



Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo–Area Vasta 5–Dirigenza Medico/Veterinaria – Anno 2018
“Parte normativa triennio 2018-2020 e parte economica anno 2018”

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

Data di sottoscrizione	14 maggio 2019
Periodo temporale di vigenza	<i>Parte normativa: triennio 2018-2020</i> <i>Parte economica: anno 2018</i>
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): <i>Direttore Generale Asur - Direttore Area Vasta 5 – Direttore Medico Presidio Ospedaliero AV5 - Direttore di Distretto AV5 - Direttore del Dipartimento di Prevenzione AV5 – Dirigente U.O.C. Supporto Area Politiche Personale AV5 - Dirigente U.O.C. Area Infermieristica e Ostetrica AV55.</i> Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): <i>ANAAO-ASSOMED, AAROI, ANPO ASCOTI Fials Medici, CIMO ASMD, FED. CISL MEDICI COSIME, FVM, FESMED, FM aderente alla UIL FPL, FASSID, CGIL Medici.</i> Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): <i>ANAAO-ASSOMED, CIMO, CGIL Medici, FESMED, FVM.</i>
Soggetti destinatari	<i>Dirigenti Medici e Veterinari dipendenti dell'Asur Marche – Area Vasta 5</i>
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Sezione A) : Disposizioni generali</i> ▪ <i>Sezione B) : Sistema delle relazioni sindacali</i> ▪ <i>Sezione C) : Criteri per la ripartizione risorse fondo di risultato</i> ▪ <i>Sezione D) : Finalizzazione risorse fondi contrattuali anno 2018</i> ▪ <i>Sezione E) : Modalità di utilizzo disponibilità residue fondi contrattuali anno 2016 e 2017</i> ▪ <i>Sezione F) : Economie piano di razionalizzazione (Art. 16 D.L. 98/2011) anno 2016 – Criteri e modalità di erogazione</i> ▪ <i>Sezione G) : Norme finali</i>
enti procedurali e degli atti propedeutici e successivi	Intervento dell'Organo di controllo interno.
	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno: <i>certificazione in itinere</i>

	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: <i>certificazione in itinere</i></p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009: <i>SI</i></p> <p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009: <i>SI</i></p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009: <i>SI</i></p> <p>La Relazione della Performance 2017 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del D.Lgs. n. 150/2009: <i>SI, giusto verbale della seduta del 09.10.2018.</i></p>
<p>Eventuali osservazioni: <i>In questa sezione viene precisato che con Determina del Direttore Generale Asur n. 56/ASURDG del 31/01/2018 è stato approvato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza anni 2018-2020, pubblicato integralmente sul sito istituzionale dell'azienda. Con Determina del Direttore Generale Asur n. 151/ASURDG del 09.03.2018 è stato approvato il Piano della Performance 2018-2020.</i></p>		

2. Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionali; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni 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 legittima la contrattazione integrativa della specifica materia trattata:

La presente Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo sottoscritta nell'Area Vasta 5 in data 14.05.2019 si articola in una parte normativa a valere per il triennio 2018-2020 e una parte economica di carattere annuale riferita all'anno 2018. La medesima si compone delle seguenti sezioni:

- *La SEZIONE A) rubricata "Disposizioni Generali" esplicita il campo di applicazione della presente Ipotesi di CCI e la relativa decorrenza;*



➤ La SEZIONE B) concerne il “Sistema delle Relazioni Sindacali”; l’articolato è volto a costruire, nell’ambito di quanto previsto dalla vigente normativa, un modello relazionale stabile, improntato alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti e obblighi nonché alla prevenzione e risoluzioni dei conflitti.

➤ La SEZIONE C) definisce i “Criteri per la ripartizione delle risorse del fondo di risultato”; in un’ottica di continuo miglioramento dello standard quali-quantitativo delle prestazioni erogate, l’Area Vasta 5 utilizza l’istituto della retribuzione di risultato per valorizzare i risultati raggiunti in termini di performance organizzativa, performance individuale e progettualità strategiche, formalmente individuate in coerenza con gli obiettivi aziendali.

Il budget è strumento gestionale attraverso il quale l’Area Vasta 5 individua gli obiettivi di attività e la correlata programmazione; il sistema di valutazione, coerentemente con la Determina n. 151/ASURDG del 09.03.2018 è ispirato ai principi di miglioramento della qualità dei servizi, crescita delle competenze professionali, trasparenza dell’azione amministrativa. Lo strumento di misurazione per la remunerazione dei risultati della performance individuale è la scheda di valutazione, così come definita nel Piano della Performance del triennio 2018-2020, giusta Determina ASURDG n. 151/2018. L’informazione, il coinvolgimento e la partecipazione del personale alla realizzazione degli obiettivi di attività sono assicurate anche tramite lo strumento della conferenza di organizzazione.

➤ La SEZIONE D) riferisce sulla consistenza provvisoria dei fondi contrattuali anno 2018 determinati nel loro ammontare con Determina n. 691/ASURDG del 03.12.2018 e segnatamente:

- Fondo per l’indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento ed indennità di struttura complessa ex art. 9 CCNL 06.05.2010
- Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro ex art. 10 CCNL 06.05.2010
- Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale ex art. 11 CCNL 06.05.2010.

La Sezione in argomento stabilisce altresì in merito all’utilizzo di ciascun fondo per le finalità proprie, individuando gli impieghi per ciascun istituto dai medesimi finanziato.

La definizione degli impieghi riveste allo stato carattere previsionale in considerazione della natura provvisoria del fondo quantificato con il richiamato provvedimento ASURDG n. 691/2018; la stessa tiene conto dell’assetto organizzativo-funzionale in essere nell’Area Vasta 5, giuste Determine n. 740/AV5 del 19.6.2018 e n. 909/AV5 del 20.07.2018.

