



AREA NEGOZIALE
DIRIGENZA DELLE FUNZIONI LOCALI

AREA VASTA N. 4

IPOSTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
TRIENNIO 2021 -2023, PARTE NORMATIVA,
E PER L'ANNO 2021, PARTE ECONOMICA”

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

MODULO I – – La costituzione dei fondi per la contrattazione integrativa è stata disposta in via provvisoria con Determina del Direttore Generale Asur n. 507/ASURDG del 7.10.2021. I fondi come di seguito definiti devono intendersi determinati in via provvisoria per l'anno 2021 tenuto conto che l'effettiva consistenza degli stessi, per la variabilità delle loro componenti, potrà essere determinata solamente a consuntivo e devono intendersi determinati in via definitiva per l'anno 2021 in quanto interamente definiti in tutte le loro componenti.

	<u>ANNO 2021</u>
SEZIONE I: Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	Fondo retribuzione di posizione (art.90 CCNL 17.12.2020) Risorse storiche consolidate: € 314.324,14 Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL/CCRL/CCPL: NO FONDO RETRIBUZIONE DI RISULTATO E ALTRI TRATTAMENTI ACCESSORI (ART.91 CCNL 17.12.2020) Risorse storiche consolidate: € 63.143,12 Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL/CCRL/CCPL: NO Il dettaglio della costituzione dei predetti fondi contrattuali è esplicitato nelle allegate tabelle redatte secondo gli schemi previsti dal Ministero dell'Economia – Dipartimento di Ragioneria Generale dello Stato con Circ. 13/2016.
SEZIONE II: Risorse variabili	<u>Non sono previste risorse variabili</u>
SEZIONE III: Eventuali Decurtazioni del Fondo	Nessuna I fondi contrattuali 2021 per i quali la presente Ipotesi di CCI dispone sono fondi provvisori da quantificarsi in via definitiva in sede di

Azienda Sanitaria Unica Regionale

Sede Legale: Via Caduti del Lavoro,40 – 60131 Ancona C.F. e P.IVA 02175860424

Area Vasta n. 4 Sede Amministrativa: Via Zeppilli, 18 – 63900 Fermo - FM

Tel. 0734.625111 - Fax 0734.6252019 e-mail: segreteria.asl11@asl11.marche.it - www.asurzona11.marche.it

Comuni: Allidona, Anandola, Belmonte Piceno, Campofilone, Falerone, Fermo, Francavilla d'Ete, Grottezzolina, Lapedona, Magliano di Tenna, Massa Fermana, Monsampietro, Montappone, Monte Gilberto, Montegranaro, Montegiorgio, Monteleone di Fermo, Monterinaldo, Monterubbiano, Monte San Pietrangeli, Monte Urano, Monte Vidan Combatte, Monte Vidan Corrado, Montefalcone Appennino, Montefortino, Montelparo, Montotone, Morosco, Ortezzano, Pedaso, Petritoli, Fonzano di Fermo, Porto San Giorgio, Porto Sant'Elpidio, Rapagnano, Santa Vittoria in Materano, San'Elpidio a Mare, Servigliano, Smerillo, Torre San Patrizio.



	d) Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione (modulo I, sezione IV – costituzione del Fondo): € 314.324,14 + € 63.143,12 = € 377.467,26
SEZIONE V: Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo	Nessuna
SEZIONE VI: Attestazione motivata dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale	Si attesta che le risorse dei fondi sono utilizzate per le finalità proprie di ciascun fondo e nel rispetto del principio di attribuzione selettiva per l'erogazione degli incentivi economici e del principio di corrispettività ex art. 7 comma 5 del D.Lgs 165/2001.

MODULO III – Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Sintesi quantitativa delle poste discusse nei due moduli precedenti (completo delle voci del Fondo come certificate relative all'anno immediatamente precedente quello in esame e dalla esposizione delle relative variazioni intervenute espresse in euro)	ANNO	2020 (ex determina 507/DG/2021)
	<u>Fondo ex art. 8 CCNL 6.5.2010:</u>	
	Costituzione del fondo (Mod. 1):	€ 314.324,14
	Destinazione del fondo (Mod. 2):	€ 314.324,14
	<u>Fondo ex art. 10 CCNL 6.5.2010:</u>	
	Costituzione del fondo (Mod. 1):	€ 63.143,12
Destinazione del fondo (Mod. 2):	€ 63.143,12	
	ANNO	2021 (ex determina 507/DG/2021)
	<u>Fondo ex art. 90 CCNL 17.12.2020:</u>	
Costituzione del fondo (Mod. 1):	€ 314.324,14	
Destinazione del fondo (Mod. 2):	€ 314.324,14	
	<u>Fondo ex art. 91 CCNL 17.12.2020:</u>	
Costituzione del fondo (Mod. 1):	€ 63.143,12	
Destinazione del fondo (Mod. 2):	€ 63.143,12	

