

AZIENDA SANITARIA TERRITORIALE DI PESARO E URBINO
IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO AZIENDALE ANNO 2024 (PARTE ECONOMICA) –
AREA COMPARTO –
RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO FINANZIARIA

Premesso che:

- L'art. 40 del D.Lgs. 30.3.2001, n. 165 e s.m.i., al comma 3 - sexies, prevede che le pubbliche amministrazioni redigano, a corredo di ogni contratto integrativo, una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa da sottoporre alla certificazione da parte degli Organi di controllo di cui all'art. 40-bis, comma 1, stesso Decreto, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica.
- In data 19 luglio 2012, con Circolare n. 25 il Mef-Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato ha predisposto e resi noti gli schemi di relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, evidenziando che tutti i contratti integrativi formalmente sottoscritti in sede di Amministrazione o Ente dalla parte pubblica e dalle rappresentanze dei dipendenti (OO.SS., RSU) debbono rispettare limiti e materie previsti ed essere in ogni caso sottoposti a certificazione da parte degli Organi di C ontrollo per una ordinata verifica, in particolare, dei riflessi economici cui tali contratti in genere danno luogo.
- Attualmente le fattispecie di contrattazione integrativa per cui valgono le vigenti procedure di certificazione dell'Organo interno ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. possono appartenere a tre distinte tipologie:
 - ✓ *contratti integrativi normativi* (c.d. articolato), che definiscono la cornice di regole generali concordate in sede integrativa e sono riferiti, per quanto attiene il comparto Sanità, ad un arco temporale triennale (Contratto Collettivo Integrativo);
 - ✓ *contratti integrativi economici*, che compiutamente e periodicamente rendono conto della programmazione contrattata delle risorse in sede aziendale e sono riferiti ad uno specifico anno (Contrattazione Integrativa aziendale);
 - ✓ *contratti stralcio su specifiche materie* (normativi o economici), che possono essere siglati dalle delegazioni trattanti purché nel rispetto delle cornici di regole disciplinate dalla legge e dal CCNL/CCI.

In data 23 dicembre 2024, è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo (CCI) per l'anno 2024-parte economica dell'Azienda Sanitaria di Pesaro ed Urbino, da sottoporre alla procedura di

verifica ex art. 40 – 40-bis D.Lgs. n. 165/2001 e conseguente certificazione del collegio sindacale, cui segue la trasmissione per via telematica all'ARAN e al CNEL, del testo contrattuale definitivamente sottoscritto, nonché della relazione illustrativa e tecnico-finanziaria

Con il contratto in questione sono state assegnate le risorse decentrate disponibili nei fondi costituiti per il Comparto con Determina ASTPU n. 3 del 10/1/2025 (costituzione provvisoria fondi aziendali 2023/4), da certificare da parte dell'Organo di Controllo. Pertanto, sulla base di quanto previsto e chiarito nella citata Circolare Rgs n. 25 del 19/7/2012 e successive note interpretative e seguendo gli schemi ad essa allegati è redatta la presente relazione illustrativa e tecnico-finanziaria a corredo dell'accordo di cui sopra siglato dalla delegazione trattante del 23 dicembre 2024.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

Data di sottoscrizione	23/12/2024
Periodo temporale di vigenza	<u>Parte economica: anno 2024</u>
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): • <i>Direttore Generale AST PU Dott. Alberto Carelli</i> • <i>Direttore Amministrativo AST PU Dott. Matteo Biraschi</i> • <i>Dirigente UOC Gestione Risorse Umane Dott. Paolo Pierella</i> • <i>Dirigente FF UOC Gestione Amministrazione Risorse Umane Dott.ssa Cristiana Fraternale</i> • <i>Dirigente UOC Area Infermieristica e Ostetrica Dr.ssa Stefania Rasori</i> • <i>Dirigente Prof. Sanitarie Area Riabilitazione Dr.ssa Giovanna Diotallevi</i> • <i>Dirigente Prof. Sanitarie Area Infermieristica Dr.ssa Loredana De Col</i> Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, FIALS, NURSING UP, NURSIND, RSU Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, FIALS, RSU
Soggetti destinatari	Dipendenti del Comparto dell'AST PU

Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		• Finalizzazione risorse contrattuali anno 2024 (Fondi art. 102 e art.103 del CCNL 02.11.2022) • Destinazione risorse economiche del fondo art. 102 del CCNL 02.11.2022: - Progressioni economiche all'interno delle aree; - Progressioni tra le aree; • Premialità correlata alle performance organizzativa ed individuale – anno 2024; • Finalizzazione risorse fondi contrattuali residue anno 2023;
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>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	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009: <i>Si con determina n. 90/ASTPU del 31/1/2024 (adozione del PIAO)</i>
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. n. 150/2009: <i>l'intero articolo è stato abrogato per effetto dell'introduzione dell'art. 53, comma 1 lettera I del D.Lgs. n. 33/2013. Per effetto del D.Lgs. n. 97/2016 di revisione e semplificazione delle Disposizioni di semplificazione in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza (correttivo L. n. 190/2012 e D.Lgs. n. 33/2013) è stato soppresso l'esplicito riferimento al programma triennale per la trasparenza e l'integrità sostituito in apposita sezione contenuta all'interno del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione. Adempimento oggi integrato nel PIAO adottato con Determina n. 90/ASTPU del 31/1/2024.</i>

		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009: <i>l'intero articolo è stato abrogato per effetto dell'introduzione dell'art. 53, comma 1 lettera I del D.Lgs. n. 33/2013. Le pubblicazioni sono state effettuate nelle apposite sezioni di "Amministrazione Trasparente" nel rispetto di quanto previsto dalle disposizioni del D.Lgs. n. 150/2009 come modificato del D.Lgs. n. 33/2013 e successivo D.Lgs. 97/2016.</i>
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del D.Lgs. n. 150/2009? <i>SI. Relazione Performance 2023 adottata con determina n. 806/ASTPU del 28/6/2024, validata da OIV in data 19/7/2024. La Relazione della Performance 2024, ai sensi dell'art. 10, comma 1, lettera B del D.Lgs. n. 150/2009 è adottata a consuntivo secondo le scadenze previste dalla normativa di riferimento.</i>
Eventuali osservazioni: Riguardo alla costituzione dell'Azienda Sanitaria Territoriale di Pesaro e Urbino si rappresentano le seguenti osservazioni: La L.R. 8.8.2022, n. 19 "Organizzazione del Servizio Sanitario Regionale", nel ridisegnare l'assetto del Sistema Sanitario Regionale all'art. 42, comma 9, ha previsto che: <i>"Alla data del 31 dicembre 2022 l'Azienda sanitaria unica regionale (ASUR) è soppressa e dal 1° gennaio 2023 sono costituite e divengono operative le Aziende sanitarie territoriali, che subentrano all'ASUR senza soluzione di continuità, secondo le modalità stabilite dalla Giunta regionale ai sensi dei commi 5 e 6";</i> - ai sensi dell'art. 42, comma 13 <i>"Il personale in servizio nella soppressa Azienda sanitaria unica regionale (ASUR) è trasferito senza soluzione di continuità alle Aziende sanitarie territoriali ... conformemente a quanto previsto dall'articolo 31 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche), sulla base dei criteri e delle modalità stabiliti dalla Giunta regionale ai sensi dei commi 5 e 6";</i> - al comma 10 prevede che <i>"dal 1 gennaio 2023, con la costituzione dell'Azienda Sanitaria Territoriale di Pesaro-Urbino, l'Azienda Ospedaliera "Ospedali Riuniti Marche Nord" è incorporata nella medesima Azienda sanitaria territoriale, che subentra a tutti gli effetti e senza soluzione di continuità nell'attività e nei rapporti giuridici attivi e passivi dell'Azienda ospedaliera cessata";</i> - la DGRM n. 1718 del 18.12.2022, recante ad oggetto: <i>"Adempimenti funzionali previsti dagli art. 42 e 43 della L.R. 8 agosto 2022, n.19 (Organizzazione del servizio sanitario regionale) e DGRM 1385/2022"</i>, al punto 2.2 prevede che <i>"i rapporti di lavoro del personale in corso al 31/12/2022 presso Azienda Ospedaliera Ospedali Riuniti Marche Nord continuano con la AST di Pesaro Urbino ed il personale conserva tutti i diritti acquisiti"</i>; al punto 2.3 prevede che <i>"i rapporti di lavoro del personale in corso al 31/12/2022 presso Area Vasta 1 continuano con la AST di Pesaro Urbino ed il personale conserva tutti i diritti acquisiti"</i>; Quindi in materia di Fondi Contrattuali la stessa direttiva regionale (DGRM n. 1718/2022) al punto 5.2 stabilisce che <i>"relativamente all'AST di Pesaro-Urbino il valore dei Fondi contrattuali delle 3 Aree negoziali è pari alla sommatoria del valore dei Fondi Contrattuali unificati ASUR - Sezionale di Area Vasta n. 1 e</i>		

