



**Contratto Collettivo Integrativo Area Vasta 3**  
**Area negoziale Dirigenza della Sanità**

***“Parte normativa triennio 2020-2022 e parte economica biennio 2020-2021”***

\*\*\*\*\*

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

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

|                                                                           |                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|---------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Data di sottoscrizione</b>                                             |                                                                       | 13 Giugno 2022                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Periodo temporale di vigenza</b>                                       |                                                                       | <i>Parte normativa: triennio 2020-2022</i><br><i>Parte economica: biennio 2020-2021</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Composizione della delegazione trattante</b>                           |                                                                       | <p><b>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</b> <i>Direttore Generale ASUR - Direttore AV3 – Direttore UOC Supporto Area Dipartimentale Politiche del Personale AV3- Direttore di Presidio Ospedaliero AV3 - Direttore di Distretto AV3 - Direttore Dipartimento di Prevenzione AV3 - Dirigente delle Professioni Sanitarie.</i></p> <p><b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</b><br/> <i>ANAAO ASSOMED, CIMO, FASSID, AAROI EMAC, FP CGIL, FVM, FESMED, FEDERAZIONE CISL MEDICI, ANPO ASCOTI FIALS MEDICI, UIL FPL.</i></p> <p><b>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</b><br/> <i>ANAAO ASSOMED, AAROI EMAC</i></p> |
| <b>Soggetti destinatari</b>                                               |                                                                       | <i>Personale della Dirigenza Area Sanità dipendenti dell’Asur Marche – Area Vasta 3</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b> |                                                                       | <i>Sezione A): Disposizioni generali</i><br><i>Sezione B): Relazioni sindacali</i><br><i>Sezione C): Contingenti minimi di personale al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili in occasione di sciopero</i><br><i>Sezione D): Criteri per la ripartizione risorse fondo per la retribuzione di risultato</i><br><i>Sezione E): Finalizzazione risorse fondi contrattuali anno 2020</i><br><i>Sezione F): Finalizzazione risorse fondi contrattuali anno 2021</i><br><i>Sezione G): Finalizzazione quota parte disponibilità residue fondi contrattuali anno 2020</i><br><i>Sezione H): Norme finali</i>                                             |
| <b>Rispetto dell’iter adempimenti procedurali</b>                         | <b>Intervento dell’Organo di controllo interno. Allegazione della</b> | <p><b>È stata acquisita la certificazione dell’Organo di controllo interno:</b><br/> <i>SI – Parere favorevole espresso nella seduta del 27.05.2022</i></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

|                                                                   |                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                               |
|-------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b> | <b>Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</b>                                                                                   | <b>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli:</b><br><i>Nessuno</i>                                        |
|                                                                   | <b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b> | <b>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009: <i>SI</i></b>                                       |
|                                                                   |                                                                                                                                                                      | <b>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></b> |
|                                                                   |                                                                                                                                                                      | <b>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></b>                           |
|                                                                   |                                                                                                                                                                      | <b>La Relazione della Performance 2020 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del D.Lgs. n. 150/2009: <i>SI</i></b>    |

#### **Eventuali osservazioni:**

**1)** *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)** *Il Direttore di Area Vasta 3, delegato alla contrattazione con provvedimenti del Direttore Generale prot. n. 11244 del 25.03.2021 e prot. n. 44297 del 15.12.2021, in ordine alla valutazione della rappresentatività dei sottoscrittori dell'Ipotesi di CCI cui ha fatto seguito la sottoscrizione in via definitiva del relativo CCI, ha esplicitato quanto in appresso:*

*L'ASUR Marche, nell'ottica di una uniforme definizione dei CCI integrativi presso tutte le Aree Vaste ha posto in atto un processo di confronto (riunioni del 20/01, 10/02, 19/02 e 10/03 del 2021), in cui sono state definite con le rappresentanze regionali firmatarie del CCNL 19.12.2019 le "Linee di indirizzo in materia di contrattazione collettiva integrativa – Completamento e raccordo degli impegni pregressi con la piattaforma negoziale del CCNL 19.12.2019". A seguito di ciò, tali linee di indirizzo venivano trasmesse alle Aree Vaste con delega al Direttore di Area Vasta di dare avvio alle sessioni di contrattazione integrativa.*

*Il Direttore dell'Area Vasta ha portato avanti la sessione negoziale con incontri in data 15/06/2021, 29/10/2021, 15/02/2022 e 28/04/2022, come risulta dai verbali agli atti.*

