



Accordo decentrato integrativo, ai sensi dell'art. 66 – comma 1, lett. b) del CCNL Area Funzioni Locali 2016/2018 sui criteri di distribuzione della Retribuzione di Risultato anno 2020 alla Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa.

Relazione illustrativa

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Sottoscrizione Ipotesi di accordo in data 19/07/2019
Periodo temporale di vigenza		Anno 2020
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Direttore Amministrativo – Dott. Alessandro Maccioni ➤ Dirigente Responsabile U.O. Risorse Umane – Trattamento Economico Personale Dipendente – Gestione Personale Convenzionato e Strutture Convenzionate – Dott.ssa Doriana Sarnari ➤ Responsabile P.O. Coordinamento Attività Amministrativa e Relazioni Sindacali – Giovanna Pala <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CGIL, CISL, UIL, FEDIR.</p> <p>Firmatarie dell'ipotesi di contratto integrativo: CGIL, CISL, FEDIR.</p>
Soggetti destinatari		Personale della Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		I criteri per la corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 91 del CCNL Area delle Funzioni Locali - Personale della Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p>La certificazione dell'Organo di controllo interno è stata acquisita in data: Il Collegio Sindacale, nella seduta del 18/08/2021, ha certificato la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge ai sensi dell'art. 40 del D.Lgs. 165/2001(Verbale n. 16 del 18/08/2021).</p> <p>L'organo di controllo ha effettuato i seguenti rilievi: non è stato effettuato alcun rilievo.</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>La contrattazione nazionale rimanda alla contrattazione integrativa aziendale l'individuazione dei criteri di ripartizione del fondo di cui all'art. 91 del CCNL Area delle Funzioni Locali - Personale della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa;</p> <p>La consistenza dei fondi è quella determinata con Delibera n. 974 del 25/08/2021. Le somme da liquidare trovano opportuna copertura nell'apposito conto "Debiti verso personale dipendente per indennità, competenze e retribuzione di risultato" del Bilancio economico anno 2020, come risultanti dalle scritture di accantonamento, effettuate in sede di chiusura del Bilancio di esercizio 2020 (approvato con Delibera n. 883 del 29/07/2021, divenuta esecutiva a seguito dell'approvazione del Collegio Sindacale e della Regione dell'Umbria – DGR n. 854 del 15/09/2021).</p> <p>L'applicazione dell'Accordo di cui trattasi avverrà nel limite esclusivo delle disponibilità degli specifici fondi di riferimento che sono state accertate a consuntivo per l'anno 2020.</p>

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)

L'Accordo di cui trattasi rispetta i seguenti principi generali:

- assenza di nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica (art. 17, comma 2 del D.Lgs. 150/2009);
- attribuzione selettiva di incentivi; divieto di distribuzione indifferenziata in assenza delle verifiche ed attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione (art. 18 D.Lgs. 150/2009);
- adeguamento alle linee di indirizzo regionali (DGR n. 52 del 23/01/2012) sul sistema di valutazione ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato al personale con qualifica dirigenziale;
- conformità a quanto previsto dall'art. 23, comma 2, del D.L. 75/2017 che ha stabilito che "a decorrere dal 1 gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n.165/2001, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016".

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

L'Accordo prevede di procedere all'erogazione del Fondo per la Retribuzione di risultato al personale della Dirigenza Medica, Veterinaria e Sanitaria riferita all'anno 2020 secondo i criteri si seguito specificati:

- vengono stabiliti i seguenti coefficienti sulla base della tipologia dell'incarico ricoperto dai Dirigenti:
 - 1.3 - Dirigenti con funzione prevalente gestionale titolari di budget;
 - 1.1 - Dirigenti Struttura Semplice articolazione Struttura Complessa/ Dirigenti con Incarico professionale di Alta Specialità;
 - 1 - Altri Dirigenti
- la quota ipotetica massima attribuibile a ciascun Dirigente si ottiene dividendo il fondo per la somma dei coefficienti attribuiti ai Dirigenti e moltiplicando il risultato per lo specifico coefficiente di ciascun Dirigente.
- le quote spettanti vengono calcolate in base alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi di budget e della valutazione ottenuta nell'anno di riferimento, secondo i seguenti criteri previsti nelle tabelle di cui all'art.9 del Regolamento del Sistema Aziendale di misurazione e valutazione della performance individuale del personale dell'Azienda USL Umbria 1 che di seguito si riportano:

Posizione	Peso Sezione Obiettivi di performance	Peso Sezione Contributi Individuali
Dirigenti con funzione prevalente gestionale titolari di budget	80%	20%
Dirigenti Struttura Semplice articolazione Struttura Complessa Dirigenti con Incarico professionale di Alta Specialità	75%	25%
Altri dirigenti	70%	30%

