



Ascoli Piceno
San Benedetto del Tronto
DIREZIONE DI AREA VASTA

Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo – Area Vasta 5 – Area del Comparto

“Parte 1) Anno 2020 (Parte Economica) - Parte 2) C.C.I. di Integrazione e rettifica al C.C.I. – Parte Normativa anni 2018-2020 sottoscritto in data 30 dicembre 2019. Progressioni Economiche Orizzontali anno 2021”

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1

1. Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti di legge

Data di sottoscrizione		20/07/2021
Periodo temporale di vigenza		Anno 2020 e 2021 limitatamente alle PEO.
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Generale ASUR, Direttore di Area Vasta 5, Direttore U.O.C. Gestione Risorse Umane, Direttore di Distretto, Direttore Dipartimento di Prevenzione, Direttore Sanitario di PO, Dirigente Professioni Sanitarie, Direttore Amministrativo ASUR, Responsabile Relazioni Sindacali ASUR</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL-FP, CISL-FP, UIL-FPL, FSI, Nursing UP</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none"> - CIGL-FP, CISL-FP, UIL-FPL, FSI; - RSU
Soggetti destinatari		Personale del Comparto in servizio presso l'Area Vasta 5
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<ul style="list-style-type: none"> - Parte 1) Finalizzazione risorse fondi contrattuali anno 2020. - Parte 2) Integrazione e rettifica per l' anno 2021 al CCI Parte Normativa anni 2018-2020 sottoscritto il 30.12.2019 per la parte riguardante il Capo II- Progressioni Economiche Orizzontali. Individuazione delle risorse economiche da destinare alle PEO per l'anno 2021.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno	E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno:
	Allegazione della certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	<p>in itinere</p> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli:</p> <p>in itinere</p>

Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009: SI
	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009: SI
	E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009: SI
	La Relazione della Performance è stata validata dall' OIV ai sensi dell' art. 14, comma 6 del d.lgs. 150/2009: SI ,
Eventuali osservazioni: si precisa che con Determina ASURDG n. 50 del 31.01.2020 è stato aggiornato il Piano Triennale per la prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza anni 2020/2022 pubblicato sul sito istituzionale dell'Azienda. Con Determina ASURDG n. 49 del 31.01.2020 è stato approvato il Piano della Performance anni 2020/2022.	

Modulo 2

Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre notizie utili.

a) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata:

In data 8 aprile 2021 veniva sottoscritta l' Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Parte 1) Anno 2020 (Parte Economica) - Parte 2) C.C.I. di Integrazione e rettifica al C.C.I. – Parte Normativa anni 2018-2020 sottoscritto in data 30 dicembre 2019. Progressioni Economiche Orizzontali anno 2021”.

Con nota prot. n. 33228 del 21.4.2021 il Direttore dell' Area Vasta 5 inviava il C.C.I. in parola al Direttore Generale Asur per il successivo inoltro al Collegio Sindacale Asur ai fini della prevista certificazione di compatibilità economico-finanziaria ai sensi dell' art. 40bis del D.Lgs. 165/2001.

Con nota prot.n. 17879 del 14.5.2021 il Direttore ff. dell' Area Dipartimentale Politiche del Personale, comunicava al Direttore dell' Area Vasta 5 il parere del Collegio Sindacale, integralmente di seguito riportato, in merito alla certificazione richiesta come risultante dal verbale n. 9/2021:

Ipotesi CCI Area Comparto - Parte 1) anno 2020 (parte economica)

“La relazione tecnico finanziaria e illustrativa è a firma del Direttore dell'Area Vasta n.5. Il parere è legato alla parte 1) “Anno 2020 (parte economica)” del CCI in oggetto”.

Ipotesi CCI Area Comparto – Parte 2) CCI di integrazione e rettifica al CCI – parte normativa anni 2018-2020 sottoscritto in data 30.12.2019 – progressioni economiche orizzontali anno 2021

La relazione tecnico finanziaria e illustrativa è a firma del Direttore dell'Area Vasta n.5.

Il parere è legato alla parte 2) "CCI di integrazione e rettifica al CCI – parte normativa anni 2018-2020 sottoscritto in data 30/12/2019 – Progressioni economiche orizzontali anno 2021 con allegata Relazione Illustrativa e Relazione Tecnico finanziaria".

