



DIREZIONE GENERALE - VIA OBERDAN N. 2, ANCONA

AREA COMPARTO
PERSONALE DELLA DIREZIONE GENERALE ASUR

IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE
PARTE NORMATIVA ANNI 2018 - 2020 E PARTE ECONOMICA ANNI 2018 E 2019
SOTTOSCRITTA IL 21 OTTOBRE 2019

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

A seguito delle trattative intervenute tra la delegazione di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale si è addivenuti, in data 21 ottobre 2019, alla sottoscrizione dell'ipotesi di contratto collettivo integrativo aziendale relativo al personale dell'area del comparto che ricopre posti della dotazione organica della Direzione Generale ASUR.

La presente relazione viene trasmessa al Collegio Sindacale dell'ASUR, unitamente alla relazione tecnico-finanziaria, al fine di fornire le previste specificazioni attinenti il percorso ed i contenuti della contrattazione integrativa e l'attestazione della compatibilità e sostenibilità nell'ambito degli strumenti annuali e pluriennali di Bilancio.

Data di sottoscrizione	21 ottobre 2019
Periodo temporale di vigenza	<u>Parte normativa</u> triennio 2018 - 2020 <u>Parte economica</u> anni 2018 e 2019
Composizione della delegazione trattante	<ul style="list-style-type: none">- <u>Componenti Parte Pubblica</u>: Direttore Generale; Direttore Amministrativo, Direttore Sanitario, Direttore Area Politiche del Personale.- <u>Componenti parte pubblica presenti</u>: Direttore Generale, Direttore Amministrativo, Direttore F.F. Area Politiche del Personale.- <u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle)</u>: CGIL FP, CISI, FPS,UIL, FPL, FIALS, FSI, NURSING UP; delegazione della RSU eletta secondo la vigente normativa presso l'Area Vasta n. 2;- <u>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle)</u>: CGIL FP, CISI, FPS,UIL, FPL, FIALS, NURSING UP, delegazione della RSU eletta secondo la vigente normativa presso l'Area Vasta n. 2
Soggetti destinatari	Personale area comparto con rapporto di lavoro subordinato che ricopre posti della dotazione organica della Direzione Generale ASUR

<p>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1 Criteri e modalità di attribuzione fondo premialità e fasce (art. 81 CCNL 21.05.2018) 2 Art. 113 d.lgs. 50/2016 e smi: criteri e modalità di affidamento degli incarichi e di ripartizione del fondo tra il responsabile unico del procedimento e i soggetti che svolgono le funzioni tecniche nonché tra i loro collaboratori 3 Finalizzazione risorse fondi contrattuali anno 2018 ed anno 2019 	
<p>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</p>	<p>La presente relazione unitamente alla relazione tecnico finanziaria viene trasmessa all'organo di controllo - Collegio Sindacale dell'ASUR - per la conseguente certificazione ai sensi dell'art. 40 bis del D.Lgs n. 165/2001 e smi</p> <p>Nel caso in cui l'Organo di controllo abbia fatto rilievi, descriverli: <i>certificazione in itinere:</i></p>
	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>Con determinate del Direttore Generale ASUR n.151/2018 e n. 241/2019 sono stati adottati, rispettivamente, il Piano della Performance Aziendale per gli anni 2018/2020 e per gli anni 2019/2021; all'interno dei Piani della Performance è disciplinato il sistema di valutazione e misurazione della performance; detti Piani sono stati pubblicati nella Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'ASUR.</p> <p>Con determinate n. 56 del 31.1.2018 n. 33 del 31.1.2019 sono stati aggiornati, rispettivamente, il Piano Triennale per la prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza dell'ASUR Marche per il triennio 2018/2020 e per il triennio 2019/2021 con conseguente pubblicazione nella Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'ASUR.</p> <p>Articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009: non è ancora stata validata da parte del Nucleo di Valutazione la Relazione della Performance anno 2018.</p>
	<p>Eventuali osservazioni:</p>	<p>La GIPTI (ora ANAC) con delibere n. 23/2012 e n. 12/2013, rilevato il mancato rinvio dell'art. 16, c. 2 del D.Lgs. n.150/2009 e smi all'art. 14 dello stesso decreto, ha precisato che le amministrazioni del SSN, salvo quanto espressamente previsto dalla normativa di adeguamento, hanno la facoltà e non l'obbligo, di costituire l'OIV, in quanto nella loro autonomia possono affidare ad altri organi i compiti previsti dai principi di cui alle disposizioni del DLgs n. 150/2009 indicate nel citato art. 16.</p> <p>Si rileva che l'ASUR si avvale del Nucleo di Valutazione Aziendale ed ha proceduto, da ultimo, con determina ASURDG n.276/2019, a nuova nomina dei componenti del Nucleo di Valutazione conferendo i relativi incarichi fino alla conclusione delle procedure, da parte dell'ASUR, di costituzione e nomina dei componenti dell'Organismo Indipendente di Valutazione, di cui all'art.14 del D.lgs n. 150/2009 e smi, e comunque al massimo per un periodo di anni uno</p>