MODULO IV – Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

SEZIONE I: Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione	Gli strumenti della contabilità economico-finanziaria quali il budget e il monitoraggio trimestrale dei fondi contrattuali sono posti a presidio del rispetto dei limiti di spesa di detti fondi, nelle varie fasi di programmazione, gestione e controllo della spesa con conseguente responsabilizzazione delle figure preposte al corretto impiego delle risorse.
SEZIONE II: Esposizione	

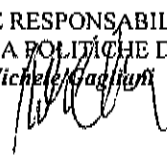
finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato	Il limite di spesa di ciascun fondo contrattuale dell'anno 2020 così come determinato con determina ASUR n. 360/2020 e n. 507/DG/2021 è stato rispettato.
SEZIONE III: Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo	Le disponibilità finanziarie dell'Amministrazione consentono la copertura delle diverse voci di destinazione dei fondi contrattuali.

IL DIRETTORE DI AREA VASTA 4

Dr. Roberto Grinta

IL DIRIGENTE RESPONSABILE U.O.C.
SUPPORTO ALL'AREA POLITICHE DEL PERSONALE

Dot. Michele Gagliardi



Fermo, lì 17.01.2022

Azienda Sanitaria Unica Regionale

Sede Legale: Via Caduti del Lavoro, 40 – 60131 Ancona C.F. e P.IVA 02175860424

Area Vasta n. 4 Sede Amministrativa: Via Zeppilli, 18 – 63900 Fermo - FM

Tel. 0734.625111 - Fax 0734.6252019 e-mail: segreteria.asl11@asl11.marche.it - www.asurzona11.marche.it

Comuni: Altidona, Amandola, Belmonte Piceno, Campofelice, Falerone, Fermo, Francavilla d'Eta, Grottazzolina, Lapedona, Magliano di Tenna, Massa Fermana, Monsampietro Morico, Montappone, Monte Giberto, Montegranaro, Montegiorgio, Monteleone di Fermo, Monterinaldo, Monterubbiano, Monte San Pietrangeli, Monte Urano, Monte Vidon Combatte, Monte Vidon Corrado, Montefalcone Appennino, Montefortino, Montelparo, Montottone, Moresco, Ortezzano, Pedaso, Petritoli, Ponzano di Fermo, Porto San Giorgio, Porto Sant'Elpidio, Rapagnano, Santa Vittoria in Materano, Sant'Elpidio a Mare, Servigliano, Smerillo, Torre San Patrizio.



**AREA NEGOZIALE
DIRIGENZA DELLE FUNZIONI LOCALI**

AREA VASTA N. 4

**IPOSTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
TRIENNIO 2021 -2023, PARTE NORMATIVA,
E PER L'ANNO 2021, PARTE ECONOMICA**

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

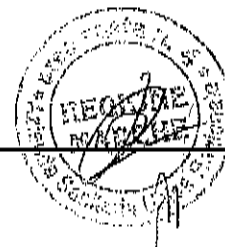
Data di sottoscrizione	17.01.2022
Periodo temporale di vigenza	<u>Parte giuridica: triennio 2021 - 2023</u> <u>Parte economica: Anno 2021</u>
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): - Direttore Area Vasta 4 giusta delega direttore Generale – Direttore Medico Presidio Ospedaliero AV4 - Direttore UOC DAT - Direttore del Dipartimento di Prevenzione AV4 – Dirigente U.O.C. Supporto Area Politiche Personale AV4 Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): C.G.I.L.- FP; FEDIR SANITA'; C.I.S.L. FPL;U.I.L. FPL; DIREL: DIREL: UNSCP Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): FEDIR SANITA C.G.I.L.- FP; C.I.S.L. FPS.
Soggetti destinatari	Dirigenti Area funzioni Locali dell'Asur Marche – Area Vasta 4
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sezione A) : Disposizioni generali ▪ Sezione B): Sistema delle relazioni sindacali ▪ Sezione C): Criteri per la ripartizione risorse fondo di risultato ▪ Sezione D): Finalizzazione risorse fondi contrattuali anno 2021 ▪ Sezione E): Norme finali
enti procedurali e degli atti propedeutici e successivi	Intervento dell'Organo di controllo interno. È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno: <i>certificazione in itinere</i>

	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: <i>certificazione in itinere</i>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009: <i>SI</i></p> <p>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></p> <p>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></p> <p>La Relazione della Performance 2017 e 2018 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del D.Lgs. n. 150/2009: <i>si, pubblicata sulla apposita sezione di amministrazione trasparente ASUR</i></p>
<p>Eventuali osservazioni: <i>Con Determina del Direttore Generale Asur n. 70/ASURDG del 01.02.2021 è stato approvato il Piano della Performance 2021-2023; con determina 338/ASURDG del 30.06.2021 è stata approvata la Relazione sulla Performance 2020; con determina 736/ASURDG del 15.12.2020 è stato approvato il Regolamento dei processi di misurazione e valutazione della performance; Con Determina del Direttore Generale Asur n. 195/ASURDG del 31.03.2021 è stato aggiornato il Piano Triennale per la prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021 – 2023</i></p>		

