



Relazione illustrativa

(redatta secondo lo schema definito dalla circolare n. 25 del 19.7.2012 MEF – Dip.to RGS)

Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa

**ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE SULL'UTILIZZO DELLE RISORSE DESTINATE ALLA
CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA PER L'ANNO 2020**

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	25/05/2020
Periodo temporale di vigenza	01/01/2020 – 31/12/2020
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: <ul style="list-style-type: none">- Direttore Sanitario- Direttore Amministrativo- Direttore Gestione risorse umane Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: <ul style="list-style-type: none">- CISL FP- FP CGIL- FEDIRETS- UIL FPL Organizzazioni sindacali firmatarie: <ul style="list-style-type: none">- CISL FP- FEDIRETS- UIL FPL
Soggetti destinatari	Personale della dirigenza PTA in servizio nell'anno 2020.

Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Impiego delle risorse derivanti dai fondi contrattuali (retribuzione di risultato, retribuzione di posizione, compensi accessori legati alle condizioni di lavoro).	
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	<i>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</i>	Il Piano della Performance 2020 – 2022 è stato adottato con decreto D.G. n. 92 del 10/04/2020, rettificato con decreto D.G. n. 95 del 22/04/2020.
		<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>	Con decreto D.G. n. 30 del 28/1/2020 è stato adottato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, pubblicato su amministrazione trasparente in apposita sezione.
		<i>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?</i>	Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione in apposite sezioni del sito istituzionale dei documenti e dei dati previsti dalla norma.
<i>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009?</i>		La Relazione annuale sulla performance 2019 sarà predisposta e validata secondo i termini previsti dalla norma.	
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

Il contratto integrativo aziendale disciplina per l'anno 2020, ex art. 4 CCNL 03/11/2005, i criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo dei fondi contrattuali:

- Fondo per la retribuzione di risultato e premio della qualità della prestazione individuale ex art. 51 CCNL 03/11/2005;
- Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro, ex art. 50 CCNL 03/11/2005;
- Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento economico o indennità per i dirigenti con incarico di struttura complessa, ex art. 49 CCNL 03/11/2005.

I fondi sono stati determinati in via provvisoria con decreto n. 129 del 15/05/2020 ed illustrati a codesto Collegio nella seduta del 18/05/2020.

Il contratto disciplina altresì l'incremento massimo del 1% del monte salari del fondo per la retribuzione di risultato, condizionato al pareggio di bilancio e ad autorizzazione regionale. Tale incremento non è stato contabilizzato in sede di costituzione provvisoria dei fondi in coerenza con le disposizioni regionali in merito alla redazione del bilancio 2020.

Stante la determinazione provvisoria dei fondi contrattuali, le clausole del presente accordo per quanto compatibili, sono automaticamente estese ad ogni eventuale rideterminazione degli stessi.

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Il Fondo per la retribuzione di risultato e premio della qualità della prestazione individuale è destinato a valorizzare per l'anno 2020 il raggiungimento di diverse tipologie di obiettivi:

obiettivi generali, individuati dalla direzione strategica in sede di Piano Attuativo e Piano della Performance, 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

obiettivi individuali, 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).

obiettivi specifici, affidati dalla Direzione Strategica e riconducibili alle progettualità annualmente definite con provvedimento di Giunta Regionale in sede di assegnazione delle Risorse Aggiuntive Regionali (RAR). Tempi, criteri e modalità di riparto sono pertanto declinati in specifica sessione negoziale aziendale, in osservanza ai provvedimenti regionali.

Per l'anno 2020, sulla base dell'attuale organizzazione aziendale, si stima che non si farà ricorso agli istituti contrattuali (indennità, straordinario) che afferiscono al Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro, mentre il Fondo per la retribuzione di posizione è destinato alla valorizzazione delle funzioni e delle responsabilità dirigenziali, anche in attuazione dell'assetto organizzativo delineato dall'Atto Aziendale, secondo la regolamentazione aziendale.

I residui, verificati a consuntivo sul Fondo per il trattamento accessorio e sul Fondo per la retribuzione di posizione, andranno temporaneamente ad incremento delle risorse destinate alla retribuzione di risultato per l'anno 2020.

c) effetti abrogativi impliciti

L'accordo in esame non contiene effetti abrogativi impliciti.

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

Il Fondo per la retribuzione di risultato e premio della qualità della prestazione individuale è destinato a valorizzare la performance organizzativa e la performance individuale dei dirigenti, secondo le regole e gli ambiti stabiliti dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance ex D. Lgs. 150/2009 e s.m.i.. Le 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 retribuzione di risultato collegata ad *obiettivi generali* è attribuita a ciascun dirigente 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 retribuzione di risultato collegata ad *obiettivi individuali*, è riconosciuta a fronte dell'attività prestata o della funzione svolta, così come individuata dalla Direzione Strategica aziendale in sede di affidamento dell'obiettivo al singolo dirigente.

