

Contratto Collettivo Integrativo – Area Vasta 3 – Comparto
“Parte economica anno 2019”

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

Data di sottoscrizione		05 Dicembre 2019
Periodo temporale di vigenza		<u>Parte economica:</u> anno 2019
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): 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. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): • RSU • FP-CGIL, CISL-FPS, UIL-FPL, FIALS, FSI, NURSING UP Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): • RSU • FP-CGIL, CISL-FPS, UIL-FPL, FIALS
Soggetti destinatari		Personale del comparto in servizio presso l'Area Vasta 3
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		▪ Finalizzazione risorse fondo condizioni di lavoro e incarichi (ex art. 80 CCNL 21.05.2018) e fondo premialità e fasce (ex art. 81 CCNL 21.05.2018); ▪ Modalità di utilizzo disponibilità residue fondi contrattuali anno 2018.
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: Si - parere favorevole espresso nella seduta del 28.10.2019
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: Nessuno

	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 2018 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. 33/ASURDG del 31/01/2019 è stato approvato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza anni 2019-2021 pubblicato integralmente sul sito istituzionale dell’azienda.*
Con Determina del Direttore Generale Asur n. 241/ASURDG del 29.04.2019 è stato approvato il Piano della Performance 2019-2021.

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:

Il presente Contratto Collettivo Integrativo sottoscritto nell'Area Vasta 3 concerne la parte economica 2019 e si compone dei seguenti articoli:

➤ *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 2019, giusta Determina ASURDG n. 521 del 17.09.2019.*

Viene altresì stabilita la finalizzazione delle risorse a disposizione, ad integrale utilizzo del fondo secondo 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*
- *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. 521/2019; 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 operatività dei reparti/servizi nonché del Piano di emergenza annualmente adottato.

Con specifico riferimento al lavoro straordinario vengono espressamente richiamati i principi della preventiva autorizzazione all'effettuazione delle prestazioni, nonché la corretta gestione dell'istituto entro i limiti economici del budget, quale strumento di programmazione, monitoraggio e controllo dell'efficiente utilizzo delle risorse assegnate a ciascuna struttura dell'Area Vasta 3, in coerenza con le vigenti disposizioni contrattuali.

➤ *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 2019, giusta Determina ASURDG n. 521 del 17.09.2019.*

Con particolare riferimento al fondo premialità, l'ammontare a disposizione viene destinato per quota parte (70%) al finanziamento della performance organizzativa e per la parte restante (30%) al finanziamento della performance individuale.

In ordine alla progressione economica orizzontale, previa individuazione delle risorse destinate al finanziamento delle progressioni storiche (anno 2018 e precedenti) e delle progressioni di cui al CCI 11.06.2019 (allo stato in fase di espletamento), vengono individuate le risorse disponibili per ulteriori progressioni economiche orizzontali 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, così come modificato con il CCI sottoscritto in data 27.08.2019 recepiti con Determine n. 912/AV3 del 26.06.2019 e n. 1362/AV3 del 09.10.2019.

➤ *Art. 3): riferisce sulla consistenza delle disponibilità dei fondi contrattuali 2018 accertate con Determina n. 892/AV3 del 18.06.2019 in sede di Consuntivo 2018, opportunamente attualizzate alla data del 30.06.2019.*

Viene al contempo prevista la finalizzazione delle disponibilità in commento. Nello specifico, previo completamento delle liquidazioni inerenti gli istituti contrattuali espressamente finanziati da ciascun fondo 2018 in applicazione del CCI 11.06.2019, le eventuali disponibilità residue vengono utilizzate nell'ambito della premialità 2019 e segnatamente:

- *per il 70% al finanziamento della performance organizzativa*
- *per il 30% al finanziamento della performance individuale.*

La corresponsione delle quote individuali derivanti dalle economie in argomento è pertanto strettamente correlata agli obiettivi di attività ed avviene agli esiti valutativi di équipe, come espressamente certificato dal Nucleo di Valutazione aziendale per l'anno 2019.

La gestione delle economie di cui alla presente sezione è conforme alle disposizioni contrattuali di cui all'art. 81 co. 7 CCNL 21.05.2018.

➤ *Art. 4): 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 da parte degli organi di valutazione, a mente del D.Lgs. 150/2009, del Piano della Performance Aziendale, nonché delle disposizioni di cui all'art. 82 del CCNL 21.05.2018.*

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 provvisori anno 2019 per le quali dispone il CCI cui accede la presente relazione, sono destinate alla remunerazione degli istituti contrattuali 2019, 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 2018, nel rispetto della normativa contrattuale, le stesse vanno ad implementare le risorse disponibili dell'anno 2019, destinate alla corresponsione dei premi correlati alla performance organizzativa e dei premi correlati alla performance individuale.

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 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 09 Dicembre 2019