AGENZIA REGIONALE SANITARIA

Prot. 3829/ARS/ARS/P 27 MAR. 2013

*spedizione telematica*

All'ARAN
Agenzia per la rappresentanza negoziale
delle pubbliche amministrazioni
Via del Corso, 476
00186 ROMA

Al CNEL
Viale David Lubin, 2
00196 ROMA

OGGETTO: Contratto collettivo decentrato integrativo del personale dirigente dell'Agenzia regionale sanitaria, per l'annualità economica 2012

Si trasmette, ai sensi dell'articolo 5, comma 5, del CCNL dell'1/4/1999 e dell'articolo 55 del D. Lgs. n. 150/2009, copia del contratto collettivo decentrato integrativo specificato in oggetto, sottoscritto definitivamente dalle delegazioni trattanti in data 22/03/2013.

Si allega, altresì, copia della relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa delle risorse decentrate disponibili e delle relative modalità di utilizzazione nonché la certificazione della compatibilità finanziaria.

Distinti saluti.

Il Direttore
(Dott. Paolo Aletti)

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIRIGENTE – PERSONALE DELL'AGENZIA REGIONALE SANITARIA ANNO 2012**

Premesso che :

- in data 20 dicembre 2012 è stata sottoscritta l'ipotesi del contratto decentrato integrativo del personale dirigente del ruolo unico dell'Agenzia regionale sanitaria per l'annualità 2012;
- la Giunta regionale con deliberazione n. 238 del 25 febbraio 2013 ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI anno 2012.

In data 22 MAR. 2013 presso il Palazzo Li Madou le parti negoziali come di seguito composte:

Delegazione di parte pubblica della Giunta regionale, integrata dal Direttore dell'Agenzia regionale sanitaria, nelle persone di:

DOTT.SSA ELISA MORONI

DOTT. PAOLO ALETTI

DOTT. SSA DANIELA DEL BELLO

DOTT.SSA STEFANIA BALDASSARI

DOTT. FABIO MONTANINI

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

CGIL/FP

CISL - FPS REGIONALE

UIL -FPL REGIONALE

sottoscrivono l'allegato Contratto collettivo decentrato integrativo del personale dirigente dell'Agenzia regionale sanitaria, relativo al Fondo per la remunerazione della retribuzione di posizione e di risultato, per l'anno 2012.

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIRIGENTE – PERSONALE DELL'AGENZIA REGIONALE SANITARIA ANNO 2012**

## ARTICOLO 1
## (Risorse del Fondo)

Il Fondo per la remunerazione della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente dell'Agenzia regionale sanitaria, di cui all'articolo 26 del CCNL 23/12/1999, è pari a Euro 491.584,00, al netto degli oneri riflessi, e viene ripartito secondo quanto individuato nel prospetto allegato sub lettera A).

Trattandosi di un fondo di nuova istituzione, l'ammontare delle risorse è stato quantificato tenendo conto degli orientamenti applicativi dell'ARAN di cui al parere EPNE_093. L'assenza di regole espresse unita alla comparabilità della previsione di cui all'articolo 4, comma 10, del CCNL del 14/03/2001, sostengono l'individuazione di parametri di confronto con il fondo della Giunta regionale, in relazione alle disposizioni di cui all'articolo 4 della legge regionale n. 26/1996, che definisce l'Agenzia regionale sanitaria strumento operativo della gestione delle funzioni del Dipartimento per la salute e per i servizi sociali.

Pertanto, il fondo è stato determinato sulla base di seguenti criteri:

- risorse per la retribuzione di posizione: corrispondono al valore della retribuzione di posizione di ciascun dirigente con incarico non di progetto, in base alla struttura assegnata;
- risorse per la performance individuale ed organizzativa: sono calcolate in base all'incidenza percentuale delle risorse del fondo per la retribuzione di risultato della Giunta regionale per l'anno 2012 sul totale fondo al netto delle partite di giro.

## ARTICOLO 2
## (Retribuzione di posizione)

Le risorse destinate alla retribuzione di posizione ammontano complessivamente a Euro 376.334,00, ai sensi delle disposizioni di cui alle deliberazioni della Giunta regionale n. 413 del 22/03/2011 e n. 1038 del 18/07/2011, per effetto delle quali ai dirigenti dell'Agenzia regionale sanitaria sono corrisposti i seguenti importi:

| FASCIA | IMPORTO |
|---|---|
| S1 | Euro 54.233,40 |
| S2 | Euro 42.233,40 |
| S3 | Euro 37.233,40 |
| S4 | Euro 30.233,40 |
| S5 | Euro 25.233,40 |

## ARTICOLO 3
## (Retribuzione di risultato)

Le risorse destinate alla retribuzione di risultato ammontano complessivamente a Euro 115.250,00 e corrispondono al 23,44% del fondo complessivo.
Per la valorizzazione della performance individuale e organizzativa, trova applicazione la disciplina concernente Sistema compensi incentivanti, approvata dalla Giunta regionale con deliberazione n. 1232 del 01/08/2012, di cui all'allegato B) al presente contratto.

ALLEGATO A)

REGIONE MARCHE - AGENZIA REGIONALE SANITARIA

| FONDO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO DIRIGENTI | | |
|---|---|---|
| **TOTALE RISORSE FONDO 2012** | | **491.584,00** |
| **IPOTESI DI UTILIZZO RISORSE 2012** | | |
| 1 | Fondo retribuzione di posizione | 376.334,00 |
| 2 | Fondo retribuzione di risultato | 115.250,00 |
| **TOTALE IMPIEGHI FONDO 2012** | | **491.584,00** |

**Allegato B)**

## 1. Sistema di misurazione e di valutazione della performance

### 1.1 Premessa

L'entrata in vigore del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 concernente l'attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, ha reso necessario modificare il Sistema di valutazione dei dirigenti di cui alla deliberazione di Giunta regionale n. 112 del 4 febbraio 2008 per garantire quella riforma organica del rapporto di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001 voluto dallo stesso decreto legislativo. Le disposizioni del decreto legislativo n. 150/2009 hanno una portata particolarmente significativa ed innovativa soprattutto in materia di valutazione, di valorizzazione del merito e di responsabilizzazione del ruolo manageriale del dirigente, quale promotore e garante dell'efficientamento dell'amministrazione pubblica.

La finalità che si vuole perseguire con le modifiche al sistema vigente è quella di assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa ed individuale(articolo 2 decreto legislativo n. 150/09).

Tale finalità è raggiungibile mediante la definizione di obiettivi che devono essere programmati su base triennale e definiti, di norma, entro il 31 gennaio di ogni esercizio, dalla Giunta regionale, sentito il Segretario generale ed il Comitato di direzione, che a loro volta consultano i dirigenti delle posizioni di funzione ubicate all'interno dei servizi. Il conseguimento degli obiettivi costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa(articolo 5 decreto legislativo n. 150/09).

