



Dirigenza Medica e Veterinaria - Area Vasta 3

Contratto Collettivo Integrativo anno 2019 (parte economica)

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 area dirigenza medico-veterinaria, si è addivenuti, in data 10 luglio 2020 alla sottoscrizione dell'Ipotesi di contratto collettivo integrativo aziendale 2019 (parte economica), relativo al personale dell'area della dirigenza medica e veterinaria dell'Area Vasta n. 3.

Detta Ipotesi di CCI, unitamente alla relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, sono state trasmesse al Collegio Sindacale dell'ASUR, al fine di fornire le previste specificazioni attinenti il percorso ed i contenuti della contrattazione integrativa nonché 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	<i>29 Ottobre 2020</i>
Periodo temporale di vigenza	<i>Parte economica: anno 2019</i>
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): AAROI, ANAAO, ANPO – ASCOTI – FIALS Medici, CIMO – ASMD, CGIL Medici, FASSID, FED. CISL MEDICI COSIME, FESMED, FM aderente alla UIL FPL, F.V.M. • Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): AAROI, ANAAO
Soggetti destinatari	Dirigenti Medici e Veterinari dipendenti dell'Asur Marche – Area Vasta 3

Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		▪ Finalizzazione fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento ed indennità di struttura complessa (ex art. 9 CCNL 06.05.2010), fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro (ex art. 10 CCNL 06.05.2010), fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale (ex art. 11 CCNL 06.05.2010) ▪ Modalità di utilizzo disponibilità residue fondi contrattuali anno 2019 e precedenti.
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: Sì – parere favorevole espresso nella seduta del 29.07.2020
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: Nessun rilievo
	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: SI
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009: SI
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009: SI
		La Relazione della Performance 2018 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del D.Lgs. n. 150/2009: SI
<u>Eventuali osservazioni:</u>		
I) La Direzione Generale, in ordine alla valutazione della rappresentatività del presente CCI ha esplicitato quanto in appresso riportato. <i>Nell'ottica di un'uniforme definizione presso tutte le Aree Vaste dei Contratti Collettivi Integrativi per il triennio 2018-2020 (parte normativa), e per le annualità 2018 e 2019 (parte economica), la Direzione Generale ha posto in atto un lungo ed articolato percorso, finalizzato a ricercare il maggior consenso possibile (vedi circolare ARAN 15 febbraio 2002, prot. 1702), del quale si riporta l'iter negoziale seguito.</i> <i>Dopo diversi incontri propedeutici, la Direzione Generale ASUR e i rappresentanti regionali delle OO.SS. area della dirigenza medico-veterinaria hanno proceduto nel corso della riunione tenutasi in data 8.4.2019:</i> ➤ <i>alla condivisione di uno schema tipo unico di Contratto Collettivo Integrativo triennio 2018-2020 (parte normativa) e anno 2018 (parte economica) da sottoscrivere presso tutte le Aree Vaste;</i> ➤ <i>alla sottoscrizione di un protocollo d'intesa, con il quale:</i> - <i>le parti stabilivano di intraprendere un percorso finalizzato alla perequazione delle risorse destinate alla valorizzazione delle retribuzioni di posizione dei dirigenti all'interno dell'Area Vasta;</i> - <i>l'ASUR si impegna a riconoscere ai dirigenti dopo il primo quinquennio di attività, in conformità alle disposizioni di cui al protocollo d'intesa tra la Giunta regionale, gli Enti del SSR e le Organizzazioni sindacali dall'area dirigenza medico veterinaria, recepito con DGRM n.423/2014, una maggiorazione della retribuzione di posizione finalizzata a garantire il valore indicato, per i dirigenti a rapporto esclusivo, alla voce "dirigente incarico lett c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000", rispettivamente, nelle tabelle di cui agli artt. 5 e 6 del CCNL 6.5.2010;</i>		

- le parti stabilivano, ferme restando le prerogative delle rappresentanze delle singole Aree Vaste come poste dalla L.R. n.13/2003 e s.m.i., di condurre la contrattazione collettiva integrativa di Area Vasta con percorsi maggiormente integrati e coordinati e conseguentemente, di sperimentare, a decorrere dall'annualità 2019, una contrattazione collettiva integrativa di Area Vasta, mediante sessioni uniche da tenersi presso la Direzione Generale ASUR, anche al fine di contribuire a snellire e velocizzare il processo di contrattazione collettiva presso l'ASUR.