*La Direzione di Area Vasta, tenuto conto del tempo trascorso sia riguardo alle sessioni di confronto e negoziali che, soprattutto, rispetto al periodo di riferimento del CCI in questione, ha convocato la riunione del 28/04/2022 al fine di procedere alla sottoscrizione dell'Ipotesi di CCI.*

*L'ipotesi di CCI è stata sottoscritta dai rappresentanti ANAAO ASSOMED e AAROI EMAC, mentre i rappresentanti delle sigle sindacali FASSID, FESMED, CISL, CGIL, ANPO, UIL e CIMO aderenti ad un raggruppamento che si fa identificare come "Intersindacale della Dirigenza Veterinaria – Medica – Sanitaria di Area Vasta 3" –, oltre alla FVM, pur avendo prodotto a verbale un documento in cui viene affermato che "si conviene sulla necessità di sottoscrivere il CCIA degli anni pregressi (...)", di fatto non hanno inteso sottoscrivere la preintesa in parola, per motivazioni rilevabili dalla documentazione presentata dalle stesse OO.SS., non di merito, ma di necessità di approfondimento, peraltro ampiamente soddisfatte come risulta dalla documentazione agli atti.*

*Va anche evidenziato che le medesime sigle sindacali, per motivazioni del tutto similari, non avevano sottoscritto già il CCI dell'anno 2019.*

*Aggiuntivamente la Direzione di Area Vasta ha anche valutato che il "consenso di fatto" sull'Ipotesi di CCI in parola va ben oltre il "consenso formale" esprimibile con la sottoscrizione, in quanto le sigle non firmatarie hanno attivamente partecipato a tutto l'iter negoziale, contribuendo alla stesura finale dell'ipotesi di CCI e non hanno mai prima formalmente espresso posizioni contrarie o di dissenso rispetto a specifici contenuti del CCI, sul quale fra l'altro, hanno espressamente dichiarato di convenire "sulla necessità di sottoscrivere".*

**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 legittima la contrattazione integrativa della specifica materia trattata:**

*Il Contratto Collettivo Integrativo sottoscritto nell'Area Vasta 3 in data 13.06.2022 si articola in una parte normativa a valere per il triennio 2020-2022 e una parte economica di carattere biennale riferita al biennio 2020-2021. Il medesimo si compone delle seguenti sezioni:*

- *La SEZIONE A) rubricata "Disposizioni Generali" (art. 1) esplicita il campo di applicazione, la durata e la decorrenza del CCI;*
- *La SEZIONE B) concerne il sistema delle relazioni sindacali. L'articolato (artt. da 2 a 10) è volto a costruire, nell'ambito di quanto previsto dalla vigente normativa, 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 risoluzioni dei conflitti. Attraverso i modelli relazionali della partecipazione e contrattazione integrativa:*
  - *si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico dell'Asur a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi del personale a migliorare le condizioni di lavoro, di sicurezza clinica e di crescita professionale;*
  - *si migliora la qualità delle decisioni assunte;*
  - *si sostengono la crescita professionale, le condizioni di lavoro e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.*
- *La SEZIONE C) definisce i contingenti minimi di personale al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili in occasione di sciopero (artt. da 11 a 16)*
- *La SEZIONE D) definisce i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo di risultato (artt. da 17 a 19). L'Area Vasta 3 utilizza l'istituto della retribuzione di risultato per valorizzare i risultati raggiunti in termini di performance organizzativa, performance individuale ed eventuali progettualità strategiche definite in coerenza con gli obiettivi aziendali. Quanto sopra anche in termini di valorizzazione degli incarichi di sostituzione. Attraverso lo strumento gestionale del budget, l'Area Vasta provvede annualmente ad individuare gli obiettivi prestazionali e a programmare le attività unitamente ai dirigenti responsabili di struttura. I correlati premi di risultato spettanti ai dirigenti dell'area della Sanità, sono quantificati in ragione dell'incarico dirigenziale ricoperto, del grado di realizzazione degli obiettivi assegnati all'équipe (performance organizzativa) e dell'impegno profuso da ciascun dirigente nella realizzazione dei medesimi (performance individuale). Il grado di raggiungimento degli obiettivi di attività è valutato in prima istanza, dal dirigente della Struttura/Area di riferimento e, in seconda istanza, dall'Organismo Indipendente di Valutazione aziendale. La misurazione della performance individuale avviene in modo oggettivo tramite apposita scheda di valutazione, così come definita nel Piano della Performance del triennio 2021-2023, giusta Determina n. 70/ASURDG dell'01.02.2021.*
- *La SEZIONE E) riferisce sulla consistenza dei fondi provvisori 2020 di spettanza dell'Area Vasta 3 quantificati, per la dirigenza dell'area della Sanità, con determine ASURDG n. 226/2021 e n. 453/2021 e dispone sull'integrale utilizzo dei medesimi (artt. da 20 a 22), in conformità con le disposizioni contrattuali. La definizione dei vari impieghi riveste, allo stato, carattere previsionale, tenuto conto della natura provvisoria dei fondi quantificati con le citate determine. Nello specifico:*
  - *il fondo ex art. 94 CCNL 19.12.2019, provvisoriamente determinato per l'anno 2020 in € 11.786.503,35, è destinato al finanziamento della retribuzione di posizione, dell'indennità per incarico di struttura complessa, dell'indennità di specificità medica e di altri istituti relativi al fondo di posizione. La destinazione delle risorse tiene conto dell'operatività dell'assetto organizzativo-funzionale della dirigenza*