La percentuale della retribuzione di risultato, assegnata sulla base del raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, viene calcolata come di seguito:

% di raggiungimento obiettivi di performance organizzativa	% retribuzione per raggiungimento obiettivi di budget effettivamente riconosciuta
85% - 100%	100%
60% - 84%	In percentuale
<= 59%	0%

La percentuale della retribuzione di risultato assegnata sulla base della valutazione individuale, viene calcolata come di seguito:

Valutazione individuale (rapportata a 100)	% di retribuzione spettante
80 - 100	100%
60 - 79	In percentuale al punteggio conseguito
< =59	0%

- la valutazione non sarà considerata positiva qualora il grado di raggiungimento degli obiettivi non sia superiore a 59/100. In tal caso il Dirigente non avrà diritto alla corresponsione della retribuzione di risultato;
- le quote da corrispondere saranno calcolate sulla base del periodo lavorato nell'anno di riferimento (si procederà alla corresponsione della retribuzione di risultato per periodi di presenza in servizio superiori a 90 giorni);
- situazioni di debito orario determinano una proporzionale riduzione della quota spettante.
- gli esiti dei procedimenti disciplinari ed eventuali note di demerito saranno inviate all'N.I.V. per la verifica della coerenza della valutazione effettuata dal Dirigente di riferimento.

La consistenza del fondo della retribuzione di risultato per l'anno 2020 della Dirigenza Professionale Tecnica ed Amministrativa è quantificato negli importi come risultanti nella relazione tecnico-finanziaria.

Ripartizione avanzi Fondo Retribuzione di Risultato anno 2020

Il meccanismo della valutazione, previsto dal Regolamento aziendale di cui alla Delibera n. 564 del 19/04/2017 e l'applicazione dei criteri concordati nell'ipotesi di C.C.I.A. determineranno, inevitabilmente, dei residui nel fondo di risultato per le percentuali di premio non corrisposte.

Tali residui, se riconducibili ad assenze o alla non totale distribuzione del fondo preso a base del calcolo, saranno ripartiti tra i Dirigenti sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi da parte degli stessi, proporzionalmente alla presenza in servizio, fermo restando l'imprescindibile presupposto che abbiano prestato la propria attività per un periodo continuativo minimo di 90 giorni.

Ai dirigenti cui siano stati affidati incarichi "ad interim", per i quali siano stati previsti specifici obiettivi di budget (risultanti da apposita scheda), laddove non sia stata predeterminata alcuna forma di maggiorazione della retribuzione in godimento, verrà corrisposta una ulteriore quota di retribuzione di risultato pari al 60% di quanto spettante per la sola performance organizzativa, sulla base dei criteri stabiliti nel citato CCIA.

C) effetti abrogativi impliciti:

L'Accordo di cui trattasi ha sostituito il precedente Contratto Integrativo in materia di Retribuzione di Risultato.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità:

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto si applica il regolamento per la misurazione e valutazione della performance individuale (approvato con delibera del Direttore Generale n. 564 del 19/04/2017).

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale:

Il Contratto Integrativo Aziendale ha direttamente connesso l'erogazione della retribuzione di risultato al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa assegnati a ciascuna Unità Operativa.

In particolare riconnette una percentuale compresa tra il 70 e l'80% della quota spettante a ciascun Dirigente al grado di raggiungimento dei suddetti obiettivi assegnati alla Struttura di appartenenza.

Il Ciclo di Programmazione, per l'anno 2020, ha avuto inizio nella prima metà del mese di novembre 2019 con la predisposizione della Programmazione di Budget, con la quale l'Azienda ha indicato le linee operative e, nei primi giorni del mese di febbraio 2020 i Dirigenti Responsabili delle Strutture aziendali hanno predisposto le proposte di obiettivi che sono state vagliate dalla Direzione Aziendale che, con il supporto delle Servizio di Programmazione Controllo e Sistema Informativo e del Controllo di Gestione, ha esaminato le proposte di Budget 2020 delle Macrostrutture per la verifica della compatibilità con gli obiettivi aziendali ed in particolare con quello, imprescindibile, dell'equilibrio economico finanziario della gestione per procedere alla negoziazione.

L'avvento dell'emergenza pandemica ha sospeso tale disamina poiché il rapido diffondersi dell'epidemia ha imposto di mettere in atto drastiche misure di contenimento e contestualmente avviare un processo di riorganizzazione dei servizi sanitari per rendere adeguata l'offerta ai bisogni della popolazione nel momento dell'emergenza COVID-19, sia in ambito ospedaliero che territoriale, seguendo le indicazioni ministeriali.