Sulla base dello schema tipo unico di Contratto Collettivo Integrativo triennio 2018-2020 (parte normativa) e anno 2018 (parte economica) condiviso nel corso della riunione dell' 8.4.2019, le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale hanno proceduto alla sottoscrizione dei CCI anni 2018 – 2020, parte normativa, ed anno 2018, parte economica, presso le Aree Vaste n. 3, n. 4 (Ipotesi di CCI) e n. 5.

Nel corso della riunione sindacale tra la Direzione Generale ASUR e i rappresentanti regionali delle OO.SS. area della dirigenza medico-veterinaria tenutasi in data 6.12.2019 è stato messo a punto e condiviso lo schema di CCI anno 2019 ed è stato richiesto di fornire i dati relativi all'utilizzo del fondo di posizione di ogni Area Vasta; con successiva mail del 9.12.2019 l'ASUR ha trasmesso i prospetti analitici di utilizzo del fondo predetto per gli anni 2015 – 2018.

Il giorno 13.1.2020 è stato convocato apposito incontro sindacale per la discussione e sottoscrizione delle Ipotesi di CCI non ancora sottoscritte da parte delle delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale di ciascuna Area Vasta, incontro poi rinviato.

In data 14.1.2020 le sigle sindacali FVM, UIL, FASSID, FESMED, CISL, CGIL, ANPO e CIMO (c.d. Intersindacale ASUR), hanno fatto pervenire un proprio documento di richieste e precisazioni; con note del 24.1.2020 (prot. 2403 e 2404) la Direzione Generale riscontrava il documento di cui sopra, condividendone di fatto il contenuto e tracciandone il percorso per la sua attuazione, e trasmetteva gli ulteriori dati richiesti (utilizzo del fondo di posizione con dettaglio per ogni posizione retributiva delle singole voci costituenti la retribuzione di posizione).

In data 29.1.2020 si è tenuta una ulteriore riunione sindacale tra la Direzione Generale ASUR ed i rappresentanti regionali delle OO.SS. area della dirigenza medico-veterinaria nel corso della quale è stato concordato:

- l'integrazione della bozza di Ipotesi di CCI triennio 2019;
- la convocazione, a stretto giro, delle delegazioni trattanti per la sottoscrizione del CCI con l'obiettivo di corrispondere il saldo della retribuzione di risultato anno 2018 ed il primo stato di avanzamento anno 2019 con il primo stipendio utile, successivamente alla sottoscrizione del CCI in via definitiva;
- la richiesta da parte della Direzione Generale ASUR di apposito parere al fine di verificare l'ammissibilità della richiesta delle organizzazioni sindacali di integrare i dati già trasmessi con i nominativi dei soggetti percettori;
- la costituzione di appositi tavoli tecnici al fine di un'analisi dei dati trasmessi dalla Direzione Generale ASUR;
- di avviare entro il mese di febbraio il confronto tecnico finalizzato all'apertura della trattativa per all'applicazione del nuovo CCNL.

In attuazione di quanto concordato dalle parti nel corso della riunione del 29.1.2020 l'ASUR:

- con nota del 5.2.2020 (prot. 3799) ha convocato un'ulteriore riunione sindacale per il giorno 18.2.2020 per la sottoscrizione degli schemi di CCI anno 2019 per tutte le Aree Vaste e triennio 2018-2020 per le Aree Vaste n. 1 e 2;
- con mail del 10.2.2020 e dell'11.2.2020 ha proceduto alla convocazione, rispettivamente per il giorno 24.2.2020 e per il giorno 4.3.2020, dei tavoli tecnici per l'Area Vasta n. 1 e l'Area Vasta n. 2.

Nella riunione del 18 febbraio 2020 non si è tuttavia addivenuti alla sottoscrizione delle Ipotesi di CCI in quanto diverse sigle sindacali hanno sollevato questioni pregiudiziali che, invece, ad avviso delle delegazioni di parte pubblica potevano trovare ogni risposta proprio nel dettato dei CCI proposti per la sottoscrizione.

Con successiva nota DGASUR del 1.4.2020, prot. 13334, la Direzione Generale ha ribadito alle OO.SS. l'urgenza e la necessità di assicurare l'erogazione al personale dell'area della dirigenza medico-veterinaria dei premi incentivanti spettanti per l'anno 2019 nonché per l'anno 2018 e l'anno 2017 (economie dei piani di razionalizzazione anno 2016 - art. 16 DL 98/2011) relativamente alle Aree Vaste n. 1 e n. 2, in quanto gli obiettivi sono stati a suo tempo assegnati, raggiunti e rendicontati e le prestazioni già rese.

