

Contratto Collettivo Integrativo–Area Vasta 3–Comparto
“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		24/11/2020
Periodo temporale di vigenza		<u>Parte economica</u> : anno 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-FPS, UIL-FPL, FIALS, FSI, NURSING UP Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): • RSU • FP-CGIL, CISL-FPS, UIL-FPL, FIALS
Soggetti destinatari		Personale del comparto in servizio presso l’Area Vasta 3
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		▪ Sezione A: Finalizzazione risorse fondi contrattuali anno 2020 ▪ Sezione B: Finalizzazione delle risorse di cui alla DGRM n. 663 del 03.06.2020. Primo Stralcio
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 – parere favorevole espresso nella seduta dell’11/11/2020</i>
		Nel caso l’Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: <i>Nessun rilievo</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</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 sottoscritto nell'Area Vasta 3 concerne la parte economica 2020 e si divide in:

SEZIONE A - FINALIZZAZIONE RISORSE FONDI CONTRATTUALI ANNO 2020

➤ **Art: 1):** riferisce sulla consistenza del fondo "Condizioni di lavoro e incarichi" (ex art. 80 CCNL 21.05.2018) relativo al personale del comparto dell'Area Vasta 3 determinato in via provvisoria per l'anno 2020, giusta Determina ASURDG n. 360 del 17.07.2020.

Viene altresì stabilita la finalizzazione delle risorse a disposizione, ad integrale utilizzo del fondo secondo le finalità proprie, nel rispetto del principio di corrispettività ex art. 7 co. 5 del D.Lgs. n. 165/2001.

Nello specifico vengono stimati gli impieghi per:

- l'istituto del lavoro straordinario
- le indennità correlate alle condizioni di lavoro di cui al titolo VIII, capo III CCNL 21.05.2018
- gli incarichi di funzione (art. 20 CCNL 21.05.2018), incluse le indennità di coordinamento ad esaurimento (art. 21 CCNL 21.05.2018)
- il valore comune delle ex indennità di qualificazione prof.le (art. 45 co.1 e 2 CCNL 01.09.1995) e dell'art. 2 co. 3 CCNL 27.06.1996 e indennità prof.le specifica (Tabella C CCNL 05.06.2006).

La definizione dei predetti impieghi riveste allo stato carattere previsionale in considerazione, tra l'altro, della natura provvisoria del fondo quantificato con il richiamato provvedimento ASURDG n. 360/2020; detta definizione tiene conto della disciplina prevista dalla vigente normativa contrattuale e di legge, della regolamentazione interna vigente in materia di orario di lavoro di cui al Regolamento approvato con Determina n. 949/AV3 del 03.07.2013, dello specifico assetto organizzativo e operatività dei reparti/servizi nonché del Piano di emergenza annualmente adottato.

Con specifico riferimento al lavoro straordinario vengono espressamente richiamati i principi della preventiva autorizzazione all'effettuazione delle prestazioni, nonché la corretta gestione dell'istituto entro i limiti economici del budget, quale strumento di programmazione, monitoraggio e controllo dell'efficiente utilizzo delle risorse assegnate a ciascuna struttura dell'Area Vasta 3, in coerenza con le vigenti disposizioni contrattuali.

- **Art. 2):** riferisce sulla consistenza del fondo “Premialità e Fasce” (ex art. 81 CCNL 21.05.2018) relativo al personale del comparto dell'Area Vasta 3 determinato in via provvisoria per l'anno 2020, giusta Determina ASURDG n. 360 del 17.07.2020.

Con particolare riferimento al fondo premialità, l'ammontare a disposizione viene destinato per quota parte (70%) al finanziamento della performance organizzativa e per la parte restante (30%) al finanziamento della performance individuale.

In ordine alla progressione economica orizzontale, previa individuazione delle risorse destinate al finanziamento delle progressioni storiche (anno 2019 e precedenti), vengono individuate le risorse disponibili per ulteriori progressioni economiche orizzontali di cui al CCI cui accede la presente relazione.

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 11.06.2019, così come modificato con il CCI sottoscritto in data 27.08.2019 recepiti con Determine n. 912/AV3 del 26.06.2019 e n. 1362/AV3 del 09.10.2019. Quanto sopra ad eccezione della lettera b) dell'art. 3, Capo II, Sezione C) del predetto CCI sottoscritto in data 11.06.2019 che viene sostituita come espressamente riportato al comma 3 dell'art. 2 del presente CCI.

La gestione delle economie di cui alla presente sezione è conforme alle disposizioni contrattuali; l'ultimo comma dell'art. 2 del presente CCI nello specifico prevede che le eventuali risorse residue dei fondi 2020 ex artt. 80 e 81 CCNL 21.05.2018 stanziati a bilancio e certificate dal Collegio Sindacale vanno ad implementare le risorse disponibili dell'anno 2021 di cui all'art. 81 co. 6 del CCNL 21.05.2018 destinate alla corresponsione dei premi correlati alla performance organizzativa e performance individuale.