In corso di emergenza pandemica tutto il sistema aziendale ha risposto alle specifiche indicazioni Regionali e Ministeriali.

La formalizzazione degli Obiettivi alle Direzioni Aziendali si è avuta, quindi, con la DGR n. 855 del 07/10/2020 ad oggetto "Formalizzazione assegnazione obiettivi ai Commissari Straordinari delle aziende sanitarie regionali per l'anno 2020". In Azienda è stata quindi avviata una nuova fase di programmazione con negoziazione degli obiettivi conclusa nel mese di Ottobre 2020 con la formulazione del Programma Annuale di Attività per ogni Macrostruttura, e per le Strutture di Area centrale e Staff, attraverso la firma dei Responsabili di Struttura dei documenti di budget anno 2020, il tutto formalizzato con delibera del Commissario Straordinario n 1314 del 19/11/2020 ad oggetto: "Performance organizzativa: programma Annuale di Attività dei Distretti, Dipartimenti, Area centrale e Staff (Budget) Anno 2020 - Assegnazione degli obiettivi". A seguire si è avuta la negoziazione degli obiettivi tra le Macrostrutture e le UU.OO. Complesse o Semplici Dipartimentali /Distrettuali di propria afferenza. Gli obiettivi negoziati sono stati prevalentemente centrati sulle azioni da porre in essere per la gestione dell'epidemia.

Il monitoraggio dell'andamento di attività e costi è stato effettuato in corso d'anno attraverso il consueto sistema di reporting trimestrale, comunque assicurato.

Nel mese di marzo 2021 l'Azienda ha quindi avviato il processo di valutazione, poi conclusosi nel mese di maggio 2021 con la determinazione finale dei punteggi raggiunti dalle Macrostrutture e successiva valutazione delle Unità Operative e Servizi di Area Centrale e Staff conclusasi nel mese di giugno, fase prodromica alla valutazione individuale degli obiettivi dei dipendenti in corso di conclusione.

➤ Per l'anno 2020, i principali obiettivi dei **Servizi di Area Centrale** oltre a garantire le attività istituzionali, sono stati:

- Adeguamento procedure informatizzate in materia di rilevazione presenze/assenze a seguito della riorganizzazione delle strutture sanitarie coinvolte nell'Emergenza COVID-19 anche al fine della determinazione/liquidazione dei fondi stanziati ad hoc;
- Gestione della cassa economale aziendale nell'emergenza COVID-19;
- Attuazione delle misure necessarie per fronteggiare lo stato di emergenza da pandemia COVID-19;
- Rilevazione distinta degli accadimenti contabili legati alla gestione dell'emergenza Covid (art. 18, DL 18/2020, convertito legge 24 aprile 2020, n. 27) in conformità alle direttive;
- Rivisitazione ed adeguamento dei principali istituti relativi al Trattamento Giuridico del Personale Dipendente alle necessità determinate dalla gestione dell'emergenza da COVID-19;
- Contribuire a garantire l'**equilibrio economico aziendale** attraverso il costante monitoraggio dei costi relativi alle risorse direttamente gestite e segnalando tempestivamente eventuali criticità;
- Garantire la corretta gestione dei finanziamenti a favore della non Autosufficienza;
- Adempimenti e comunicazioni all'Autorità Nazionale Anticorruzione sui contratti gestiti
- Adempimenti previsti dal Regolamento UE 679/2016 "GDPR";
- Applicazione del nuovo CCNL del 19/12/2019 - Dirigenza Area Sanità;
- Applicazione delle disposizioni in materia di certificazione e comunicazione dei debiti e dei dati contabili della P.A. tramite la piattaforma Ministero Economia e Finanze (MEF);
- Applicazione nuovo regolamento sulle procedure di conferimento incarichi con contratto Libero Professionale in applicazione delle specifiche linee guida regionali;
- Assicurare la corretta gestione contabile del patrimonio Aziendale;
- Assicurare la corretta tenuta della contabilità generale e della contabilità analitica tenendo conto delle indicazioni fornite dalla Direzione e nel rispetto delle norme e procedure vigenti.
- Assicurare le procedure finalizzate all'acquisizione di servizi e forniture attraverso gli strumenti convenzionali di gara e il Marketplace del portale Mepa o Consip.
- Assicurare l'elaborazione dei modelli economici aziendali che costituiscono debiti informativi obbligatori verso la Regione e/o Ministeri - Secondo i nuovi modelli Ministeriali in fase di approvazione.
- Attività di rivalsa nei confronti del terzo responsabile per danni cagionati a beni/cose dell'Ente;

