

Modalità di gestione ed erogazione della retribuzione di risultato dell'area della dirigenza medico veterinaria

Il presente accordo si applica alla gestione dei fondi di risultato dell'esercizio 2015 e successivi.

Il fondo di risultato è gestito con le modalità di seguito esposte.

Il Fondo di risultato si divide annualmente in:

1. Fondo di risultato storico (FRS – fondo di risultato storico);
2. Residui e altre quote derivanti da altri fondi (FRR – fondo di risultato residui).

Il FRS è quantificato annualmente in base alle regole di calcolo del fondo storico fissate dal C.C.N.L. e dagli accordi decentrati.

Tutto ciò che è transitorio ovvero tutti gli importi che vanno ad incremento del FRS solo per l'anno corrente, e non sono quindi storicizzati, sono considerati FRR. Rientrano nel FRR anche i residui per somme di retribuzione di risultato non attribuite a seguito del mancato raggiungimento degli obiettivi di miglioramento da parte di una struttura, nonché i residui dello stesso anno non spesi di tutti gli altri fondi.

Ripartizione

Il FRS è suddiviso in budget di struttura annuali; il budget di struttura è costituito dalla somma delle quote individuali dei dirigenti che fanno parte della struttura, secondo il relativo peso.

Per strutture si intendono tutte le Strutture complesse (compresi i dipartimenti) e le Strutture semplici anche a valenza di area, così come individuate dal "Regolamento per l'ordinamento interno dei Servizi dell'Istituto e le relative dotazioni organiche" vigente.

Con riferimento ai pesi di ciascun dirigente – di ruolo, a tempo determinato o 15 septies – essi si differenziano in base all'anzianità ed alla tipologia di incarico conferito, secondo la seguente tabella:

	Peso Dir. Veterinaria
Tipologia di incarico (compresi incarichi ad interim)	
Dirigente con contratto a tempo determinato ai sensi del D.Lgs. n. 368 ..	0,6
Dirigente con anzianità di servizio post assunzione c/o l'Istituto minore di 5 anni o assunto con contratto a tempo determinato ai sensi dell'ex art. 15 septies del D.Lgs. n. 502/92 e smi	1
Dirigente con più di cinque anni e incarico professionale	1,4
Dirigente con più di cinque anni e incarico di alta specializzazione	1,4
Dirigente con incarico di struttura semplice	1,8
Dirigente con incarico di struttura complessa/dipartimento	2,2

La pesatura dell'incarico è rapportata, inoltre, alla effettiva permanenza in servizio del dirigente nel corso dell'anno. Tra le assenze che determinano la riduzione della retribuzione di risultato viene considerata ogni assenza, esclusa la malattia, che comporti abbattimento intero o parziale dello stipendio (ad esempio aspettativa non retribuita, astensione facoltativa L. 1240/71 etc.).

Peso della struttura = somma dei pesi di ciascun dirigente appartenente alla struttura

Budget di struttura = Peso della struttura * (FRS / Somma dei pesi di tutte le strutture)

Il budget di ogni struttura è strettamente collegato alla realizzazione degli obiettivi di budget gestionale assegnati alla struttura.

Il budget viene decurtato in base alla percentuale complessiva di realizzazione degli obiettivi così come individuata dalla metodologia di budget gestionale vigente.

La decurtazione viene effettuata in base alla seguente tabella:

Percentuale di raggiungimento degli obiettivi di budget gestionale assegnati alla struttura	Percentuale di abbattimento del budget di struttura
Dal 90% al 100%	Nessun abbattimento
Dal 80% al 89%	10% di abbattimento
Dal 60% al 79%	% di abbattimento pari alla % di mancata realizzazione degli obiettivi
Dal 50% al 59%	50% di abbattimento
Dal 0% al 49%	100% abbattimento

La percentuale di abbattimento del budget di struttura è anche collegata alla valutazione annuale del dirigente della struttura in esame.

Come previsto dal sistema di valutazione, una valutazione annuale negativa del dirigente di struttura potrebbe, su indicazione dell'OIV (Organismo Interno di Valutazione), comportare il solo abbattimento della quota di retribuzione di risultato del dirigente responsabile della struttura, lasciando inalterate le quote degli altri dirigenti.

Su richiesta formulata all'OIV da parte del rCdR (Responsabile del Centro di Responsabilità) o del Direttore di Area, qualora la percentuale complessiva di mancato raggiungimento degli obiettivi sia imputabile all'operato di un'unica struttura semplice interna al CdR, l'OIV può valutare la possibilità di applicare la decurtazione del budget di struttura soltanto ai dirigenti di quest'ultima struttura semplice.