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 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 legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata:*

L'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo si articola in una parte normativa a valere per il triennio 2018 – 2020 ed una parte economica di carattere annuale riferita agli anni 2018 e 2019.

La medesima si compone delle seguenti sezioni:

– la SEZIONE A, rubricata Disposizioni Generali, esplicita il campo di applicazione dell'ipotesi di CCI e la relativa decorrenza;

– la SEZIONE B definisce, in conformità a quanto disposto dall'art. 8 del CCNL 21.05.2018, i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno del fondo di cui all' art. 81 del medesimo CCNL, i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance ed i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche. In un'ottica di continuo miglioramento dello standard quali-quantitativo delle prestazioni erogate la Direzione Generale ASUR utilizza l'istituto della premialità 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 la Direzione Generale individua gli obiettivi di attività e la correlata programmazione; il sistema di valutazione, coerentemente con Determina ASURDG n. 151/2018 e n. 241/2019, è ispirato ai principi di miglioramento della qualità dei servizi, crescita delle competenze professionali, trasparenza dell'azione amministrativa.

Lo strumento di misurazione di risultati della performance individuale è la scheda di valutazione, così come definita nel Piano della Performance triennio 2018 – 2020 e triennio 2019 – 2021. 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 C: fa riferimento all'art. 113 del D.LGS. 50/2016 e smi in materia di incentivi per funzioni tecniche ed in particolare al comma che dispone che *“l'ottanta per cento delle risorse finanziarie del fondo costituito ai sensi del comma 2 è ripartito, per ciascuna opera o lavoro, servizio, fornitura con le modalità e i criteri previsti in sede di contrattazione decentrata integrativa del personale, sulla base di apposito regolamento adottato dalle amministrazioni secondo i rispettivi ordinamenti, tra il responsabile unico del procedimento e i soggetti che svolgono le funzioni tecniche indicate al comma 2 nonché tra i loro collaboratori”*.

Con l'ipotesi di CCI sottoscritto le parti hanno stabilito i criteri e le modalità di affidamento degli incarichi e di ripartizione del fondo tra il responsabile unico del procedimento e i soggetti che svolgono le funzioni tecniche nonché tra i loro collaboratori, fermo restando che i restanti aspetti sono disciplinati da apposito regolamento aziendale.

le SEZIONI D e E fanno riferimento alla consistenza dei fondi contrattuali, determinati in via provvisoria per l'anno 2018, ed in via definitiva, per l'anno 2019, con determina ASURDG n.521/2019, e segnatamente:

– fondo condizioni di lavoro e incarichi (art. 80 CCNL 21.5.2018)

– fondo premialità e fasce (art. 81 CCNL 21.5.2018)

Le sezioni in argomento definiscono la finalizzazione delle risorse di ciascun fondo per le annualità 2018 e 2019 in conformità alle disposizioni dei vigenti CCNL. L'ipotesi di CCI prevede che l'ammontare delle risorse di ciascun fondo di competenza dell'anno 2018 e dell' anno 2019 venga interamente utilizzato per le finalità dei fondi medesimi, nel rispetto del principio di corrispettività di cui all'art. 7, c. 5, del D.Lgs n.165/2001 e smi, e delle disposizioni previste dalla vigente normativa contrattuale e di legge nonché secondo l'ulteriore regolamentazione espressamente richiamata. Eventuali risorse residue del fondo premialità e fasce (art. 81 CCNL 21.5.2018) e del fondo condizioni di lavoro e incarichi (art. 80 CCNL 21.5.2018), stanziati a bilancio e certificate dal Collegio Sindacale, vanno ad implementare le risorse

disponibili dell'anno successivo di cui all'art.81, c. 6, del CCNL 21.5.2018, destinate alla corresponsione dei premi correlati alla performance organizzativa e dei premi correlati alla performance individuale.

