



DIREZIONE GENERALE - VIA OBERDAN N. 2, ANCONA

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE AREA DIRIGENZA P.T.A. PARTE NORMATIVA ANNI 2018 - 2020 E PARTE ECONOMICA ANNO 2018

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 18 settembre 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.

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	18 Settembre 2019
Periodo temporale di vigenza	<u>Parte normativa</u> triennio 2018 - 2020 <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

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)		1 Sistema delle relazioni sindacali 2 Criteri per la ripartizione risorse fondo di risultato 3 Finalizzazione risorse fondi contrattuali anno 2018
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. 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 determinae del Direttore Generale ASUR n.151/2018 e n. 241/2019 sono stati adottati, rispettivamente, il Piano della Performance Aziendale per gli anni 2018/2020 ed il Piano della Performance Aziendale per gli anni 2019/2021; 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 determine n. 56 del 31.1.208 n. 33 del 31.1.2019 sono stati aggiornati, rispettivamente, il Piano Triennale per la prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza dell'ASUR Marche per il triennio 2018/2020 e per il triennio 2019/2021 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 smi 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 smi, 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 si articola in una parte normativa a valere per il triennio 2018 – 2020 ed 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 dell'ipotesi di 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 risoluzione dei conflitti;
- la SEZIONE C definisce i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo di risultato: in un'ottica di continuo miglioramento dello standard quali-quantitativo delle prestazioni erogate la Direzione Generale ASUR utilizza l'istituto della retribuzione di risultato per valorizzare i risultati raggiunti in termini di performance organizzativa, performance individuale e progettualità strategiche, formalmente individuate in coerenza con gli obiettivi aziendali. Il budget è strumento gestionale attraverso il quale la Direzione Generale individua gli obiettivi di attività e la correlata programmazione; il sistema di valutazione, coerentemente con le Determinazioni ASURDG n. 151 del 9.3.2018 e n. 241/2019, è ispirato ai principi di miglioramento della qualità dei servizi, crescita delle competenze professionali, trasparenza dell'azione amministrativa.

Lo strumento di misurazione di risultati della performance individuale è la scheda di valutazione, così come definita nel Piano della Performance triennio 2018 – 2020. 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.

la SEZIONE D fa riferimento alla consistenza dei fondi contrattuali, determinati in via definitiva nel loro ammontare con determina ASURDG n.521/2019, e segnatamente:

- fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento ed indennità di struttura complessa (art. 8 CCNL 6.5.2010 area dirigenza SPTA)
- fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale (art. 10 CCNL 6.5.2010 area dirigenza SPTA)

La sezione in argomento stabilisce altresì in merito all'utilizzo di ciascun fondo per le finalità proprie, individuando gli impieghi per ciascun istituto dai medesimi finanziati; detto utilizzo tiene conto dell'assetto organizzativo funzionale in essere nella Direzione Generale ASUR.

L'ipotesi di CCI prevede che l'ammontare delle risorse di ciascun fondo di competenza dell'anno 2018 venga interamente utilizzato per le finalità dei fondi medesimi, nel rispetto del principio di corrispettività di cui all'art. 7, c. 5, del D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i, e delle disposizioni previste dalla vigente normativa contrattuale e di legge nonché secondo l'ulteriore regolamentazione espressamente richiamata.

Eventuali risorse che annualmente a consuntivo risultassero ancora disponibili nel fondo sono temporaneamente utilizzate in quello per la retribuzione di risultato relativo al medesimo anno per l'attuazione delle sue finalità. Le relative risorse sono riassegnate al fondo di pertinenza dell'anno successivo e non si storicizzano nel fondo della retribuzione di risultato.

La SEZIONE E, 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 delle verifiche ed

attestazioni previste dai sistemi di valutazione (art.18, c. 2, D.lgs. 150/2009) e del Piano della Performance Aziendale per il triennio 2018-2020.

Da ultimo l'Ipotesi di CCI fa espresso rinvio a tutto quanto non previsto dalla 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 di cui all'Ipotesi di CCI sono destinate alla remunerazione degli istituti contrattuali specificatamente finanziati da ogni singolo fondo.

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.

L'ipotesi di C.C.I. stabilisce che nei casi disciplinati dall'art. 18, comma 8, 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 di retribuzione di risultato già spettante al Dirigente incaricato

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 prevede la possibilità di differenziare le quote in base all'effettivo raggiungimento da parte dei dirigenti PTA degli obiettivi assegnati dalla Direzione Generale AUR.

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.

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 temperare 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

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

Dott. Pierluigi Gigliucci



Il Direttore F.F.

Area Politiche del Personale

Dott. Fabrizio Trobbiani