dell'area della Sanità e della regolamentazione in materia di conferimento e graduazione degli incarichi dirigenziali;

- il fondo ex art. 95 CCNL 19.12.2019 è provvisoriamente determinato per l'anno 2020 in € 2.896.653,39. Detto importo è comprensivo delle risorse incrementalì ex DGRM 663/2020 e DGRM 1522/2020 destinate all'Area Vasta 3 per € 862.269,20.

Le risorse a disposizione sono finalizzate per € 862.269,20 alla corresponsione dei premi di risultato secondo quanto previsto dai protocolli d'intesa di cui alle citate DGRM. e, per l'importo residuo, sono destinate in quota parte (70%) alla remunerazione della performance organizzativa e in quota parte (30%), alla remunerazione della performance individuale.

Ferma restando l'integrale destinazione delle risorse a disposizione di ciascun fondo contrattuale, all'art. 21 penultimo comma, il CCI cui accede la presente relazione, rinvia a successivo diverso CCI la finalizzazione dei residui dei fondi contrattuali 2020 ex artt. 94 e 96 del CCNL 19.12.2019.

- il fondo ex art. 96 CCNL 19.12.2019 è provvisoriamente determinato per l'anno 2020 in € 3.485.703,13, giuste Determine ASUR DG n. 226/2021 e n. 453/2021

Detto importo è comprensivo delle risorse incrementalì ex DGRM 663/2020, 1522/2020 e 1025/2021 destinate all'Area Vasta 3 per € 470.179,94.

Le risorse complessivamente a disposizione vengono finalizzate alla remunerazione del lavoro straordinario, delle indennità condizioni di lavoro previste dalla vigente normativa e alle ulteriori destinazioni di cui ai protocolli d'intesa di cui alle citate DGRM.

➤ La SEZIONE F riferisce sulla consistenza dei fondi provvisori 2021 di spettanza dell'Area Vasta 3 quantificati, per la dirigenza dell'area della Sanità, con determina ASURDG n. 298/2021, e dispone sull'integrale utilizzo dei medesimi (artt. da 23 a 25), in conformità con le disposizioni contrattuali. La definizione dei vari impieghi riveste, allo stato, carattere previsionale, tenuto conto della natura provvisoria dei fondi quantificati con la citata determina. Nello specifico:

- il fondo ex art. 94 CCNL 19.12.2019, provvisoriamente determinato per l'anno 2021 in € 11.771.629,47 è incrementato di ulteriori € 610.315,26 per effetto della decisione assunta dalle parti in sede negoziale di trasferire una quota del fondo di retribuzione di risultato nella misura del 30%. Tale decisione è conforme al disposto di cui all'art. 95 co. 9 CCNL 19.12.2019.

Le Risorse disponibili, pari a complessivi € 12.381.944,73 sono destinate al finanziamento della retribuzione di posizione (comprese le risorse trasferite dal fondo ex art. 95), dell'indennità per incarico di struttura complessa, dell'indennità di specificità medica e di altri istituti relativi al fondo di posizione.

