



DIREZIONE GENERALE - SEDE VIA OBERDAN N. 2 - ANCONA

Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale Area Comparto per la definizione dei criteri per la ripartizione del fondo produttività collettiva e per l'utilizzo di parte delle risorse del fondo per i compensi di lavoro straordinario anni 2016 e 2017

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 area comparto, si è addivenuti, in data 26 luglio 2017 alla sottoscrizione dell'ipotesi di contratto collettivo integrativo aziendale per la definizione dei criteri per la ripartizione del fondo produttività collettiva e per l'utilizzo di parte delle risorse del fondo per i compensi di lavoro straordinario anni 2016 e 2017.

La vigente normativa in materia di contrattazione collettiva integrativa ed in particolare l'art. 40 bis del D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i. prevede che una volta sottoscritta l'ipotesi di contratto collettivo integrativo il controllo sulla detta ipotesi, venga effettuato dal Collegio Sindacale in merito alla compatibilità dei costi della contrattazione con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione di norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori.

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, d'intesa con il dipartimento della Funzione Pubblica, con circolare n. 25 del 19.7.2012 ha predisposto, ai sensi dell'art. 40 del D.Lgs. n.165/2001, gli schemi standard di relazione tecnico finanziaria e relazione illustrativa da allegare ai contratti integrativi che devono essere pubblicati in modo permanente sul sito istituzionale dell'Ente, ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, al fine di assicurare trasparenza ed informazione sugli atti relativi alla specifica contrattazione.

La presente relazione, viene pertanto 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 per 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	26 luglio 2017
Periodo temporale di vigenza	Anni 2016 e 2017. Anno 2015 relativamente alle risorse residue dei fondi aziendale di cui agli artt. 7 e 9 CCNL 31.7.2009
Composizione della delegazione trattante	– <u>Componenti Parte Pubblica</u>: Direttore Generale; Direttore Amministrativo e Direttore Sanitario. <u>Componenti Parte pubblica presenti</u>: Direttore Generale e Direttore Amministrativo – <u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione</u>: CGIL-FP, CISL FPS, UIL FPL, FSI/Fials <u>Organizzazioni sindacali firmatarie</u>: CISL - FIALS
Soggetti destinatari	Personale del comparto assegnatario, anche part time, dei posti di cui alla delibera n. 1123 del 19.12.2011, e successive modifiche, dipendenti in posizione di comando a tempo pieno da altre Aree Vaste a fronte dell'indisponibilità di posti di organico della Direzione Generale, dipendenti delle Aree Vaste che sono utilizzati temporaneamente, a tempo pieno, presso la Direzione Generale.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	1. Criteri per la ripartizione delle risorse del fondo aziendale della produttività collettiva, miglioramento servizi e premio qualità prestazioni individuali (art. 8 CCNL 31.07.2009) anni 2016 e 2017, comprese le eventuali risorse residue, al 31 dicembre di ciascun anno del fondo per il finanziamento fasce retributive/posizioni organizzative/valore comune ex indennità qualificazione professionale/indennità profilo specifica e del fondo dello straordinario/disagio, che vanno ad incrementare le risorse del fondo della produttività collettiva dei medesimi anni ai sensi delle vigenti disposizioni normative e contrattuali. 2. Utilizzo di parte delle risorse del fondo per i compensi di lavoro straordinario anni 2016 e 2017 per parziale pagamento, nei limiti delle risorse del fondo aziendale e del budget assegnato a ciascuna struttura, delle ore di lavoro straordinario autorizzate ed effettuate dai dipendenti delle Aree Vaste che sono utilizzati temporaneamente, a tempo pieno, presso la Direzione Generale. 3. Precisazioni ed integrazioni al Contratto Collettivo Integrativo Aziendale recepito con determina

		n.721/ASURDG/2015 per la parte relativa alla ripartizione delle risorse residue del fondo fasce/posizioni organizzative (art. 9 CCNL 31.7.2009) e del fondo straordinario/disagio (art. 7 CCNL 31.7.2009) di competenza dell'anno 2015 confluite nel fondo della produttività collettiva (art. 8 CCNL 31.7.2009) del medesimo anno
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 D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i. L'efficacia dell'accordo sottoscritto in data 26 luglio 2017 è subordinata all'esito positivo del controllo da parte del Collegio sindacale dell'ASUR, ai sensi dell'art. 40 bis del D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i. Nell'evenienza di rilievi formulati da parte del Collegio Sindacale che comportino la necessità di provvedere a revisionare l'accordo, la parti dovranno addivenire ad un successivo accordo nel rispetto delle prescrizioni formulate dall'organismo di controllo; in assenza di rilievi l'accordo acquisterà piena efficacia a decorrere dalla data di avvenuta certificazione positiva da parte del Collegio Sindacale dell'ASUR, senza pertanto ulteriore necessità di sottoscrizione formale da parte delle delegazioni trattatati di parte pubblica e di parte sindacale.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Con determine del Direttore Generale ASUR n. 175/2016 e n. 95/2017 sono stati adottati, rispettivamente, il Piano della Performance Aziendale per gli anni 2016/2018 ed il Piano della Performance Aziendale per gli anni 2017/2019, all'interno dei quali è disciplinato il sistema di valutazione e misurazione della performance; detti Piani sono stati pubblicati nella Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'ASUR. Con determina n. 48 del 31.1.2017 è stato aggiornato il Piano Triennale per la prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza dell'ASUR Marche per il triennio 2017/2019 con conseguente pubblicazione nella Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'ASUR.

	Articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009: non è ancora stata validata da parte dell'OIV la Relazione della Performance anno 2016.
Eventuali osservazioni:	Con DGRM n.768 del 28.05.2012 la Regione Marche ha fornito indicazioni in merito al sistema di misurazione della performance. In particolare l'art. 4 delle Linee Operative ha disposto la prosecuzione dei Nuclei di Valutazione aziendali nelle more della definizione del protocollo d'intesa di cui all'art. 13, comma 2, del D.Lgs n. 150/2009 e s.m.l.; ad oggi il suddetto protocollo di intesa non risulta sottoscritto.

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:

- ✓ a.1 - L'ipotesi di Contratto Integrativo Aziendale dispone circa i criteri per la ripartizione del fondo di Produttività Collettiva per gli anni 2016 e 2017 costituito per i dipendenti a tempo pieno assunti direttamente o in comando nell'ambito delle Aree Vaste per lo svolgimento di funzioni di diretto supporto alle attività della Direzione Generale dell'ASUR.
- ✓ a.2 - Con l'ipotesi di Contratto Integrativo Aziendale vengono fatte alcune precisazioni ed integrazioni al Contratto Integrativo Aziendale recepito con determina n. 721/ASURDG/2015 per la parte riguardante la ripartizione delle risorse residue dei fondi aziendali dell'anno 2015 di cui all'art. 9 CCNL 31.7.2009 (fondo fasce/posizioni organizzative) e all'art. 7 CCNL 31.7.2009 (fondo straordinario/disagio), quantificati a consuntivo, con determina n. 222/ASURDG del 4.4.2017, che vanno ad incrementare le risorse del fondo della produttività collettiva (art. 8 CCNL 31.7.2009) del medesimo anno, ai sensi delle vigenti disposizioni normative e contrattuali, e che verranno utilizzati dalla Direzione Generale per proporre progettualità aggiuntive, come stabilito con il richiamo accorso recepito con determina n. 721/ASURDG/2015, sulla base dei criteri definiti nel medesimo accordo. In particolare nell'ipotesi di CCI sottoscritto in data 26.7.2017 si precisa che:
 - dette progettualità aggiuntive verranno assegnate nel corso dell'anno 2017 e dovranno essere realizzate nel corso del secondo semestre 2017 e dell'anno 2018;
 - ad integrazione di quanto stabilito nel richiamo C.C.I. recepito con determina n.721/ASURDG/2015 alle progettualità, ed utilizzo delle relative risorse, potranno partecipare i dipendenti assegnatari, anche part time, dei posti di cui alla delibera n. 1123 del 19/12/2011 e succ. modifiche ed i dipendenti delle Aree Vaste che sono utilizzati temporaneamente, a tempo pieno, presso la Direzione Generale.
- ✓ a.3 - Con l'ipotesi di Contratto Integrativo Aziendale si stabilisce che le risorse del fondo per le condizioni di lavoro (art. 7 CCNL 31.7.2009) anno 2016 verranno utilizzate anche per



il pagamento delle ore di lavoro straordinario autorizzate ed effettuate nel corso del detto anno, per la sola parte eccedente le ore già liquidate, dai dipendenti delle Aree Vaste che sono utilizzati temporaneamente, a tempo pieno, presso la Direzione Generale, nei limiti delle risorse del fondo aziendale e del budget assegnato a ciascuna struttura, fermo restando in ogni caso che verranno liquidate prioritariamente le ore di straordinario effettuato dai dipendenti assegnatari dei posti di cui alla delibera n.1123 del 19.12.2011, e successive modifiche; relativamente alle risorse del fondo per le condizioni di lavoro (art. 7 CCNL 31.7.2009) anno 2017 verranno utilizzate anche per il pagamento delle ore di lavoro straordinario autorizzate ed effettuate nel corso del detto anno, per la sola parte eccedente al budget di ore di straordinario attribuite dalle Aree Vaste di riferimento, dai dipendenti delle Aree Vaste che sono utilizzati temporaneamente, a tempo pieno, presso la Direzione Generale, nei limiti delle risorse del fondo aziendale e del budget assegnato a ciascuna struttura, fermo restando in ogni caso che verranno liquidate prioritariamente le ore di straordinario effettuato dai dipendenti assegnatari dei posti di cui alla delibera n.1123 del 19.12.2011, e successive modifiche.