- **Art. 3):** nell'ambito delle “norme finali”, si 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 da parte degli organi di valutazione, a mente del D.Lgs. 150/2009, del Piano della Performance Aziendale, nonché delle disposizioni di cui all'art. 82 del CCNL 21.05.2018.

Da ultimo il CCI fa espresso rinvio, per tutto quanto non previsto, alla vigente normativa contrattuale e di legge.

SEZIONE B - FINALIZZAZIONE DELLE RISORSE DI CUI ALLA DGRM N. 663 DEL 03.06.2020. PRIMO STRALCIO

Con DGRM n. 663 del 3.6.2020 è stato approvato il protocollo d'intesa tra giunta regionale ed enti del servizio sanitario regionale e organizzazioni sindacali dell'area della dirigenza sanitaria e del comparto contenente linee d'indirizzo per l'individuazione e la destinazione di specifiche risorse finalizzate a remunerare le particolari condizioni di lavoro del personale dipendente degli enti del SSR impiegato nelle attività di contrasto all'emergenza COVID-19.

- **Art.1:**Riferisce sulla consistenza della somma assegnata all'Area Vasta 3, quale quota parte dello stanziamento di cui all'art. 1 co. 2 D.L. 18/2020, giusta determina ASUR n. 525 del 30.09.2020. Detta somma è destinata all'incremento del fondo ex art. 80 CCNL 21.05.2018 dell'anno 2020 ed è finalizzata a al riconoscimento agli operatori impegnati nell'assistenza dei malati COVID positivi, delle indennità di malattie infettive e terapia

intensiva, del lavoro straordinario, nonché, per l'eventuale parte residuante, ad incremento del fondo ex art. 81 CCNL 21.05.2018 per l'attribuzione di quote aggiuntive di incentivo a titolo di performance individuale.

L'articolato esplicita nel dettaglio le modalità di quantificazione dei compensi e di individuazione del personale destinatario dei medesimi, in coerenza con le disposizioni di cui all'art. 86 CCNL 21.05.2018.

- **Art.2:** Riferisce sulla consistenza della somma assegnata all'Area Vasta 3, quale quota parte dello stanziamento di cui all'art. 2 co. 6 D.L. 34/2020, giusta determina ASUR n. 525 del 30.09.2020. Detta somma è destinata all'incremento del fondo ex art. 81 CCNL 21.05.2018 ed è destinata alla corresponsione di "premialità". A stralcio della completa finalizzazione delle risorse riservate all'istituto in commento, il CCI ha previsto l'erogazione di "incentivi di tipo sostitutivo" a favore degli autisti di ambulanza (personale del ruolo tecnico) che pur non formalmente classificabile tra le figure destinatarie delle indennità ex art. 86 CCNL 21.05.2020 hanno di fatto operato nell'emergenza Covid-19 in stretta correlazione con il personale sanitario.

Analogo "incentivo di tipo sostitutivo" viene altresì previsto per il personale ex art. 86 co. 8 CCNL 21.05.2018 (ausiliari specializzati ed operatori tecnici addetti all'assistenza) altresì incluso nell'operatività dei reparti/servizi coinvolti nell'emergenza sanitaria.

L'articolato prevede nel dettaglio le modalità di quantificazione delle quote aggiuntive di premialità e di individuazione del personale destinatario dei compensi.

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

Le risorse dei fondi contrattuali provvisori anno 2020 di cui alla Determina ASURDG n. 360/2020 e le ulteriori disponibilità ad incremento dei fondi medesimi di cui alla Determina ASURDG n. 525/2020 per le quali dispone il CCI cui accede la presente relazione, sono destinate alla remunerazione degli istituti contrattuali 2020, specificamente finanziati da ogni singolo fondo a mente degli artt. 80 e 81 del CCNL 21.05.2018.

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 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):

Il CCI cui accede la presente relazione rispetta il principio di selettività delle progressioni economiche; nei limiti delle risorse a disposizione, il beneficio viene infatti riconosciuto ad una quota limitata di dipendenti individuati secondo le modalità esplicitate nella parate normativa del CCI medesimo, tenendo conto della formazione, dell'esperienza professionale e della performance individuale, così come rilevato all'esito degli specifici percorsi valutativi.



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 GENERALE
anche in funzione di Direttore dell'Area Vasta 3
(giusta Determina ASUR/DG n. 380 del 30/07/2020)
F.TO (Dr.ssa Nadia Storti)

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

Macerata, 24 Novembre 2020