La Giunta regionale, con il supporto del Segretario generale e del Comitato di direzione, verifica l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi definiti durante il periodo di riferimento avvalendosi delle risultanze del sistema di controllo di gestione. (articolo 6 decreto legislativo n. 150/09).

La Giunta regionale valuta poi annualmente la performance organizzativa ed individuale adottando allo scopo il Sistema di misurazione e valutazione della performance (articolo 7, comma 1, decreto legislativo n. 150/09).

Il nuovo Sistema di misurazione e di valutazione della performance viene avviato dall'anno 2012 in via sperimentale.

Al termine del primo anno di utilizzo il Comitato di Controllo interno e di valutazione dovrà formulare un giudizio di validità dello stesso in ordine sia al rispetto dei principi del decreto legislativo n. 150/2009 che dell'efficacia della misurazione della performance dirigenziale.

### 1.2 Principi generali del sistema di misurazione e di valutazione della performance dei dirigenti

Il sistema di valutazione si applica ai dirigenti della Giunta regionale e dell'Agenzia Regionale Sanitaria

La valutazione dei dirigenti dei servizi è effettuata dalla Giunta regionale, con il supporto del Comitato di controllo interno e di valutazione. Sono equiparati ai servizi ed ai relativi dirigenti la Segreteria Generale, il Gabinetto del Presidente della Giunta regionale, il Dipartimento per le politiche integrate di sicurezza e per la protezione civile, il Dipartimento per la Salute e per i Servizi sociali e l'Agenzia Regionale Sanitaria (direzione). Nel caso in cui la direzione dell'Agenzia Regionale Sanitaria coincida con quella del Dipartimento per la Salute e per i Servizi Sociali, la valutazione è fatta disgiuntamente ed il punteggio complessivo attribuito all'unico dirigente è la media aritmetica dei due distinti punteggi attinenti la direzione dell'Agenzia Regionale Sanitaria ed il Dipartimento per la Salute e per i Servizi Sociali. La media aritmetica viene utilizzata anche per la valutazione di quei dirigenti regionali che sono nominati contestualmente direttori generali di enti dipendenti della Regione Marche per cui anche in questo caso la valutazione è fatta disgiuntamente ed il punteggio complessivo attribuito all'unico dirigente è la media aritmetica dei due distinti punteggi di direzione di servizio o dipartimento e di direzione dell'ente dipendente.

La valutazione dei dirigenti delle posizioni di funzione della Giunta regionale e dell'Agenzia Regionale Sanitaria è effettuata dal Comitato di direzione, con il supporto del Comitato di controllo interno e di valutazione.

I dirigenti possono presentare una relazione scritta individuale in merito al grado di raggiungimento degli obiettivi e al livello di competenze.

Con il metodo di valutazione ad ogni dirigente viene attribuito un punteggio in base al quale viene determinato il livello della retribuzione legata al risultato.

Il punteggio complessivo attribuito (punteggio totale = PT) è ottenuto dalla media ponderata dei punteggi attribuiti in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati (PO) e del livello riconosciuto di competenze (PC).
I pesi per il calcolo della media sono 0,60 per il punteggio PO e 0,40 per il punteggio PC.

(1) PT = 0,60 PO + 0,40 PC

2. **Valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi**(PO)

**2.1 Principi generali**

Ogni obiettivo di I livello deve essere chiaramente attribuito alla responsabilità di un solo dirigente di servizio.
Ogni obiettivo di II livello deve essere chiaramente attribuito alla responsabilità di un solo dirigente di posizione o di progetto.

La Giunta regionale con propria deliberazione, definisce:

a) su proposta del Segretario generale, previo parere del Comitato di direzione, per ciascuna struttura dirigenziale della medesima Giunta gli obiettivi da raggiungere corredati dai relativi indicatori e target assegnandoli alla responsabilità di ciascun dirigente;
b) su proposta del Segretario generale e del Direttore dell'Agenzia regionale sanitaria, previo parere del Comitato di direzione, per ciascuna struttura dirigenziale della medesima Agenzia, gli obiettivi da raggiungere corredati dai relativi indicatori e target assegnandoli alla responsabilità di ciascun dirigente.

Ad ogni dirigente viene attribuito uno specifico obiettivo di efficienza finanziaria intesa come massimizzazione della capacità di impegno delle risorse stanziate.

Se il dirigente non ha risorse finanziarie assegnate viene valutato solo in base al risultato misurato dall'indicatore fisico.

Gli obiettivi, gli indicatori ed i target sono verificati nell'ambito delle sessioni di reporting, di norma effettuate con cadenza semestrale. Gli esiti della sessione di reporting sono utili per la verifica di eventuali necessità di ridefinizione degli obiettivi, degli indicatori e dei target. La ridefinizione è effettuata con le stesse modalità della definizione.

Indicatori fisici del tipo fatto/non fatto entro un dato termine" sono da considerarsi come espressi nella forma "0% / 100%" (con possibilità di proporre valori intermedi nel caso di parziale realizzazione dell'obiettivo).
Gli indicatori fisici di tipo qualitativo devono essere espressi in forma numerica (il risultato deve essere misurabile).

Per la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di primo livello si tiene conto:

a) dei pesi degli obiettivi attribuiti al Segretario generale, ai Dirigenti del Servizio,ai direttori di Dipartimento stabiliti dalla Giunta ed al Capo di Gabinetto del Presidente della Giunta regionale;
b) degli eventuali pesi attribuiti alla Segreteria Generale, al Gabinetto del Presidente della Giunta regionale al Dipartimento per le politiche integrate di sicurezza e la protezione civile, al Dipartimento per la Salute e per le politiche sociali ed ai Servizi, da parte della Giunta regionale.

Per la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di secondo livello si tiene conto dei pesi degli obiettivi di secondo livello stabiliti dal Segretario generale, dal Capo di Gabinetto, dai dirigenti di Servizio e dai direttori di Dipartimento per ciascun dirigente di Posizione di Funzione e di Posizione di Progetto.