In questo caso, andranno distinti gli obiettivi specifici di questa struttura semplice che andrà trattata come fosse un CdR a sé stante. Al rCdR andrà in questo caso decurtata una quota della retribuzione di risultato comunque pari alla percentuale complessiva di raggiungimento dell'intero CdR.

Tutte le quote di decurtazione in applicazione della precedente tabella vengono assegnate al FRR e distribuite secondo quella logica.

Le quote individuali derivanti dal FRS rideterminate in base al budget della struttura sono anche legate all'esito della valutazione annuale individuale operata su ciascun dirigente della struttura.

Nel caso di valutazioni negative, qualora al dirigente fossero state erogate delle somme a titolo di retribuzione di risultato, le stesse dovranno essere oggetto di recupero secondo le modalità previste dal contratto e dalla normativa vigente in materia.

Tutte le quote del FRS decurtate per effetto di valutazioni annuali negative del singolo dirigente rimangono all'interno del budget di struttura e vengono ripartite tra gli altri dirigenti della struttura che hanno avuto valutazione positiva, in modo proporzionale. Qualora non vi siano altri dirigenti nella struttura in esame, le quote decurtate vengono passate al FRR.

Le quote individuali derivanti dal FRS vengono erogate in forma di acconto, subordinatamente alla periodica verifica (di norma dopo un quadrimestre e a conclusione dell'anno) dello stato di raggiungimento degli obiettivi di budget assegnati alla struttura.

Nessun importo può essere erogato in mancanza di una valutazione preventiva.

In particolare, il 50% della quota teorica individuale del fondo di risultato storico, viene erogata a decorrere dal mese di maggio sulla base della valutazione del primo quadrimestre.

Nell'anno successivo a conclusione della valutazione degli obiettivi di budget e delle valutazioni annuali dei dirigenti, viene erogato il saldo della quota individuale (50%).

In ogni momento di verifica dello stato di avanzamento degli obiettivi di budget l'Amministrazione ha la facoltà di sospendere l'erogazione delle quote di acconto qualora rilevi evidenti scostamenti tra quanto concordato e quanto realizzato da ciascuna struttura.



Per valorizzare specifici obiettivi strategici, assegnati dalla Direzione Sanitaria e approvati dalla Direzione Generale, possono essere assegnati importi ulteriori di retribuzione di risultato nei limiti delle risorse disponibili del FRS e del FRR.

Si precisa che gli importi ulteriori di retribuzione di risultato, relativi a specifici obiettivi strategici, saranno concordati con le parti sindacali.

Le parti si danno atto della necessità di prevedere quanto prima un ulteriore criterio per l'assegnazione delle quote di risultato in modo da pervenire alla differenziazione anche tra dirigenti titolari di incarichi della medesima tipologia a parità di percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Ripartizione del FRR (Fondo di risultato residui)

La distribuzione delle quote relative al FRR viene fatta in un'unica tranche a consuntivo, una volta terminata la valutazione degli obiettivi di budget e delle valutazioni individuali, previa quantificazione dei residui di tutti i fondi contrattuali.

25 NOV. 2015

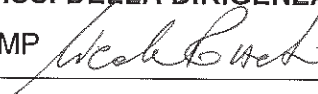
PER L'AMMINISTRAZIONE

Il Direttore Amministrativo

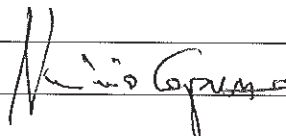


PER LE OO.SS. DELLA DIRIGENZA

FVM - SIVEMP



FP-CGIL



Contratto integrativo aziendale, in merito ai criteri di gestione delle risorse del fondo di risultato del personale dell'Area della dirigenza Veterinaria. **Relazione illustrativa.**

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Contratto 25/11/2015
Periodo temporale di vigenza		Anni 2015 e seguenti
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Amministrativo Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): SIVEMP, CGIL Firmatarie della preintesa: SIVEMP, CGIL Firmatarie del contratto: SIVEMP, CGIL (indicare le sigle firmatarie)
Soggetti destinatari		Personale dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		criteri di gestione delle risorse dei fondi contrattuali ed in particolare del fondo di risultato del personale dirigente
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.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì in data <u>17/12/2015</u> Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli <u>nessun rilievo</u>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 Sì
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Sì
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì per quanto di competenza.
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Sì
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)

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

L'accordo illustra i criteri di assegnazione delle risorse del fondo differenziate in base alla tipologia di incarico conferito e sulla base di obiettivi assegnati. Le quote possono essere decurtate sia in base alla valutazione sulla realizzazione degli obiettivi di budget, sia in base alla valutazione individuale.