– La SEZIONE E, 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 delle verifiche ed attestazioni previste dai sistemi di valutazione (art.18, c. 2, D.lgs. 150/2009) e del Piano della Performance Aziendale. \Da ultimo l'Ipotesi di CCI fa espresso rinvio a tutto quanto non previsto dalla vigente normativa contrattuale e di legge.

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

Le risorse di cui all'Ipotesi di CCI sono destinate alla remunerazione degli istituti contrattuali specificatamente finanziati da ogni singolo fondo.

In particolare:

- le risorse destinate ai premi correlati alla *performance*, sono ripartite, in sede di contrattazione integrativa annuale, come segue:
 - a) una quota delle risorse annualmente definita è destinata al finanziamento degli obiettivi individuali in sede di contrattazione di Budget (*performance* organizzativa);
 - b) una quota delle risorse annualmente definita è destinata a remunerare i risultati della *performance* individuale;
 - c) una quota delle risorse annualmente definita, potrà essere destinata al finanziamento di progettualità strategiche della Direzione di Area Vasta.
- le risorse fondo condizioni di lavoro ed incarichi (art. 80 CCNL 21.5.2018) sono destinate al finanziamento dei compensi per lavoro straordinario, delle indennità degli incarichi di funzione, delle indennità di qualificazione professionale e professionale specifica;
- le risorse finalizzate alle progressioni economiche orizzontali sono annualmente determinate all'interno del fondo di cui all'art. 81 CCNL 21.5.2018; l'attribuzione delle fasce economiche retributive superiori a quelle in godimento avviene con decorrenza dal 1° gennaio di ciascun anno di sottoscrizione del Contratto Integrativo che prevede l'attivazione dell'Istituto e le relative risorse, a seguito dell'espletamento di apposito avviso annuale di selezione interna sulla base dei criteri e modalità definiti nella medesima 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:

Il contratto collettivo integrativo è rispettoso dei principi generali in materia di attribuzione di incentivi e di divieto di distribuzione indifferenziata degli stessi in assenza delle verifiche ed attestazioni previste dai sistemi di valutazione (art. 18 c. 2 D.Lgs. 150/2009).

La disposizione di cui all'art. 82 del CCNL 21.5.2018 trova applicazione sulla base del valore medio di punteggio teorico attribuibile al singolo dipendente, pari a punti 80 (minimo punti 60, massimo punti 100); conseguentemente viene stabilita una maggiorazione del premio pari al 30% del detto valore medio teorico a favore dei dipendenti che conseguano una valutazione pari a 100 e che consente pertanto di attribuire una ulteriore integrazione di 24 punti.

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)

Tenuto conto delle risorse finalizzate negli anni 2018 e 2019 all'attribuzione di progressioni economiche orizzontali e dei criteri e modalità di attribuzione di fasce economiche superiori stabiliti con l'ipotesi di CCI sottoscritta si attesta la coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il pertinente fondo aziendale 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)

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:

Nei Piani della Performance Aziendale per il triennio 2018/2020 e per il triennio 2019/2021 è disciplinato il sistema di valutazione e misurazione della performance per gli anni 2018 e 2019; il sistema di valutazione definito dall'ASUR è ispirato al D.Lgs n. 150/2009 e s.m.i ed è in linea con le indicazioni regionali.

Il sistema è articolato in base a criteri e modalità coerenti con le disposizioni contrattuali in materia di premialità essendo finalizzato a promuovere il miglioramento organizzativo e l'erogazione dei servizi, in base a criteri di efficacia, efficienza ed economicità, attraverso la realizzazione di obiettivi generali. Il sistema di incentivazione per obiettivi definisce la flessibilità del sistema e la coerenza con le linee programmatiche aziendali, costituendo la parte variabile del sistema retributivo e - proprio per questo motivo - quello che più di altri agisce sugli aspetti motivazionali dei dipendenti dell'Azienda.

L'ASUR riconosce nell'istituto della premialità un importante strumento di valorizzazione della risorsa umana e ne identifica una rilevanza strategica nell'ambito di una visione che colloca il miglioramento dell'efficienza e il rilancio della competitività tra i fattori di crescita dell'intero complesso organizzativo. In sintesi, i risultati attesi e auspicati dalla contrattazione collettiva integrativa sono volti a concretizzare i principi delineati nelle norme contrattuali mediante l'utilizzo delle risorse rese disponibili, al fine di contemperare l'esigenza di assicurare ed incrementare l'efficacia dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e crescita professionale del personale.

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

Nessuna



Il Direttore F.F.
Area Politiche del Personale
Dott. Fabrizio Trobbiani

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
Dott. Pierluigi Coglicci