### 2.2 Calcolo del punteggio attribuito ad ogni obiettivo "i"

2.2.1 Il grado di realizzazione dell'obiettivo misurato dall'indicatore fisico viene classificato e valutato nel modo seguente:

| Grado di raggiungimento dei singoli obiettivi | Giudizio sintetico | % di conseguimento | Punteggio assegnato |
|---|---|---|---|
| Il risultato atteso è stato conseguito a livello di eccellenza, sotto tutti i diversi punti di vista (output prodotto, valore creato, sviluppo delle relazioni con gli stakeholder, creazione di una elevata immagine dell'amministrazione, ecc.) | Eccellenza assoluta | da 81% a 100% | da81 a 100 |
| Il risultato atteso è stato pienamente conseguito | Eccellente | 80 | 80 |
| Il risultato atteso è stato conseguito, esistono tuttavia alcuni aspetti (output, valore, relazione, immagine, ecc.) che devono essere migliorati | Buono | da 75% a 79% | da75 a 79 |
| Il risultato atteso è stato tecnicamente ottenuto ma esistono ancora elementi che devono maturare per giungere al pieno ottenimento del risultato | Discreto | da 70% a 74% | da70 a 74 |
| Il risultato atteso è stato parzialmente raggiunto | Sufficiente | da 65% a 69% | da65 a 69 |
| Il risultato atteso non è stato ottenuto | Insufficiente | < 65% | da0 a 64 |

*(si veda l'esempio dell'Allegato n. 1)*

2.2.2 Il grado di realizzazione finanziaria viene valutato in relazione al rapporto tra

$$\frac{\text{Somme impegnate}}{\text{Somme assegnate}}$$

sul complesso delle somme stanziate sugli aggregati finanziari assegnati a ciascun dirigente per l'esercizio finanziario.

La Giunta regionale, su proposta del Segretario generale, con propria deliberazione definisce gli aggregati finanziari nonché il peso ed il target del risultato atteso di realizzazione finanziaria per il Segretario Generale, il Capo di Gabinetto, i Direttori di Dipartimento, i dirigenti di Servizio nonché il Direttore dell'Agenzia regionale sanitaria, tenuto conto delle priorità programmatiche, dell'entità e della tipologia delle risorse gestite, nonché, quando possibile, delle performance realizzate da altre regioni.

Il Comitato di direzione definisce gli aggregati finanziari nonché il target del risultato atteso di efficienza finanziaria per i dirigenti di Posizione di funzione della Giunta regionale e dell'Agenzia regionale sanitaria, tenuto conto, quando possibile, delle performance realizzate da altre regioni.

Il Segretario Generale, il Capo di Gabinetto, i Direttori di dipartimento, i dirigenti di Servizio nonché il Direttore dell'Agenzia regionale sanitaria, con propri decreti, provvederanno a definire il peso relativo all'obiettivo di efficienza finanziaria anche in relazione all'entità e alla tipologia delle risorse gestite.

Il livello ottimale di realizzazione finanziaria definito in sede di programmazione può essere modificato a seguito di una sessione di reporting ogni volta che risultino variazioni significative nelle somme assegnate conseguenti anche all'approvazione della legge di assestamento di bilancio (accertamenti di nuove risorse, variazioni in aumento o in diminuzione di risorse, etc.).

Ottenuto il livello relativo di realizzazione finanziaria, come differenza percentuale tra la capacità di impegno realizzata ed il target, questo viene classificato e valutato nel modo seguente:

| % di conseguimento rispetto al target | Punteggio assegnato |
|---|---|
| ≥100% | 100 |
| da 80% a 99% | 80 |
| da 50% a 79% | 50 |
| < 50% | 0 |

### 2.3 Calcolo del punteggio complessivo degli obiettivi attribuiti ai dirigenti

#### 2.3.1 Valutazione del Segretario Generale, del Capo di Gabinetto, dei direttori di Dipartimento, dei dirigenti di servizio e del Direttore dell'Agenzia regionale sanitaria

La valutazione complessiva del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati è data dal punteggio medio ottenuto dalla media ponderata dei punteggi calcolati per ogni singolo obiettivo "i" (obiettivi di primo livello). I pesi utilizzati per il calcolo della media sono quelli fissati dalla Giunta regionale.

#### 2.3.2 Valutazione dei dirigenti delle posizioni di funzione della Giunta regionale e dell'Agenzia regionale sanitaria

La valutazione è ottenuta con la media ponderata dei punteggi calcolati per ogni singolo obiettivo "i"(obiettivi di secondo livello). I pesi utilizzati per il calcolo della media sono quelli fissati dal dirigente di servizio (la somma dei pesi attribuiti agli obiettivi di secondo livello assegnati ad ogni dirigente di posizione di funzione deve essere pari a 100).
*(si veda l'esempio dell'Allegato n. 2)*

#### 2.3.3. Calcolo del punteggio complessivo degli obiettivi attribuiti a dirigenti che variano incarico in corso d'anno

In caso di conferimento di un diverso incarico in corso d'anno la valutazione complessiva del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati è data dal punteggio medio ottenuto dalla media ponderata dei punteggi calcolati per ogni singolo obiettivo "i" (sia obiettivi di primo livello che di secondo livello) afferente i diversi incarichi ricoperti.

### 3. Valutazione delle competenze (PC)

### 3.1 Principi generali

La valutazione è espressa in relazione al livello delle competenze dimostrate dal dirigente.

### 3.2 Tipi di competenze

Si considerano cinque tipi di competenze:

1) **competenza manageriale (cm) ovvero la capacità di:**
- operare con atteggiamento positivo nei confronti dei problemi che dovessero incontrarsi nella gestione dell'attività eventualmente incidendo su prassi e comportamenti consolidati non più funzionali ad affrontare le nuove situazioni di capacità e introducendo nuove procedure di lavoro.
- Utilizzare ai fini della miglior gestione della propria attività le metodologie per i controlli interni

- Valutare on maniera analitica l'attività dei propri collaboratori; affrontare i problemi connessi a prestazioni non soddisfacenti adottando i provvedimenti del caso
- Assumere un adeguato grado di rischio decisionale
- Proporre progetti e iniziative innovativi
- Ricercare, proporre e gestire innovazioni tecnologiche ed organizzative che consentano più elevati livelli di efficienza e efficacia dell'attività regionale
- Esprimere un contributo propositivo al processo di programmazione dell'attività regionale
- Interpretare lo spirito ed i contenuti degli indirizzi politico-amministrativi definiti dagli organi politici della regione marche

2) **competenza organizzativa (co) ovvero la capacità di**
- motivare, guidare e valorizzare i collaboratori costruendo un clima partecipativo, favorevole alla migliore gestione dell'attività
- assegnare obiettivi ai collaboratori in modo compatibile con le caratteristiche personali cercando di favorire la oro autonomia e crescita professionale
- contenere i costi. In particolare, contenere i costi relativi al personale, agli incarichi esterni ed alle collaborazioni coordinate

3) **competenza tecnico-professionale (ct) ovvero la capacità di**
- migliorare le proprie conoscenze professionali con un'attività di formazione continua
- confrontarsi con i colleghi interni e le altre amministrazioni, assumendo, nel caso, la leadership nell'area di competenza e il ruolo di esperto autorevole
- mostrare flessibilità e adattamento della propria prestazione lavorativa assicurando nelle diverse condizioni operative contingenti l'adeguato livello qualitativo e quantitativo del lavoro svolto
- presidiare più attività

4) **Competenza relazionale (cr) ovvero la capacità di:**
- relazionarsi con i "clienti" interni ed esterni, enti ed istituzioni valorizzando la propria attività e l'immagine della Regione
- fornire collaborazione attiva a interlocutori esterni ed interni alla Regione
- esprimersi in modo chiaro e sintetico

5) **Competenza di valutazione (cv) ovvero capacità di saper valutare i propri collaboratori e cioè**
- Saper differenziare le valutazioni dei singoli dipendenti assegnati alla propria struttura

**Calcolo del punteggio attribuito al dirigente in funzione delle competenze riconosciute**

Per ognuno dei cinque tipi di competenza di cui al paragrafo precedente (competenza manageriale, organizzativa, tecnico-professionale, relazionale e di valutazione) viene assegnato un punteggio compreso tra 0 e 100.

