

Dirigenza Sanitaria, Prof.le, Tecnica, Amm.va e delle Professioni Sanitarie - Area Vasta 3

Contratto Collettivo Integrativo anno 2019 (parte economica)

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

Data di sottoscrizione	03 Marzo 2020	
Periodo temporale di vigenza	<u>Parte economica</u> : anno 2019	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Generale Asur - Direttore Area Vasta 3 – Direttore Medico Presidio Ospedaliero AV3 - Direttore di Distretto AV3 - Direttore del Dipartimento di Prevenzione AV3 – Dirigente U.O.C. Supporto Area Politiche Personale AV3 - Dirigente U.O.C. Area Infermieristica e Ostetrica AV3. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): Si.Na.FO, SDS-SNABI, .A.U.P.I., U.I.L. FPL, C.G.I.L.FP, FEDIR, C.I.S.L. FPS Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): SNABI-SDS, .A.U.P.I., C.G.I.L.FP, FEDIR, C.I.S.L. FPS	
Soggetti destinatari	Dirigenti dell'area SPTA dipendenti dell'Asur Marche – Area Vasta 3	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	▪ Finalizzazione risorse fondo di posizione (ex art. 8 CCNL 06.05.2010), fondo condizioni di lavoro (ex art. 9 CCNL 06.05.2010), fondo di risultato (ex art. 10 CCNL 06.05.2018); ▪ 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	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno: <i>Si - Parere favorevole espresso nella seduta del 04.02.2020.</i>	

	Certificazione dell’Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l’Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: <i>Nessun rilievo</i>
	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 2017 è stata validata dall’OIV ai sensi dell’articolo 14, comma 6. del D.Lgs. n. 150/2009: <i>SI</i>
Eventuali osservazioni: <i>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.</i>		

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.

- La sezione A riferisce sulla consistenza dei Fondi contrattuali relativi alla dirigenza sanitaria, prof.le/tecnica/Amm.va e dirigenza delle Professioni Sanitarie dell'Area Vasta 3, quantificati in via provvisoria per l'anno 2019, giusta Determina ASURDG n. 521 del 17.09.2019.
Detta sezione finalizza altresì le risorse a disposizione, ad integrale utilizzo dei fondi contrattuali, secondo le finalità proprie, nel rispetto del principio di corrispettività ex art. 7 co. 5 del D.Lgs. n. 165/2001. Nello specifico:

Art. 1): Fondo ex art. 8 CCNL 06.05.2010. Vengono stimati gli impieghi a titolo di retribuzione di posizione, indennità per incarico di struttura complessa, altri istituti afferenti al fondo di posizione.

La definizione degli impieghi riveste allo stato carattere previsionale in considerazione della natura provvisoria del fondo quantificato con il richiamato provvedimento ASURDG n. 521/2019; la stessa tiene conto dell'operatività dell'assetto organizzativo-funzionale delle aree dirigenziali interessate, in coerenza con il modello organizzativo previsto a livello aziendale e con la regolamentazione in materia di conferimento e graduazione degli incarichi dirigenziali.

Art. 2): Fondo ex art. 9 CCNL 06.05.2010 relativo alla sola dirigenza sanitaria dell'Area Vasta 3. Vengono stimati gli impieghi per lavoro straordinario e indennità condizioni di lavoro.

Gli importi stimati per ciascun macro-aggregato sono in ogni caso passibili di scostamento; i medesimi tengono conto della specifica operatività dei reparti/servizi e del Piano Emergenza/Reperibilità adottato annualmente.

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.

Art. 3): *Fondo ex art. 10 CCNL 06.05.2010. Le risorse a disposizione vengono finalizzate, in quota parte pari al 70% del fondo, al finanziamento degli obiettivi di budget annualmente assegnati ad ogni singola Unità Operativa mentre per la quota restante pari al 30%, le disponibilità sono finalizzate alla remunerazione della performance individuale.*

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 18.04.2019, recepito con Determina n. 912/AV3 del 26.06.2019.

I predetti criteri, per l'anno 2019, vengono opportunamente integrati per le motivazioni e nei termini espressamente indicati nell'ultimo comma dell'articolo in commento.

Eventuali risparmi accertati a consuntivo nella gestione dei fondi contrattuali 2019 di cui agli art. 1) e 2) il CCI cui accede la presente relazione, a mente degli artt. 50 co. 5 e 52 co. 4 lett. c) del CCNL 8.6.2000, tuttora vigenti, vengono destinati al fondo di risultato ex art. 10 CCNL 06.05.2010 sempre dell'anno 2019, per l'attuazione delle sue finalità e segnatamente per la corresponsione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale secondo le medesime percentuali di ripartizione del fondo 2019.

- *La Sezione B riferisce sulla consistenza delle disponibilità residue dei fondi contrattuali 2018 accertate con Determina n. 892/AV3 del 18.06.2019 in sede di Consuntivo 2018, opportunamente attualizzate alla data del 30.11.2019 e dispone in merito al loro utilizzo.*

Nello specifico, previo completamento delle liquidazioni inerenti gli istituti contrattuali espressamente finanziati da ciascun fondo 2018 in applicazione del CCI 18.04.2019, le disponibilità residue sono temporaneamente assegnate al fondo di risultato anno 2018 di ciascuna area dirigenziale (sanitaria, prof.le/tecnica/amm.va, professioni sanitarie). Le stesse sono destinate ad incremento delle quote di performance organizzativa ed individuale anno 2018 calcolate secondo i criteri previsti per tale anno con il citato CCI 18.04.2019.

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 e individuali, come espressamente certificato dal Nucleo di Valutazione aziendale per l'anno 2018.

Nell'ambito delle "norme finali", si attesta il rispetto dei principi generali in materia di attribuzione selettiva di incentivi e divieto di distribuzione indifferenziata degli stessi in assenza delle verifiche ed attestazioni da parte degli organi di valutazione, ai sensi del D.Lgs. 150/2009 e del Piano della Performance Aziendale.

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 di cui al presente CCI sono destinate alla remunerazione degli istituti contrattuali specificamente finanziati da ogni singolo fondo ex art. 8, 9 e 10 CCNL 06.05.2010.

Per quanto attiene alle disponibilità residue dei fondi contrattuali relativi all'anno 2018, accertate con Determina n. 892/AV3 del 18.06.2019 in sede di Consuntivo 2018 e attualizzate alla data del 30.11.2019, le stesse, nel rispetto della normativa contrattuale, confluiscono nell'ambito del fondo di risultato ex art. 10 CCNL 6.5.2010 e sono utilizzate secondo criteri espressamente contenuti nel presente CCI.

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):

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:

La valorizzazione dei risultati e, quindi della performance organizzativa e individuale, è finalizzata ad aumentare lo standard qualitativo ed economico delle prestazioni erogate, sviluppando i 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

f.to IL DIRETTORE DI AREA VASTA 3
(Dr. Alessandro Maccioni)

f.to IL DIRIGENTE RESPONSABILE U.O.C.
GESTIONE RISORSE UMANE
(Dr. Fabrizio Trobbiani)

Macerata, lì 05 Marzo 2020