L'accordo prevede anche l'introduzione di una valutazione intermedia di norma dopo un quadrimestre, degli obiettivi di budget assegnati alla struttura e la facoltà di sospendere l'erogazione delle quote qualora si rilevino evidenti scostamenti tra quanto concordato e quanto realizzato da ciascuna struttura.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base di quanti sopra riportato le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione
L'utilizzo del fondo storico e quindi delle risorse aventi carattere di certezza e stabilità avviene in base agli incarichi assegnati, agli obiettivi di budget ed agli obiettivi individuali.

C) effetti abrogativi impliciti

Il contratto determina l'abrogazione implicita delle precedenti norme del contratto integrativo aziendale riguardanti la retribuzione di risultato a decorrere dall'anno 2015.

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità, con differenziazioni in base alla tipologia di incarico ed al grado di raggiungimento degli obiettivi (di budget e individuali assegnati). Nel testo si prevede inoltre la definizione di un nuovo parametro di valutazione che comporterà ulteriori differenziazioni e selettività nell'assegnazione degli incentivi.

E) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Dalla sottoscrizione del contratto, ci si attende un'ulteriore valorizzazione dell'impegno individuale e della differenziazione tra dirigenti in base al merito.



La Responsabile del Servizio
Gestione Risorse Umane e Benessere del Personale
Dott.ssa Nadia Zorzan

Contratto integrativo aziendale, in merito ai criteri di gestione delle risorse del fondo di risultato del personale dell'Area della dirigenza Sanitaria Professionale Tecnica e Amministrativa. **Relazione tecnico-finanziaria**

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Si riporta di seguito il prospetto relativo alla costituzione del fondo di risultato per l'anno 2015 relativo alle risorse aventi carattere di certezza e stabilità.

Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale	
Fondo al 31/12/2007	€ 94.151,96
Incremento art. 26 CCNL 17.10.2008 confermato da art. 11 CCNL 6/5/2010	€ 7.504,56
Incremento art. 11 comma 2 CCNL del 06.05.2010	€ 7.139,30
Incremento approvato Regione Veneto con nota prot. 373267 del 02.07.07 e con DDG 470/2007	€ 36.000,00
art. 63 CCNL 5/12/1996	-€ 23.167,33
Decurtazioni per cessazioni decreto 78/2010 rese strutturali da comma 456 articolo 1, della legge n. 147/2013 (legge di stabilità 2014)	€ - 5.171,28
Totale ammontare fondo	€ 116.457,21

– Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

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

I criteri relativi all'assegnazione delle quote del fondo di risultato sono tipicamente oggetto di contrattazione.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolati dal presente contratto le somme relative al fondo per la retribuzione di risultato.

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

A seguito dell'applicazione del presente accordo, i residui dei fondi che si verranno a determinare saranno oggetto di separato accordo, anche nell'ottica di utilizzare il nuovo parametro di valutazione da definirsi con le parti sindacali.

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

Si rinvia agli allegati sopra riportati che riportano l'ammontare delle risorse storiche dei fondi.

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente

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

a. attestazione motivata del 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;

Le risorse stabili sono riportate negli allegati sopra riportati. Le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono finanziate con risorse stabili. Il presente accordo non regola la destinazione di eventuali incrementi dei fondi con risorse variabili derivanti da specifiche disposizione di legge.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e in applicazione del vigente accordo aziendale (con la supervisione del Nucleo di Valutazione / OIV) che prevede la differenziazione in base alla tipologia di incarico ed al grado di raggiungimento degli obiettivi (di budget e individuali) assegnati. Nel testo si prevede inoltre la definizione di un nuovo parametro di valutazione che comporterà ulteriori differenziazioni e selettività nell'assegnazione degli incentivi.

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

Si rinvia nuovamente al predetto prospetto, non vi sono variazioni sulle risorse stabili rispetto all'anno precedente.

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

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

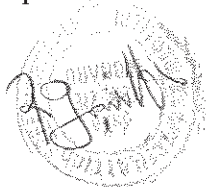
Il monitoraggio della spesa sui fondi per la contrattazione integrativa avviene su base mensile in collaborazione con il controllo di gestione in modo da verificare eventuali scostamenti significativi rispetto alle previsioni di spesa e di tenere la stessa sotto controllo.

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

Pur non essendo più vigenti alcune delle limitazioni previste per le risorse destinate alla contrattazione integrativa, non vi sono variazioni nelle risorse stabili del fondo di risultato rispetto all'anno precedente.

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

Le somme oggetto di assegnazione rientrano nei fondi storici comunicati in sede di bilancio preventivo e di cui si tiene conto per la previsione dell'andamento della spesa del personale. Inoltre la spesa dei fondi viene comunicata in sede di bilancio consuntivo per determinare il risultato di esercizio dell'Istituto.



La Responsabile del Servizio
Gestione Risorse Umane e Benessere del Personale
Dott.ssa Nadia Zorzan