Per la valutazione della competenza di valutazione al dirigente è assegnato un punteggio da differenziare, in coerenza con l'articolo 19 comma 1,2,3 del decreto legislativo 150 del 27 ottobre 2009, secondo la tabella che segue:

| punteggio competenza di valutazione (Pcv) | variabilità delle valutazioni dei propri collaboratori | classificazione dei dirigenti (dati relativi alla valutazione del personale del comparto) |
|---|---|---|

| | | |
|---|---|---|
| 0 | Nessuna deviazione standard | Primo gruppo: deviazione standard nulla |
| 25 | deviazione standard bassa | Nella graduatoria crescente delle deviazioni standard (escluso il primo gruppo), i dirigenti fino al primo quartile (incluso) |
| 50 | deviazione standard media | Nella graduatoria crescente delle deviazioni standard (escluso il primo gruppo), i dirigenti fra il primo e il terzo quartile |
| 100 | deviazione standard alta | Nella graduatoria crescente delle deviazioni standard (escluso il primo gruppo), i dirigenti dopo il terzo quartile (incluso) |

*(si veda l'esempio dell'Allegato n. 3)*

Il punteggio complessivo attribuito al dirigente per la competenza (PC) è dato dalla media dei cinque punteggi ponderati con i pesi 0,30 per la competenza manageriale, 0,20 per le competenze organizzativa, tecnico-professionale e di valutazione e 0,10 per la competenza relazionale.

(2) PC = 0,30 Pcm + 0,20 Pco + 0,20 Pct + 0,20 Pcv + 0,10 Pcr

Dove: Pcm è il punteggio attribuito per competenza manageriale, Pco è il punteggio attribuito alla competenza organizzativa, Pct è il punteggio attribuito per la competenza tecnica, Pcv è il punteggio attribuito per la competenza di valutazione e Pcr è il punteggio attribuito per la competenza relazionale.

La competenza Pcv è attribuibile ai dirigenti a cui sono assegnate risorse umane non inferiori a 2.

Nel caso in cui il numero di dipendenti di una struttura sia inferiore a 2, il punteggio delle competenze riconosciute si calcola secondo la formula che segue:

(2 Bis) PC = 0,40 Pcm + 0,20 Pco + 0,20 Pct + 0,20 Pcr

3.2.1 La Pcv si applica anche al Segretario generale, al Capo di Gabinetto del Presidente, ai direttori di Dipartimento, ai dirigenti di servizio ed al Direttore dell'Agenzia regionale sanitaria

Nel caso in cui venga attribuito punteggio 0 ad uno o più tipi di competenza, diversi dalla competenza di valutazione e cioè nel caso in cui è attribuito il punteggio 0 alla competenza manageriale, organizzativa, tecnico-professionale o relazionale, il punteggio complessivo PC è nullo.

**4. Valutazione complessiva del dirigente**

La valutazione complessiva del dirigente si esprime con il punteggio totale (PT) ottenuto dalla media ponderata punteggi PO e PC secondo la formula (1).
*(si veda l'esempio dell'Allegato n. 4)*

Il Segretario Generale, il Capo di Gabinetto della Giunta regionale, i Direttori di dipartimento, i dirigenti di Servizi e il direttore dell'Agenzia regionale sanitaria vengono valutati esclusivamente con riferimento agli obiettivi di primo livello assegnati dalla Giunta regionale; qualora essi siano titolari anche di

obiettivi di secondo livello, ciò sarà preso in considerazione solo per le finalità di monitoraggio e di controllo di gestione.
Nel caso in cui ad uno stesso dirigente di posizione di funzione vengano assegnate ad interim più strutture, il punteggio complessivo sarà calcolato come media aritmetica dei punteggi conseguiti in ciascuna di esse.

## 5. Determinazione del livello della retribuzione di risultato

Il punteggio attribuito ai dirigenti è rapportato al valore medio dei punteggi. Posto pari a 100 il valore medio dei punteggi attribuiti vengono individuati (sei) livelli di valutazione rapportati alla griglia che segue:

| Grado di raggiungimento dei singoli obiettivi | Giudizio | Punteggio conseguito rispetto alla media (in %) | Fascia di merito |
|---|---|---|---|
| Il risultato atteso è stato conseguito a livello di eccellenza, sotto tutti i diversi punti di vista (output prodotto, valore creato, sviluppo delle relazioni con gli stakeholder, creazione di una elevata immagine dell'amministrazione, ecc.) e i comportamenti organizzativi agiti sono ampiamente sopra la media | Eccellenza assoluta | Punteggio ≥120% | 1 |
| Il risultato atteso è stato pienamente conseguito e i comportamenti organizzativi agiti si mantengono sopra la media | Eccellente | 110% ≤ Punteggio < 120% | 1 |
| Il risultato atteso è stato conseguito, esistono tuttavia alcuni aspetti (output, valore, relazione, immagine, ecc.) che devono essere migliorati con comportamenti organizzativi in media | Buono | 100% ≤ Punteggio < 110% | 2 |
| Il risultato atteso è stato tecnicamente ottenuto ma esistono ancora elementi che devono maturare per giungere al pieno ottenimento del risultato e i comportamenti organizzativi in media | Discreto | 90% ≤ Punteggio < 100% | 3 |
| Il risultato atteso è stato parzialmente raggiunto e i comportamenti organizzativi agiti sono sotto la media | Sufficiente | 80% ≤ Punteggio <90% | 4 |
| Il risultato atteso non è stato ottenuto e i comportamenti organizzativi agiti sono ampiamente sotto la media | Insufficiente | Punteggio < 80% | 5 |

Le risorse finanziarie a disposizione per la retribuzione di risultato saranno distribuite ai dirigenti che hanno valutazione riconducibile ad un giudizio pari o superiore a Buono i quali hanno cioè raggiunto la media regionale ovvero il 100.

