

**ARCS**Azienda Regionale
di Coordinamento
per la SaluteREGIONE AUTONOMA
FRIULI VENEZIA GIULIA**Relazione illustrativa***(redatta secondo lo schema definito dalla circolare n. 25 del 19.7.2012 MEF – Dip.to RGS)***Area del Comparto****ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE ANNO 2019****Modulo 1 - Scheda 1.1*****Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge***

Data di sottoscrizione	21.11.2019
Periodo temporale di vigenza	1.1.2019 – 31.12.2019
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Direttore Sanitario (Presidente) - Responsabile SC Politiche e gestione risorse umane e concorsi centralizzati - funzionario responsabile Relazioni Sindacali <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> - RSU - FP CGIL - CISL FP - FIALS FP - FSI USAE - UIL FPL <p>Organizzazioni sindacali firmatarie:</p>

		<ul style="list-style-type: none"> - RSU - FP CGIL - CISL FP - FIALS FP - UIL FPL
Soggetti destinatari		Personale del Comparto in servizio nell'anno 2019
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Impiego delle risorse derivanti dai fondi contrattuali per l'anno 2019.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	L'ipotesi di accordo è stata inviata al Collegio Sindacale per l'acquisizione della certificazione.
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<i>[Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli]</i>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p><i>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</i></p> <p>Il Piano Attuativo – adottato per l'anno 2019 con delibera n. 37 del 29.3.2019 - è elaborato sulla base della pianificazione e dell'indirizzo politico regionale e rappresenta il documento di programmazione annuale che definisce, per l'intera Azienda e per le strutture operative, gli obiettivi annuali, i risultati attesi e le politiche gestionali. Costituisce il documento fondamentale di riferimento e avvio del ciclo della performance, di cui al D.Lgs. 150/2009 e smi, a cui è collegato anche il sistema premiante aziendale.</p> <p><i>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?</i></p> <p>Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 è stato adottato con decreto n. 13 del 29.1.2018 e pubblicato su amministrazione trasparente in apposita sezione.</p> <p><i>In concomitanza alla soppressione di EGAS e alla costituzione di ARCS sono stati predisposti due documenti: Stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e degli</i></p>

		<p><i>obblighi di pubblicità e Relazione annuale del RPCT anno 2018 (pubblicata sul sito EGAS). L'OIV con verbale n. 1 del 30/01/2019 ha reso la propria attestazione in merito a quanto sopra.</i></p>
		<p><i>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?</i></p> <p>Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione in apposite sezioni del sito istituzionale dei documenti e dati previsti dalla norma.</p>
		<p><i>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009?</i></p> <p>La Relazione annuale sulla performance è stata validata nella seduta del 4.7.2019 dall'O.I.V. (costituito con delibera n. 75 del 6.6.2019 e insediatosi in data 24.6.2019).</p>
<p>Eventuali osservazioni /</p>		

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

Il CCNL 21.5.2018 all'art. 9, comma 1, prevede che i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo possono essere negoziati con cadenza annuale. Il presente accordo finalizza pertanto i fondi contrattuali determinati per l'anno 2019, in via provvisoria, con delibera n. 30 del 13.3.2019:

1) Fondo premialità e fasce ex art. 81 CCNL 21.5.2018

Le risorse complessivamente disponibili sono state destinate a:

- finanziare le progressioni economiche orizzontali sia "storiche" e, pertanto, già presenti nell'attuale inquadramento del personale, che di nuova attribuzione, mediante procedura selettiva i cui criteri saranno oggetto di separato accordo sindacale;
- finanziare la premialità, ossia la valorizzazione secondo il Sistema vigente della performance collegata al raggiungimento degli obiettivi individuati ed affidati dalla Direzione strategica.

L'incremento fino al massimo dell'1% del monte salari 2001 attualmente non registrato a fondo, sarà inserito in sede di chiusura del bilancio consuntivo, al verificarsi delle condizioni previste dalla norma e dalle disposizioni regionali. Tali risorse, in quanto variabili, sono comunque destinate alla premialità nell'ambito degli obiettivi generali.

