



DIREZIONE GENERALE - VIA OBERDAN N. 2, ANCONA

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE DIRIGENZA AREA DELLE FUNZIONI LOCALI PER IL TRIENNIO 2021 – 2023, PARTE NORMATIVA, E PER L'ANNO 2021, PARTE ECONOMICA, 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 29.12.2021 alla sottoscrizione dell'ipotesi del contratto collettivo integrativo aziendale per il triennio 2021 – 2023, parte normativa, e per l'anno 2021, parte economica, 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

Data di sottoscrizione	29.12.2021
Periodo temporale di vigenza	<u>Parte normativa</u> triennio 2021 - 2023 <u>Parte economica</u> anno 2021
Composizione della delegazione trattante	- <u>Componenti Parte Pubblica</u>: Direttore Generale; Direttore Amministrativo, Direttore Sanitario, Direttore Area Politiche del Personale. - <u>Componenti parte pubblica presenti</u>: Direttore Amministrativo, Direttore F.F. Area Politiche del Personale. - <u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle)</u>: CGIL FP, CISL FP, UIL FPL, FEDIR - <u>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle)</u>: CGIL FP, CISL FP, UIL FPL
Soggetti destinatari	Personale della dirigenza area delle Funzioni Locali, con rapporto di lavoro subordinato, che ricopre posti della dotazione organica della Direzione Generale ASUR

Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		1 Sistema delle relazioni sindacali 2 Criteri per la ripartizione risorse fondo di risultato 3 Finalizzazione risorse fondi contrattuali anno 2021
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale 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	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 Nel caso in cui l'Organo di controllo abbia fatto rilievi, descriverli: <i>certificazione in itinere.</i>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Con determina del Direttore Generale ASUR n. 70 del 1.2.2021 è stato adottato il Piano della Performance Aziendale per gli anni 2021-2023. 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. Detti documenti sono stati pubblicati nella Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'ASUR.
		Con determina n. 195 del 31.3.2021 è stato aggiornato il Piano Triennale per la prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza dell'ASUR Marche per il triennio 2021 - 2023 con conseguente pubblicazione nella Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'ASUR.
		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 2021.
Eventuali osservazioni:		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.

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 si articola in una parte normativa a valere per il triennio 2021 – 2023 ed una parte economica di carattere annuale riferita all'anno 2021.

La medesima si compone delle seguenti sezioni:

- la SEZIONE A, rubricata *disposizioni generali*, esplicita il campo di applicazione dell'ipotesi di CCI e la relativa decorrenza;
- la SEZIONE B concerne il sistema delle relazioni sindacali; l'articolato è volto a costruire, nell'ambito di quanto previsto dalla vigente normativa e dal CCNL della dirigenza area delle Funzioni Locali, un modello relazionale stabile improntato alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti e obblighi nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti;

Q

- la SEZIONE C definisce i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo di risultato; in un'ottica di continuo miglioramento dello standard quali-quantitativo delle prestazioni erogate la Direzione Generale ASUR utilizza l'istituto della retribuzione di risultato per valorizzare i risultati raggiunti in termini di performance organizzativa, performance individuale e progettualità strategiche, formalmente individuate in coerenza con gli obiettivi aziendali. Il budget è strumento gestionale attraverso il quale la Direzione Generale individua gli obiettivi di attività e la correlata programmazione. Il sistema di valutazione e misurazione della performance è disciplinato dal Regolamento dei processi di misurazione e valutazione della performance approvato con determina ASURDG n.736/2020, ispirato ai principi di miglioramento della qualità dei servizi, crescita delle competenze professionali, trasparenza dell'azione amministrativa ed in linea con i principi e le disposizioni di cui al Dlgs n. 150/2009, e s.m.i. nonché in linea con le disposizioni regionali in materia.