Con la finalità di assicurare una misura equilibrata in rapporto a ciascun livello di valutazione sono definiti i seguenti pesi relativi alla retribuzione di risultato da corrispondere ai dirigenti delle strutture della Giunta regionale e dell'Agenzia regionale sanitaria.
In particolare è stabilito:

- Eccellenza assoluta 1,50
- Eccellente 1,20

- Buono 0,70
- Discreto 0
- Sufficiente o insufficiente 0

E' necessario, inoltre, individuare le modalità per la quantificazione della retribuzione di risultato da corrispondere a ciascun dirigente.
Al riguardo devono essere considerati l'ammontare delle risorse a disposizione, il punteggio finale attribuito a ciascun dirigente, il peso definito dalla Giunta regionale in rapporto al livello di valutazione nonché il periodo di esercizio delle relative funzioni. Deve essere considerata, poi, l'esigenza di differenziare l'ammontare della retribuzione di risultato in relazione al diverso punteggio conseguito nell'ambito dello stesso livello di valutazione.

A tal fine la retribuzione di risultato spettante a ciascun dirigente ($R_i$) viene determinata moltiplicando l'ammontare delle risorse a disposizione (R) per un fattore direttamente proporzionale al punteggio finale attribuito a ciascun dirigente ($PTf_i$), al peso definito in relazione al livello di valutazione relativo alla classe di appartenenza ($P_i$) nonché al numero di mesi di esercizio delle funzioni dirigenziali ($m_i$)

$$R_i = \mathbf{R} * \frac{PTf_i * P_i * \frac{m_i}{12}}{\sum_i^n PTf_i * P_i * \frac{m_i}{12}}$$

dove i indica l'i-esimo dirigente.

| Meccanismo di calcolo della valutazione dei dirigenti di posizione di funzione o progetto (solo parte fisica; nessun capitolo gestito) | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | |
| | **Peso** | **Percentuale di raggiungimento obiettivo (come da scheda compilata in sessione di reporting finale)** | **Punti assegnati per la realizzazione fisica** | **Moltiplicatore per peso obiettivo** | **Punteggio Totale** |
| | | | | | |
| | | | | | |
| **Obiettivo $i_1$** | 28% | 100% | 100 | 100 x 28% = 28 | 84,16 |
| **Obiettivo $i_2$** | 72% | 78% | 78 | 78 * 72% = 56,16 | |
| | | | | | |
| **Totale pesi** | 100% | | | | |
| | **Assegnato dal dirigente di servizio o assimilati** | **Valore compreso tra 0% e 100%** | **In proporzione alla % di conseguimento dell'obiettivo** | **Il peso totale attribuito a tutti gli obiettivi di CIASCUN dirigente deve essere pari a 100 (nell'esempio è stato attribuito peso 28% all'obiettivo $i_1$ e peso 72% all'obiettivo $i_2$).** | **Media ponderata data dalla somma del grado di raggiungimento ponderato di ciascun obiettivo (nell'esempio 28 + 56,16).** |

| Meccanismo di calcolo della valutazione dei dirigenti (obiettivi fisici e finanziario) | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | |
| | **Peso** | **Percentuale di raggiungimento obiettivo** | **Punti assegnati per la realizzazione fisica** | **Percentuale di raggiungimento obiettivo finanziario** | **Punti assegnati per la realizzazione finanziaria** | **Moltiplicatore per peso obiettivo** | **Punteggio Totale** |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| **Obiettivo $i_1$** | 50% | 100% | 100 | | | 100 * 50 % = 50 | 91,35 = 91 |
| **Obiettivo $i_2$** | 10% | 45% | 45 | | | 45 * 10 % = 4,5 | |
| **Obiettivo $i_3$** | 15% | 79% | 79 | | | 79 * 15 % = 11,85 | |
| **Obiettivo $i_4$ (Finanziario)** | 15% | | | 106% | 100 | 100 *15% = 15 | |
| **Obiettivo $i_5$** | 10% | 100% | 100 | | | 100 * 10 % = 10 | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| **Totale pesi** | 100% | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | **Assegnato dal dirigente di servizio o assimilati** | **Come da scheda compilata in sessione di reporting** | **Valore compreso tra 0 e 100 attribuito in modo proporzionale** | **Come da scheda compilata in sessione di reporting** | **I punteggi sono così definiti:**<br><br>**fino a 49= 0**<br>**da 50 a79 = 50**<br>**da 80 a 99 = 80**<br>**da 100 = 100** | **Il peso totale attribuito a tutti gli obiettivi di CIASCUN dirigente deve essere pari a 100.** | **Media ponderata data dalla somma del grado di raggiungimeto ponderato di ciascun obiettivo.** |

