



Relazione illustrativa

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

Dirigenza Area Sanità

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE

Triennio 2020-2023

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	23/07/2020
Periodo temporale di vigenza	Triennio 2020-2023
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: <ul style="list-style-type: none">- Direttore Generale- Direttore Sanitario- Direttore Amministrativo- Direttore Gestione risorse umane Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: <ul style="list-style-type: none">- ANAAO ASSOMED- CIMO- FASSID- AAROI EMAC- FP CGIL- FVM- FESMED- FEDERAZIONE CISL MEDICI- ANPO ASCOTI FIALS MEDICI- UIL FPL Organizzazioni sindacali firmatarie: <ul style="list-style-type: none">- FASSID- FEDERAZIONE CISL MEDICI

Soggetti destinatari		Personale della dirigenza Area Sanità.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<p>Ai sensi dell'art. 8 CCNL 19/12/2019 il contratto integrativo triennale disciplina le materie previste all'art. 7 comma 5 dello stesso CCNL:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo dei fondi; b) criteri generali per le modalità di attribuzione della retribuzione di risultato; c) attribuzione di trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge; d) riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti l'organizzazione dei servizi; e) criteri per individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in uscita.
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 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 28/1/2020 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> <hr/> <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 2019 è stata adottata con decreto n. 178 del 24/07/2020 e trasmessa all'OIV per la seduta del 29/7/2020 ai fini della prevista validazione.</p>
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 collettivo integrativo aziendale disciplina per il triennio 2020-2023, ex art. 7, comma 5, lettera a) e art. 8, comma 1, CCNL 19/12/2019 le seguenti materie:

- a) criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo del "Fondo per la retribuzione degli incarichi", del "Fondo per la retribuzione di risultato" e del "Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro"; tali criteri trovano poi puntuale applicazione e quantificazione in sede di accordo annuale, sulla base della costituzione dei fondi contrattuali per l'anno di riferimento.
- b) criteri generali per le modalità di attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa e individuale;
- c) attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche disposizioni di legge operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- d) riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti l'organizzazione dei servizi;
- e) criteri per individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in uscita.

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Parte non pertinente allo specifico contratto illustrato, che individua esclusivamente i criteri generali di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo dei fondi; tali criteri infatti trovano puntuale applicazione e quantificazione in sede di accordo annuale, sulla base della costituzione dei fondi contrattuali per l'anno di riferimento, così come previsto dall'art. 8 comma1, CCNL 19/12/2019.

c) effetti abrogativi impliciti

All'art. 13 comma 2, si precisa che con l'entrata in vigore del presente contratto integrativo cessano di avere efficacia le clausole contenute nei precedenti accordi/contratti integrativi inerenti le medesime materie.

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

Al "TITOLO II – La retribuzione di risultato" vengono individuati i criteri generali per l'attribuzione della retribuzione di risultato, nel rispetto delle previsioni contrattuali di cui all'art. 93 del CCNL 19/12/2019 e del "Sistema di misurazione e valutazione della Performance" (SMVP) aziendale adottato con deliberazione C.S. n. 184 del 18/12/2019 e annualmente aggiornato, in coerenza con la normativa nazionale vigente in materia di Performance ex D. Lgs. 150/2009 e s.m.i.

In tale ottica, la retribuzione di risultato è direttamente correlata all'incarico svolto e agli obiettivi prestazionali annualmente assegnati, distinti in:

- a. obiettivi generali aventi valenza a livello di struttura/servizio di appartenenza, 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. La retribuzione di risultato collegata agli obiettivi generali è destinata alla valorizzazione sia della performance organizzativa che dell'apporto individuale dato alla realizzazione degli obiettivi (comportamenti organizzativi);
- b. obiettivi individuali, affidati direttamente dalla Direzione Strategica al singolo/singoli dirigenti 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);
 - l'affidamento di incarichi di sostituzione/delega di funzioni, ai sensi dell'art. 22 del CCNL 19/12/2019;
- c. obiettivi specifici, assegnati alla struttura/singolo per la realizzazione delle progettualità individuate dalla Regione e riconducibili ai finanziamenti integrativi regionali (RAR). Tempi, criteri e modalità di riparto sono declinati in specifica sessione negoziale aziendale, in osservanza ai provvedimenti regionali.

e) coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

f) risultati attesi

Con la sottoscrizione del presente contratto si intende perseguire un miglioramento qualitativo dei servizi aziendali, anche attraverso una regolamentazione condivisa delle materie specificamente demandate dal CCNL al livello aziendale, in un'ottica di trasparenza e chiarezza dei ruoli e connesse responsabilità.

g) altre informazioni utili

Nulla da esporre.

Il Direttore Generale f.f.

Maurizio Andreatti

VERIFICA DOCUMENTO

DATI DOCUMENTO INFORMATICO	
Data di verifica	29/07/2020
Nome	RELAZIONE ILLUSTRATIVA CCIA TRIENNALE SANITÀ.PDF
Impronta	364995A04B6014ED771724090918BD7D92654F719592D7AA159A11875F8C7218
Dimensione (Byte)	356,414

REGISTRAZIONE DI PROTOCOLLO	
Estremi prot.	GENARCS-GEN-2020-24901-P
Verso	Partenza
Data registrazione	29/07/2020

FIRME DIGITALI	
Numero firme	1

FIRMA 1	
Firmatario	MAURIZIO ANDREATTI
Codice Fiscale	TINIT-NDRMRZ56A25A952M
Codice Identificativo	WSREF-61182506814590
Ente Certificatore	Actalis EU Qualified Certificates CA G1
Organizzazione	
Stato	IT
Algoritmo	SHA-256
Impronta della Firma	01 D6 02 B6 14 B9 BD 9C E0 AB D4 26 35 5E A4 08 A3 FC D7 8D 5B 6B 18 DC 39 89 06 91 AB E9 02 80 73 34 DC 30 B8 A0 5E 6B 41 FE 4B F5 2F 98 6D EE CB 12 3C 0F 6E 1B B2 A0 35 23 C3 DD B4 8E B0 46 E7 10 8A FE EE 5E A9 E8 A8 24 B3 3B A6 68 BA 21 46 88 C6 67 58 92 60 7D 6A EC 26 F6 04 58 C6 E4 39 54 B3 BA 09 0A 57 33 C1 6D 55 43 7C 01 B8 D0 CA A4 72 DB 16 41 DD 6E D6 3A 98 DC 6B 2B 93 A2 C8 6E 6E CE E6 7F 13 D6 20 D1 BF 2B 8F 94 24 B6 5E BB 8E 7E A9 82 25 AC 12 21 BC 91 54 1E 4A A9 9E 7B 2B 74 B3 4F BB B8 D6 EF 87 FE D2 9D DD 53 F5 35 F1 67 F4 E1 D7 04 F0 C3 FC 39 D5 56 B0 1A 61 7C B5 33 D9 A5 3F 3C 32 01 28 C9 35 6C 32 35 76 F5 AD B8 12 4E 61 58 F1 9B 13 A1 6C 62 62 30 51 1D AF 05 69 2E F4 FF E2 09 69 4D 51 8F AD A9 65 0C 52 A6 9A 9A E1 F3 A8 5F 8B 2F A1 1A 6D 77
Data e ora della Firma	29/07/2020 09:23:32 GMT
Validità del certificato	Dal 10/05/2019 13:51:30 GMT al 10/05/2025 13:51:30 GMT
Certificato del Firmatario valido	
Verifica CRL eseguita	
Firma Valida	