dell'Azienda Ospedaliera Marche Nord, determinati alla data del 31/12/2022".

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 in AST PU in data 23 dicembre 2024 costituisce la contrattazione integrativa aziendale anno 2024 parte economica e riferisce sulla consistenza dei fondi relativi al Comparto quantificati in via provvisoria per l'anno in questione con Determina ASTPU n. 3 del 10/1/2025. Essa è composta dalle seguenti sezioni:

- Sezione A - Finalizzazione risorse fondi contrattuali anno 2024
- Sezione B – Finalizzazione risorse residue anno 2023
- Sezione C – Norme finali.

L'ipotesi di CCI sottoscritta è particolarmente rilevante perché costituisce il secondo CCI sottoscritto dalla nascita della Azienda Sanitaria Territoriale di Pesaro e Urbino, costituita dal 1/1/23 a seguito della riforma del SSR introdotta dalla Legge Regionale n. 19/2022, con la "fusione per incorporazione" dell'Azienda Ospedaliera "Marche Nord" nel perimetro della preesistente Area Vasta 1, che diventa a seguito della riforma "Azienda Sanitaria Territoriale di Pesaro e Urbino".

Costituisce la seconda annualità economica all'interno del CCI parte normativa-triennio 2023-2025 siglato lo scorso anno.

L'ipotesi di CCI prende atto dell'esperienza del CCI anno 2023 e consolida i seguenti aspetti:

- ✓ la **Sezione A** contiene la finalizzazione delle risorse contrattuali disponibili per l'anno 2024 nei fondi ex art. 102 e art. 103 del CCNL 2/11/2022, pari a € 23.307.493,96, destinando la quota parte disponibile per ogni singolo istituto contrattuale previsto dal CCNL.

In particolare per l'anno 2024 il CCI prevede:

- 1) una quota del Fondo art. 102 “Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali”, pari ad € 416.393,75 da destinarsi all’attribuzione di ulteriori differenziali economici professionali, con le modalità illustrate nel paragrafo C2 del CCI normativo 2023-2025;
 - 2) una quota del Fondo art. 102 “Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali”, pari a € 87.669 di risorse finalizzate alle progressioni tra le aree ex art 22 del CCNL 2/11/2022;
 - 3) una quota del Fondo art. 102 “Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali” pari a € 1.503.681,18 di risorse da destinarsi al sistema degli incarichi di funzione del CCNL 2/11/2022;
 - 4) una quota del Fondo art. 103 pari ad € 2.590.205,81, finalizzata alla remunerazione delle *Performance*, da attribuire secondo le modalità descritte nella Sezione D del CCI normativo 2023-2025;
- ✓ La **Sezione B** disciplina l'utilizzo di residui dei Fondi contrattuali di cui agli artt. 102 e 103 del CCNL 2/11/2022. richiamando al riguardo l'art. 103 comma 10 del CCNL 2/11/2022.

Le risorse residue per l'anno 2023 nei fondi ex art. 102 e art. 103 del CCNL 2/11/2022, pari a € 1.773.987,57 vengono finalizzate in particolare:

- 1) una quota di € 39.000 per progettualità strategiche 2023 condotte e realizzate in continuità con analoghe progettualità approvate nelle annualità precedenti la cui realizzazione rientra negli obiettivi strategici aziendali;
- 2) una quota di € 738.327,95 per l'incremento della remunerazione della Performance Organizzativa 2023 e una quota di € 316.426,26 per l'incremento della remunerazione della Performance Individuale 2023.

Vengono inoltre riservate a stralcio le apposite risorse (€ 318.625) stanziare dalla Regione finalizzate all'incremento da 1/7/2023 del valore dell'indennità di Pronto Soccorso, previste dall'art. 1, comma 293 L. 234/21, incrementato da Art. 1, comma 526 L. 197/22 e DL 34/24.

