



DIREZIONE GENERALE - VIA OBERDAN N. 2, ANCONA

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE AREA DIRIGENZA P.T.A. PARTE ECONOMICA ANNO 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 9 dicembre 2019, alla sottoscrizione dell'ipotesi di contratto collettivo integrativo aziendale anno 2019 (parte economica) 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	9 dicembre 2019
Periodo temporale di vigenza	<u>Parte economica</u> anno 2019
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 FPI, FEDIR - <u>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle)</u>: CISL FPS, UIL FPI, FEDIR
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)		Finalizzazione risorse fondi contrattuali anno 2019
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: <i><u>certificazione in itinere.</u></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. 241/2019 è stato adottato il Piano della Performance Aziendale per gli anni 2019/2021; all'interno del Piano 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. 33 del 31.1.2019 è stato aggiornato il Piano Triennale per la prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza dell'ASUR Marche 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 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 D.Lgs 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 costruzione 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 si articola in una parte economica di carattere annuale riferita all'anno 2019; viene evidenziata la 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)

Viene definita la finalizzazione 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 presso la Direzione Generale ASUR.

L'ipotesi di CCI prevede che l'ammontare delle risorse di ciascun fondo di competenza dell'anno 2019 venga interamente utilizzato per le finalità dei fondi medesimi, nel rispetto del principio di corresponsività 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 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.

Si attesta infine nell'ipotesi di CCI 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.

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.

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 rinvia, per quanto attiene ai criteri e modalità di ripartizione delle risorse del fondo di risultato, ai contenuti della Sezione C del CCI 2018 - 2020 (parte normativa) sottoscritto in data 21.10.2019 e recepito con determina ASURDG n.610/2019; 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.

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 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 2019/2021 è disciplinato il sistema di valutazione e misurazione della performance per l'anno 2019; 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 CCNI 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 contemporaneamente assicurare ed incrementare l'efficacia dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e crescita professionale del personale.

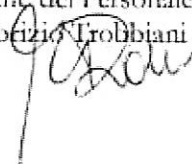
Il sistema di incentivazione per obiettivi definisce la flessibilità del sistema e la coerenza con le linee programmatiche aziendali, costituendo dunque la parte variabile del sistema retributivo e – proprio per questo motivo – quello che più di altri agisce sugli aspetti motivazionali dei dipendenti dell'azienda.

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

Nessuna



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



IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
Dott. Pierluigi Giannetti