La "tempistica" proposta dalla Direzione Generale ASUR di una prioritaria definizione degli anni 2018-2019 era peraltro rafforzata dal contesto di emergenza sanitaria, sopravvenuto e straordinario, in cui la dirigenza medica e veterinaria è stata chiamata ad un impegno lavorativo del tutto eccezionale, gravoso, stressante e condizionante la vita personale e delle famiglie.

Si ricorda che la sottoscrizione richiesta, distintamente per ogni Area Vasta, riguardava gli schemi di CCI già tramessi ed esaminati nella riunione del 18 febbraio 2020 e che i dati erano già stati trasmessi con le comunicazioni del 23.12.2020 e del 24.1.2020.

Con successiva nota del 15.4.2020, prot. 14829, la Direzione Generale, alla luce delle comunicazioni intercorse con le varie sigle sindacali, al fine di addivenire alla sottoscrizione dei CCI, in conformità a quanto stabilito nel protocollo d'intesa sottoscritto in data 8.4.2019 ed in accoglimento delle richieste delle diverse sigle sindacali, confermava l'inserimento nel CCI anno 2019, parte economica, all'art.4, dell'impegno al completo utilizzo dei fondi contrattuali del previgente CCNL e della maggiore valorizzazione della retribuzione di posizione complessiva degli incarichi dirigenziali di cui all'art. 27 lett. c CCNL 8.6.2000 nel testo già proposto nel corso della riunione sindacale tenutasi in data 18.2.2020.

Con la medesima nota la Direzione Generale precisava altresì che, stante i tempi, si riteneva condivisibile soprassedere per l'anno 2019 alla individuazione di quote di incentivo mirate a funzioni specifiche con differenziazioni di quote e progettualità strategiche della Direzione.

Nel corso della riunione sindacale tenutasi in data 2 luglio 2020 tra la delegazione di parte pubblica e le organizzazioni sindacali regionali area dirigenza della sanità, come risulta da verbale sottoscritto agli atti dell'Area Politiche del Personale, le parti hanno deciso di procedere alla sottoscrizione dei CCI secondo gli schemi a suo tempo definiti; i rappresentanti delle sigle sindacali aderenti alla c.d. Intersindacale ASUR (CIMO, CISL Medici, Fe.S.Me.D, FASSID, ANPO, CGIL Medici, UIL/FPL, FVM) presenti hanno dichiarato che nulla osta da parte delle medesime organizzazioni sindacali all'attuazione dei detti CCI ed alla conseguente erogazione delle risorse come espone nelle proposte di parte pubblica di contratto collettivo integrativo delle diverse Aree Vaste relativi agli anni 2018 e 2019.

La Direzione Generale ha proceduto pertanto a convocare i rappresentanti territoriali dell'Area Vasta n. 3 area dirigenza medico veterinaria il giorno 10 luglio 2020 al fine di procedere alla sottoscrizione dell'Ipotesi di CCI 2019 (parte economica); nella detta giornata hanno proceduto alla sottoscrizione dell'Ipotesi di CCI i rappresentati ANAAO – ASSOMED e AAROI mentre le restanti organizzazioni sindacali hanno comunicato che non avrebbero partecipato all'incontro e non avrebbero pertanto sottoscritto l'Ipotesi di CCI.

Tenuto conto di quanto sopra evidenziato si rileva pertanto come la parte pubblica abbia attuato un ampio, lungo, articolato e trasparente percorso di confronto e contrattazione con la parte sindacale idoneo a chiudere il ciclo contrattuale del previgente CCNL area dirigenza medico veterinaria, nel corso del quale l'ASUR ha effettuato ogni sforzo finalizzato alla ricerca del massimo consenso possibile ai fini della sottoscrizione delle Ipotesi di CCI.

