

**Contratto Collettivo Integrativo – Area Vasta 3 – Comparto
“Anno 2022 (parte economica)”**

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

Data di sottoscrizione		22/11/2022
Periodo temporale di vigenza		<u>Parte economica</u> : anno 2022
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Generale ASUR – Direttore di Area Vasta 3 – Direttore U.O. Supporto Area Politiche Personale – Direttore Medico del Presidio Ospedaliero – Direttore del Distretto – Direttore del Dipartimento Prevenzione –Dirigente/Direttore delle Professioni Sanitarie. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): • RSU • FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, FIALS, FSI, NURSING UP Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): • RSU • FP-CGIL, CISL-FP, FIALS; NURSING UP
Soggetti destinatari		Personale del comparto in servizio presso l’Area Vasta 3
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		▪ Sezione A: Finalizzazione risorse fondi contrattuali anno 2022
Rispetto dell’iter adempimenti procedurali 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.	È stata acquisita la certificazione dell’Organo di controllo interno: <i>SI – Parere favorevole espresso nella seduta del 27.10.2022</i>
		Nel caso l’Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: <i>Nessuno</i>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento	È stato adottato il Piano della performance previsto dall’art. 10 del D.Lgs. 150/2009: <i>SI</i>
		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>

	comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	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>
		La Relazione della Performance 2021 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del D.Lgs. n. 150/2009: <i>SI</i> .

Eventuali osservazioni: 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.

Con successiva Determina del Direttore Generale Asur n. 467/ASURDG del 30.06.2022 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) dell'ASUR Marche anni 2022-2024, contenente la sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" che sostituisce il PTPCT anni 2022-2024, e la sottosezione "Performance", recante per il triennio 2022-2024 gli indirizzi, gli obiettivi strategici ed operativi (generali e specifici) nonché gli indicatori per la misurazione e valutazione della performance dell'ASUR.

La Relazione sulla Performance 2020 è stata approvata con Determina n. 338/ASURDG del 30.06.2021.

La Relazione della Performance 2021 è stata approvata con Determina n. 465/ASURDG del 30.06.2022.

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 legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata:

Con il CCI cui accede la presente relazione, le Parti hanno dato preliminarmente atto che in data 11.06.2019 è stato sottoscritto il CCI triennio 2018 – 2020, parte normativa, dell'Area Vasta n. 3, recepito con Determina n. 912/AV3 del 26.06.2019 - modificato dal CCI 27.08.2019 e dal CCI 24.11.2020 rispettivamente recepiti con Determine n. 1362/AV3 del 09.10.2019 e n. 1688/AV3 del 02.12.2020 - la cui validità è stata prorogata, con modifiche, con il CCI 2021 (parte economica), sottoscritto in data 10.12.2021 e recepito con Determina n. 1905/AV3 del 29.12.2021.

Il CCI triennio 2018-2020, parte normativa, faceva riferimento al CCNL 21.05.2018 area comparto, contratto rinnovatosi alla scadenza in assenza di disdetta delle parti e, dunque, ad oggi vigente, ciò nelle more dell'entrata in vigore del CCNL triennio 2019-2021.

Le Parti, analogamente, con il CCI cui accede la presente relazione hanno inteso prorogare la validità del CCI 2018-2020 parte normativa, modificato come sopra indicato, anche per l'anno 2022.

Il CCI in esame concerne la parte economica 2022 (disciplinata alla Sezione A).

SEZIONE A - FINALIZZAZIONE RISORSE FONDI CONTRATTUALI ANNO 2022

➤ **Art: 1):** riferisce sulla consistenza del fondo "Condizioni di lavoro e incarichi" (ex art. 80 CCNL 21.05.2018) relativo al personale del comparto dell'Area Vasta 3 determinato in via provvisoria per l'anno 2022 in € 9.426.900,75, giusta Determina ASURDG n. 549 del 30.08.2022.

Viene altresì stabilita la finalizzazione delle risorse a disposizione, ad integrale utilizzo del fondo per le finalità proprie, nel rispetto del principio di corrispettività ex art. 7 co. 5 del D.Lgs. n. 165/2001.

Nello specifico vengono stimati gli impieghi per:



- l'istituto del lavoro straordinario, incluso quello derivante da pronta disponibilità;
- le indennità correlate alle condizioni di lavoro di cui al titolo VIII, capo III CCNL 21.05.2018;
- gli incarichi di funzione (art. 20 CCNL 21.05.2018), incluse le indennità di coordinamento ad esaurimento (art. 21 CCNL 21.05.2018);
- il valore comune delle ex indennità di qualificazione prof.le (art. 45 co.1 e 2 CCNL 01.09.1995) e dell'art. 2 co. 3 CCNL 27.06.1996 e indennità prof.le specifica (Tabella C) CCNL 05.06.2006).