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 presente Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo sottoscritta nell'Area Vasta 4 in data 02.05.2019 si articola in una parte normativa a valere per il triennio 2018-2020 e una parte economica di carattere annuale riferita all'anno 2018. La medesima si compone delle seguenti sezioni:

- La **SEZIONE A)** rubricata "Disposizioni Generali" esplicita il campo di applicazione della presente Ipotesi di CCI e la relativa decorrenza;
- La **SEZIONE B)** concerne il "Sistema delle Relazioni Sindacali"; l'articolato 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 risoluzioni dei conflitti.



- La **SEZIONE C)** definisce i "Criteri per la ripartizione delle risorse del fondo di risultato"; in un'ottica di continuo miglioramento dello standard quali-quantitativo delle prestazioni erogate, l'Area Vasta 4 utilizza l'istituto della retribuzione di risultato per valorizzare i risultati raggiunti in termini di performance organizzativa, performance individuale e progettualità strategiche, formalmente individuate in coerenza con gli obiettivi aziendali.

Il budget è strumento gestionale attraverso il quale l'Area Vasta 4 individua gli obiettivi di attività e la correlata programmazione; il sistema di valutazione, coerentemente con la Determina n. 736/DG/2020 è ispirato ai principi di miglioramento della qualità dei servizi, crescita delle competenze professionali, trasparenza dell'azione amministrativa. Lo strumento di misurazione per la remunerazione dei risultati della performance individuale è la scheda di valutazione, così come definita nel Regolamento dei processi di misurazione e valutazione della performance, giusta Determina ASURDG n. 736/2020. L'informazione, il coinvolgimento e la partecipazione del personale alla realizzazione degli obiettivi di attività sono assicurate anche tramite lo strumento della conferenza di organizzazione.

- La **SEZIONE D)** riferisce sulla consistenza provvisoria dei fondi contrattuali anno 2021 determinati nel loro ammontare provvisorio con Determina n. 507/ASURDG del 7.10.2021 e segnatamente:

- Fondo per la retribuzione di posizione ex art. 90 CCNL 17.12.2020
- Fondo per la retribuzione di risultato ed altri trattamenti accessori ex art. 91 CCNL 17.12.2020

La Sezione in argomento stabilisce altresì in merito all'utilizzo di ciascun fondo per le finalità proprie, individuando gli impieghi per ciascun istituto dai medesimi finanziato.

La definizione degli impieghi riveste allo stato carattere previsionale in considerazione della natura provvisoria del fondo quantificato con il richiamato provvedimento ASURDG n. 507/2021; la stessa tiene conto dell'assetto organizzativo-funzionale in essere nell'Area Vasta 4

L'Ipotesi di CCI prevede che l'ammontare delle risorse di ciascun fondo di competenza 2021 venga interamente utilizzato per le finalità dei fondi medesimi, nel rispetto del principio di corrispettività ex art. 7 co. 5 del D.Lgs. n. 165/2001 e smi, delle disposizioni previste dalla vigente normativa contrattuale e di legge nonché secondo l'ulteriore regolamentazione espressamente richiamata.

Eventuali risparmi accertati a consuntivo nella gestione dei fondi contrattuali ex art. 91 comma 9 CCNL 17.12.2020 stanziati a bilancio e certificate dal Collegio Sindacale, qualora non sia stato possibile utilizzarle integralmente nell'anno di riferimento, vengono destinati al fondo di risultato ex art. 91 CCNL 17.12.2020 sempre dell'anno di competenza per l'attuazione delle sue finalità e segnatamente per la corresponsione dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale come segue:

- 70% performance organizzativa
- 30% performance individuale

Per l'anno 2021 non vi sono quote del fondo di risultato che viene riservato alla Direzione di Area Vasta per progetti di rilevanza strategica aziendale

- La **SEZIONE E)**- Norme finali – attesta il rispetto dei principi generali in materia di attribuzione selettiva di incentivi e di divieto di distribuzione indifferenziata degli stessi in assenza di attestazioni da parte degli organi di valutazione, a mente del D.Lgs. 150/2009.

Da ultimo la presente ipotesi di 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 2021 oggetto della presente Ipotesi di CCI, sono destinate alla remunerazione degli istituti contrattuali 2021, specificamente finanziati da ogni singolo fondo a mente degli 90 e 91 CCNL 17-12-2020

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 le progressioni economiche orizzontali.

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 4
(Dr. Roberto Grinta)

IL DIRETTORE U.O.C.
SUPPORTO ALL'AREA POLITICHE DEL PERSONALE
(Dr. Michele Gagliani)

Fermo, li 17.01.2022