*Allegato n. 3*

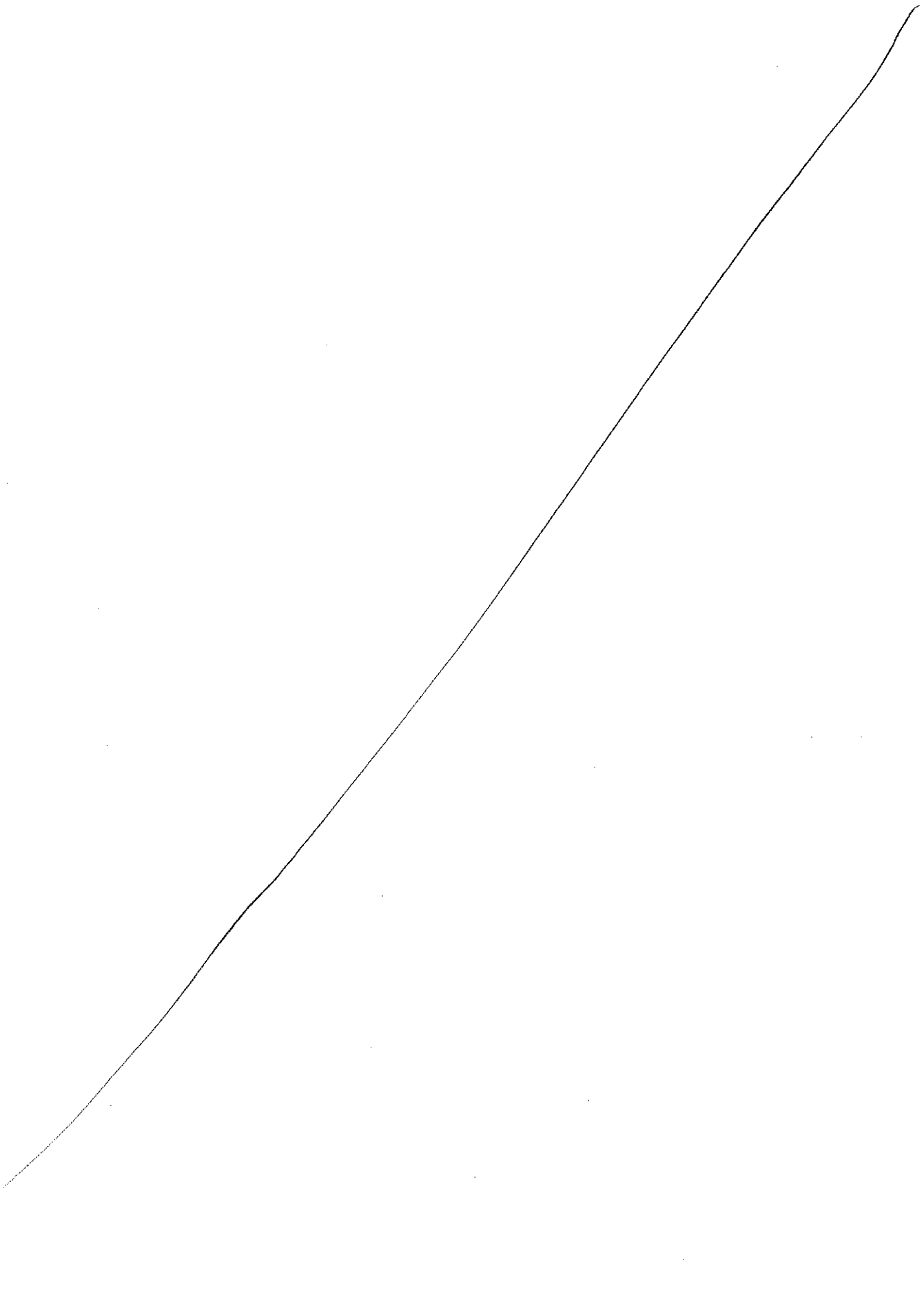
| numero_ord_struttura | N DIPENDENTI | Deviazione std. (DS) | CLASSIFICAZIONE | POSIZIONI NELLA GRADUATORIA | PUNTEG ASSEGNATI |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 1 | non calcolabile | si applica la formula 3 bis | | |
| 2 | 1 | non calcolabile | si applica la formula 3 bis | | |
| 3 | 15 | 0,00 | PRIMO GRUPPO | | 0 |
| 4 | 16 | 0,00 | PRIMO GRUPPO | | 0 |
| 5 | 84 | 0,00 | PRIMO GRUPPO | | 0 |
| 6 | 12 | 0,00 | PRIMO GRUPPO | | 0 |
| 7 | 13 | 0,00 | PRIMO GRUPPO | | 0 |
| 8 | 9 | 0,00 | PRIMO GRUPPO | | 0 |
| 14 | 17 | 0,35 | DS BASSA | | 25 |
| 15 | 16 | 0,36 | DS BASSA | | 25 |
| 16 | 2 | 0,44 | DS BASSA | | 25 |
| 17 | 3 | 0,51 | DS BASSA | | 25 |
| 18 | 9 | 0,58 | DS BASSA | | 25 |
| 19 | 29 | 0,88 | DS BASSA | | 25 |
| 20 | 9 | 0,99 | DS BASSA | | 25 |
| 21 | 39 | 1,19 | DS BASSA | | 25 |
| 22 | 8 | 1,28 | DS BASSA | | 25 |
| 23 | 8 | 1,34 | DS BASSA | | 25 |
| 24 | 34 | 1,39 | DS BASSA | | 25 |
| 25 | 19 | 1,40 | DS BASSA | | 25 |
| | | **1,42** | | 1° QUARTILE | |
| 26 | 68 | 1,43 | DS MEDIA | | 50 |
| 27 | 13 | 1,45 | DS MEDIA | | 50 |
| 28 | 12 | 1,49 | DS MEDIA | | 50 |
| 29 | 33 | 1,49 | DS MEDIA | | 50 |
| 30 | 7 | 1,67 | DS MEDIA | | 50 |
| 31 | 14 | 1,79 | DS MEDIA | | 50 |
| 32 | 16 | 1,83 | DS MEDIA | | 50 |
| 33 | 43 | 1,86 | DS MEDIA | | 50 |
| 34 | 3 | 1,92 | DS MEDIA | | 50 |
| 35 | 9 | 1,94 | DS MEDIA | | 50 |
| 36 | 29 | 1,96 | DS MEDIA | | 50 |
| | | | | 2° QUARTILE | |
| 37 | 9 | **2,06** | DS MEDIA | (MEDIANA) | 50 |
| 38 | 39 | 2,10 | DS MEDIA | | 50 |
| 39 | 8 | 2,65 | DS MEDIA | | 50 |
| 40 | 8 | 2,66 | DS MEDIA | | 50 |
| 41 | 34 | 2,71 | DS MEDIA | | 50 |
| 42 | 19 | 2,72 | DS MEDIA | | 50 |
| 43 | 68 | 2,85 | DS MEDIA | | 50 |
| 44 | 13 | 3,04 | DS MEDIA | | 50 |
| 45 | 8 | 3,25 | DS MEDIA | | 50 |
| 46 | 15 | 3,25 | DS MEDIA | | 50 |
| 47 | 16 | 3,26 | DS MEDIA | | 50 |
| 48 | 84 | 3,40 | DS MEDIA | | 50 |
| | | **3,58** | | 3° QUARTILE | |
| 49 | 12 | 3,77 | DS ALTA | | 100 |
| 50 | 14 | 4,01 | DS ALTA | | 100 |
| 51 | 16 | 4,27 | DS ALTA | | 100 |
| 52 | 43 | 4,44 | DS ALTA | | 100 |
| 53 | 3 | 4,70 | DS ALTA | | 100 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 54 | 9 | 4,79 | DS ALTA | 100 |
| 55 | 29 | 5,03 | DS ALTA | 100 |
| 56 | 9 | 5,09 | DS ALTA | 100 |
| 57 | 39 | 5,44 | DS ALTA | 100 |
| 58 | 7 | 5,48 | DS ALTA | 100 |
| 59 | 10 | 5,93 | DS ALTA | 100 |
| 60 | 7 | 5,94 | DS ALTA | 100 |

