

Contratto Collettivo Integrativo–Area Vasta 3–Comparto – Anno 2018
“Parte normativa triennio 2018-2020 e parte economica anno 2018”

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

Data di sottoscrizione	<i>11 Giugno 2019</i>
Periodo temporale di vigenza	<i>Parte normativa: triennio 2018-2020 Parte economica: anno 2018</i>
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): <i>Direttore Generale Asur – Direttore di Area Vasta 3 – Direttore del Dipartimento di Prevenzione – Direttore Medico del Presidio Ospedaliero – Direttore di Distretto – Dirigente U.O.C. Gestione Risorse Umane, Dirigente Professioni Sanitarie U.O.C. Area Infermieristica e Ostetrica.</i> Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): • <i>RSU</i> • <i>FP-CGIL, CISL-FPS, UIL-FPL, FIALS, FSI, NURSING UP</i> Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): • <i>RSU</i> • <i>FP-CGIL, CISL-FPS, FIALS</i>
Soggetti destinatari	<i>Personale del comparto in servizio presso l'Area Vasta 3</i>
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	▪ Sezione A): <i>Disposizioni generali</i> ▪ Sezione B): <i>Sistema delle relazioni sindacali</i> ▪ Sezione C): <i>Fondo “Premialità e fasce” exart. 81 CCNL 21.05.2018 – criteri e modalità di attribuzione</i> ▪ Sezione D): <i>Art. 113 d.lgs 50/2016 e smi – criteri e modalità di affidamento degli incarichi e di ripartizione del fondo tra il responsabile unico del procedimento e i soggetti che svolgono le funzioni tecniche nonché tra i loro collaboratori</i> ▪ Sezione E): <i>Finalizzazione risorse fondi contrattuali anno 2018</i> ▪ Sezione F): <i>Modalità di utilizzo disponibilità residue fondi contrattuali anno 2017</i> ▪ Sezione G): <i>Economie piano di razionalizzazione (Art. 16 D.L. 98/2011) anno 2016 – Criteri e modalità di erogazione</i> ▪ Sezione H): <i>Norme finali</i>

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>Parere favorevole espresso dal Collegio Sindacale in data 17.05.2019 giusto verbale n. 8/2019</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 comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	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>
		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 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del D.Lgs. n. 150/2009: <i>SI, giusto verbale della seduta del 09.10.2018.</i>
Eventuali osservazioni: <i>In questa sezione viene precisato che con Determina del Direttore Generale Asur n. 56/ASURDG del 31/01/2018 è stato approvato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza anni 2018-2020 pubblicato integralmente sul sito istituzionale dell'azienda. Con Determina del Direttore Generale Asur n. 151/ASURDG del 09.03.2018 è stato approvato il Piano della Performance 2018-2020, aggiornato per il triennio 2019-2021 con Determina del Direttore Generale Asur n. 241/ASURDG del 29.04.2019.</i>		

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 presente Contratto Collettivo Integrativo sottoscritto nell'Area Vasta 3 si articola in una parte normativa a valere per il triennio 2018-2020 e una parte economica di carattere annuale riferita all'anno 2018. La medesima si compone delle seguenti sezioni:

- *La SEZIONE A) rubricata "Disposizioni Generali" esplicita il campo di applicazione del presente CCI e la relativa decorrenza;*
- *La SEZIONE B) concerne il "Sistema delle Relazioni Sindacali"; l'articolato 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.*
- *La SEZIONE C) definisce i criteri e le modalità di attribuzione dei premi correlati alla performance nonché i criteri per la progressione economica orizzontale segnatamente come segue:*
 - *Capo I "Premialità": in un'ottica di continuo miglioramento dello standard quali-quantitativo delle prestazioni erogate, l'Area Vasta 3 utilizza l'istituto della produttività collettiva per valorizzare i risultati*

raggiunti in termini di performance organizzativa, performance individuale ed eventuali progettualità strategiche, formalmente individuate in coerenza con gli obiettivi aziendali.

