RELAZIONE ILLUSTRATIVA AI SENSI DELLA CIRCOLARE N°25 DEL 19.07.2012, ART. 40, COMMA 3-SEXIES, DECRETO LEGISLATIVO N°165/2001

A seguito delle trattative intervenute tra la delegazione di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale si è addivenuti, in data 2 settembre 2019 alla sottoscrizione dell'ipotesi di accordo integrativo del personale area la Dirigenza Sanitaria dell'Azienda Ospedaliera di Cosenza riguardante consistenza, congruità e destinazione dei fondi aziendali per la contrattazione integrativa per il 2019.

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica con la circolare n°25 del 19. 07. 2012 ha predisposto, ai sensi dell'art. 40 del D.Lgs. n°165/2001 e s.m.i., gli schemi standard di relazione tecnico finanziaria e relazione illustrativa da allegare ai contratti integrativi che devono essere pubblicati in modo permanente sui rispettivi siti istituzionali al fine di assicurare trasparenza ed informazione sugli atti relativi alla specifica contrattazione.

La presente relazione viene trasmessa, pertanto, al Collegio Sindacale unitamente alla relazione tecnico finanziaria, predisposta dal Direttore dell'Ufficio Gestione Risorse Umane e dal Responsabile dell'Ufficio Gestione Risorse Economiche, al fine di fornire le previste specificazioni attinenti il percorso ed i contenuti della contrattazione integrativa e per l'attestazione della compatibilità e sostenibilità nell'ambito degli strumenti annuali di Bilancio.

Inoltre, preso atto del contenuto della circolare di cui all'oggetto, ed in adempimento della stessa si forniscono di seguito gli elementi, le informazioni, e le relative osservazioni riferite agli istituti contrattuali applicati a livello decentrato al personale della Dirigenza Sanitaria di quest'Azienda Ospedaliera..

Modulo-1 Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi dei contenuto del contratto.

Data di sottoscrizione e periodo di vigenza temporale: Il contratto integrativo aziendale stipulato in data 2 settembre 2019, periodo di durata del presente accordo viene fissato dall'01.01.2019 per la durata di un anno unicamente per la parte economica. Ai sensi dell'art. 4 del CCNL 17.10.2008 della dirigenza Sanitaria e le disposizioni ivi contemplate rimangono in vigore sino a quando non interverrà il nuovo.

Composizione della Delegazione Trattante costituita con deliberazione n°746 del 16 settembre 2009. Parte Pubblica: Direttore Generale, titolare del potere di rappresentanza dell'Azienda, dai rappresentanti degli Uffici interessati, in particolare dal Direttore dell'U.O.C. Gestione Risorse Umane, dal Direttore Sanitario Aziendale e dal Direttore Amministrativo Aziendale. **Parte Sindacale:** Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: SNABI ANAAO,SINAFO,AUPI.;

Soggetti destinatari: personale della Dirigenza Sanitaria.

Materie trattate dai contratto integrativo, descrizione sintetica:

a) Fondi contrattuali artt. 25, 26 e 27 del CCNL 2006/2009;
b) Retribuzione di risultato art. 27 del CCNL del 2006/2009;

c) Ripartizione fondo perequativo

d) Sistema di misurazione della performance individuale;

Rispetto dell'Iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione.

A. Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria:

   a. il Piano della performance previsto dall'art. 10 del decreto legislativo n°150/2009 e s.m.i. è stato adottato con atto deliberativo n. 38 del 31 gennaio 2019, trasmesso al OIV in data 7 febbraio 2019;

   b. pubblicato sul sito aziendale nell'apposita sezione:" Amministrazione Trasparente" come previsto dai comma 6 e 8 dell'art. 11 del decreto 150/2009 e s.m.i.;

   c. la relazione della performance anno 2018ha espresso parere favorevole prevista dell'art. 14, comma 6 del decreto legislativo n°150/2009 e s.m.i. è stata approvata con deliberazione n° 884 del 28 giugno 2019 .

   d. Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e Trasparenza ai sensi Legge n°190/2012 e ai sensi del D.Lgs. n°33/2013 è stato adottato con deliberazione n° 39 del 31 gennaio 2019 .

B. **L' OIV nella seduta del 7 marzo 2019 prende atto dell'adempimento relativo al piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (anni 2018/2020 - aggiornamento 2019), ed effettua la verifica sulla pubblicazione sul sito aziendale del suddetto piano e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità, di cui alla normativa vigente. Nella stessa seduta l'OIV ha rilevato che il Piano delle performance 2019-202 risulta concreto ed allineato alle vigenti previsioni.** La relazione della performance 2018 predisposta entro il 30 giugno è stata trasmessa all' organo di controllo (OIV) e validata.

OSSERVAZIONI; Tutti gli atti (delibere, bandi, regolamenti, avvisi pubblici ed interni etc.) assunti dall'Azienda sono pubblicati sul sito aziendale.

Intervento dell'organo di controllo. Allegazione della certificazione dell'organo di controllo interno alla relazione illustrativa:

La presente relazione unitamente alla relazione tecnico-finanziaria viene trasmessa all'organo di controllo- Collegio Sindacale- per la dovuta certificazione ai sensi dell'art. 40 bis del D.Lgs. n°165 /2001 e s.m.i..

Nel caso in cui l'Organo di Controllo dovese effettuare rilievi saranno poste in essere le relative misure correttive.