*Allegato n. 4*

| Meccanismo di calcolo della valutazione complessiva dei dirigenti | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | |
| | **Peso servizio** | **Punteggio conseguimento obiettivi (PO)** | **Punteggio livello riconosciuto di competenze (PC)** | **Totale punteggio (PT)** | **Punteggio conseguito rispetto alla media** | **Punteggio ponderato rispetto al peso del servizio** | **Valutazione** |
| | | | | | | | |
| **Dirigente 1** | 16,5 | 70 | 62 | (0,6*70)+(0,4*62)=67 | 67/59,63=112% | 111 | Eccellente |
| | | | | | | | |
| **Dirigente 2** | 16 | 84 | 61 | (0,6 *84) + (0,4*61)=75 | 75/59,63=125% | 121 | Eccellenza assoluta |
| | | | | | | | |
| **Dirigente 3** | 16 | 64 | 63 | (0,6*64)+(0,4*63)=64 | 64/59,63=106% | 103 | Buono |
| | | | | | | | |
| **Dirigente 4** | 16.5 | 37 | 61 | (0,6*37)+(0,4*61)=47 | 47/59,63=78% | 78 | Insufficiente |
| | | | | | | | |
| **Dirigente 5** | 17.5 | 50 | 50 | (0,6*50)+(0,4*50)=50 | 50/59,63=83% | 88 | Sufficiente |
| | | | | | | | |
| **Dirigente 6** | 17.5 | 60 | 50 | (0,6*60)+(0,4*50)=56 | 56/59,63=93% | 99 | Discreto |
| | | | | | | | |
| | 100 | | | | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **I pesi possono essere attribuiti dalla Giunta regionale in modo da diversificare l'importanza relativa di ciascun servizio. Il totale deve essere pari a 100** | | **Vengono assegnati a ciascun tipo di competenza valori compresi tra 0 e 100. Tali valori sono ponderati secondo la formula: PC= 0,30 Pcm +0,20 Pco + 0,20 Pct + 0.20 Pcv + 0,10 Pcr. Nel caso di strutture con meno di 2 dipendenti assegnati si utilizza la formula PC= 0,40 Pcm +0,20 Pco + 0,20 Pct + 0,20 Pcr che non considera la componente Pcv.** | **Calcolato secondo la formula: PT= 0,60 PO + 0,40 PC** | **Il valore medio in questo caso risulta essere pari a 59,63** | **I punteggi sono riportati a 100** | **I punteggi sono così definiti: fino a 79 = Insufficiente da 80 a89 = Sufficiente da 90 a 99 = Discreto da100 a 109 = Buono da110 a 119 = Eccellente da 120 = Eccellenza assoluta** |



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIRIGENTE – PERSONALE DELL'AGENZIA REGIONALE SANITARIA ANNO 2012**

# RELAZIONE ILLUSTRATIVA

## 1 – Modulo I – Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

| | |
|---|---|
| Data di sottoscrizione | 22/03/2013 |
| Periodo temporale di vigenza | annualità 2012 |
| Composizione della delegazione trattante: | |
| - delegazione di parte pubblica | Elisa Moroni (presidente – Segretario generale)<br>Aletti Paolo (componente – Direttore ARS)<br>Daniela Del Bello (componente – Dirigente P.F. Organizzazione, amministrazione del personale e scuola regionale di formazione della pubblica amministrazione)<br>Stefania Baldassari (componente – Dirigente P.F. Sistemi informativi statistici e di controllo di gestione)<br>Fabio Montanini (componente – Dirigente P.F. Servizi per l'impiego, mercato del lavoro, crisi occupazionali e produttive) |
| - delegazione di parte sindacale (ammesse alla contrattazione e firmatarie) | CGIL/FP<br>CISL – FPS REGIONALE |
| Soggetti destinatari | Personale dirigente dell'Agenzia regionale sanitaria |
| Materie trattate dal contratto integrativo | Fondo per la remunerazione della retribuzione di posizione e di risultato e suo utilizzo |

Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione:
- In data 20/12/2012 è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto decentrato integrativo del personale dirigente – personale dell'Agenzia regionale sanitaria anno 2012; con nota ID 5720290 del 14/01/2013 (che si allega) il dirigente della P.F. Ragioneria ha certificato senza rilievi la compatibilità dei costi del contratto integrativo; con deliberazione n. 238 del 25/02/2013, la Giunta regionale ha autorizzato la stipula del contratto decentrato integrativo; in data 22/03/2013 è stato sottoscritto il contratto definitivo.
- L'Agenzia non ha adottato il piano della performance previsto dall'articolo 10 del d.lgs n. 150/2009; il riferimento può essere fatto alla deliberazione della Giunta regionale n. 581 del 02/05/2012.
- Non è stato assolto direttamente dall'Agenzia l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'articolo 11 del d.lgs n. 150/2009; il riferimento può essere fatto alla deliberazione della Giunta regionale n. 1809 del 28/12/2012.
- Non è stata adottata una specifica relazione della performance fatta dall'Agenzia.

**2 – <u>Modulo II – 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)</u>**

Il contratto disciplina la costituzione del Fondo per la remunerazione della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente della dell'Agenzia regionale sanitaria, con riferimento all'annualità economica 2012.
Il Fondo è stato determinato sulla base delle disposizione previste dalla contrattazione collettiva nazionale al riguardo e delle vigenti normative statali in materia di contenimento della spesa di personale.
Trattandosi di un fondo di nuova istituzione, l'ammontare delle risorse è stato quantificato tenendo conto degli orientamenti applicativi dell'ARAN di cui al parere EPNE_093. L'assenza di regole espresse unita alla comparabilità della previsione di cui all'articolo 4, comma 10, del CCNL del 14/03/2001, sostengono l'individuazione di parametri di confronto con il fondo della Giunta regionale, in relazione alle disposizioni di cui all'articolo 4 della legge regionale n. 26/1996, che definisce l'Agenzia regionale sanitaria strumento operativo della gestione delle funzioni del Dipartimento per la salute e per i servizi sociali.
Pertanto, il fondo è stato determinato sulla base di seguenti criteri:

- risorse per la retribuzione di posizione: corrispondono al valore della retribuzione di posizione di ciascun dirigente con incarico non di progetto, in base alla struttura assegnata;
- risorse per la performance individuale ed organizzativa: sono calcolate in base all'incidenza percentuale delle risorse del fondo per la retribuzione di risultato della Giunta regionale per l'anno 2012 sul totale fondo al netto delle partite di giro.

Le risorse del Fondo sono complessivamente pari a Euro 491.584,00, non comprensive degli oneri riflessi, e sono ripartite secondo quanto individuato nel prospetto di cui all'allegato A) del contratto medesimo.
Il contratto prevede che le risorse destinate alla retribuzione di posizione ammontano complessivamente a Euro 376.334,00, ai sensi delle disposizioni di cui alle deliberazioni della Giunta regionale n. 413 del 22/03/2011 e n. 1038 del 18/07/2011, per effetto delle quali ai dirigenti dell'Agenzia regionale sanitaria sono corrisposti i seguenti importi:

| FASCIA | IMPORTO |
|---|---|
| S1 | Euro 54.233,40 |
| S2 | Euro 42.233,40 |
| S3 | Euro 37.233,40 |
| S4 | Euro 30.233,40 |
| S5 | Euro 25.233,40 |

Prevede inoltre che le risorse destinate alla retribuzione di risultato ammontano complessivamente a Euro 115.250,00 e corrispondono al 23,44% del fondo complessivo.
Il contratto prevede che per la valorizzazione della performance individuale e organizzativa, trova applicazione il sistema di valutazione, approvato dalla Giunta regionale con deliberazione n. 1232 del 01/08/2012 e riportato nell'allegato B) del contratto medesimo.
L'utilizzo dei sistemi premianti di cui alla deliberazione n. 1232 del 01/08/2012 è conseguente all'attuazione dell'articolo 2, comma 2, della legge regionale 28 dicembre 2010, n. 22 (Diposizioni regionali in materia di organizzazione e valutazione del personale, in adeguamento al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sull'ottimizzazione della produttività, l'efficienza e la trasparenza della pubblica amministrazione), il quale prevede la disciplina delle procedure per la valutazione del personale e, in particolare, per l'individuazione delle fasce di merito.

