienda Sanitaria Locale di Potenza (di seguito allegato – **All. n. 2)**

e) rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali).

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

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

Il seguente schema, meramente ricognitivo delle voci esposte nella sezione precedente, consente una visione di sintesi quantitativa delle poste discusse nei due moduli precedenti (Modulo I - Costituzione del Fondo e Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo).

Fondi del Comparto	Consistenze al 2010	Consistenze 2011
Fondo Fasce-P.O.-Coord.	€ 7.751.476,88	€ 7.751.476,88
Fondo Particolari Condizioni	€ 4.001.616,44	€ 4.001.616,44
Fondo Produttività	€ 1.162.164,98	€ 1.035.304,55

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

Il Fondo oggetto della contrattazione integrativa stralcio, destinato alla produttività collettiva ed individuale del personale del comparto in coerenza con i principi introdotti dal D. Lgs. n. 150/2009, trova capienza negli accantonamenti di Bilancio effettuati per l'anno 2011 pari a € 1.328.748,77.

Per quanto riguarda l'esposizione delle disponibilità economico-finanziarie di questa ASP destinate alla copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo *de quo*, si fa rinvio alla nota integrativa dei documenti di Bilancio 2011.

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

Il sistema contabile economico-finanziario utilizzato dall'ASP è strutturato in modo da rilevare i costi per natura così come previsto per il sistema di contabilità economico-patrimoniale pertanto la verifica dei limiti di spesa a carico del fondo viene effettuato con sistemi di contabilità budgettaria con la procedura contabile stipendiale.

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

Attraverso le evidenze desunte dal sistema contabilità budgettaria così come sopra descritto si certifica che l'utilizzo del fondo produttività 2011 non ha superato la consistenza rilevata al 31/12/2010.

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

Ai fini di una puntuale verifica dei mezzi di copertura del Fondo produttività 2011, con riferimento alla struttura del bilancio dell'Amministrazione, si precisa che il bilancio economico-preventivo contiene, alle apposite voci destinate al fondo di che trattasi, previsioni adeguate ai fondi determinati.

Nel Bilancio di esercizio risultano accantonate ad apposito fondo del passivo di Stato Patrimoniale le somme non pagate in competenza calcolate entro i limiti dei fondi deliberati.

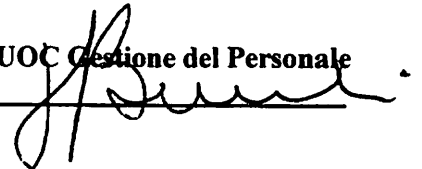
CONCLUSIONI

Alla luce di quanto sopra ed all'esito delle verifiche contabili/amministrative/giuridiche necessarie, si certifica che dall'accordo integrativo stralcio relativo al protocollo applicativo sistema premiante ex deliberazione n. 526/2009 del personale del comparto di questa ASP, giusto verbale del 19/10/2012 relativo accordo sottoscritto con la delegazione sindacale del comparto, derivano costi compatibili con i vincoli di bilancio e con i vincoli contenuti nelle Leggi in materia ed in particolare nel D.Lgs. 78/2010, convertito, con modificazioni, nella Legge 122/2010.

Pertanto, ai fini della certificazione di cui agli art. 40 e 40-bis del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii., si trasmettono in allegato la seguente documentazione già richiamata:

1. deliberazione n. 832 del 28/11/2012 di approvazione dei fondi contrattuali del personale del comparto 2011 - 2012, di seguito allegata (**All. n. 1**);
2. sistema premiante dell'Azienda Sanitaria Locale di Potenza (di seguito allegato - **All. n. 2**)
3. evidenze desunte dal sistema contabile economico-finanziario utilizzato dall'ASP e di seguito allegate (mastrino contabile el Fondo Produttività e Risultato) - preventivo 2012 e 2013 delle somme destinate ai fondi per il personale di comparto (**All. n. 3 e 4**)