2) Fondo condizioni di lavoro e incarichi, ex art. 80 CCNL 21.5.2018

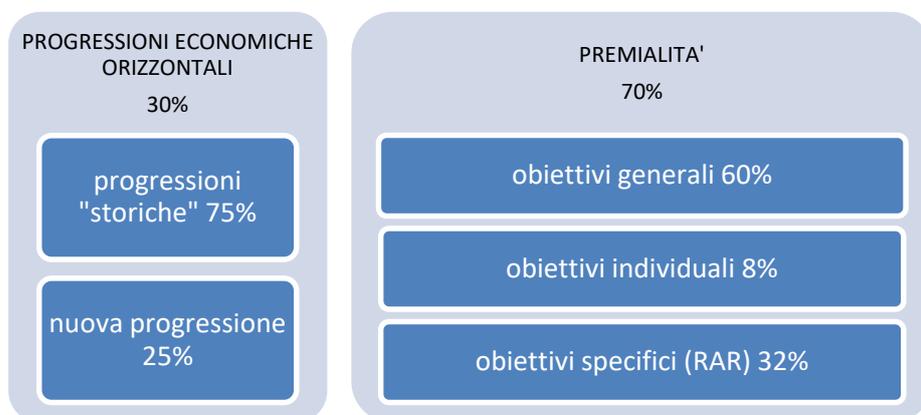
Le risorse sono state destinate al finanziamento degli istituti contrattuali previsti dall'art. 80 c. 6 CCNL 2018: straordinario, indennità condizioni di lavoro, indennità comune, indennità professionale specifica e Incarichi di funzione.

I fondi determinati in via provvisoria contemplano l'incremento per aumento di dotazione organica per completamento della manovra 2018 (ex EGAS), come prevista nel bilancio preventivo 2018, approvato dalla Giunta Regionale con Delibera n. 1423/2018 (allegato n. 5). Tali incrementi saranno eventualmente confermati o rimodulati a consuntivo, sulla base dell'effettiva realizzazione della manovra.

Ogni rideterminazione dei fondi implica automaticamente anche l'estensione delle clausole del presente accordo, per quanto compatibili.

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Il Fondo premialità e fasce è destinato a valorizzare:

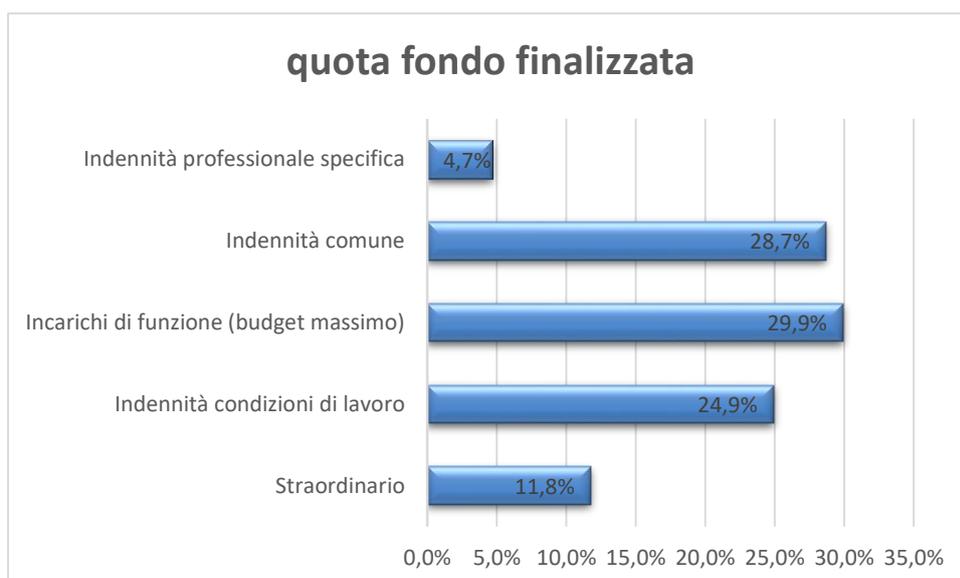


Gli obiettivi generali sono individuati dalla direzione strategica in sede di Piano Attuativo, in coerenza con le Linee per la gestione del SSR recate dal livello regionale. Progettualità aggiuntive possono essere definite dalla Direzione strategica per la realizzazione di ulteriori attività.