Il titolo II (Merito e premi) del decreto legislativo n. 150/2009, infatti, reca strumenti di valorizzazione del merito e metodi di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa informati ai principi di selettività e concorsualità anche nel riconoscimento degli incentivi, nonché criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance e per la differenziazione delle valutazioni.
Tutti gli istituti del salario accessorio sono remunerati sulla base dell'esito del raggiungimento dei risultati di cui ai decreti n. 131/DSS del 14/12/2012, n. 13/ARS del 14/12/2012 e 16/ARS del 21/12/2012 del direttore dell'Agenzia.

## RELAZIONE TECNICO - FINANZIARIA

### 1 – Modulo I – La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il Fondo per la remunerazione della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2012 è complessivamente pari a Euro 491.584,00, come riportato nel prospetto di cui all'allegato A) del contratto decentrato.

### 1.1 – Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

- **Risorse storiche consolidate**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

- **Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

- **Altri incrementi con carattere di certezze e stabilità**

Trattandosi di un Fondo di nuova istituzione, l'ammontare complessivo delle risorse, pari Euro 491.584,00, è acquisito definitivamente al Fondo medesimo e sarà eventualmente ridotto per effetto delle disposizioni di cui all'articolo 9, comma 2-bis, del decreto legge n. 78/2010.

### 1.2 – Sezione II – Risorse variabili

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

### 1.3 – Sezione III – Decurtazioni del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

### 1.4 – Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

La sintesi del Fondo sottoposto a certificazione, elaborato sulla base delle sezioni precedenti, è la seguente:

a) totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione (determinato dal totale della sezione 1.1 ridotto per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione 1.3) pari ad Euro 491.584,00;
b) totale risorse variabili sottoposto a certificazione (determinato dal totale della sezione 1.2) parte non pertinente allo specifico accordo illustrato;
c) totale Fondo sottoposto a certificazione (determinato dalla somma delle due voci precedenti) pari ad Euro 491.584,00.

### 1.5 – Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

## 2 – Modulo II – Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

In coerenza con le risorse disponibili in sede di costituzione del Fondo, la relativa programmazione di utilizzo, come formalmente concordata in sede di contratto integrativo del 22/03/2013, è dettagliata nel prospetto di cui all'allegato A) del contratto medesimo.
Nell'utilizzo del Fondo è stato rispettato l'equilibrio tra le risorse stabili e gli istituti aventi carattere di generalità o con natura fissa e ricorrente.

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

Le risorse non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto integrativo sottoposto a certificazione ammontano complessivamente a Euro 376.334,00 e sono destinate a finanziare la retribuzione di posizione.

### 2.2– Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Le risorse negoziate nel contratto integrativo sottoposto a certificazione, ammontano a Euro 115.250,00 e sono destinate alla retribuzione di risultato.

### 2.3 – Sezione III – Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

La sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione, elaborata sulla base delle sezioni precedenti, è la seguente:
a) totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo (determinato dal totale della sezione 2.1) pari ad Euro 376.334,00;

b) totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo (determinato dal totale della sezione 2.2) pari ad Euro 115.250,00;
c) totale eventuali destinazioni ancora da regolare (come esposto nella sezione 2.3) Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato;
d) totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione (determinato dalla somma delle tre voci precedenti) pari a Euro 491.584,00.

**2.5– Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

**2.6– Sezione VI – Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico – finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale.**

Si attesta che la definizione del Fondo è avvenuta nel rispetto dei seguenti vincoli di carattere generale:

a) rispetto della copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità: le risorse stabili, pari a Euro 491.584,00, vengono impiegate per Euro 376.334,00 per finanziare istituti con carattere fisso e ricorrente;
b) rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici: per la valorizzazione della performance individuale e organizzativa, trova applicazione il sistema di valutazione approvato dalla Giunta regionale con deliberazione n. 1232 del 01/08/2012, di cui all'allegato B) al contratto decentrato;
c) 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.

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

Schema generale riassuntivo:

| | Fondo 2012 |
|---|---|
| Risorse fisse | 491.584,00 |
| Risorse variabili | - |
| Totale Fondo | 491.584,00 |
| Destinazioni non contrattate | 376.334,00 |
| Destinazioni contrattate | 115.250,00 |
| Destinazioni da regolare | - |
| Totale destinazioni | 491.584,00 |

Confronto con il corrispondente Fondo dell'anno precedente: parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

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

### 4.1– Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico – finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione.

Il sistema contabile utilizzato dall'Amministrazione è strutturato in modo da tutelare correttamente in sede di imputazione / variazione dei valori di competenza dei diversi capitoli di bilancio i limiti espressi dal Fondo oggetto di certificazione, come quantificati nell'articolazione riportata al precedente modulo II.

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

Il Fondo per la remunerazione della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente dell'Agenzia regionale sanitaria per l'anno 2012 è stato quantificato in complessivi Euro 491.584,00.
Trattandosi di un fondo relativo all'anno 2012, sono già stati impegnati e liquidati complessivamente Euro 30.233,40, oltre ai relativi oneri riflessi, con imputazione della spesa a carico dei capitoli 63401035 e 63401036 del bilancio 2012.
Restano da liquidare Euro 461.350,60, oltre ai relativi oneri riflessi pari a Euro 158.983,94, per un totale complessivo di Euro 620.334,54, che trova copertura a carico del contributo regionale all'Agenzia Sanitaria Regionale per le spese di gestione - spese per il personale (capitolo 52823119 del bilancio regionale), previsto nel Conto economico dell'agenzia per l'esercizio 2012 alla voce A.1) Valore della produzione – Contributi in conto esercizio; tale contributo, già erogato all'Agenzia nell'anno 2012, in virtù della convenzione sottoscritta dalla medesima con la Regione Marche in data 28/03/2012, sarà poi restituito alla Giunta regionale sul capitolo di entrata 60200021, correlato ai capitoli 63401035 e 63401036 del bilancio 2013, destinati al pagamento del personale dell'Agenzia.

Ancona, lì 22 marzo 2013

Il direttore dell'ARS
(Dott. Paolo Aletti)

Il presidente della delegazione trattante
(Dott.ssa Elisa Moroni)