Per la finalizzazione di tali risorse sarà stipulato un separato ed apposito CCI.

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, costituite in via provvisoria con determina ASTPU n. _____ del _____ nel rispetto delle norme che le regolano sono destinate alla remunerazione degli istituti contrattuali specificamente finanziati da ogni singolo fondo ex artt. 102 e 103 del CCNL 2/11/2022.

Il totale complessivo delle risorse regolamentate dal presente CCI ammonta ad € 23.307.493,96 di cui € 12.145.676,65 del Fondo art. 102 “*Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali*” del CCNL 2/11/2022 e € 11.161.817,31 del Fondo art. 103 CCNL 2/11/20122 “*Fondo premialità e condizioni di lavoro*”.

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 definiti annualmente in sede di negoziazione del budget (performance organizzativa) ed in base alla performance individuale misurata.

L’Azienda definisce annualmente gli obiettivi da raggiungere che vengono riportati in apposite schede gestite e conservate agli atti dalla UOC Controllo di Gestione.

I piani dettagliati degli obiettivi relativi a ciascun anno, sono stati pubblicati nel sito aziendale sezione “Amministrazione Trasparente”.

L’illustrazione degli obiettivi di budget assegnati a ciascuna Struttura, a tutti i componenti delle équipe, rappresenta un obbligo per i Direttori/Responsabili, il cui assolvimento è attestato dagli stessi in sede di rendicontazione degli obiettivi.

Sia gli obiettivi di budget che quelli a priorità aziendale afferiscono all’esame dell’Organismo Indipendente di Valutazione ed il loro grado di raggiungimento determina l’entità del compenso maturato dall’équipe.

A conclusione dell’anno, l’Organismo Indipendente di Valutazione verifica le valutazioni di prima istanza sul grado di raggiungimento degli obiettivi, cui poi fa seguito l’erogazione dei compensi.

In caso di non condivisione del giudizio di valutazione è previsto il riesame con richiesta motivata.

Nell’ambito del budget d’équipe è determinato il valore del premio correlato alla performance individuale, proporzionalmente al risultato della valutazione conseguito da ciascun dipendente, secondo il vigente sistema di valutazione aziendale.

Si richiama al riguardo la DGR Marche n. 768 del 28/5/2012 contenente le linee di indirizzo per l’applicazione dell’art. 31 del D.Lgs. n. 150/2009 per quanto attiene l’erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità operative.

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 in parola richiama la sezione C2 del CCI normativo 2023-2025, che disciplina i criteri per la progressione economica tra le aree (ora chiamati “DEP – Differenziali economici di professionalità” –

Il sistema realizzato è conforme alle previsioni dell’art. 23, comma 2 del D.Lgs. 150/2009, ovvero le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, su istanza del dipendente ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione”. Sono rispettate le prescrizioni del CCNL nei limiti delle risorse disponibili.

Sono esclusi criteri automatici di anzianità, è lasciato ampio spazio alla valutazione della performance individuale del triennio precedente, è previsto spazio adeguato per la formazione professionale ed il percorso di studi.

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.

La Direzione Aziendale assegna alle Strutture dell’Azienda che costituiscono Centri di Responsabilità gli obiettivi di budget annuali. Tali obiettivi riguardano le diverse dimensioni aziendali:

Gli stessi, riproposti nella presente sezione del piano, sono invero orientati alla qualità delle cure, appropriatezza e sicurezza delle prestazioni, alla garanzia di tempestività nell’erogazione dei servizi offerti, alla trasparenza delle regole e protocolli adottati e alla correttezza nell’agire quotidiano del personale, obiettivi che ben possono inquadrarsi nell’alveo di Valore Pubblico

- appropriatezza /ottimale organizzazione dei servizi sanitari;
- mantenimento di elevati livelli qualitativi assistenziali e miglioramento continuo dei livelli di Performance aziendale;

- pieno soddisfacimento dei bisogni di salute della popolazione di riferimento;
- perseguimento degli obiettivi amministrativo-gestionali;
- obiettivi di Trasparenza e prevenzione della corruzione

Questi sono individuati attraverso la declinazione operativa degli obiettivi sanitari che la Regione ha attribuito all'Azienda nonché nel rispetto del budget economico annuale anch'esso attribuito dalla Regione. Il risultato che l'Azienda si attende dall'accordo è il perseguimento degli obiettivi di budget assegnati.

