



Dirigenza Professionale, Tecnica, Amministrativa - Area Vasta 3

Contratto Collettivo Integrativo anno 2020 (parte economica)

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

1. Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relativa 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 Area Vasta 3 – Direttore Medico Presidio Ospedaliero AV3 - Direttore di Distretto AV3 - Direttore del Dipartimento di Prevenzione AV3 – Dirigente U.O.C. Supporto Area Politiche Personale AV3 - Dirigente U.O.C. Area Infermieristica e Ostetrica AV3. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): Si.Na.FO, SDS-SNABI, .A.U.P.I., U.I.L. FPL, C.G.I.L.FP, FEDIR, C.I.S.L. FP Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): C.G.I.L.FP, UIL/FPL, FEDIR, C.I.S.L. FP
Soggetti destinatari		Dirigenti dell'area PTA dipendenti dell'Asur Marche – Area Vasta 3
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Finalizzazione risorse fondo di posizione (ex art. 8 CCNL 06.05.2010), fondo di risultato (ex art. 10 CCNL 06.05.2018);
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: SI – parere favorevole espresso nella seduta dell'11/11/2020.
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: Nessun rilievo

	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.

Il Contratto Collettivo Integrativo cui accede la presente relazione riferisce sulla consistenza dei Fondi contrattuali relativi alla dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa dell'Area Vasta 3, quantificati in via provvisoria per l'anno 2020, giusta Determina ASURDG n. 360 del 17.07.2020.

Detto CCI finalizza altresì le risorse a disposizione, ad integrale utilizzo dei fondi contrattuali, secondo le finalità proprie, nel rispetto del principio di corrispettività ex art. 7 co. 5 del D.Lgs. n. 165/2001; nello specifico:

➤ **Art. 1):** Fondo ex art. 8 CCNL 06.05.2010. Vengono stimati gli impieghi a titolo di retribuzione di posizione ed indennità per incarico di struttura complessa. 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 dell'area dirigenziale interessata, in coerenza con il modello organizzativo previsto a livello aziendale e con la regolamentazione in materia di conferimento e graduazione degli incarichi dirigenziali.

La gestione degli eventuali residui del fondo contrattuale in argomento è conforme alle disposizioni contrattuali; ai sensi dell'art. 50 co. 5 CCNL 08.06.2000, l'art. 1 co. 5 il CCI prevede infatti il loro temporaneo utilizzo nel fondo per la retribuzione di risultato relativo al medesimo anno per l'attuazione delle sue finalità.

➤ **Art. 2):** Fondo ex art. 10 CCNL 06.05.2010. 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 pari al 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 18.04.2019, recepito con Determina n. 912/AV3 del 26.06.2019.

Nell'ambito delle "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 CCI fa espresso rinvio, per tutto quanto non previsto, alla vigente normativa contrattuale e di legge.

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

Le risorse di cui al CCI sono destinate alla remunerazione degli istituti contrattuali specificamente finanziati dai fondi contrattuali ex artt. 8 e 10 CCNL 06.05.2010.

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):

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 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 U.O.C.
GESTIONE RISORSE UMANE
f.to Dr. Fabrizio Trobbiani

Macerata, lì 24.11.2020