



DIREZIONE GENERALE - VIA OBERDAN N. 2, ANCONA

**IPOSTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE PER LA FINALIZZAZIONE DEI RESIDUI FONDO CONTRATTUALE DI POSIZIONE (ART. 8 CCNL 6.5.2010) ANNI 2019 E 2020 DELLA DIRIGENZA DELLE FUNZIONI LOCALI CHE RICOPRE POSTI DEL SEZIONALE DELLA DIREZIONE GENERALE DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ASUR.**

### RELAZIONE ILLUSTRATIVA

A seguito delle trattative intervenute tra la delegazione di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali regionali della dirigenza area delle Funzioni Locali, si è addivenuti, in data 10.10.2022 alla sottoscrizione dell'ipotesi del contratto collettivo integrativo aziendale per la finalizzazione dei residui fondo contrattuale di posizione (art. 8 CCNL 6.5.2010) anni 2019 e 2020 della dirigenza delle funzioni locali che ricopre posti del sezionale della direzione generale della dotazione organica dell'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.

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	10 ottobre 2022
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anni 2019 e 2020
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- <u>Componenti Parte Pubblica</u>: Direttore Generale; Direttore Amministrativo, Direttore Sanitario, Direttore Area dipartimentale Politiche del Personale</li><li>- <u>Componenti parte pubblica presenti</u>: Direttore Generale, Direttore Amministrativo nonché Direttore F.F. Area Politiche del Personale</li><li>- <u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle)</u>: CGIL FP, CISL FP, UIL FPL, FEDIR</li><li>- <u>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle)</u>: CGIL FP, CISL FP, UIL FPL</li></ul>
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale della dirigenza area delle Funzioni Locali, con rapporto di lavoro subordinato, che ricopre posti del sezionale della Direzione Generale della dotazione organica dell'ASUR
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Finalizzazione dei residui fondo contrattuale di posizione (art. 8 CCNL 6.5.2010) anni 2019 e 2020

<p>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p><b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b></p> <p><b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</b></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 Dlgs 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><b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b></p>	<p>Con determina del Direttore Generale ASUR n. 241/2019 è stato adottato il Piano della Performance Aziendale per gli anni 2019/2021; all'interno del Piano della Performance è disciplinato il sistema di valutazione e misurazione della performance anno 2019. L Piano della Performance Aziendale per gli anni 2020-2020 è stato è stato approvato con determina DGASUR n. 49 del 31.1.2020. Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 dell'ASUR, che contiene al suo interno il Piano della Performance 2022-2024, è stato approvato con determina del Direttore Generale ASUR n.467/2022.</p> <p>Il Regolamento dei processi di misurazione e valutazione della performance, con validità a decorrere dall'anno 2020, è stato approvato con determina ASURDG n.736 del 15.12.2020.</p> <p>Detti documenti sono stati pubblicati nella Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'ASUR.</p>
		<p>Con determine ASURDG n. 33 del 31.1.2019 e n. 50 del 31.1.2020 sono stati aggiornati, rispettivamente, il Piano Triennale per la prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza dell'ASUR Marche per il triennio 2019/2021 e per il triennio – 2020-2022.</p> <p>Con determina del Direttore Generale ASUR n.467/2022 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 dell'ASUR che contiene al suo interno la sottosezione rischi corruttivi e trasparenza che sostituisce il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) per gli anni 2022-2024.</p> <p>I documenti sopra indicati sono stati pubblicati nella Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'ASUR.</p>
		<p>Art. 14, c. 6, del Dlgs. n. 150/2009: non è ancora stata validata da parte dall'Organismo Indipendente di Valutazione la Relazione della Performance anno 2022.</p>
<p><b>Eventuali osservazioni:</b></p>	<p>L'ASUR si avvale dell'Organismo Indipendente di Valutazione di cui all'art.14 del Dlgs n.150/2009, e smi, nominato con determina ASURDG n. 220 del 8.5.2020.</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 definisce la finalizzazione delle disponibilità residue del fondo di posizione (art. 8 CCNL 6.5.2010) degli anni 2019 e 2020 temporaneamente da assegnate al fondo per la retribuzione di risultato di cui all'art. 10 del CCNL 6.5.2010 dei medesimi anni 2019 e 2020, ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali, da corrispondere a titolo di retribuzione di risultato per l'attuazione delle sue

finalità.

