

Relazione illustrativa

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

Dirigenza Area Sanità

ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE PER L'ANNO 2020 SUI CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORE TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO DEI FONDI CONTRATTUALI

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	01/01/2020 – 31/12/2020
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Direttore Generale - Direttore Sanitario - Direttore Amministrativo - Direttore Gestione risorse umane <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</p> <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 <p>Organizzazioni sindacali firmatarie:</p> <ul style="list-style-type: none"> - FASSID - FEDERAZIONE CISL MEDICI

Soggetti destinatari		Personale della dirigenza Area Sanità in servizio nell'anno 2020.	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Impiego delle risorse derivanti dai fondi contrattuali (retribuzione di risultato, retribuzione degli incarichi, retribuzione delle condizioni di lavoro).	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali 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 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.
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. 7, comma 5, lettera a) e art. 8, comma 1, CCNL 19/12/2019, i criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo dei fondi contrattuali:

- Fondo per la retribuzione degli incarichi, ex art. 94 CCNL 19/12/2019;
- Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro, ex art. 96 CCNL 19/12/2019;
- Fondo per la retribuzione di risultato, ex art. 95 CCNL 19/12/2019.

I fondi sono stati determinati in via provvisoria con decreto n. 110 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 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 la retribuzione delle condizioni di lavoro, mentre il Fondo per la retribuzione degli incarichi 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 la retribuzione delle condizioni di lavoro 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 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 f.f.

Maurizio Andreatti

VERIFICA DOCUMENTO

DATI DOCUMENTO INFORMATICO	
Data di verifica	29/07/2020
Nome	RELAZIONE ILLUSTRATIVA ACCORDO ANNUALE SANITÀ 2020.PDF
Impronta	883D8BBF12F13B454D6595B195B09588B1D24AC7FBFF5CCBCB48EE28E8727B2C
Dimensione (Byte)	374,655

REGISTRAZIONE DI PROTOCOLLO	
Estremi prot.	GENARCS-GEN-2020-24903-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	39 9D 6C 46 07 D1 A8 81 28 B9 10 C0 14 C9 CF 13 F7 3E 43 E8 FC 1B 17 B7 9D 0B BE AF 09 B6 64 9F 7A 78 31 DB EA 1B F0 B1 33 59 09 A6 45 4A 30 68 ED A4 F8 C8 38 AF 6B D3 72 E7 AA F0 53 90 68 8C C3 BB EF AA CB 49 EB 7B 1F E3 B0 90 5D DF 4E 9A 83 8D A2 7F 58 5D 89 84 81 60 E0 E1 3D 9C 62 6E A4 28 5E 53 49 2F 59 56 21 92 7A BE A7 60 5B C7 0B C8 40 DC D4 E6 BB 5F BB E8 04 32 41 CB 2E F9 E2 69 CB EB 0B 84 F0 FE 08 A6 E7 E9 21 C4 E0 40 EE E1 B6 7A F4 5A 51 D2 BB 92 33 A9 48 D0 73 A7 F5 18 03 54 41 60 A7 B8 6B 3D EB 0C 02 B0 6D 5A 91 CB E6 08 A3 D2 BF DB 4A 1C 12 37 C5 6B 33 70 72 3D 92 92 FF 35 CA 23 D0 F0 DE 0C 4B 03 D9 3C F9 F2 A2 84 13 0D 5E E7 ED B9 FE B4 EC FD 6E 0C B3 4C AF 80 6D BE 3D 91 D3 38 FB 83 0E F0 02 BE 46 68 7E C2 F4 C2 62 25 A0 F3 CF D9 AC 58 86 06
Data e ora della Firma	29/07/2020 09:23:42 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	