

Contratto Collettivo Integrativo – Area Vasta 3 – Comparto
“Anno 2021 (parte economica)”

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

Data di sottoscrizione		10/12/2021
Periodo temporale di vigenza		Parte economica: anno 2021
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Generale ASUR – Direttore di Area Vasta 3 – Direttore U.O. Supporto Area Politiche Personale – Direttore Medico del Presidio Ospedaliero – Direttore del Distretto – Direttore del Dipartimento Prevenzione –Dirigente/Direttore delle Professioni Sanitarie. 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)		▪ Sezione A: Finalizzazione risorse fondi contrattuali anno 2021 ▪ Sezione B: Utilizzo disponibilità residue fondi contrattuali anno 2019.
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 del 26.11.2021</i>
		Nel caso l’Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: <i>Nessuno</i>
	Attestazione del rispetto degli	È stato adottato il Piano della performance previsto dall’art. 10 del D.Lgs. 150/2009: SI

obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009: SI
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009: SI
	La Relazione della Performance 2020 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del D.Lgs. n. 150/2009: SI.
Eventuali osservazioni: In questa sezione viene precisato che con Determina del Direttore Generale Asur n. 195/ASURDG del 31.03.2021 è stato aggiornato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza anni 2021-2023 pubblicato integralmente sul sito istituzionale dell'azienda. Con Determina del Direttore Generale Asur n. 70/ASURDG dell'01.02.2021 è stato approvato il Piano della Performance 2021-2023. La Relazione della Performance 2020 è stata approvata con Determina n. 338/ASURDG del 30.06.2021.	

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:

Con il CCI cui accede la presente relazione, le Parti hanno concordato preliminarmente di prorogare anche per l'anno 2021 la validità del CCI 2018-2020 parte normativa e s.m.i., relativo al CCNL 21.05.2018, tutt'ora vigente, non risultando allo stato sottoscritto il CCNL del triennio 2019-2021.

Quanto sopra ad accezione della parte disciplinante le modalità di designazione ed attribuzioni del rappresentante per la sicurezza (RLS) oggetto di separato protocollo d'intesa e con le modifiche appresso specificate (*infra* Sezione A – art. 2).

Il CCI in oggetto concerne la parte economica 2021 e si divide in:

SEZIONE A - FINALIZZAZIONE RISORSE FONDI CONTRATTUALI ANNO 2021

➤ **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 2021 in € 9.426.900,75, giusta Determina ASURDG n. 297 dell'11.06.2021.

Viene altresì stabilita la finalizzazione delle risorse a disposizione, ad integrale utilizzo del fondo per 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. 297/2021; 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 dell'operatività dei reparti/servizi nonché del Piano di emergenza da ultimo adottato con Determina n. 1569/AV3 del 19.11.2019 e sue eventuali revisioni e/o aggiornamenti.

In ordine al lavoro straordinario, conformemente alle vigenti disposizioni contrattuali, vengono espressamente richiamati i principi della preventiva autorizzazione all'effettuazione delle prestazioni entro i limiti economici del budget assegnato, quale strumento di programmazione, monitoraggio e controllo dell'efficiente ed efficace impiego delle risorse assegnate a ciascuna struttura dell'Area Vasta 3.

- **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 2021 in € 8.166.896,63, giusta Determina ASURDG n. 297 dell'11.06.2021.

Con riferimento al fondo premialità, l'ammontare a disposizione viene utilizzato per il finanziamento:

- della performance organizzativa e quindi il raggiungimento degli obiettivi di budget annuali assegnati ad ogni singola Unità Operativa;
- dei risultati della performance individuale;
- di progettualità strategiche.

In relazione all'istituto della progressione economica orizzontale, l'ammontare a disposizione viene utilizzato per il finanziamento delle:

- progressioni storiche ovvero quelle attribuite per gli anni 2019 e precedenti;
- progressioni 2020 di cui al CCI 24.11.2020;
- nuove progressioni, a valere per l'anno 2021, 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, recepito con Determina n. 912/AV3 del 26.06.2019 e s.m.i..

In ordine all'istituto della progressione economica orizzontale, con il presente CCI le Parti hanno espressamente stabilito di modificare la lett. a) dell'art. 4 Capo II Sezione C) del richiamato CCI 2018-2020 riportandone la nuova formulazione nella "Premessa". La modifica in commento è motivata dalla necessità di chiarire le modalità di valutazione dell'esperienza lavorativa dei lavoratori part-time.

Anche la gestione delle economie dei fondi contrattuali 2021 è conforme alle disposizioni contrattuali; ferma restando la finalizzazione di detti fondi come provvisoriamente stabilito per ciascun impiego agli artt. 1) e 2) in commento, le eventuali disponibilità residue accertate dal Collegio Sindacale vanno ad implementare le risorse del Fondo ex art. 81 CCNL 21.05.2018 - anno 2022 - destinate alla corresponsione dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale, come previsto all'ultimo comma del predetto art. 81.

- **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 previste dai sistemi di valutazione, del piano della Performance Aziendale, nonché delle disposizioni di cui all'art. 82 del CCNL 21.05.2018.

Per per tutto quanto non previsto, viene fatto espresso rinvio alla vigente normativa contrattuale e di legge.

SEZIONE B - UTILIZZAZIONE DISPONIBILITA' RESIDUE FONDI CONTRATTUALI ANNO 2019

Con il CCI cui accede la presente relazione, si è inteso completare le decisioni assunte con il CCI 12.01.2021 recepito con Determina n. 115/AV3 del 25.01.2021 disponendo nuovamente in materia di utilizzo delle risorse residue dei fondi contrattuali 2019.

Nello specifico, ad ulteriore parziale modifica di quanto in materia stabilito con il CCI 05.12.2019, le Parti, in conformità al pronunciamento ARAN ASAN7, hanno destinato detti residui per € 8.740,00, alla corresponsione di quote aggiuntive di premialità 2020 in favore di specifiche tipologie di personale che, nell'emergenza Covid-19 hanno operato in stretta correlazione con il personale sanitario, pur non risultando formalmente classificabili tra le figure destinatarie dell'indennità di malattie infettive ex art. 86 CCNL 21.05.2018.

Le tipologie di personale e le modalità di quantificazione dei premi in parola sono espressamente indicate dall'art. 4. In ordine alle somme ancora disponibili nei fondi contrattuali 2019, si precisa che il relativo ammontare è stato determinato con provvedimento n. 226/AV3 del 16.02.2021 e che il previsto organo di controllo aziendale, nella seduta del 17.02.2021 ha accertato alla data del 31.12.2019 la compatibilità economico-finanziaria delle risorse per la contrattazione integrativa, giusta comunicazione prot. 6871/ASUR del 22.02.2021.

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 2021, giusta Determina ASURDG n. 297 dell'11.06.2021 per le quali dispone il CCI cui accede la presente relazione, sono destinate alla remunerazione degli istituti contrattuali 2021, specificamente finanziati da ogni singolo fondo ex 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 presente 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 parte 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 DI 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, 10 Dicembre 2021