Il budget è strumento gestionale attraverso il quale l'Area Vasta 3 individua gli obiettivi di attività e la correlata programmazione; il sistema di valutazione, coerentemente con la Determina n. 151/ASURDG del 09.03.2018 è ispirato ai principi di miglioramento della qualità dei servizi, crescita delle competenze professionali, trasparenza dell'azione amministrativa. Lo strumento di misurazione per la remunerazione dei risultati della performance individuale è la scheda di valutazione, così come definita nel Piano della Performance del triennio 2018-2020, giusta Determina ASURDG n. 151/2018. L'informazione, il coinvolgimento e la partecipazione del personale alla realizzazione degli obiettivi di attività sono assicurate anche tramite lo strumento della conferenza di organizzazione;

- **Capo II "Progressione economica orizzontale":** ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs 150/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, l'Area Vasta 3 riconosce le progressioni economiche di cui all'art. 52 c. 1-bis del D.Lgs. 30.03.2001 n. 165 sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

Le progressioni economiche concorrono a valorizzare il grado di sviluppo professionale acquisito dai dipendenti e vengono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali nonché ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.

E' allo scopo previsto un iter procedurale trasparente caratterizzato da un apposito avviso di selezione sulla base del quale gli interessati presentano proprie istanze, criteri di valutazione oggettivi, la costituzione di una commissione per la valutazione degli elementi e la formulazione di una graduatoria da approvarsi con apposito provvedimento del Direttore di Area Vasta nel quale vengono espressamente indicati i candidati cui è riconosciuta la progressione economica orizzontale, nel limite delle risorse disponibili.

La graduatoria è valida per l'anno di riferimento della selezione; nell'ottica di semplificare, razionalizzare e dunque efficientare l'azione amministrativa, per gli anni successivi, comunque ricompresi nel periodo di vigenza del presente CCI, sono previsti meccanismi volti alla formulazione di una nuova graduatoria mediante aggiornamento di quella precedente. Sono altresì previste modalità e tempistiche mediante le quali i candidati possono chiedere il riesame o la rettifica della propria posizione in graduatoria.

I passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente superiore avvengono a far data dal 1° gennaio di ciascun anno di sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto e nei limiti delle risorse a tale fine destinate dal medesimo CCI.

- La **SEZIONE D)** definisce i criteri e le modalità di affidamento degli incarichi e di ripartizione del fondo ex art. 113 del D.Lgs. 50/2016 e s.m.i. tra il responsabile unico del procedimento e i soggetti che svolgono le funzioni tecniche nonché tra i loro collaboratori. Per tutto quanto concerne gli aspetti non strettamente rimessi alla contrattazione integrativa viene fatto rinvio ad apposita disciplina regolamentare aziendale.

- La **SEZIONE E)** riferisce sulla consistenza provvisoria dei fondi contrattuali anno 2018 determinati nel loro ammontare con Determina n. 691/ASURDG del 03.12.2018 e segnatamente:

- Fondo condizioni di lavoro e incarichi ex art. 80 CCNL 21.05.2018

- Fondo premialità e fasce ex art. 81 CCNL 21.05.2018

La Sezione in argomento stabilisce altresì in merito all'utilizzo di detti fondi per le finalità proprie, individuando gli impieghi per ciascun istituto dai medesimi finanziati.

La definizione degli impieghi riveste allo stato carattere provvisorio in considerazione della natura provvisoria del fondo quantificato con il richiamato provvedimento ASURDG n. 691/2018.

Oltre a tutto quanto previsto nella parte normativa in materia di premialità e fasce, il presente CCI tiene conto della regolamentazione vigente in materia di orario di lavoro, giusta Determina n. 949/AV3 del 3.7.2013, del Piano di Emergenza anno 2018 adottato con Determina n. 1256/AV3 del 17.10.2018, dello specifico assetto organizzativo dei reparti/servizi in essere nell'Area Vasta 3. Con particolare riferimento all'istituto del lavoro straordinario, il CCI cui accede la presente relazione, richiama il budget quale strumento di programmazione, gestione responsabile delle risorse, monitoraggio e controllo dell'efficiente utilizzo delle risorse assegnate alle articolazioni aziendali in coerenza con le vigenti disposizioni contrattuali.