L’ipotesi di CCI prevede che l’ammontare delle risorse di ciascun fondo di competenza 2018 venga interamente utilizzato per le finalità dei fondi medesimi, nel rispetto del principio di corrispettività ex art. 7 co. 5 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. delle disposizioni previste dalla vigente normativa contrattuale e di legge nonché secondo l’ulteriore regolamentazione espressamente richiamata.

Eventuali risparmi accertati a consuntivo nella gestione dei fondi contrattuali a mente degli art. 50 e 52 CCNL 8.6.2000, tuttora vigente, vengono destinati al fondo di risultato ex art. 11 CCNL 06.05.2010 sempre dell’anno 2018 per l’attuazione delle sue finalità e segnatamente per la corresponsione dei premi correlati alla performance organizzativa.

Le risorse disponibili nel fondo ex art. 10 CCNL 6.5.2010 “Trattamento accessorio condizioni di lavoro” vengono diminuite della quota annuale di recupero di €. 73.474,27 prevista dal piano di rientro triennale dello splafonamento del medesimo fondo negli anni 2015, 2016 e 2017 come previsto dalla nota dell’AV5 prot. 50248 del 29/6/2018 in ottemperanza alla nota del Collegio Sindacale Asur prot. n. 8569 del 20/3/2018. Detto importo costituisce quota indisponibile per la contrattazione ed è stato comunicato all’UO Economico - Finanziario in Tab. 11 per la registrazione nel Bilancio 2018 come un minor accantonamento al conto 0202010101 “Fondo oneri da liquidare al personale”.

- La **SEZIONE E)** riferisce sulla consistenza delle disponibilità dei fondi contrattuali 2016 e 2017 accertate in sede di Consuntivo 2017 con Determina n. 705/AV5 del 7.06.2018 ed attualizzate alla data del 31.12.2018. Nello specifico viene disposta l'assegnazione temporanea al fondo ex art. 11 CCNL 06.05.2010 e il loro utilizzo a titolo di retribuzione di risultato negli anni 2016 e 2017, secondo i criteri espressamente contenuti nella presente Ipotesi di CCI.
*In punto di fatto la corresponsione delle quote individuali è dunque correlata agli obiettivi di attività 2016 e 2017 e avviene all'esito dei percorsi valutativi espletati per tali anni.
 Quanto sopra previo completamento di tutte le liquidazioni di competenza dei singoli fondi anni 2016 e 2017, in attuazione del CCI dell'anno di riferimento.*

- La **SEZIONE F)** riferisce sulla consistenza delle economie accertate a consuntivo, per l'anno 2016, derivanti dalle azioni di razionalizzazione e di risparmio ex art. 16 D.L. 98/2011 confluite nel Piano triennale di razionalizzazione anni 2016-2018.
*Dette economie, utilizzabili nell'importo massimo del 50% sono state quantificate con Determina n. 1093/AV5 del 30.08.2018 e sono state certificate dal Collegio sindacale dell'Asur con Verbale n. 17 dell'08.10.2018.
 Per la parte riferita alla Dirigenza Medica e Veterinaria, le economie in oggetto sono poste ad incremento del fondo di risultato anno 2017 per l'attuazione delle sue finalità; in particolare:*
 - il 30% dell'importo a disposizione è destinato alla remunerazione dei risultati della performance individuale 2017;
 - il restante 70% è destinato alla remunerazione degli obiettivi definiti per l'anno 2017 in sede di contrattazione di budget, riguardanti in particolare le azioni strategiche esplicitate nell'Ipotesi di CCI in coerenza con quanto previsto dalla DGRM n. 1660/2016.

- La **SEZIONE G)**- Norme finali – attesta il rispetto dei principi generali in materia di attribuzione selettiva di incentivi e di divieto di distribuzione indifferenziata degli stessi in assenza di attestazioni da parte degli organi di valutazione, a mente del D.Lgs. 150/2009.
Da ultimo la presente Ipotesi di CCI fa espresso rinvio, per tutto quanto non previsto, alla vigente normativa contrattuale e di legge.

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

*Le risorse di cui alla presente Ipotesi di CCI sono destinate alla remunerazione degli istituti contrattuali specificamente finanziati da ogni singolo fondo.
 Per quanto attiene alle disponibilità residue dei fondi contrattuali relativi agli anni 2016 e 2017 accertate al 31.12.2018 le stesse, nel rispetto della normativa contrattuale, confluiscono nell'ambito del fondo di risultato ex art. 11 CCNL 6.5.2010 per gli anni di competenza e sono utilizzate secondo criteri espressamente contenuti nella presente Ipotesi di CCI.
 Parimenti le economie derivanti dal piano di razionalizzazione ex art. 16 D.L. 98/2011 – anno 2016, utilizzabili l'anno successivo a quello in cui si sono registrate, sono poste ad incremento del fondo di risultato dell'anno 2017 ed utilizzate secondo criteri espressamente contenuti nella presente Ipotesi di CCI.*

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:

Non sussistono effetti abrogativi impliciti.

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 ed organizzativa:

La presente Ipotesi di 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 con il 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):

L’accordo non prevede la progressione economica orizzontale.

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 i 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:

nessuna

IL DIRETTORE DI AREA VASTA 5
(Dr. Cesare Milani)

IL DIRIGENTE RESPONSABILE U.O.C.
GESTIONE RISORSE UMANE
(Dr. Silvio Maria Liberati)

IL DIRIGENTE DEL TRATTAMENTO ECONOMICO.
GESTIONE RISORSE UMANE
(Dr. Antonio Gidiucci)

Ascoli Piceno, lì 15 Maggio 2019