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

Le risorse del fondo aziendale della produttività collettiva, miglioramento servizi e premio qualità prestazioni individuali (art. 8 CCNL 31.07.2009) per l'anno 2016 risultano determinate, in via provvisoria, con determina del Direttore Generale n. 222/DGASUR/2017; le risorse del fondo della produttività collettiva, miglioramento servizi e premio qualità prestazioni individuali (art. 8 CCNL 31.07.2009) per l'anno 2017 verranno determinate con apposita determina, in via di definizione. Dette risorse saranno utilizzate secondo i criteri evidenziati nell'ipotesi di C.C.I.

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.

In particolare le risorse del fondo contrattuale della produttività collettiva per gli anni 2016 e 2017 sono utilizzate come segue: l'85% delle risorse sono destinate a remunerare il raggiungimento degli obiettivi di budget annuali. Dal fondo di produttività annuale sarà scorporata una quota pari al 5% che sarà utilizzata per remunerare i risultati della performance individuale. Dal fondo di produttività annuale sarà scorporata altresì una quota pari al 10% che sarà utilizzata dalla Direzione Generale per incrementare le quote di produttività collettiva pagate dalle Aree Vaste per parificare parzialmente i dipendenti utilizzati a tempo pieno presso la Direzione Generale ASUR se e in quanto necessari a parificare le quote.

Le risorse residue del fondo fasce/posizioni organizzative (art. 9 CCNL 31.7.2009) e del fondo per le condizioni di lavoro (art. 7 CCNL 31.7.2009) accertati a consuntivo per gli anni 2016 e 2017 confluiscono nel fondo della produttività collettiva (art. 8 CCNL 31.7.2009) dei medesimi anni, ai sensi delle vigenti disposizioni normative e contrattuali (art. 30, c. 5, CCNL 19.4.2004, confermato dai successivi CCNL e da ultimo dall'art. 8 del CCNL 31.9.2009), per l'attuazione delle sue finalità, e verranno ripartite come sopra indicato.

Eventuali residui non attribuiti al personale relativi a posti attivati ma rimasti vacanti vengono redistribuiti proporzionalmente alle quote ordinarie spettanti ai dipendenti delle Aree Vaste che sono utilizzati temporaneamente, a tempo pieno, presso la Direzione Generale,

se e in quanto necessari a parificare le quote.

Eventuali residui non attribuiti al personale relativi a obiettivi non raggiunti parzialmente o totalmente, vengono redistribuiti proporzionalmente tra il personale dipendente delle Aree Vaste che sono utilizzati temporaneamente, a tempo pieno, presso la Direzione Generale, delle altre Strutture/Aree che avranno ottenuto valutazione positiva se e in quanto necessari a parificare le quote.

Eventuali risorse di cui ai due punti che precedono che non dovessero essere utilizzate, anche in parte, ai fini della parificazione delle quote a favore del personale dipendente delle Aree Vaste che sono utilizzati temporaneamente, a tempo pieno, presso la Direzione Generale, in quanto non necessarie, vanno ad incrementare la quota dell'85% delle risorse destinate a remunerare il raggiungimento degli obiettivi di budget annuali.

La performance individuale viene valutata sulla base della scheda individuale allegata all'ipotesi di CCI.

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:

Nulla da esporre.

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 contratto collettivo integrativo è rispettoso 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 D.Lgs. 150/2009).

Il valore massimo di incentivazione sarà attribuito al dipendente per effetto dell'ottimale apporto fornito al raggiungimento degli obiettivi specifici di budget assegnati alla struttura di appartenenza e per la performance individuale. Il valore massimo di incentivazione è assegnato al dipendente per effetto della somma delle valutazioni relative a: 1) raggiungimento degli obiettivi specifici di budget della struttura di appartenenza (max 85%); 2) performance individuale. Al termine del periodo di riferimento verranno valutati: gli obiettivi specifici di budget e i risultati complessivi di attività raggiunti da ogni CDR; i risultati della performance individuale. La valutazione sarà effettuata in prima istanza dal dirigente della Struttura/Area e in seconda istanza dal Nucleo di Valutazione.

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:

Nei Piani della Performance Aziendale per il triennio 2016/2018 ed il triennio 2017/2019, approvati, rispettivamente, con determinazioni DGASUR n.175/2016 e n.95/2017 è disciplinato il sistema di valutazione e misurazione della performance; i sistemi di valutazione definiti dall'ASUR sono ispirati al D.Lgs n. 150/2009 e s.m.i., e sono in linea con le indicazioni regionali.

Il sistema è articolato in base a criteri e modalità coerenti con le disposizioni di cui all'art. 47 - Produttività collettiva - del CCNL 1.9.95, ribaditi e confermati dall'art. 5 del CCNL 31.7.2009, essendo 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. Il sistema di incentivazione 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 dell'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 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:

Nessuna

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
Dott. Pierluigi Gigliucci

7 SET 2017