



Contratto Collettivo Integrativo – Area Vasta 3 – Comparto
“Stralcio fondi DGRM N. 663/2020”

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

Data di sottoscrizione	<i>Data sottoscrizione Ipotesi CCI : 18/12/2020</i> <i>Data sottoscrizione CCI definitivo : 12/01/2021</i>
Periodo temporale di vigenza	marzo – maggio 2020
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Generale Asur – Direttore di Area Vasta 3 – Direttore del Dipartimento di Prevenzione – Direttore Medico del Presidio Ospedaliero – Direttore di Distretto –Dirigente U.O.C. Gestione Risorse Umane, Dirigente Professioni Sanitarie U.O.C. Area Infermieristica e Ostetrica. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): • RSU • FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, FIALS, FSI, NURSING UP Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): • RSU • FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, FIALS
Soggetti destinatari	Personale del comparto in servizio presso l’Area Vasta 3
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Finalizzazione delle risorse incrementali previste per l’anno 2020 nell’ambito del fondo contrattuale ex art. 81 CCNL 21.05.2018 quantificate con Determine ASURDG n.525 del 30.09.2020 e n.754 del 18.12.2020. Il CCI cui accede la presente relazione sostituisce l’art. 2 del CCI sottoscritto in data 24.11.2020 completando la definizione dei criteri per l’erogazione delle premialità da corrispondere al personale coinvolto, a vario titolo, nell’emergenza da Covid 19.

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.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno: <i>Si, in data 22/12/2020</i>
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: <i>Nessuno</i>
	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 2019 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del D.Lgs. n. 150/2009: <i>SI, giusto verbale dell'OIV del 14.09.2020.</i>

Eventuali osservazioni: In questa sezione viene precisato che:

- con Determina del Direttore Generale Asur n. 50/ASURDG del 31/01/2020 è stato aggiornato 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 31.01.2020 è stato approvato il Piano della Performance 2020-2022.

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 legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata:

Il presente Contratto Collettivo Integrativo finalizza le ulteriori risorse disponibili per l'Area Vasta 3 nell'ambito del fondo contrattuale "premialità e fasce" anno 2020 di cui all'art. 81 CCNL 21.05.2018.

Dette risorse, quantificate con Determina ASURDG n. 525/2000 e n.754/2020, vengono nello specifico utilizzate per valorizzare l'impegno profuso dal personale del comparto AV3 nello stato di emergenza epidemiologica per



Covid-19, differenziando opportunamente le premialità in tre tipologie di fasce, in ragione del diverso coinvolgimento dei dipendenti nelle attività rese necessarie durante il picco dell'emergenza (marzo-maggio 2020).

In sostituzione di quanto previsto all'art. 2 sez. B del CCI – area comparto sottoscritto in via definitiva il 24.11.2020, vengono inoltre previsti "incentivi di tipo sostitutivo" a favore degli autisti di ambulanza che pur non formalmente classificabili tra le figure destinatarie delle indennità ex art. 86 co. 6 CCNL 21.05.2018 hanno di fatto operato nell'emergenza Covid-19 in stretta correlazione con il personale sanitario.

Analogo "incentivo di tipo sostitutivo" viene previsto per perequare il valore dell'indennità del personale ex art. 86 co. 8 CCNL 21.05.2018 (ausiliari specializzati ed operatori tecnici addetti all'assistenza) con il corrispondente valore dell'indennità prevista per gli operatori socio sanitari al citato art. 86 co. 9.

A completamento, l'incentivo sostitutivo è altresì previsto a favore del personale ordinariamente turnista che nel periodo marzo-maggio 2020 non ha percepito le indennità di turno ex art. 86 co. 3 e 4 CCNL 21.05.2018.

Al fine di ampliare la platea dei dipendenti da ammettere alle premialità correlate all'emergenza sanitaria da Covid-19, il presente CCI prevede l'ulteriore integrazione delle risorse disponibili di cui alle succitate determine ASURDG, mediante utilizzo di un importo pari al 12% dei residui dei fondi contrattuali 2019 che, ai sensi della vigente normativa contrattuale, già confluiscono nel fondo ex art. 81 CCNL 21.05.2018 dell'anno 2020.

Quanto sopra a parziale modifica dei criteri di utilizzo delle disponibilità residue dei fondi contrattuali 2019 di cui al precedente CCI 05.12.2019.

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

Le risorse incrementali del fondo ex art. 81 CCNL 21.05.2018 relativo all'anno 2020, giuste Determine ASURDG n. 525/2020 e n. 754/2020, sono destinate dal presente CCI alla remunerazione di premialità, quale istituto specificamente finanziato predetto fondo.

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 presente CCI prevede la possibilità di differenziare le quote in base alla effettivo coinvolgimento del personale nelle attività rese a fronte dell'emergenza epidemiologica per diffusione del Covid-19.

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 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 DELL'AREA VASTA 3
F.TO (Dr.ssa Daniela Corsi)

IL DIRIGENTE RESPONSABILE DELL'U.O.C.
GESTIONE RISORSE UMANE
F.TO (Dr. Fabrizio Trobbiani)

Macerata, 12/01/2021