Gli obiettivi individuali sono affidati dalla Direzione Strategica per la realizzazione di specifiche progettualità o collegati all'assunzione di specifiche responsabilità considerate strategiche per le finalità dell'Azienda (anche nelle more dell'attuazione a regime dell'atto aziendale).

Gli obiettivi specifici, sono già stati individuati nell'ambito degli accordi sindacali sull'impiego delle risorse aggiuntive regionali assegnate con intesa regionale del 25.2.2019, approvata con Delibera di Giunta Regionale n. 323 del 1.3.2019.

Il Fondo condizioni di lavoro e incarichi è destinato a valorizzare:



L'indennità professionale specifica e l'indennità comune derivano dall'attuale inquadramento economico del personale in servizio, secondo il vigente CCNL.

Le risorse finalizzate agli incarichi di funzione costituiscono il budget massimo a disposizione dell'Azienda per dare applicazione al proprio assetto organizzativo, sulla base dei criteri da individuarsi con regolamento aziendale.

Secondo valori e criteri definiti dal CCNL, le indennità per condizioni di lavoro costituiscono la valorizzazione del personale operante in servizi attivi sulle 24 ore (SORES), volte a compensare il disagio per lavoro in turno, notturno e festivo.

Le risorse destinate allo straordinario costituiscono il budget per l'anno 2019 a disposizione dell'Azienda per remunerare le prestazioni straordinarie del personale. Nel rispetto dell'art. 31, comma 3, CCNL 21.5.2018, l'accordo prevede che il budget aziendale così individuato sia ripartito nella misura del 70% alle articolazioni aziendali, nel cui limite il Responsabile della struttura autorizza la liquidazione al personale, mentre la finalizzazione del restante 30% sarà individuata dalla Direzione aziendale.

c) effetti abrogativi impliciti

Considerato che il CCNL prevede la definizione annuale dell'utilizzo delle risorse demandate alla contrattazione integrativa, l'accordo in esame non contiene effetti abrogativi impliciti.

d) coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le risorse destinate alla premialità è volta a valorizzare la performance organizzativa e la performance individuale del personale, secondo le regole e gli ambiti stabiliti dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato in Azienda ex D. Lgs. 150/2009 e s.m.i. Tali risorse finanziarie sono pertanto finalizzate a:

- migliorare dal punto di vista quali-quantitativo il servizio offerto dall' Azienda al cittadino utente ed alle aziende del SSR – per le funzioni centralizzate - nel quadro di un utilizzo efficace ed efficiente delle risorse e dell'economicità dei servizi resi;

- valorizzare economicamente l’apporto dato dai singoli dirigenti alla realizzazione, in via prevalente, degli obiettivi definiti nel Piano attuativo ed assegnati alle Strutture/Servizi in sede di negoziazione di budget.

La premialità collegata ad *obiettivi generali* è attribuita a ciascun dipendente sulla base della valutazione annuale della performance individuale, che è l’esito della misurazione dei risultati conseguiti dalla struttura di appartenenza (performance organizzativa) e dalla misurazione e valutazione dell’apporto individuale dato alla realizzazione degli obiettivi (comportamenti organizzativi).

La premialità collegata ad *obiettivi individuali*, può essere riconosciuta al personale che realizza specifiche progettualità o assume specifiche responsabilità, considerate strategiche per le finalità dell’Azienda (anche nelle more dell’attuazione a regime dell’atto aziendale).

Le modalità di utilizzo delle risorse destinate ad una nuova progressione economica orizzontale saranno oggetto di apposito successivo accordo con RSU e OOSS, nel rispetto dell’art. 23 D.Lgs. 150/2009 “*le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione*” e agli indirizzi ARAN e MEF in materia.

e) coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

f) risultati attesi

I risultati attesi dalla sottoscrizione del presente accordo sono in correlazione con gli strumenti di programmazione adottati dall’Azienda per l’anno 2019 con delibera n. 37 del 29.3.2019. Il Piano Attuativo rappresenta il documento di programmazione annuale che definisce per l’intera Azienda e per le strutture operative gli obiettivi annuali, i risultati attesi e le politiche gestionali, in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009. Tali documenti sono elaborati sulla base degli atti di pianificazione e indirizzo politico regionale, quali:

