



DIREZIONE GENERALE - VIA OBERDAN N. 2, ANCONA

AREA DIRIGENZA PTA

IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO STRALCIO SUI CRITERI DI
EROGAZIONE DISPONIBILITA' RESIDUE DEL FONDO DI POSIZIONE ANNO 2018
SOTTOSCRITTA IL 21 OTTOBRE 2019

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 Professionale, Tecnica ed Amministrativa, d'ora innanzi PTA, si è addivenuti, in data 21 ottobre 2019 alla sottoscrizione dell'ipotesi di contratto collettivo integrativo aziendale relativo al personale dell'area della dirigenza PTA, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e a tempo determinato, che ricopre posti della dotazione organica della Direzione Generale ASUR sui criteri di erogazione disponibilità residue del fondo di posizione anno 2018

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	21 ottobre 2019
Periodo temporale di vigenza	<u>Parte economica</u> anno 2018
Composizione della delegazione trattante	- <u>Componenti Parte Pubblica</u>: Direttore Generale; Direttore Amministrativo, Direttore Sanitario, Direttore Area Politiche del Personale. - <u>Componenti parte pubblica presenti</u>: Direttore Generale, Direttore Amministrativo, Direttore F.F. Area Politiche del Personale. - <u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle)</u>: CGIL FP, CISL FPS, UIL FPL, FEDIR - <u>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle)</u>: CGIL FP, CISL FPS, UIL FPL, FEDIR

2

Soggetti destinatari		Personale area dirigenza PTA, con rapporto di lavoro subordinato che ricopre posti della dotazione organica della Direzione Generale ASUR
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Criteri di erogazione disponibilità residue del fondo di posizione (art. 8 CCNL 6.5.2010) anno 2018
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	Nel caso in cui l'Organo di controllo abbia fatto rilievi, descriverli: <u>certificazione in itinere.</u>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Con determin del Direttore Generale ASUR n.151/2018 è stato approvato il Piano della Performance Aziendale per gli anni 2018/2020; all'interno dei Piani della Performance 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. 56 del 31.1.2018 è stato aggiornato il Piano Triennale per la prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza dell'ASUR Marche per il triennio 2018/2020 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 del Nucleo di Valutazione la Relazione della Performance anno 2018.
Eventuali osservazioni:		La CIVIT (ora ANAC) con delibere n. 23/2012 e n. 12/2013, rilevato il mancato rinvio dell'art. 16, c. 2 del D.Lgs. n.150/2009 e s.m.i all'art. 14 dello stesso decreto, ha precisato che le amministrazioni del SSN, salvo quanto espressamente previsto dalla normativa di adeguamento, hanno la facoltà e non l'obbligo, di costituire l'OIV, in quanto nella loro autonomia possono affidare ad altri organi i compiti previsti dai principi di cui alle disposizioni del DLgs n. 150/2009 indicate nel citato art. 16. Si rileva che l'ASUR si avvale del Nucleo di Valutazione Aziendale ed ha proceduto, da ultimo, con determina ASURDG n.276/2019, a nuova nomina dei componenti del Nucleo di Valutazione conferendo i relativi incarichi fino alla conclusione delle procedure, da parte dell'ASUR, di costituzione e nomina dei componenti dell'Organismo Indipendente di Valutazione, di cui all'art.14 del D.lgs n. 150/2009 e s.m.i, e comunque al massimo per un periodo di anni uno

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 definisce i criteri di erogazione delle disponibilità residue del fondo di posizione (art. 8 CCNL 6.5.2010) anno 2018 temporaneamente assegnate al fondo per la retribuzione di risultato di cui all'art. 10 del CCNL 6.5.2010 del medesimo anno 2018, ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali, da corrispondere a titolo di retribuzione di risultato 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 parti, nel prendere atto delle disponibilità delle risorse del fondo di cui all'art. 8 del CCNL 6.5.2010 area dirigenza SPTA anno 2018, come evidenziate nella medesima ipotesi di CCI, da certificare con apposito provvedimento ASURDG in sede di consuntivo anno 2018 e attualizzate alla data del medesimo accordo, hanno stabilito che:

- in attuazione del CCI triennio anni 2018-2020 (parte normativa) e anno 2018 (parte economica) sottoscritto in data 21.10.2019 parte delle dette disponibilità, per complessivi € 18.250,25, sono destinate alla valorizzazione degli incarichi ad interim attribuiti nell'anno 2018, secondo i criteri e modalità definiti dal medesimo CCI;
- le restanti disponibilità residue del fondo art. 8 CCNL 6.5.2010 anno 2018, per complessivi € 60.387,06, saranno ripartite come segue:
 - ✓ il 70 % delle dette risorse sono destinate a remunerare il raggiungimento degli obiettivi di budget anno 2018 di ogni singola Unità Operativa (Performance organizzativa);
 - ✓ il 20 % delle dette risorse sono destinate a remunerare i risultati della performance individuale dell'anno 2018;
 - ✓ il 10 % delle dette risorse sono destinate a remunerare progettualità strategiche anno 2018 individuate dalla Direzione Generale ASUR.

Le predette disponibilità residue, ai sensi dell'art. 50 c. 5 del CCNL 8.6.2000, sono riassegnate ai fondi di provenienza a decorrere dall'esercizio finanziario successivo.

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:

L'ipotesi di contratto collettivo integrativo stabilisce che per la corresponsione delle quote individuali derivanti dai residui in argomento valgono i criteri e modalità definiti con il CCI triennio anni 2018-2020 (parte normativa) e anno 2018 (parte economica) sottoscritto in data 21 ottobre 2019; detto CCI prevede la possibilità di differenziare le quote in base all'effettivo raggiungimento da parte dei dirigenti PTA degli obiettivi assegnati dalla Direzione Generale ASUR ed al grado di valutazione della performance individuale.

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 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:

Nel Piano della Performance Aziendale per il triennio 2018/2020, approvato con determina ASURDG n.151/2018, è disciplinato il sistema di valutazione e misurazione della performance per l'anno 2018; il sistema di valutazione definito dall'ASUR è ispirato al D.Lgs n. 150/2009 e s.m.i ed è in linea con le indicazioni regionali.

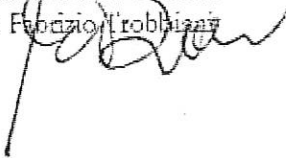
Il sistema è articolato in base a criteri e modalità coerenti con le disposizioni di cui all'art. 65 –Produttività dei Dirigenti - Retribuzione di Risultato – del CCNL 5.12.1996, ribaditi e confermati dall'art. 26 del CCNL 17.10.2008, essendo finalizzato a promuovere il miglioramento organizzativo e 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.

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

Nessuna informazione specifica.



Il Direttore F.F.
Area Politiche del Personale
Dott. Fabrizio Trobbiani



IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
Dott. Pierluigi Gigliacci

