

Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo–Area Vasta 5–
Area negoziale Dirigenza Funzioni Locali - Dirigenza P.T.A
“Parte normativa triennio 2021-2023 e parte economica anno 2021”

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

Data di sottoscrizione	<i>12 maggio 2022</i>	
Periodo temporale di vigenza	<i>Parte normativa: triennio 2021-2023 Parte economica: anno 2021</i>	
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): <i>Direttore Generale Asur - Direttore Area Vasta 5 – Direttore Medico Presidio Ospedaliero AV5 - Direttore di Distretto AV5 - Direttore del Dipartimento di Prevenzione AV5 – Dirigente U.O.C. Supporto Area Politiche Personale AV5 - Dirigente U.O.C. Area Infermieristica e Ostetrica AV55.</i></p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): <i>FEDIR – FP CGIL – CISL FP – UIL FP -</i></p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): <i>FEDIR – FP CGIL – CISL FP – UIL FP -</i></p>	
Soggetti destinatari	<i>Dirigenti dell'area della dirigenza delle funzioni locali PTA dell'Asur Marche – Area Vasta 5</i>	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p><i>Sezione A): Disposizioni generali</i></p> <p><i>Sezione B): Relazioni sindacali</i></p> <p><i>Sezione C): Criteri per la ripartizione fondo per la retribuzione di risultato</i></p> <p><i>Sezione D): Finalizzazione risorse fondi contrattuali anno 2021</i></p> <p><i>Sezione E): Norme finali</i></p>	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno: <i>SI – parere favorevole espresso nella seduta del 14.01.2022</i>
	Allegazione della 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: *In questa sezione viene precisato che con Determina del Direttore Generale Asur n. 195/ASURDG del 31/03/2021 è stato approvato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza anni 2021-2023 pubblicato integralmente sul sito istituzionale dell'azienda. Con Determina del Direttore Generale Asur n. 70/ASURDG del 1.2.2021 è stato approvato il Piano della Performance 2021-2023. La Relazione della Performance 2020 è stata approvata con Determina n. 338/ASURDG del 30.06.2021*

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 legittima la contrattazione integrativa della specifica materia trattata:

La presente Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo sottoscritta nell'Area Vasta 5 in data 12.05.2022 si articola in una parte normativa a valere per il triennio 2021-2023 e una parte economica di carattere annuale riferita all'anno 2021. Il medesimo si compone delle seguenti sezioni:

- *La **SEZIONE A** rubricata "Disposizioni Generali" (art. 1) esplicita il campo di applicazione, la durata e la decorrenza del CCI;*
- *La **SEZIONE B** concerne il sistema delle relazioni sindacali. l'articolato (artt. da 2 a 10) è volto a costruire, nell'ambito di quanto previsto dalla vigente normativa, un modello relazionale stabile, improntato alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti e obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Attraverso i modelli relazionali della partecipazione e contrattazione integrativa:*
 - *Si attua il temperamento della missione di servizio pubblico dell'Asur a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi del personale a migliorare le condizioni di lavoro, di sicurezza clinica e di crescita professionale;*
 - *Si migliora la qualità delle decisioni assunte;*
 - *Si sostengono la crescita professionale, le condizioni di lavoro e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzative e di riforma della pubblica amministrazione.*

- La **SEZIONE C** definisce i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo di risultato (artt. Da 11 a 13). L' Area Vasta 5 utilizza l'istituto della retribuzione di risultato per valorizzare i risultati raggiunti in termini di performance organizzativa e performance individuale in coerenza con gli obiettivi aziendali. Attraverso lo strumento gestionale del budget, l'Area Vasta provvede annualmente ad individuare gli obiettivi prestazionali e a programmare le attività unitamente ai dirigenti responsabili di struttura. I correlati premi di risultato spettanti ai dirigenti dell'area funzioni locali, sono quantificati in ragione dell'incarico dirigenziale ricoperto, del grado di realizzazione degli obiettivi assegnati all'équipe (performance organizzativa) e dell'impegno profuso da ciascun dirigente nella realizzazione dei medesimi (performance individuale). Il grado di raggiungimento degli obiettivi di attività è valutato in prima istanza dal dirigente della Struttura/Area di riferimento e in seconda istanza dall' O.I.V. aziendale. La misurazione della performance individuale avviene in modo oggettivo tramite apposita scheda di valutazione, così come definita nel Piano della Performance del triennio 2021-2023, giusta Determina n. 70/ASURDG dell'1.02.2021.
- La **SEZIONE D** riferisce sulla consistenza dei fondi provvisorio 2021 di spettanza dell'Area Vasta 5 quantificati per la Dirigenza dell'area delle funzioni locali, Dirigenza PTA, con Determina ASURDG n. 507/2021 e dispone sull'integrale utilizzo dei medesimi (artt. Da 14 a 15), in conformità con le disposizioni contrattuali. La definizione dei vari impieghi riveste, allo stato, carattere previsionale, tenuto conto della natura provvisoria dei fondi quantificati con la citata determina. Nello specifico:
- Il fondo ex art. 90 CCNL 17.12.2020, provvisoriamente determinato per l'anno 2021 in €. 522.030,20, è destinato al finanziamento della retribuzione di posizione e dell'indennità per incarico di struttura complessa. La destinazione delle risorse tiene conto dell'operatività dell'assetto organizzativo-funzionale della dirigenza dell'area delle funzioni locali, dirigenza PTA, e della regolamentazione in materia di conferimento e graduazione degli incarichi dirigenziali;
 - Il fondo ex art. 91 CCNL 17.12.2020, provvisoriamente determinato per l'anno 2021 in €. 94.703,23, è destinato al finanziamento della retribuzione di risultato e degli altri trattamenti accessori. Le risorse a disposizione risultano finalizzate, in quota parte (70%) alla remunerazione della performance organizzativa e in quota parte (30%) alla remunerazione della performance individuale.
- Anche la gestione delle economie dei fondi contrattuali 2021 è conforme alle disposizioni contrattuali; le eventuali disponibilità residue dei fondi ex artt. 90 e 91 CCNL 17.12.2020 accertate dal Collegio Sindacale vanno ad implementare le risorse destinate alla corresponsione dei premi di risultato correlati alla performance organizzativa ed individuale.
- La **SEZIONE E** rubricata "Norme finali" afferma il rispetto dei principi generali in materia di attribuzione selettiva degli 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 triennio 2021-2023 (determina ASURDG n. 70/2021). Per tutto quanto non previsto nel documento sottoscritto, per espressa previsione, è fatto rinvio alla vigente normativa contrattuale di legge, con riserva delle Parti di modificare il CCI in commento se ne ravvisi la necessità.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione:

Le risorse di cui alla presente Ipotesi di CCI, giusta Determina ASURDG n. 507/2021, sono destinate alla remunerazione degli istituti contrattuali specificamente finanziati da ogni singolo fondo ex artt. 90 e 91 del CCNL 17.12.2020.

Le disponibilità residue dei fondi contrattuali relativi all'anno 2020, nel rispetto della normativa contrattuale, confluiscono nell'ambito del fondo di risultato ex art. 91 CCNL 17.12.2020 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:

La presente Ipotesi di 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

IL DIRETTORE DI AREA VASTA 5

Dr. Massimo Esposito

Il Direttore UOC Gestione Risorse Umane
Dr. Silvio Maria Liberati

Il Dirigente del Trattamento Economico
del Personale Dipendente
Dr. Antonio Gidiucci

Ascoli Piceno 16 maggio 2022