E' bene precisare che a livello di contrattazione integrativa il concetto di "maggior consenso possibile" non trova limitazione a percentuali minime di rappresentatività; peraltro va evidenziato che le sigle sindacali non aderenti hanno già proceduto, per mano dei loro rappresentanti locali, alla sottoscrizione dei CCI anni 2018 – 2020, parte normativa, ed anno 2018, parte economica, presso le Aree Vaste n. 3, n. 4 (Ipotesi di CCI) e n. 5, hanno condiviso a livello ASUR gli schemi del CCI anno 2018 ed anno 2019 ed hanno inoltre espressamente manifestato un sorta di "nulla osta" all'attuazione del CCI anno 2018, ancora da sottoscrivere presso le AV1 ed AV2, ed anno 2019, per tutte le Aree Vaste, nel verbale della riunione sindacale del 2.7.2020, come sopra precisato, con ciò evidenziando, come risulta da copiosa documentazione, che la mancata sottoscrizione appare legata a questioni pregiudiziali non strettamente legate al contenuto ed alla ratio dei CCI da sottoscrivere.

2) Si precisa 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.
Inoltre 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 sul fondo ex art. 9 CCNL 06.05.2010 per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento ed indennità di struttura complessa e ne stabilisce l'utilizzo secondo il processo organizzativo definito con determina ASURDG 361/2017 e la graduazione e valorizzazione dei singoli incarichi dirigenziali in attuazione del regolamento unico aziendale per la graduazione ed il conferimento degli incarichi dirigenziali approvato con determina ASURDG n. 252/2018.

Art. 2): riferisce sul fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro ex art. 10 CCNL 06.05.2010 e stabilisce in merito al suo utilizzo. Nello specifico vengono stimati gli impieghi a titolo di lavoro straordinario e di indennità di disagio rinviando, per tutto quanto concerne l'applicazione e la corretta corresponsione dei singoli istituti, alla vigente normativa contrattuale e regolamentare di cui alla determina AV3 586/2016 e al piano dell'emergenza urgenza annualmente adottato.

Art. 3): riferisce sul fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale ex art. 11 CCNL 06.05.2010 e stabilisce in merito al suo utilizzo.

In particolare, ad integrazione dei criteri di ripartizione del fondo di risultato definiti nella sezione C del CCI triennio 2018 – 2020 (parte normativa) sottoscritto in data 14.06.2019 cui viene fatto esplicito rinvio, per l'anno 2019:

- viene stabilita una maggiorazione del 60% della quota di salario di risultato correlato alla performance organizzativa a favore dei medici addetti al Pronto Soccorso in considerazione del disagio operativo e dei medici che svolgono la propria attività nelle strutture ospedaliere/territoriali aventi sede in aree disagiate;
- non si applicano ai fini della determinazione della quota di salario di risultato correlato alla performance organizzativa, le disposizioni di cui al penultimo capoverso del paragrafo A.2 dell'art. 1 Sezione C del citato CCI 14.06.2019.

Art. 4): dispone sull'utilizzo delle disponibilità residue dei fondi contrattuali anno 2019 e precedenti formalmente accertati alla data del 31.12.2019 con determina del Direttore di Area Vasta nei termini previsti dal comma 1 dell'art. 4 in commento.

Nello specifico viene previsto il loro prioritario utilizzo per il completamento delle liquidazioni inerenti gli istituti espressamente finanziati dai fondi contrattuali, con particolare attenzione all'istituto della retribuzione di posizione anche sulla base della DGRM 423/2014; a seguire, gli importi che dovessero ancora residuare, vengono temporaneamente utilizzate nel fondo ex art. 11 CCNL 06.05.2010 di ciascuna annualità, ad incremento delle retribuzione di risultato correlata agli obiettivi di budget annualmente assegnati secondo i criteri previsti dai CC.CC.II. tempo per tempo vigenti e sulla base degli esiti valutativi espressamente certificati per ciascun anno.

Art. 5): “norme finali”: 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 si 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 anno 2019 sono destinate alla remunerazione degli istituti contrattuali 2019, specificamente finanziati da ogni singolo fondo ex art. 9,10,11 CCNL 06.05.2010.

Per quanto attiene alle disponibilità residue dei fondi contrattuali degli anni 2019 e precedenti, previo completamento delle liquidazioni inerenti gli istituti espressamente finanziati dai fondi contrattuali, le stesse sono utilizzate per la remunerazione degli obiettivi di attività annualmente assegnati, secondo il grado di raggiungimento dei medesimi certificato dal NdV.

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 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 Dirigente Responsabile dell’U.O.C.
Gestione Risorse Umane
f.to (Dr. Fabrizio Trobbiani)

IL Direttore Generale
anche in funzione di Direttore dell’Area Vasta 3
giusta determina n. 380 del 30/07/2020
f.to (Dott.ssa Nadia Storti)

Macerata, lì 03 Novembre 2020