Ai sensi del D.Lgs. 150/09, in attuazione delle disposizioni in materia di "Misurazione, valutazione e trasparenza della performance" e in materia di "Merito e Premi", rispettivamente dettate nel Titolo II e III dello stesso D.Lgs., l'Azienda, sulla base di quanto previsto in merito dalle disposizioni contrattuali vigenti, ha adottato un sistema integrato di valutazione in stretta connessione con il sistema di pianificazione, controllo e budget e con il sistema premiante.

Il Piano della performance, contiene le linee strategiche che l'Azienda intende perseguire nel triennio di competenza.

Tali linee annualmente vengono declinate in obiettivi strategici che tengono conto anche degli obiettivi sanitari ed economici posti dalla Regione per l'anno di competenza.

Nello specifico quindi, gli obiettivi annuali contenuti nelle schede di budget e oggetto di negoziazione, sono declinazione delle linee strategiche contenute nel piano nonché degli obiettivi attribuiti dalla Regione al Direttore Generale.

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

Le parti si riservano di apporre modifiche ed integrazioni all'accordo in presenza di evoluzioni normative nazionali e regionali o comunque delle condizioni sostanziali che l'anno originato.

In sintesi è possibile affermare/attestare che la contrattazione collettiva integrativa aziendale triennio 2023-2025 parte normativa, adottata lo scorso anno, ed anno 2024 parte economica è compatibile con i vincoli di legge e di contratto nazionale ed i risultati attesi sono posti in stretta correlazione con il Piano della performance 2023-2025 al fine di consentire il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi offerti dal sistema sanitario.

RELAZIONE TECNICO – FINANZIARIA

La presente relazione tecnico finanziaria è predisposta in conformità a quanto previsto dall'art. 40 e 40 bis del D.Lgs. 165/2001, come modificati dagli art. 54 e 55 del D.Lgs n. 150/2009, nonché tenuto conto della

Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento Funzione Pubblica – n. 7/2010 e della Circolare MEF n. 25/2012 ed è redatta al fine di individuare e quantificare i costi relativi al contratto integrativo aziendale anno 2024 - parte economica - che trova contabilizzazione all'interno dei fondi per la contrattazione integrativa e di attestarne la compatibilità e sostenibilità nell'ambito degli strumenti di programmazione.

MODULO I – La costituzione dei fondi per la contrattazione integrativa

La costituzione dei fondi contrattuali di cui all'art. 102 e 103 del CCNL 02/11/2022 è stata disposta con Determina ASTPU n. 3 del 10/1/2025 (costituzione provvisoria fondi 2024).

SEZIONE I: Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	<u>Il presente CCI regolamenta la finalizzazione delle risorse dei fondi contrattuali anno 2024, nello specifico:</u> <u>Fondo ex art. 102 CCNL 2.11.2022 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali)</u> Risorse storiche consolidate: € 12.145.676,65 Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL/CCRL/CCPL: 0 Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità: NO <u>Fondo ex art. 103 CCNL 2.11.20122 (Fondo premialità e condizioni di lavoro)</u> Risorse storiche consolidate: € 11.161.817,31 Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL/CCRL/CCPL: 0 Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità: NO
SEZIONE II: Risorse variabili	Non vi sono risorse variabili finalizzate dal CCI
SEZIONE III: Eventuali Decurtazioni del Fondo	Non vi sono decurtazioni del fondo
SEZIONE IV: Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione	Le risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità, fatte salve le specifiche di cui alla sezione III, sono così riconducibili: A) € 12.145.676,65 Fondo ex art. 102 CCNL 2.11.2022 (Fondo incarichi, progressioni economiche ed indennità professionali) B) € 11.161.817,31 Fondo ex art. 103 CCNL 2.11.2022 (Fondo premialità e condizioni di lavoro)
SEZIONE V: Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo	Nessuna