- DGR n. 2514 del 28.12.2018 di adozione preliminare delle “Linee annuali per la gestione del SSR anno 2019”, che definiscono la programmazione strategica regionale per l’anno 2019, che deve essere recepita dai Piani Attuativi delle singole Aziende ed Enti SSR e prevedono in particolare che eventuali passaggi di funzioni, ulteriori rispetto a quelle prevista dalla L.R. 27/2018, verranno gestiti a livello regionale.
- DGR 448 del 22.3.2019 di adozione definitiva delle suddette linee di gestione;
- DGR 878 del 30.5.2019 ad oggetto “LR 49/1996 programmazione annuale 2019 del Servizio Sanitario regionale” di approvazione del preventivo consolidato 2019, che ha modificato/integrato alcuni obiettivi assegnati all’Azienda;

- DGR 1812 del 25.10.2019 ad oggetto “LR 26/2015 art. 44. Gestione del SSR: 1° rendiconto semestrale 2019 di valutazione economica, finanziaria e gestionale”, che da ultimo apporta ulteriori modifiche/integrazioni agli obiettivi aziendali.

g) altre informazioni utili

Nulla da esporre.

Il Commissario Straordinario
Francesco Nicola Zavattaro

VERIFICA DOCUMENTO

DATI DOCUMENTO INFORMATICO	
Data di verifica	29/11/2019
Nome	RELAZ.ILLUSTRATIVA ACCORDO ANNUALE COMPARTO.PDF
Impronta	DF52515862D65DA3AB94FD6AC4562E4FBB391A11BB61D6B9AD932F1654FEB6B6
Dimensione (Byte)	1,248,622

REGISTRAZIONE DI PROTOCOLLO	
Estremi prot.	GENARCS-GEN-2019-34998-P
Verso	Partenza
Data registrazione	29/11/2019

FIRME DIGITALI	
Numero firme	1

FIRMA 1	
Firmatario	FRANCESCO NICOLA ZAVATTARO
Codice Fiscale	TINIT-ZVTFNC57A28C308Z
Codice Identificativo	fvgclnt20191107141946
Ente Certificatore	Actalis Qualified Certificates CA G1
Organizzazione	Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia - Agenzia Regionale della Sanita
Stato	IT
Algoritmo	SHA-256
Impronta della Firma	64 81 7A 8C EB 03 21 B7 A2 D0 BC 37 FD DB EB 42 AC EE 57 58 C4 76 D1 67 8F 44 DB 00 C0 03 34 43 85 7E A1 69 7B F6 AA 96 DD CB 21 73 7A AF 5F 04 C5 70 94 41 16 DA 5A 4F 31 63 2B 31 5A 1F F7 6E 3A 66 C7 16 EA 3D 68 C5 25 98 F8 30 BF EB 4E 0B EB F3 25 3F 26 57 75 6A 2E EA F2 09 13 EF 71 D8 FA A9 7D 11 7A 47 C0 42 5C B9 F8 0E FD 51 5E 62 54 1E F8 C8 93 D2 40 D1 EB 5A 78 54 4B 7F 3F EA A0 31 4A D2 A8 2A 0D 74 7F AA 09 4B B5 EC 65 20 37 4E 72 0F FC E4 80 32 A8 01 EA 71 09 CA F1 54 6C DD EC D4 B2 A1 23 7D E3 5D EA 5C E1 9E 6A 16 44 48 A8 67 3E 97 D2 FA 7C 83 03 8C 8B C8 38 7A FE 2F 56 58 B1 D8 8C AF 10 F0 45 8B CF 6C 5F 21 0F ED 9D 4F E9 7C 48 0B 46 EA 33 28 64 EA A9 AA C2 68 ED C4 41 69 6B 92 04 C7 74 4F D7 1F D7 89 F2 EA 30 02 BB 5E 59 41 9C A0 F9 77 D7 30 D3 D7
Data e ora della Firma	29/11/2019 09:45:20 GMT
Validità del certificato	Dal 07/11/2019 13:12:01 GMT al 07/11/2020 13:12:01 GMT
Certificato del Firmatario valido	
Verifica CRL eseguita	
Firma Valida	