Il Direttore UOC Gestione del Personale

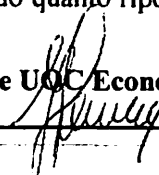


COPERTURA FINANZIARIA ED EQUILIBRI DI BILANCIO

In merito alla situazione economico/finanziaria dell'ASP si precisa quanto segue;

- Le spese per il personale, stanziare nel bilancio 2012, rispettano tutti i vincoli imposti dalla normativa vigente, in particolare il limite di cui all'art. 9 comma 2 bis del D.L. 78/2010;
- Il fondo di produttività 2012, inserito nel bilancio di previsione per l'esercizio 2012, approvato con deliberazione n. 832 del 28/11/2012, trova copertura di spesa secondo quanto riportato negli allegati 3 e 4)

Il Direttore UOC Economico Finanziaria





SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
BASILICATA
Azienda Sanitaria Locale di Potenza

Il Direttore Amministrativo

Dott.ssa Cristiana Mecca

Tel.: 0971 - 310523/0971 - 310524

FAX.0971 -310527

E – mail: cristiana.mecca@aspbasilicata.it

Prot. n° 157733

2/1.1.

Alla Dr.ssa Maddalena Berardi

Direttore U.O.C. Gestione del Personale

SEDE

p.c. **Al Sig. Presidente del Collegio Sindacale**

c.a. Dr. Roberto Garramone

SEDE

Potenza 28/12/2012

OGGETTO: Verbale n°146 del 19/12/2012: Deliberazione n°832 del 28/11/2012.

Nella riunione del 19/12/2012, verbale n°146, il Collegio dell'ASP, il cui Presidente legge in copia, ha esaminato, tra l'altro, il provvedimento in oggetto, predisposto dall'U.O.C. dalla S.V. diretta, osservando:

" (il Collegio) preso atto della delibera in atti e della nota prot. n°154334 del 17/12/2012 a firma del Direttore Generale, dottor Mario Marra, esprime separatamente il proprio parere circa l'assenza di motivi in contrasto con le norme vigenti sull'accordo definito tra l'Azienda ed i rappresentanti sindacali del 19/10/2012".

Tanto per opportuna conoscenza.

Cordialità

Il Direttore Amministrativo
Dr.ssa Cristiana Mecca



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
BASILICATA
Azienda Sanitaria Locale di
Potenza

Prot. n. 154334 #
del 17.12.2012

Al Presidente del Collegio Sindacale

Sede

Oggetto: "Protocollo Applicativo Sistema Premiante del Comparto".

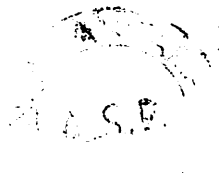
Gent.mo Presidente,

con riferimento a quanto indicato in oggetto Le invio in allegato il verbale di accordo sull'interpretazione autentica di talune disposizioni contenute nel "Protocollo applicativo sistema premiante" ex deliberazione n. 526/2009 e nel verbale della riunione sindacale del 14.07.2011 del personale del comparto sottoscritto con la delegazione sindacale del comparto in data 19/10/2012.

Il testo in argomento provvede ad armonizzare le disposizioni contenute nei succitati atti e ad una parziale ridefinizione/semplificazione di alcune di queste, fornendo una maggiore coerenza alle disposizioni legislative vigenti (D. Lgs. n. 150/2009 e smi).

In applicazione dei vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, come adeguati dall'art. 40 comma 3 sexies del D. Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., si trasmette altresì in allegato, oltre al citato verbale ed al Protocollo applicativo sistema premiante, anche la relazione illustrativa e della relazione tecnico - finanziaria (con i relativi 4 allegati ivi richiamati), predisposta in base agli schemi di cui alla Circolare n. 25 del 19.07.2012 del Ministero dell'Economia e delle Finanze, tanto al fine di consentire a Codesto Collegio di provvedere agli adempimenti di competenza.

Distinti Saluti.



IL DIRETTORE GENERALE

- Dr. Mario Marra -