Il citato Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2020, adottato con delibera n. 184 del 18/12/2019, è attualmente in corso di aggiornamento annuale. Il documento definisce tempi e modalità delle procedure di misurazione e valutazione del raggiungimento dei risultati attesi, nonché della performance individuale.

Il Fondo per la retribuzione di posizione fornisce, invece, le risorse per valorizzare il sistema degli incarichi dirigenziali, che si fonda sull'articolazione dei livelli di responsabilità aderenti all'assetto organizzativo e funzionale definito nell'Atto Aziendale. In relazione a funzioni, responsabilità e competenze, sono individuati e graduati incarichi sia a prevalente contenuto gestionale –

organizzativo che incarichi a prevalente contenuto tecnico-professionale, secondo i criteri definiti in sede di contrattazione integrativa e adottati quale regolamentazione aziendale.

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 correlati con gli strumenti di programmazione adottati dall'Azienda per l'anno 2020:

- il Piano Attuativo adottato con delibera C.S. n. 194 del 27/12/2019 ed elaborato sulla base degli atti di pianificazione e indirizzo politico regionale, quali:
 - DGR n. 1992 del 22/11/2019 di adozione preliminare delle "Linee annuali per la gestione del SSR anno 2019", che definiscono la programmazione strategica regionale per l'anno 2020, che deve essere recepita dai Piani Attuativi delle singole Aziende ed Enti;
 - DGR 2195 del 20/12/2019 di adozione definitiva delle suddette linee di gestione;
- il Piano della Performance 2020 – 2022, adottato con decreto D.G. n. 92 del 10/04/2020 rettificato con decreto D.G. n. 95 del 22/04/2020.

g) altre informazioni utili

Nulla da esporre.

Il Direttore Generale

Giuseppe Tonutti

VERIFICA DOCUMENTO

DATI DOCUMENTO INFORMATICO	
Data di verifica	12/06/2020
Nome	RELAZIONE ILLUSTRATIVA CONTRATTO 2020 PTA.PDF
Impronta	76AB76477336BE3F7B7163BC87FCC2D431D394AAF13EDB1E05DCDEC6F30626B0
Dimensione (Byte)	539,261

REGISTRAZIONE DI PROTOCOLLO	
Estremi prot.	GENARCS-GEN-2020-19288-P
Verso	Partenza
Data registrazione	12/06/2020

FIRME DIGITALI	
Numero firme	1

FIRMA 1	
Firmatario	GIUSEPPE TONUTTI
Codice Fiscale	TINIT-TNTGPP64A05H501O
Codice Identificativo	WSREF-24953586306567
Ente Certificatore	Actalis EU Qualified Certificates CA G1
Organizzazione	
Stato	IT
Algoritmo	SHA-256
Impronta della Firma	2F 2B C3 4F 98 FD 7B 84 DF 30 74 71 F9 B0 B2 FB F3 55 E9 CF 19 9B 3B 30 AA 4B 07 57 C8 AC D5 A5 69 41 1B B5 16 60 89 99 1D 11 55 93 25 8B 49 13 79 8A C7 C3 4E 39 5D 50 8F 17 48 4B A7 50 54 CF 34 47 44 E9 A8 B9 5C 14 9D 6C 31 9A 16 34 42 C9 40 6F 98 66 50 36 76 F3 7A 19 6C C6 06 5E 60 37 D4 0D 86 68 75 76 36 35 28 DE CE 6A C9 F5 F2 20 57 9B 08 55 2D 42 8B 8D F0 15 FD C2 74 27 15 4F 08 FB A8 8A C3 66 57 27 6F CA A7 DD 0D A1 5E 23 EC FF C6 5C DC 3D 39 9D 29 32 21 21 5D 6F 41 5C 3E 67 C3 CF 56 9C 07 AE 17 8B 89 60 81 F2 0D 39 28 BE 3B 67 A5 9B 2C 46 42 14 68 E8 9A EB B1 7C EE 01 F7 7F 91 E0 81 73 A4 1A AD FE 0A 3A 44 00 37 93 4F 5C 5B 6F 98 72 79 CF 34 89 61 C4 F8 AF A9 95 36 F3 3D 35 E4 73 14 AD BD 48 E7 E2 90 06 B1 2B 98 CE CE 9A 5C 69 C9 5C FE D6 AE 94 E3 25
Data e ora della Firma	12/06/2020 09:09:26 GMT
Validità del certificato	Dal 09/05/2019 15:57:23 GMT al 09/05/2025 15:57:23 GMT
Certificato del Firmatario valido	
Verifica CRL eseguita	
Firma Valida	