Lo strumento di misurazione di risultati della performance individuale è la scheda di valutazione, così come definita dal richiamato Regolamento approvato con determina ASURDG n.736/2020 che assicura l'informazione, il coinvolgimento e la partecipazione del personale alla realizzazione degli obiettivi di attività.

la SEZIONE D definisce la finalizzazione delle risorse dei seguenti fondi contrattuali anno 2021, determinati in via provvisoria nel loro ammontare con determina ASURDG n. 507/2021, individuando gli impieghi per ciascun istituto dai medesimi finanziato:

- risorse del fondo della retribuzione di posizione (art.90 CCNL 17.12.2020)
- risorse del fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori (art.91 CCNL 17.12.2020)

L'utilizzo delle risorse dei fondi contrattuali tiene conto dell'assetto organizzativo funzionale della Direzione Generale ASUR.

L'ipotesi di CCI prevede che l'ammontare delle risorse di ciascun fondo di competenza dell'anno 2021 venga interamente utilizzato per le finalità dei fondi medesimi, nel rispetto del principio di corrispettività di cui all'art. 7, c. 5, del Dlgs n. 165/2001, e s.m.i. e delle disposizioni previste dalla vigente normativa contrattuale e di legge nonché secondo la regolamentazione aziendale dei processi di misurazione e valutazione della performance approvato.

Eventuali risorse che annualmente a consuntivo risultassero ancora disponibili nel fondo di posizione sono temporaneamente utilizzate in quello per la retribuzione di risultato relativo al medesimo anno per l'attuazione delle sue finalità. Le relative risorse sono riassegnate al fondo di pertinenza dell'anno successivo e non si storicizzano nel fondo della retribuzione di risultato.

La SEZIONE E, norme finali, 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 (art.18, c. 2, Dlgs. 150/2009) e del Piano della Performance Aziendale per il triennio 2021-2023.

Da ultimo l'Ipotesi di CCI fa espresso rinvio a tutto quanto non previsto dalla 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 all'Ipotesi di CCI sono destinate alla remunerazione degli istituti contrattuali specificatamente finanziati da ogni singolo fondo.

Il processo di budget viene individuato quale strumento gestionale attraverso il quale si concretizza annualmente la programmazione della Direzione Generale, mediante l'individuazione degli obiettivi e la programmazione delle attività.

L'ipotesi di CCI stabilisce che nei casi disciplinati dall'art. 18, comma 8, CCNL 17.12.2020 in cui al Dirigente sia affidata la responsabilità ad interim di altra struttura, il maggior aggravio di responsabilità è compensato attraverso il riconoscimento di quota aggiuntiva di retribuzione di risultato pari al 30% della retribuzione di posizione annua (retribuzione di posizione parte fissa e parte variabile) prevista e non corrisposta al titolare dell'incarico e riproporzionata al periodo di effettivo svolgimento dell'incarico ad interim, finanziata con le corrispondenti risorse che a fine anno, ai sensi dell'art. 91 comma 9 del CCNL 17.12.2020, vanno a sommarsi alle risorse disponibili del fondo per la retribuzione di risultato.

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 prevede la possibilità di differenziare le quote in base all'effettivo raggiungimento da parte dei dirigenti area delle Funzioni Locali degli obiettivi assegnati dalla Direzione Generale AUR.

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:

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; il sistema di valutazione definito dall'ASUR è ispirato al Dlgs n. 150/2009 e s.m.i. ed è in linea con le indicazioni regionali.

Il sistema è finalizzato 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. Il sistema della retribuzione di risultato per obiettivi definisce la flessibilità del sistema e la coerenza con le linee programmatiche aziendali, costituendo la parte variabile del sistema retributivo e – proprio per questo motivo – quello che più di altri agisce sugli aspetti motivazionali dei dipendenti 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 decentrata sono volti a concretizzare i principi delineati nelle norme contrattuali mediante l'utilizzo delle risorse rese disponibili, al fine di temperare 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.

Il sistema di incentivazione per obiettivi definisce la flessibilità del sistema e la coerenza con le linee programmatiche aziendali, costituendo dunque la parte variabile del sistema retributivo e – proprio per questo motivo – quello che più di altri agisce sugli aspetti motivazionali dei dipendenti dell'azienda.

g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto:

//

Il Direttore F.F.
Area Politiche del Personale
Dott. Fabrizio Trobbiani

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
Dott. Pierluigi Gigliucci