Modulo-2 Illustrazione dell'articolato del contratto.

a) **Fondi contrattuali artt. 25, 26 e 27 del CCNL 2006/2009;**

- I fondi contrattuali sono stati costituiti, in via provvisoria, con deliberazione n°137 del 20 maggio 2019 in applicazione della L. 208/2015 e del D.lgs n°75 /2017 art.23.

a) **Retribuzione di risultato/performance, dirigenza sanitaria art. 27 del CCNL 2006/2009, integrato dall'art.11 biennio economico 2008/2009.**

Il presente contratto disciplina il riconoscimento della retribuzione di risultato, nei limiti del fondo disponibile, determinandone l'assegnazione ai dipendenti in relazione al raggiungimento degli obiettivi fissati dalla Direzione Generale e definiti a norma di legge.

Con riferimento alla definizione ed applicazione di criteri improntanti sulla premialità, alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della performance, quest'Azienda ha recepito, pertanto, i precetti normativi introdotti dal decreto legislativo n°150/2009 e s.m.i. in materia di "Premi e risultati Il grado di raggiungimento degli obiettivi viene monitorato periodicamente dall'Ufficio Area Programmazione e Controllo di Gestione.

Il *grado* del raggiungimento degli obiettivi programmati verrà affidato per il 2019 all'OIV.

I residui derivanti dal mancato raggiungimento dell'obiettivo massimo, saranno distribuiti al personale che ha raggiunto tale obiettivo e nel rispetto della normativa vigente.

La retribuzione di risultato è correlata in base al peso ad esso assegnato:

SISTEMA PREMIANTE PER OBIETTIVI RAGGIUNTI 2019

INDENNITÀ' DI RISULTATO	CRITERI
Percentuale di conseguimento degli obiettivi < = 50%	Nessun premio
Percentuale di conseguimento degli obiettivi tra 51% e il 79%	Quota di premio pari alla percentuale di conseguimento
Percentuale di conseguimento degli obiettivi = > 80%	Quota di premio totalmente liquidata (100%)

Le OO.SS. concordano di destinare, ai dirigenti sanitari a T.D., con 5 anni di servizio, una quota di risultato, pari al 40% della retribuzione di un incarico professionale di base assegnato ai dirigenti Sanitari a T.I.

È stato confermato il sistema di misurazione della performance individuale per come di seguito illustrato:

SISTEMA DI MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

- ***Personale della Dirigenza Sanitaria con incarico di Struttura Semplice***

Il punteggio *Pi* è la somma pesata del punteggio *Pcoì* relativo alla valutazione sui comportamenti organizzativi, del punteggio *Puo* relativo al raggiungimento di obiettivi di struttura e del punteggio Poi relativo al raggiungimento degli obiettivi individuali.

$$Pi = (0{,}40 * Pcoi) + (0{,}20 * ai * Pu_0) + (0{,}40 * Poi)$$

Pi è il punteggio attribuito a ciascuna unità di personale

PC0i è il punteggio relativo al comportamento organizzativo -> peso 40%

ai è il coefficiente di presenza di ciascuna unità di personale

$$ai = \frac{\text{N° giorni effettivi di presenza del dipendente}}{\text{N° di giorni lavorativi}}$$

Pu_0 è il punteggio di risultato conseguito dall'unità organizzativa -> peso 40%

Poi è il punteggio raggiunto sugli obiettivi individuali peso 20%

- ***Personale della Dirigenza Sanitaria con incarico Professionale di alta specializzazione e con incarico Professionale.***

  - $P_t = (0{,}40 * Pcoi) + (0{,}60 * a_t * Pu_0)$

Pi è il punteggio attribuito a ciascuna unità di personale

Pcoi è il punteggio relativo al comportamento organizzativo peso 40%

ai è il coefficiente di presenza di ciascuna unità di personale

$$ai = \frac{\text{N° giorni effettivi di presenza del dipendente}}{\text{N° di giorni lavorativi}}$$

Pu_0 è il punteggio di risultato conseguito dall'unità organizzativa -> peso 60%

Nella fattispecie, relativamente ai titolari di Struttura Semplice, la performance viene determinata sulla base di una valutazione sui comportamenti organizzativi, dal raggiungimento di obiettivi individuali e dal raggiungimento degli obiettivi di struttura (qui si terrà anche conto del coefficiente di presenza dell'unità di personale). Le tre componenti, nella determinazione della performance complessiva, peseranno rispettivamente 40%, 20%, 40%.
Per quanto riguarda il restante personale della Dirigenza Sanitaria si prevede che in questo caso la performance sia determinata solo dalla valutazione sul comportamento organizzativo (peso 40%) e dal raggiungimento degli obiettivi di struttura (qui si terrà anche conto del coefficiente di presenza dell'unità di personale) (peso 60%). Eventuali resti verranno distribuiti equamente all'interno dell'U.O. di appartenenza e comunque nel rispetto della normativa vigente.

La presenza è calcolata sui giorni di effettivo lavoro, ferie , aggiornamento professionale.

Sono calcolati quali presenza effettiva anche 30 giorni di assenza a vario titolo (Malattia, matrimonio, lutto, donazione sangue, ecc.)

La retribuzione di risultato, finanziata dallo specifico fondo contrattuale di cui all'art. 11 del CCNL

dl 6.5.2010, costituisce strumento essenziale per pervenire al miglioramento dei servizi e delle prestazioni che l'Azienda è chiamata ad offrire al cittadino utente nel quadro complessivo di un più efficiente utilizzo delle risorse per il raggiungimento degli obiettivi aziendali

IL DIRETTORE

Dott.ssa Adelaide Marsico