La destinazione delle risorse tiene conto dell'operatività dell'assetto organizzativo-funzionale della dirigenza dell'area della Sanità e della regolamentazione in materia di conferimento e graduazione degli incarichi dirigenziali;

- il fondo ex art. 95 CCNL 19.12.2019, determinato per l'anno 2021 in via provvisoria con Determina ASURDG n. 298/2021 in € 2.034.384,19, è decurtato dell'importo di € 610.315,26 per effetto del trasferimento risorse al fondo di retribuzione degli incarichi ex art. 94 CCNL 19.12.2019 nella misura del 30% come appena sopra esposto.

Le risorse complessive disponibili per la retribuzione di risultato per l'anno 2021, quantificate quindi provvisoriamente in € 1.424.068,93, risultano finalizzate, in quota parte (70%), alla remunerazione della performance organizzativa e in quota parte (30%), alla remunerazione della performance individuale.

Ferma restando l'integrale destinazione delle risorse a disposizione di ciascun fondo contrattuale, all'art. 24 ult. comma, il CCI cui accede la presente relazione, rinvia a successivo diverso CCI la finalizzazione dei residui dei fondi contrattuali 2021 ex artt. 94 e 96 del CCNL 19.12.2019.

- il fondo ex art. 96 CCNL 19.12.2019 è provvisoriamente determinato per l'anno 2021 in € 3.015.523,19. Le risorse del suddetto fondo risultano finalizzate alla remunerazione del lavoro straordinario e delle indennità condizioni di lavoro previste dalla vigente normativa.

➤ La SEZIONE G è rubricata “Finalizzazione quota parte di disponibilità residue anno 2020 fondi contrattuali ex art. 95 e 96 CCNL 19.12.2019”.

In detta Sezione, le parti, a parziale modifica di quanto stabilito alla Sezione E - art. 21 penultimo comma del CCI, nell'ambito delle disponibilità residue dei fondi contrattuali ex artt. 95 e 96 CCNL 19.12.2019 anno 2020 da certificarsi da parte dell'organo di controllo, hanno finalizzato l'importo di € 560.000,00 alla valorizzazione dell'impegno profuso dal personale della dirigenza sanitaria nella fase emergenziale Covid-19 di fatto proseguita anche nel 2021.

Per l'effetto, le parti hanno stabilito l'attribuzione per l'anno 2021 di specifiche premialità, determinate secondo i medesimi parametri individuati per l'anno 2020 nell'ambito del protocollo d'intesa di cui alla DGRM 1522/2020, come di seguito analiticamente descritto.

• Progettualità 1

- *Compenso incentivante: € 40,00 lordi per turno di lavoro effettivamente prestato.*
- *Personale coinvolto: personale della dirigenza sanitaria dipendente dell'Area Vasta 3 direttamente impegnato nel corso del proprio orario di lavoro nell'ambito delle aree Covid.*
- *Periodo: anno 2021*

• Progettualità 2

- *Compenso incentivante: € 70,00 lordi per turno di lavoro effettivamente prestato.*
- *Personale coinvolto: personale della dirigenza sanitaria dell'Area Vasta 3 impegnato nel corso del proprio orario di lavoro al fine di garantire l'operatività del Covid Hospital di Civitanova Marche.*
- *Periodo: anno 2021*

Le parti hanno altresì espressamente convenuto che, ove la somma residua a disposizione dell'Area Vasta 3, così come sopra indicata, non dovesse risultare sufficiente a corrispondere per intero i compensi incentivanti, la stessa verrà ripartita proporzionalmente tra tutto il personale coinvolto nelle progettualità di cui sopra.

➤ La SEZIONE H rubricata “Norme finali”, afferma 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 co. 2 D.Lgs. 150/2009), del Piano della Performance Aziendale triennio 2020-2022 (Determina ASURDG n. 49/2020) e del Piano della Performance Aziendale triennio 2021-2023 (Determina ASURDG n. 70/2021). Per tutto quanto non previsto nel documento sottoscritto, per espressa previsione, è fatto rinvio alla vigente normativa contrattuale e di legge, con riserva delle Parti di modificare il CCI in commento ove se ne ravvisi la necessità.

**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, 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 ex artt. 94 (giusta Determina ASURDG226/2021), art. 95 (giusta Determina ASURDG226/2021), e 96 CCNL 19.12.2019 (giuste Determine ASURDG226/2021 e 453/2021).

Le risorse dei fondi contrattuali provvisori anno 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. 94, 95 e 96 CCNL 19.12.2019, giusta Determina ASURDG n. 298/2021.

**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 dei dirigenti dell'area della Sanità 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 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, 15.06.2022*