



AZIENDA SANITARIA UNICA REGIONALE

Via Oberdan, 2 – 60122 Ancona CF e P.IVA 02175860424

DIREZIONE GENERALE

AREA COMPARTO PERSONALE DELLA DIREZIONE GENERALE ASUR

IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE ANNO 2020 PARTE NORMATIVA SOTTOSCRITTA IL 18 DICEMBRE 2020

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

A seguito delle trattative intervenute tra la delegazione di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale si è addivenuti, in data 18 dicembre 2020, alla sottoscrizione dell'ipotesi di contratto collettivo integrativo aziendale relativo al personale dell'area del comparto che ricopre posti della dotazione organica della Direzione Generale ASUR anno 2020 parte normativa

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.

Data di sottoscrizione	18.12.2020
Periodo temporale di vigenza	<u>Parte economica</u> anno 2020
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 FP, UIL FPL, FIALS, FSL, NURSING UP; RSU eletta secondo la vigente normativa presso l'Area Vasta n. 2; - <u>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle)</u>: CGIL FP, CISL FP, UIL FPL, FIALS, RSU eletta secondo la vigente normativa presso l'Area Vasta n. 2
Soggetti destinatari	Personale area comparto con rapporto di lavoro subordinato che ricopre posti della dotazione organica della Direzione Generale ASUR

Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Finalizzazione risorse fondi contrattuali anno 2020
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 smi Nel caso in cui l'Organo di controllo abbia fatto rilievi, descriverli: <i>certificazione in itinere.</i>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Con determina del Direttore Generale ASUR n. 49 del 31.1.2020 è stato adottato il Piano della Performance Aziendale per gli anni 2020-2020; con successiva determina ASURDG n.736 del 15.12.2020 è stato approvato il Regolamento dei processi di misurazione e valutazione della performance con validità a decorrere dall'anno 2020; detti Piani sono stati pubblicati nella Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'ASUR.
		Con determina n. 50 del 31.1.2020 è stato aggiornato il Piano Triennale per la prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza dell'ASUR Marche per il triennio 2020 - 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:		L'ASUR si avvale dell'Organismo Indipendente di Valutazione di cui all'art.14 del D.Lgs n.150/2009, e smi, nominato con determina ASURDG n. 220 del 8.5.2020.

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 la finalizzazione delle risorse di ciascun fondo per l'annualità 2020 in conformità alle disposizioni dei vigenti CCNL. L'ipotesi di CCI prevede che l'ammontare delle risorse di ciascun fondo di competenza dell'anno 2020 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 smi, e delle disposizioni previste dalla vigente normativa contrattuale e di legge nonché secondo l'ulteriore regolamentazione espressamente richiamata. Eventuali risorse residue del fondo premialità e fasce (art. 81 CCNL 21.5.2018) e del fondo condizioni di lavoro e incarichi (art. 80 CCNL 21.5.2018) dell'anno 2020, stanziati a bilancio e certificate dal Collegio Sindacale, vanno ad implementare le risorse disponibili dell'anno successivo di cui all'art.81, c. 6, del CCNL 21.5.2018, destinate alla corresponsione dei premi correlati alla performance organizzativa e dei premi correlati alla performance individuale.

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.

In particolare:

- le risorse destinate ai premi correlati alla *performance*, sono state ripartite, in sede di contrattazione integrativa annuale, come segue:
 - a) una quota delle risorse annualmente definita è destinata al finanziamento degli obiettivi individuati in sede di contrattazione di Budget (*performance* organizzativa);
 - b) una quota delle risorse annualmente definita è destinata a remunerare i risultati della *performance* individuale;
 - c) una quota delle risorse annualmente definita, potrà essere destinata al finanziamento di progettualità strategiche della Direzione di Area Vasta.
- per i criteri e le modalità di attribuzione del fondo premialità e fasce si fa espresso rinvio ai contenuti della Sezione B, Capo II, del CCI triennio 2018-2020, parte normativa, sottoscritto in data 30.10.2019, recepito con determina ASURDG n. 627/2019, nonché al regolamento dei processi di misurazione e valutazione della performance, con validità a decorrere dall'anno 2020.
- le risorse fondo condizioni di lavoro ed incarichi (art. 80 CCNL 21.5.2018) sono destinate al finanziamento dei compensi per lavoro straordinario, delle indennità degli incarichi di funzione, delle indennità di qualificazione professionale e professionale specifica;
- le risorse finalizzate alle progressioni economiche orizzontali sono state determinate all'interno del fondo di cui all'art. 81 CCNL 21.5.2018; l'attribuzione delle fasce economiche retributive superiori a quelle in godimento avviene con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del Contratto Integrativo che prevede l'attivazione dell'Istituto e le relative risorse sono attribuite a seguito dell'espletamento di apposito avviso annuale di selezione interna sulla base dei criteri e modalità definiti nel CCI triennio 2018-2020, parte normativa, sottoscritto in data 30.10.2019, recepito con determina ASURDG n. 627/2019, tenuto conto delle modifiche apportate con riferimento all'annualità 2020 dall'ipotesi di CCI sottoscritta in data 18.12.2020.

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 contratto collettivo integrativo è rispettoso dei principi generali in materia di attribuzione 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).

La disposizione di cui all'art. 82 del CCNL 21.5.2018 trova applicazione sulla base del valore medio di punteggio teorico attribuibile al singolo dipendente, pari a punti 80 (minimo punti 60, massimo punti 100); conseguentemente viene stabilita una maggiorazione del premio pari al 30% del detto valore medio teorico a favore dei dipendenti che conseguano una valutazione pari a 100 e che consente pertanto di attribuire una ulteriore integrazione di 24 punti.

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)

Tenuto conto delle risorse finalizzate nell'anno 2020 all'attribuzione di progressioni economiche orizzontali

e dei criteri e modalità di attribuzione di fasce economiche superiori stabiliti con l'ipotesi di CCI sottoscritta si attesta la coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il pertinente fondo aziendale 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)

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:

Il sistema di valutazione e misurazione della performance è disciplinato all'interno del Regolamento dei processi di misurazione e valutazione della performance approvato con determina ASURDG n.736/2020; 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 contrattuali in materia di premialità 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. Il sistema di incentivazione 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 premialità 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 collettiva integrativa 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.

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

Nessuna

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
Dott. Pierluigi Cigliotti

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