

**Relazione illustrativa**

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

**Area del Comparto**

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE anno 2020 sulle materie previste dal CCNL 21/05/2018 art. 8, comma 5, lett. a) (ripartizione fondi contrattuali) e lett. b) (criteri attribuzione premi performance).**

**Modulo 1 - Scheda 1.1**

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	30/10/2020
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	01/01/2020 – 31/12/2020
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Parte Pubblica:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Direttore Sanitario</li> <li>- Direttore Amministrativo</li> <li>- Direttore Gestione risorse umane</li> </ul> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- RSU</li> <li>- FP CGIL</li> <li>- CISL FP</li> <li>- UIL FPL</li> <li>- FIALS</li> <li>- FSI</li> <li>- NURSING UP</li> </ul> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- RSU</li> <li>- FP CGIL</li> <li>- CISL FP</li> <li>- FIALS</li> </ul>
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale del Comparto in servizio nell'anno 2020.

<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		<p>Criteria di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa nell'ambito dei fondi contrattuali ex artt. 80 e 81 CCNL 21/05/2018 e criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.</p>
<p><b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b></p>	<p><b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b></p> <p><b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b></p>	<p>L'ipotesi di accordo è stata inviata al Collegio Sindacale per l'acquisizione della certificazione.</p> <p><i>[Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli]</i></p>
	<p><b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b></p>	<p><i>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</i></p> <p>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.</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>Con decreto D.G. n. 30 del 28/01/2020 è stato adottato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, pubblicato su amministrazione trasparente in apposita sezione.</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 dei 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 sulla performance anno 2019 è stata adottata con decreto DG n. 178 del 24/07/2020 ed è stata validata dall'OIV in data 29/07/2020.</p>
<b>Eventuali osservazioni /</b>		

## **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 aziendale definisce i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa per l'anno 2020 tra le diverse modalità di utilizzo all'interno dei fondi contrattuali; il CCNL 21/05/2018 all'art. 9, comma 1, prevede che tali criteri possano essere negoziati con cadenza annuale.

Il contratto individua altresì i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, definendo pertanto il collegamento tra il Sistema di Misurazione e Valutazione aziendale ed il sistema premiante.

I fondi contrattuali sono stati determinati con decreto n. 68 del 04/03/2020 in via provvisoria per l'anno 2020, in quanto il Fondo premialità e fasce non contabilizza l'incremento massimo del 1% monte salari 2001 (previsto dall'art. 81, c. 4 lett. a) CCNL 21/05/2018), né le risorse aggiuntive regionali assegnate successivamente.

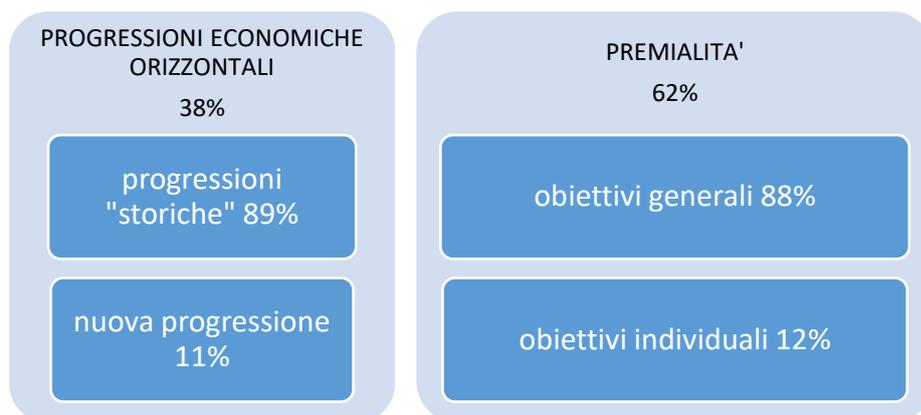
Il contratto prevede che ogni rideterminazione dei fondi implica automaticamente anche l'estensione delle clausole del presente accordo, per quanto compatibili.

Le risorse disponibili sul Fondo premialità e fasce ex art. 81 CCNL 21/05/2018\_per l'anno 2020 sono destinate:

- a coprire i differenziali retributivi conseguenti alle progressioni economiche orizzontali storiche (attuate negli anni precedenti);
- all'attuazione della progressione economica del personale del Comparto, dipendente a tempo indeterminato alla data del 01/01/2020, secondo i criteri e le modalità già individuati con l'accordo integrativo sottoscritto il 09/12/2019, previo aggiornamento dei riferimenti temporali.
- a valorizzare la performance organizzativa e la performance individuale del personale, collegata ad obiettivi generali e obiettivi individuali secondo le regole e gli ambiti stabiliti dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance ex D. Lgs. 150/2009 e s.m.i. Alla performance sono destinati i residui relativi a precedenti annualità come previsto dall'art. 81 c. 7 CCNL 21/05/2018. L'eventuale incremento contrattuale, fino al massimo dell'1% del monte salari 2001, sarà registrato a fondo 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.

