



Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo–Area Vasta 5–Area delle Funzioni Locali Dirigenza

P.T.A. – Anno 2020

“Parte economica anno 2020”

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

Data di sottoscrizione		<i>12 maggio 2022</i>
Periodo temporale di vigenza		<i>Parte economica: anno 2020</i>
Composizione della delegazione trattante		<p>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></p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): <i>FEDIR – FP CGIL – CISL FP – UIL FP -</i></p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): <i>FEDIR – FP CGIL – CISL FP – UIL FP -</i></p>
Soggetti destinatari		<i>Dirigenti dell’area SPTA dell’Asur Marche – Area Vasta 5</i>
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Finalizzazione risorse fondo di posizione (ex art. 90 CCNL 17.12.2020) e fondo di risultato (ex art. 91 CCNL 17.12.2020)</i> ▪ <i>Modalità di utilizzo disponibilità residue anno 2019</i>
Rispetto dell’iter adempimenti procedurali 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>È stata acquisita la certificazione dell’Organo di controllo interno: <i>SI – parere favorevole espresso nella seduta del 11.11.2020</i></p>
		<p>Nel caso l’Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: <i>nessun rilievo</i></p>

Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009: <i>SI</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>SI</i>
	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>
	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</i>
<p>Eventuali osservazioni: <i>In questa sezione viene precisato che con Determina del Direttore Generale Asur n. 50/ASURDG del 31/01/2020 è stato approvato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza anni 2020-2022 pubblicato integralmente sul sito istituzionale dell'azienda. Con Determina del Direttore Generale Asur n. 49/ASURDG del 31.10.2020 è stato approvato il Piano della Performance 2020-2022.</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 12.05.2022 è costituita dalla parte economica di carattere annuale riferita all'anno 2020. Essa riferisce sulla consistenza dei fondi relativi alla dirigenza P.T.A. dell'Area Vasta 5, quantificati in via provvisoria per l'anno 2020, giusta Determina ASURDG n. 507 del 7.10.2021. L'Ipotesi di CCI di cui trattasi finalizza altresì le risorse a disposizione, ad integrale utilizzo dei fondi contrattuali, secondo le finalità proprie, nel rispetto del principio di corresponsività ex art. 7 co. 5 del D.Lgs. n. 165/2001. La medesima Ipotesi è composta dai seguenti articoli da 1 a 4 con una "Dichiarazione a verbale" sottoscritta solo dalla Delegazione di Parte Sindacale:

- **Art.1:** *Fondo ex art. 90 CCNL 17.12.2020. Vengono stimati gli impieghi di retribuzione di posizione, indennità di incarico di struttura complessa e altri istituti afferenti al fondo di posizione. La definizione degli impieghi riveste allo stato carattere previsionale in considerazione della natura provvisoria del fondo quantificato con il richiamato provvedimento ASURDG n. 360/2020; la stessa tiene conto dell'operatività dell'assetto organizzativo- funzionale delle aree dirigenziali interessate, in coerenza con il modello organizzativo previsto a livello aziendale e con la regolamentazione in materia di conferimento e graduazione degli incarichi dirigenziali.*



- **Art. 2:** Fondo ex art. 91 CCNL 17.12.2020. Le risorse a disposizione vengono finalizzate, in quota parte pari al 70% del fondo, al finanziamento degli obiettivi di budget annualmente assegnati ad ogni singola Unità Operativa mentre per la quota restante del 30%, le disponibilità sono finalizzate alla remunerazione della performance individuale.
Per tutto quanto concerne i criteri e le modalità di attribuzione del fondo in commento viene espressamente fatto rinvio ai contenuti della Sezione C) del CCI 2018-2020 (parte normativa) sottoscritto in data 17.3.2020, recepito con Determina n. 381/AV5 del 19.3.2020.
- **Art. 3:** regola la liquidazione delle disponibilità residue dei fondi contrattuali anno 2019 certificati dal Collegio Sindacale. Dette disponibilità sono destinate ad incrementare le quote della performance organizzativa ed individuale per l'anno 2019 calcolate secondo i criteri previsti per tale anno con il citato CCI del 17.3.2020.
*La corresponsione delle quote individuali derivanti dalle economie in argomento è pertanto strettamente correlata agli obiettivi di attività ed avviene agli esiti valutativi di équipe e individuali, come espressamente certificati dal Nucleo di Valutazione aziendale per l'anno 2019.
I tempi della liquidazione sono subordinati all'avvenuta certificazione del Collegio Sindacale.*
- **Art. 4:** nelle "Norme finali" si attesta il rispetto dei principi generali in materia di attribuzione selettiva di incentivi e divieto di distribuzione indifferenziata degli stessi in assenza delle verifiche ed attestazioni da parte degli organi di valutazione, ai sensi del D.Lgs. 150/2009 e del Piano della Performance Aziendale.
Da ultimo il presente CCI fa espresso rinvio, per tutto quanto non previsto, alla vigente normativa contrattuale e di legge.

Il CCI di cui trattasi comprende anche una "Dichiarazione a verbale" sottoscritta solita dalla Delegazione di parte sindacale.

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 ex artt. 90 e 91 del CCNL 17.12.2020.

Le disponibilità residue dei fondi contrattuali relativi all'anno 2019, nel rispetto della normativa contrattuale, confluiscono nell'ambito del fondo di risultato ex art. 91 CCNL 17.12.2020 e sono utilizzate secondo criteri espressamente contenuti nel presente 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. Massimo Esposito

Il Direttore DDC Gestione Risorse Umane
Dr. Silvio Maria Liberati

Il Dirigente del Trattamento Economico
del Personale Dipendente
Dr. Antonio Ciacci

Ascoli Piceno 16 maggio 2022