



DIREZIONE GENERALE - VIA OBERDAN N. 2, ANCONA

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE ANNO 2022, 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 27 settembre 2022 alla sottoscrizione dell'ipotesi del contratto collettivo integrativo per l'anno 2022, 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	27 settembre 2022
Periodo temporale di vigenza	Parte economica anno 2022
Composizione della delegazione trattante	- <u>Componenti Parte Pubblica</u>: Direttore Generale; Direttore Amministrativo, Direttore Sanitario, Direttore Area dipartimentale Politiche del Personale - <u>Componenti parte pubblica presenti</u>: Direttore Generale, Direttore Amministrativo nonché 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, FEDIR
Soggetti destinatari	Personale della dirigenza area delle Funzioni Locali, con rapporto di lavoro subordinato, che ricopre posti del sezionale della Direzione Generale della dotazione organica dell'ASUR
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	1 Applicazione disposizione di cui all'art. 91, comma 1, CCNL 17.12.2020 area delle Funzioni Locali 2 Finalizzazione risorse fondi contrattuali anno 2022

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.467/2022 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 dell'ASUR che contiene al suo interno il Piano della Performance 2022-2024 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 del Direttore Generale ASUR n.467/2022 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 dell'ASUR che contiene al suo interno la sottosezione rischi corruttivi e trasparenza che sostituisce il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) per gli anni 2022-2024, 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 2022.
	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 riguarda la parte economica di carattere annuale riferita all'anno 2022.

La medesima si compone dei seguenti articoli:

- **Articolo 1 - Campo di applicazione e decorrenza:** esplicita il campo di applicazione dell'ipotesi di CCI con la precisazione che restano ferme per l'anno 2022 le disposizioni di cui alle sezioni B (relazioni sindacali) e C (criteri ripartizione risorse fondi contrattuali anno 2021) del CCI 2021-2023, parte normativa, del personale area dirigenza delle Funzioni Locali sottoscritto in via definitiva in data 24.1.2022.
- **Articolo 2 - Applicazione disposizione di cui all'art. 91, comma 1, CCNL 17.12.2020 area delle Funzioni Locali**
Le parti, per le motivazioni evidenziate nell'articolo, hanno stabilito di dare applicazione al comma 10 dell'art. 91 del CCNL 17.12.2020 dirigenza area delle Funzioni Locali procedendo alla stabile riduzione, a decorrere dal 1.1.2022, delle complessive risorse del fondo di retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori di cui all'art. 91 del CCNL 17.12.202 in misura pari al 30% delle stesse, incrementando conseguentemente le risorse del fondo di posizione (art. 90 CCNL 17.12.2020) di un importo corrispondente.

- **Art. 3 - Risorse fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori (art.91 CCNL 17.12.2020) e finalizzazione e art. 4 - Risorse fondo retribuzione di posizione (art.90 CCNL 17.12.2020) e finalizzazione**

Gli articoli 3 e 4 definiscono le risorse fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori (art.91 CCNL 17.12.2020) e del fondo retribuzione di posizione (art.90 CCNL 17.12.2020) come determinati in via provvisoria nel loro ammontare con determina ASURDG n. 552/2022, e come rideterminati con l'art. 2 dell'ipotesi di CCI sottoscritta in data 27.10.2022 in considerazione dell'applicazione, a decorrere dal 1.1.2022, dell'art. 91, comma 10, CCNL 17.12.2020 area delle Funzioni Locali

I medesimi articoli definiscono la finalizzazione delle risorse dei detti fondi contrattuali di cui agli artt. 90 e 91 CCNL 17.12.2020) per l'anno 2022, individuando gli impieghi per ciascun istituto dai medesimi finanziato.

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 2022 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, con la precisazione che 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 come analiticamente specificato nell'ipotesi di CCI. Le relative risorse sono riassegnate al fondo di pertinenza dell'anno successivo e non si storicizzano nel fondo della retribuzione di risultato.

- **Articolo 5 - 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 n. 150/2009) e dal Piano della Performance 2022-2024 approvato, all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 dell'ASUR, con determina del Direttore Generale ASUR n.467/2022. 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 sulla base dei criteri definiti dal medesimo CCI nonché dal CCI 2021-2023, parte normativa, del personale area dirigenza delle Funzioni Locali sottoscritto in via definitiva in data 24.1.2022.

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.

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 con riferimento ai criteri per la ripartizione delle risorse del fondo per la retribuzione di risultato rinvia al CCI 2021-2023, parte normativa, del personale area dirigenza delle Funzioni Locali sottoscritto in via definitiva in data 24.1.2022 nel quale è prevista 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, oltreché dalle disposizioni normative vigenti in materia, 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 smi 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 integrativa sono volti a concretizzare i principi delineati nelle norme contrattuali mediante l'utilizzo delle risorse rese disponibili, al fine di contemperare 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.

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

//

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
Dott. Pierluigi Gigliucci