Con riferimento all'anno 2019 la quantificazione del residuo contabile del fondo di posizione del personale Area Dirigenza PTA in servizio presso la Direzione Generale ASUR, alla data del 31.8.2022, è stata effettuata con Determina ASURDG n. 579/2022, con certificazione positiva, ai sensi dell'art. 40 bis del Dlgs n.165/2001, da parte del Collegio Sindacale dell'ASUR.

Con riferimento all'anno 2020 le disponibilità residue del fondo di posizione saranno quantificate con apposito provvedimento da certificare dal Collegio Sindacale ASUR ai sensi dell'art. 40 bis del Dlgs n.165/2001.

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

Le parti, nel prendere atto delle disponibilità delle risorse del fondo di cui all'art. 8 del CCNL 6.5.2010 area dirigenza PTA anno 2019, da assegnare temporaneamente al fondo per la retribuzione di risultato di cui all'art.10 del CCNL 6.5.2010 del medesimo anno 2020, come evidenziate nella medesima ipotesi di CCI e attualizzate alla data del medesimo accordo, hanno stabilito che:

- una quota delle risorse pari al 70 % è destinata al finanziamento degli obiettivi definiti annualmente in sede di contrattazione di Budget;
- una quota delle risorse pari al 30% è destinata a remunerare i risultati della performance individuale.

Partimenti con riferimento all'anno 2020 le parti hanno stabilito che le disponibilità residue del fondo di posizione, da certificare dal Collegio Sindacale ASUR ai sensi dell'art. 40 bis del Dlgs n.165/2001, da assegnare temporaneamente al fondo per la retribuzione di risultato di cui all'art. 10 del CCNL 6.5.2010 del medesimo anno 2020, saranno ripartite come segue:

- una quota delle risorse pari al 70 % è destinata al finanziamento degli obiettivi definiti annualmente in sede di contrattazione di Budget;
- una quota delle risorse pari al 30% è destinata a remunerare i risultati della performance individuale.

La corresponsione delle quote individuali derivanti dalle dette disponibilità residue anni 2019 e 2020 avverrà sulla base dei criteri per la ripartizione risorse del fondo di risultato definiti con il CCI triennio 2018-2020 (parte normativa) sottoscritto in data 21.12.2019 e recepito con determina ASURDG n 610/2019.

**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 Dlgs n.150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa:**

L'ipotesi di contratto collettivo integrativo stabilisce che per la corresponsione delle quote individuali derivanti dai residui in argomento valgono i criteri e modalità definiti con il CCI triennio anni 2018-2020 (parte normativa) ; detto CCI prevede la possibilità di differenziare le quote in base all'effettivo raggiungimento da parte dei dirigenti PTA degli obiettivi assegnati dalla Direzione Generale ASUR ed al grado di valutazione della performance individuale.

**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 DLgs n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come anzianità di servizio)**

L'accordo non prevede 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:**

Nel Piano della Performance Aziendale per il triennio 2019/2021 è disciplinato il sistema di valutazione e misurazione della performance per l'anno 2019. Per l'anno 2020 il sistema di valutazione e misurazione

della performance è disciplinato all'interno del Regolamento dei processi di misurazione e valutazione della performance approvato con determina ASURDG n.736/2020.

Detti sistemi di valutazione sono ispirati al D.Lgs n. 150/2009 e s.m.i. e sono in linea con le indicazioni regionali e sono finalizzati 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 dell'Azienda. L'ASUR riconosce nell'istituto della retribuzione di risultato finalizzata all'incentivazione della produttività 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 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:**

//

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO  
Dott. Pierluigi Gigliucci