Le risorse del Fondo condizioni di lavoro e incarichi sono destinate al finanziamento degli istituti contrattuali previsti dall'art. 80 c. 6 CCNL 2018: straordinario, indennità condizioni di lavoro, indennità comune, indennità professionale specifica, sulla base della spesa storica e incarichi di funzione, secondo il budget già contrattato negli anni precedenti.

## b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse



## c) effetti abrogativi impliciti

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 sono collegate alle 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. e sono pertanto finalizzate a:

- migliorare dal punto di vista quali-quantitativo il servizio offerto dall' Azienda al cittadino utente ed alle aziende del SSR, nel quadro di un utilizzo efficace ed efficiente delle risorse e dell'economicità dei servizi resi;
- valorizzare economicamente l'apporto dato dai singoli dipendenti alla realizzazione, in via prevalente, degli obiettivi assegnati annualmente.

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).

## e) coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Come illustrato in sede di relazione relativa all'accordo sui criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche, sul quale questo Collegio ha espresso parere favorevole (verbale n. 10 del 19/12/2019 – prot. RGS n. 16007 del 23/01/2020), le fasce 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.

Il contratto integrativo 2020 prevede che il numero dei beneficiari sia individuato nei limiti del budget individuato e comunque nel rispetto del rapporto fra progressioni effettuate e dipendenti che hanno concorso alla procedura selettiva, al massimo uguale al 50%. Ciò in coerenza con le disposizioni normative e con gli indirizzi ministeriali.

**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 2020 con delibera C.S. n. 194 del 27/12/2019 e smi. 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.

**g) altre informazioni utili**

Nulla da esporre.

Il Direttore Generale

Giuseppe Tonutti

## VERIFICA DOCUMENTO

DATI DOCUMENTO INFORMATICO	
Data di verifica	10/11/2020
Nome	RELAZIONE ILLUSTRATIVA CONTRATTO ANNUALE COMPARTO 2020.PDF
Impronta	7157BCEEE4021517153AC56A5E70C909D3EB9229156A2D360658D8D8094E0282
Dimensione (Byte)	400,348

REGISTRAZIONE DI PROTOCOLLO	
Estremi prot.	GENARCS-GEN-2020-38495-P
Verso	Partenza
Data registrazione	10/11/2020

FIRME DIGITALI	
Numero firme	1

FIRMA 1	
Firmatario	<b>GIUSEPPE TONUTTI</b>
Codice Fiscale	TINIT-TNTGPP64A05H5010
Codice Identificativo	WSREF-24953586306567
Ente Certificatore	Actalis EU Qualified Certificates CA G1
Organizzazione	
Stato	IT
Algoritmo	SHA-256
Impronta della Firma	79 99 45 48 16 AF 79 C7 3B B3 49 CB 33 A4 37 2E 09 60 B8 04 AC 3F DF 13 B1 76 58 64 03 2E 0F D7 BE 61 0C 01 2B 23 E8 65 B9 B1 2F 9D 0C 47 96 8E 54 96 D0 51 AA D5 5C EE 21 91 ED 4E 01 63 5D 93 81 92 4C EA 41 74 2A 42 4B 0C 70 85 C6 1F C6 9E 2C 4D 20 85 9C 36 18 54 55 91 12 6B DE 89 9C 77 86 09 D2 68 AF B1 39 12 97 9F C2 33 08 2E 6B C5 EE 4E 4D 47 0A E8 E3 FA C2 1E 8A 56 6E 48 A2 CA 72 48 11 8C F0 43 08 FD 78 57 F3 27 15 92 48 05 41 D9 3A 62 DB 3A DA 95 60 FC 42 A3 8F 4D C6 D9 E7 71 CF C8 74 35 A4 52 13 0D AD 7F 2C 3D F3 3D 10 97 13 3E 05 10 77 3E 3C 11 D3 13 77 1A 86 A6 AD 38 99 23 2D 24 72 92 40 D1 7E 38 FF E3 9F B1 CB 27 10 A3 BE 2E 16 48 89 8C 3E F4 34 E8 62 E3 97 A5 88 D5 25 95 20 D9 8C 1B 3B 5E E5 85 BD 0E 3B 30 8D 30 AC D8 38 BE 34 C3 23 54 87 3A 9E 1B
Data e ora della Firma	10/11/2020 15:00:40 GMT
Validità del certificato	Dal 09/05/2019 15:57:23 GMT al 09/05/2025 15:57:23 GMT
<a href="#">Certificato del Firmatario valido</a>	
<a href="#">Verifica CRL eseguita</a>	
<a href="#">Firma Valida</a>	