Il CCI prevede che l'ammontare delle risorse di ciascun fondo di competenza 2018 venga interamente utilizzato per le finalità proprie dei fondi medesimi, nel rispetto del principio di corrispettività ex art. 7 co. 5 del D.Lgs. n.

165/2001 e smi. La finalizzazione di eventuali disponibilità residue è coerente con la vigente normativa contrattuale.

- La SEZIONE F) riferisce sulla consistenza delle disponibilità dei fondi contrattuali 2017 accertate in sede di Consuntivo 2017 con Determina n. 636/AV3 del 16.05.2018 ed attualizzate alla data del 31.12.2018.
Nello specifico, previo completamente delle liquidazioni inerenti gli istituti contrattuali espressamente finanziati da ciascun fondo, dette disponibilità sono temporaneamente assegnate al fondo ex art. 8 CCNL 31.07.2009 dell'anno 2017, ad incremento della quota destinata alla remunerazione della performance organizzativa correlata al raggiungimento degli obiettivi di budget annuali di ogni singola Unità Operativa.
La corresponsione delle somme in argomento avviene secondo i criteri di attribuzione già previsti per l'anno 2017, richiamati nel CCI sottoscritto in data 19.12.2017 e recepito con determina n. 87/AV3 del 24.01.2018; la stessa è pertanto strettamente correlata agli obiettivi di attività e agli esiti valutativi di équipe, come espressamente certificato dal Nucleo di Valutazione aziendale per l'anno 2017.
Detta corresponsione è dunque correlata agli obiettivi di attività 2017 e avviene all'esito dei percorsi valutativi espletati per tale anno.
- La SEZIONE G) riferisce sulla consistenza delle economie accertate a consuntivo, per l'anno 2016, derivanti dalle azioni di razionalizzazione e di risparmio ex art. 16 D.L. 98/2011 confluite nel Piano triennale di razionalizzazione anni 2016-2018.
Dette economie, utilizzabili nell'importo massimo del 50% sono state quantificate con Determina n. 1084/AV3 del 30.08.2018 e sono state certificate dal Collegio sindacale dell'Asur con Verbale n. 17 dell'08.10.2018.
Per la parte riferita al personale del comparto, le economie in oggetto sono poste ad incremento del fondo di risultato anno 2017 per l'attuazione delle sue finalità; in particolare:
- il 30% dell'importo a disposizione è destinato alla remunerazione dei risultati della performance individuale 2017;
 - il restante 70% è destinato alla remunerazione degli obiettivi definiti per l'anno 2017 in sede di contrattazione di budget, riguardanti in particolare le azioni strategiche esplicitate nel CCI in coerenza con quanto previsto dalla DGRM n. 1638/2016.
- La SEZIONE H)- 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 di attestazioni da parte degli organi di valutazione, a mente del D.Lgs. 150/2009.
Da ultimo il presente CCI fa espresso rinvio, per tutto quanto non previsto, 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 2018 oggetto della sezione E) del presente CCI, sono destinate alla remunerazione degli istituti contrattuali 2018, specificamente finanziati da ogni singolo fondo a mente degli artt. 80 e 81 del CCNL 21.05.2018.

Per quanto attiene alle disponibilità residue dei fondi relativi all'anno 2017, nel rispetto della normativa contrattuale, le stesse confluiscono nell'ambito del fondo di produttività ex art. 8 CCNL 31.07.2009 e sono utilizzate secondo i criteri esplicitati alla sezione F) del presente CCI.

Parimenti le economie derivanti dal piano di razionalizzazione ex art. 16 D.L. 98/2011 – anno 2016, utilizzabili l'anno successivo a quello in cui si sono registrate, sono poste ad incremento del fondo di produttività ex art. 8 CCNL 31.07.2009 dell'anno 2017 ed utilizzate secondo i criteri esplicitati alla sezione G) del presente 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:

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 a 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 nella parate normativa del CCI medesimo, 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 DIRETTORE DI AREA VASTA 3
f.to (Dr. Alessandro Maccioni)

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

Macerata, lì 14 Giugno 2019