- Attività per la Centrale Regionale Acquisti - Cras Umbria Salute
- Attuazione delle procedure di stabilizzazione del personale precario ex art art. 20 del d.lgs. n. 75 del 2017 e s.m.i.;
- Collaborazione per la predisposizione dei capitolati relativi a gare gestite direttamente dall'azienda o tramite Umbria Salute – CRAS;
- Condivisione delle procedure e dei processi in carico ai diversi funzionari finalizzata alla continuità dell'azione amministrativa;
- Contribuire al miglioramento della qualità e dell'efficienza amministrativa, tenuto conto delle innovazioni di cui al Codice dell'Amm.ne Digitale in tema di digitalizzazione e semplificazione dell'attività amministrativa;
- Contribuire al miglioramento della qualità e dell'efficienza amministrativa, tenuto conto delle innovazioni introdotte dal Codice dell'Amministrazione Digitale in tema di digitalizzazione e semplificazione dell'attività amministrativa
- Contribuire al miglioramento delle attività amministrativo/contabili, nel rispetto dei principi contabili nazionali e regionali e delle procedure aziendali;
- Definire accordi di programma al fine di migliorare la qualità delle prestazioni erogate e contestualmente l'integrazione tra i professionisti delle Aziende Sanitarie Regionali
- Emissione ordine acquisto, gestione, consegna e rendicontazione dei buoni pasto cartacei
- Garantire affidabilità nella gestione delle apparecchiature elettromedicali e la consulenza a favore delle strutture aziendali
- Garantire la corretta gestione dei finanziamenti a favore della Non Autosufficienza;
- Gestione del patrimonio immobiliare in merito a locazioni e compravendite
- Governare lo sviluppo del sistema informativo aziendale assicurandone la coerenza e l'efficienza nel rispetto dei vincoli normativi;
- Implementare e ottimizzare le competenze funzionali e la gestione strutturale dell'Avvocatura Aziendale ai sensi delle leggi n. 247/2012 e n. 114/2014;
- Implementazione di un percorso innovativo nelle modalità di acquisizione e gestione delle domande di accesso alla specialistica ambulatoriale;
- Implementazione piattaforma di pagamento Pago Pa per consentire pagamenti digitali in favore della USL Umbria 1;
- Istituzione del nodo di smistamento degli ordini di acquisto delle amministrazioni pubbliche (NSO) L. 205/2017 e DM Economia 27/12/2019;
- Ottemperare a quanto previsto dal Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- Ottimizzazione dell'attività di gestione delle richieste e comunicazione di prestazioni occasionali;
- Ottimizzazione delle procedure relative alla fase precontenziosa delle vertenze di lavoro, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 12 del D.Lgs. 165/2001;
- Ottimizzazione procedure di attribuzione incarichi/valutazione professionale della Dirigenza del ruolo Sanitario a seguito del nuovo CCNL Area Sanità del 19/12/2019
- Partecipazione alle attività del Gruppo di Lavoro Regionale dei Servizi Controllo di Gestione
- Progetto regionale di autoritenzione del rischio sanitario.

La valutazione finale del grado di raggiungimento degli obiettivi (performance organizzativa) dei Servizi di Area Centrale, nel 2020, ha fatto registrare i risultati di seguito espressi:

• U.O. Affari Generali Istituzionali e Gestione Legale dei Sinistri	97,65%
• U.O.C. Attività Tecniche - Acquisti Beni e Servizi	98,10%
• U.O. Contabilità Economico Finanziaria	97,50%
• U.O. Tecnologie Informatiche e Telematiche	96,45%
• U.O. Patrimonio	97,50%
• U.O. Risorse Umane - Trattamento Economico Personale Dipendente -	97,15%
• Gestione Personale Convenzionato e Strutture Convenzionate	
U.O. Risorse Umane - Trattamento Giuridico Personale Dipendente	96,75%
• U.O. Area Economale	96,40%
• U.O. Direzione Amministrativa Presidi Ospedalieri	97,45%

DIRIGENTE ad interim
U.O.C. RISORSE UMANE – TRATTAMENTO
ECONOMICO PERSONALER DIPENDENTE,
GESTIONE PERSONALE CONVENZIONATO
E STRUTTURE CONVENZIONATE
Dott.ssa Doriana Sarnari



DIRIGENTE ad interim
U.O.C. RISORSE UMANE – TRATTAMENTO
GIURIDICO PERSONALE DIPENDENTE
Avv. Giulia Silvestri*