La definizione dei predetti impieghi riveste allo stato carattere previsionale in considerazione, tra l'altro, della natura provvisoria del fondo quantificato con il richiamato provvedimento ASURDG n. 549/2022; detta definizione tiene conto della disciplina prevista dalla vigente normativa contrattuale e di legge, della regolamentazione interna vigente in materia di orario di lavoro di cui al Regolamento approvato con Determina n. 949/AV3 del 03.07.2013, dello specifico assetto organizzativo e dell'operatività dei reparti/servizi nonché del Piano di emergenza da ultimo adottato con Determina n. 1829/AV3 del 16.12.2021 e sue eventuali revisioni e/o aggiornamenti.

In ordine al lavoro straordinario, conformemente alle vigenti disposizioni contrattuali, vengono espressamente richiamati i principi della preventiva autorizzazione all'effettuazione delle prestazioni entro i limiti economici del budget assegnato, quale strumento di programmazione, monitoraggio e controllo dell'efficiente ed efficace impiego delle risorse assegnate a ciascuna struttura dell'Area Vasta 3.

- **Art. 2):** riferisce sulla consistenza del fondo "Premialità e Fasce" (ex art. 81 CCNL 21.05.2018) relativo al personale del comparto dell'Area Vasta 3 determinato in via provvisoria per l'anno 2022 in € 8.166.896,63, giusta Determina ASURDG n. 549 del 30.08.2022.

Con riferimento al fondo premialità, l'ammontare a disposizione viene utilizzato per il finanziamento:

- della performance organizzativa e quindi il raggiungimento degli obiettivi di budget annuali assegnati ad ogni singola Unità Operativa;
- dei risultati della performance individuale;
- di progettualità strategiche.

In relazione all'istituto della progressione economica orizzontale, l'ammontare a disposizione viene utilizzato per il finanziamento delle:

- progressioni storiche ovvero quelle attribuite per gli anni 2020 e precedenti;
- progressioni 2021 di cui al CCI 10.12.2021;
- nuove progressioni, a valere per l'anno 2022, di cui al CCI cui accede la presente relazione.

Per tutto quanto concerne i criteri e le modalità di attribuzione del fondo in commento viene espressamente fatto rinvio ai contenuti della Sezione C) del CCI 2018-2020 (parte normativa) sottoscritto in data 11.06.2019, recepito con Determina n. 912/AV3 del 26.06.2019 e s.m.i., come sopra richiamate.

Anche la gestione delle economie dei fondi contrattuali 2022 è conforme alle disposizioni contrattuali; ferma restando la finalizzazione di detti fondi come provvisoriamente stabilito per ciascun impiego agli artt. 1) e 2) in commento, le eventuali disponibilità residue accertate dal Collegio Sindacale vanno ad implementare le risorse del Fondo ex art. 81 CCNL 21.05.2018 - anno 2023 - destinate alla corresponsione dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale, come previsto all'ultimo comma del predetto art. 81.

- **Art. 3):** nell'ambito delle "norme finali", si 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, del piano della Performance Aziendale, nonché delle disposizioni di cui all'art. 82 del CCNL 21.05.2018.

Per tutto quanto non previsto, viene fatto espresso rinvio alla 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 dei fondi contrattuali provvisori anno 2022, giusta Determina ASURDG n. 549 del 30.08.2022 per le quali dispone il CCI cui accede la presente relazione, sono destinate alla remunerazione degli istituti contrattuali 2022, specificamente finanziati da ogni singolo fondo ex artt. 80 e 81 del CCNL 21.05.2018.

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 del personale 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):

Il CCI cui accede la presente relazione rispetta il principio di selettività delle progressioni economiche; nei limiti delle risorse a disposizione, il beneficio viene infatti riconosciuto ad una quota limitata di dipendenti individuati secondo le modalità esplicitate nel CCI 2018-2020 (parte normativa) sottoscritto in data 11.06.2019, recepito con Determina n. 912/AV3 del 26.06.2019 e s.m.i., come sopra richiamato e prorogato con il presente CCI, tenendo conto della formazione, dell’esperienza professionale e della performance individuale, così come rilevato all’esito degli specifici percorsi valutativi.

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 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 DIRIGENTE RESPONSABILE DELL’U.O.C.
GESTIONE RISORSE UMANE
(Dr. Fabrizio Trobbiani)
F.to

IL DIRETTORE DI AREA VASTA 3
(Dr.ssa Daniela Corsi)
F.to

Macerata, 25.11.2022