Nulla da rilevare sulla parte normativa che può essere sottoscritta in via definitiva con eccezione della previsione dell'art.3 in relazione al requisito di anzianità minima di permanenza nella posizione economica in godimento che deve essere ricondotta alle disposizioni dell'art.35 del CCNL 07/04/1999 come modificato dall'art.3 del CCNL 10/04/2008 e della previsione dell'art.1 che riguarda la finalizzazione delle risorse economiche per le progressioni orizzontali eccedenti gli stanziamenti del CCI 2020, che verrà valutata negli appositi CCI degli anni 2021 e 2022 da definirsi e sottoscrivere".

In data 20 luglio 2021 le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale, si sono incontrate per la discussione relativa alle osservazioni formulate dal Collegio Sindacale sopra riportate.

Al termine le delegazioni trattanti, al fine di adeguare la nuova ipotesi di CCI alle indicazioni formulate dal Collegio Sindacale, hanno sottoscritto una nuova ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Parte 1) Anno 2020 (Parte Economica) - Parte 2) C.C.I. di Integrazione e rettifica al C.C.I. – Parte Normativa anni 2018-2020 sottoscritto in data 30 dicembre 2019. Progressioni Economiche Orizzontali anno 2021", la quale, rispetto alla precedente, contiene le seguenti modifiche e precisazioni:

- **NORMATIVA ED ATTI DI RIFERIMENTO**

È stata integrata con l'indicazione del parere Aran CFL121 del 4 novembre 2020.

- **CAPO II – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE**

È stata integrata con la seguente precisazione: N.B.: L'utilizzo delle risorse di cui ai sopraindicati punti c) e d) sarà valutato negli appositi C.C.I. relativi agli anni 2021 e 2022 come osservato dal Collegio Sindacale ASUR con verbale del 6 maggio 2021.

- **L'ART. 3 REQUISITI**

Il primo capoverso è stato modificato come segue: - Anzianità minima nella posizione economica in godimento a tempo indeterminato (medesima categoria e livello economico e medesima fascia economica) pari almeno a **24 mesi. Le parti concordano che il requisito del periodo minimo di permanenza di 24 mesi, deve essere posseduto da ciascun dipendente alla data del 31.12.2019.**

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione:

Le risorse dei fondi contrattuali anno 2020 di cui alle Determina n. 360/2020 e le ulteriori disponibilità di incremento dei fondi medesimi di cui alle Determine nn. 525/2020 e 754/2020, sono destinate alla remunerazione degli istituti contrattuali anno 2020, specificatamente finanziati da ogni singolo fondo a mente degli artt. 80 e 81 del CCNL 21.5.2018.

c) gli effetti abrogativi impliciti in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa:

La Parte 2) del CCI cui accede la presente relazione sostituisce il Capo II del CCI di integrazione e rettifica al CCI – parte normativa anni 2018-2020- parte economica anno 2018 e 2019 del 5.11.2019, sottoscritto definitivamente in data 30.12.2019 e recepito con Determina AV5 n. 286 del 24.2.2020.

d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa:

Il CCI prevede la possibilità di differenziare le quote in base alla effettiva partecipazione del personale al raggiungimento degli obiettivi assegnati in sede di negoziazione del budget

e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate dal Fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali – ai sensi dell’art. 23 del D. Lgs. N. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come anzianità di servizio):

Il CCI cui accede la presente Relazione rispetta il principio di selettività delle Progressioni Economiche, nei limiti delle risorse a disposizione, il beneficio infatti viene riconosciuto ad una quota limitata di dipendenti individuati secondo le modalità esplicitate dalla Parte 2) del CCI in oggetto, tenendo conto della performance individuale, dell’esperienza lavorativa e dei titoli di studio conseguiti dopo il 31.12.2015.

f) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della performance) adottati dall’Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009:

La valorizzazione dei risultati e quindi della performance organizzativa e individuale è finalizzata ad aumentare lo standard qualitativo ed economico delle prestazioni erogate, sviluppando comportamenti organizzativi in un’ottica di continuo miglioramento dei servizi verso i cittadini/utenti. Il sistema di valutazione implementato, oltre al miglioramento della qualità delle prestazioni, risulta ispirato alla crescita delle competenze professionali e alla trasparenza dell’azione amministrativa.

g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto:

Nulla.

Ascoli Piceno 4/8/2021

IL DIRETTORE DELL’ AREA VASTA 5
Dott. Cesare Milani

Il Direttore dell’ UOC Supporto Area
Dipartimentale Politiche del Personale
Dott. Silvio Maria Liberati

Il Dirigente del Trattamento Economico del
Personale e Relazioni Sindacali
Dott. Antonio Gidiucci