



DIREZIONE GENERALE - SEDE VIA OBERDAN N. 2, ANCONA

Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale Area dirigenza S.P.T.A. per la definizione dei criteri per la ripartizione del fondo della retribuzione di risultato anni 2016 e 2017 e per la definizione dei criteri per la ripartizione dei residui fondi anno 2011 ed anno 2015.

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 dirigenza S.P.T.A., si è addivenuti, in data 26 luglio 2017 alla sottoscrizione dell'ipotesi di contratto collettivo integrativo aziendale per i Dirigenti a tempo pieno dell'area P.T.A. collocati sui posti della Direzione Generale ASUR per la definizione dei criteri per la ripartizione del fondo della retribuzione di risultato (art. 10 CCNL 6.5.2010) anni 2016 e 2017 e dei criteri per la ripartizione delle risorse residue non ancora erogate del fondo contrattuale di posizione (art. 8 CCNL 6.5.2010) anno 2011 ed anno 2015

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 2011 ed anno 2015 relativamente alle risorse residue del fondo aziendale di posizione (art. 8 CCNL 6.5.2010)
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, FEDIRSANITA', AUPL, SINAFO, SNABI SDS - <u>Organizzazioni sindacali firmatarie</u>: CISL, FPS, UIL, FPL, FEDIRSANITA'
Soggetti destinatari	Dirigenti a tempo pieno area P.T.A. collocati sui posti della Direzione Generale ASUR per lo svolgimento di funzioni di diretto supporto alle attività della stessa Direzione Generale.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	1. Criteri per la ripartizione delle risorse del fondo aziendale di risultato (art. 10 CCNL 6.5.2010) anni 2016 e 2017 comprese eventuali risorse residue del fondo contrattuale di posizione (art. 8 CCNL 6.5.2010) della Dirigenza PTA accertati a consuntivo per gli anni di competenza che confluiscono nel fondo di risultato del medesimo anno ai sensi delle vigenti disposizioni normative e contrattuali (art. 52, c. 4, lett. c, CCNL 8.6.2000, confermato dai successivi CCNL di categoria e da ultimo dall'art. 10, c. 3, CCNL 6.5.2010, e art. 50, c. 5, del CCNL 8.6.2000, confermato da ultimo dall'art. 8, c. 3, del CCNL 6.5.2010) per l'attuazione delle sue finalità. 2. Criteri per la ripartizione delle risorse residue - ancora non erogate - del fondo contrattuale di posizione (art. 8 CCNL 6.5.2010) anno 2011 ed anno 2015 confluite nel fondo di risultato dei medesimi anni, in conformità alle disposizioni contrattuali indicate al punto precedente, per l'attuazione delle sue finalità.



Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	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.
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	L'efficacia dell'accordo sottoscritto in data 26.7.2017 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.i.; 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 dispone circa i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo aziendale per la retribuzione di risultato (art. 10 CCNL 6.5.2010) anni 2016 e 2017 costituito per i Dirigenti a tempo pieno dell'area P.T.A. collocati sui posti della Direzione Generale ASUR per lo svolgimento di funzioni di diretto supporto alle attività della stessa Direzione Generale, comprese eventuali risorse residue del fondo contrattuale di posizione (art. 8 CCNL 6.5.2010) della Dirigenza P.T.A. accertati a consuntivo per gli anni di competenza che confluiscono nel fondo di risultato dei medesimi anni.

a.2 - L'ipotesi di Contratto Integrativo definisce altresì i criteri per la ripartizione delle risorse residue ancora non erogate del fondo contrattuale di posizione (art. 8 CCNL 6.5.2010) anno 2011 ed anno 2015 confluite nel fondo di risultato dei medesimi anni, in conformità alle disposizioni contrattuali indicate al punto precedente, per l'attuazione delle sue finalità.

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

Le risorse del fondo di risultato (art. 10 CCNL 6.5.2010) per l'anno 2016 risultano determinate, in via provvisoria, con determina del Direttore Generale n. 221/DGASUR/2017; le risorse del fondo di risultato 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 il fondo di risultato dell'anno di competenza è utilizzato come segue:

- A. il 90% del fondo per remunerare gli obiettivi di budget dell'anno
- B. il 10% del fondo viene destinato alla performance individuale.

L'ipotesi di C.C.I. stabilisce che nei casi disciplinati dall'art. 18, comma 8, del CCNL 8.6.2000 in cui al Dirigente sia affidata la responsabilità ad interim di altra struttura, il maggior aggravio di responsabilità è compensato attraverso il riconoscimento di una quota aggiuntiva della retribuzione di risultato già spettante al Dirigente incaricato; in tal caso la quota aggiuntiva di retribuzione di risultato viene attribuita nella misura pari al 30% della retribuzione di



posizione annua prevista e non corrisposta al titolare dell'incarico dell'U.O. priva dello stesso e deve essere rapportata e riproporzionata al periodo di effettivo svolgimento dell'incarico ad interim; la stessa è finanziata mediante le corrispondenti risorse non utilizzate del fondo per la retribuzione di posizione (art. 8 CCNL 6.5.2010) che a fine anno, come previsto dall'art. 50, comma 5, del CCNL 8.6.2000, confermato dai successivi CCNL, sono trasferite al fondo di risultato (art. 10 CCNL 6.5.2010); per quanto concerne le modalità di liquidazione, rendicontazione e valutazione trovano applicazione le disposizioni previste per la corresponsione della quota correlata al raggiungimento degli obiettivi specifici di budget della Struttura di appartenenza sopra indicati. I benefici economici vengono attribuiti per una singola quota del 30% e nella misura più favorevole, a prescindere dal numero di incarichi "ad interim" eventualmente conferiti.

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

Per gli anni 2016 e 2017 le risorse residue del fondo contrattuale di posizione (art. 8 CCNL 6.5.2010) della Dirigenza PTA accertati a consuntivo per gli anni di competenza confluiscono nel fondo di risultato (art. 10 CCNL 6.5.2010) dei medesimi anni, ai sensi delle vigenti disposizioni normative e contrattuali, per l'attuazione delle sue finalità; dette disponibilità residue vanno pertanto ad incrementare la quota A del fondo di risultato.

Relativamente ai criteri per l'utilizzo delle risorse residue, non ancora erogate, del fondo contrattuale di Posizione (art. 8 CCNL 6.5.2010) della Dirigenza SP/TA relative all'anno 2011 ed all'anno 2015, l'ipotesi di CCI stabilisce che:

- relativamente all'anno 2011 le risorse residue del fondo contrattuale di posizione (art. 8 CCNL 6.5.2010), come accertate, con determina n. 380/ASURDG/2015 alla data del 31 dicembre 2014, e confermate con determina n. 221/ASURDG/2017 alla data del 31.12.2015, per complessivi € 102.150,57, confluite nel fondo di risultato del medesimo anno 2011 ai sensi delle vigenti disposizioni normative e contrattuali, sono corrisposte ai dipendenti aventi titolo di cui alla delibera n. 497 del 28.5.2009 e successive modifiche, che hanno contribuito alla realizzazione degli obiettivi assegnati alle rispettive Strutture mediante la negoziazione del budget a titolo di retribuzione di risultato, come incremento delle quote di retribuzione di risultato già corrisposte nel medesimo anno 2011 in relazione al conseguimento degli obiettivi assegnati, tenuto conto della valutazione effettuata da parte del Nucleo di Valutazione; la corresponsione degli importi avverrà tramite incremento proporzionale delle quote già corrisposte per l'anno di competenza;
- relativamente alle risorse residue del fondo contrattuale di posizione (art. 8 CCNL 6.5.2010) dell'anno 2015 il contratto integrativo aziendale recepito con determina n.268/ASURDG del 10.4.2015 stabiliva che le stesse venivano corrisposte, ai dirigenti di cui alla delibera n. 497 del 28.5.2009 e successive modifiche, per progettualità assegnate da parte della Direzione Generale; con l'ipotesi di accordo sottoscritto in data 26 luglio 2017 le parti hanno precisato che ai dirigenti cui è stata conferita la responsabilità ad interim delle Strutture nel corso dell'anno 2015 alle quali sono state attribuite le progettualità di cui trattasi sono corrisposte le quote spettanti in relazione al periodo di effettivo svolgimento dell'incarico ad interim, tenuto conto della valutazione effettuata da parte del Nucleo di Valutazione.

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 integrativo allegato prevede la possibilità di differenziare le quote in base all'effettivo raggiungimento da parte dei dirigenti SPTA degli obiettivi assegnati dalla Direzione Generale ed in base al grado di partecipazione alla ulteriore attività istituzionale e professionale richiesta dalla Direzione negli anni di riferimento. Ciò nel rispetto di quanto previsto dalla DGRM n. 768/2012.

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 determine 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. 65 - Produttività dei Dirigenti medici e Veterinari - Retribuzione di Risultato - del CCNL 5.12.1996, ribaditi e confermati dall'art. 26 del CCNL 17.10.2008, 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 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 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.

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:

Nessuna



7 SET. 2017

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
Dott. Pierluigi Gigliucci