MODULO II – Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

SEZIONE I: Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificatamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione	Non sussistono poste non negoziabili.																												
SEZIONE II: Destinazioni specificatamente regolate dal Contratto Integrativo	Le risorse di cui alla lettera a) della Sezione IV sono destinate a finanziare:: <table border="1"> <tr> <td colspan="2">Risorse per Incarichi:</td></tr> <tr> <td>a) incarichi da assetto precedente (AV1 - A1: 15 san, 36 ATL; A2: 84 san; A3: 18 san – AORMN – 67 san, 2 tecnici, 16 amministrativi)</td><td>€ 518.898,04 AV1 + € 384.320,00 AORMN - € 40.000,00 = € 863.218,04 AST PU</td></tr> <tr> <td>b) quota ex art. 99 comma 6 (incremento € 930)</td><td>€ 117.120,00 AV1 + € 79.050,00 AORMN = € 196.170,00 AST PU</td></tr> <tr> <td>c) Indennità di coordinamento, già ad esaurimento CCNL del 21.5.2018</td><td>-</td></tr> <tr> <td>d) quota per incarichi ex art. 31 comma 1 lett. a) e 32 comma 8 (incarichi base a € 1.000) al 1/10/23 in servizio n. 2458 Area prof salute e funzionari – 238 incarichi = 2.220 incarichi</td><td>€ 2.208.000 AST PU</td></tr> <tr> <td>e) adeguamento incarichi ex art. 32 comma 7 (integrazione al minimo di € 4.000)</td><td>€ 24.840,00 AV1 + € 6.790,00 AORMN = € 31.630,00 AST PU</td></tr> <tr> <td>f) art. 102, comma 5 – DGRM n. 775 del 20/5/2024</td><td>€ 412.663,14</td></tr> <tr> <td colspan="2">Risorse per progressioni economiche</td></tr> <tr> <td>a) risorse per differenziali economici di professionalità (decorrenza anno 2022 e anni precedenti)</td><td>€ 6.363.808,98</td></tr> <tr> <td>b) risorse per ulteriori differenziali economici di professionalità anno 2023 di cui al presente CCI</td><td>€ 311.607,47</td></tr> <tr> <td>c) risorse per differenziali economici di professionalità anno 2024 di cui al presente CCI</td><td>€ 416.393,75</td></tr> <tr> <td colspan="2">Risorse per indennità qualifica professionale</td></tr> <tr> <td>a) indennità di qualificazione professionale di cui all'art. 99 comma 3, lett. c) e indennità professionale specifica di cui all'art. 108</td><td>€ 1.254.516,07</td></tr> <tr> <td colspan="2">Risorse per progressioni tra le aree</td></tr> </table>	Risorse per Incarichi:		a) incarichi da assetto precedente (AV1 - A1: 15 san, 36 ATL; A2: 84 san; A3: 18 san – AORMN – 67 san, 2 tecnici, 16 amministrativi)	€ 518.898,04 AV1 + € 384.320,00 AORMN - € 40.000,00 = € 863.218,04 AST PU	b) quota ex art. 99 comma 6 (incremento € 930)	€ 117.120,00 AV1 + € 79.050,00 AORMN = € 196.170,00 AST PU	c) Indennità di coordinamento, già ad esaurimento CCNL del 21.5.2018	-	d) quota per incarichi ex art. 31 comma 1 lett. a) e 32 comma 8 (incarichi base a € 1.000) al 1/10/23 in servizio n. 2458 Area prof salute e funzionari – 238 incarichi = 2.220 incarichi	€ 2.208.000 AST PU	e) adeguamento incarichi ex art. 32 comma 7 (integrazione al minimo di € 4.000)	€ 24.840,00 AV1 + € 6.790,00 AORMN = € 31.630,00 AST PU	f) art. 102, comma 5 – DGRM n. 775 del 20/5/2024	€ 412.663,14	Risorse per progressioni economiche		a) risorse per differenziali economici di professionalità (decorrenza anno 2022 e anni precedenti)	€ 6.363.808,98	b) risorse per ulteriori differenziali economici di professionalità anno 2023 di cui al presente CCI	€ 311.607,47	c) risorse per differenziali economici di professionalità anno 2024 di cui al presente CCI	€ 416.393,75	Risorse per indennità qualifica professionale		a) indennità di qualificazione professionale di cui all'art. 99 comma 3, lett. c) e indennità professionale specifica di cui all'art. 108	€ 1.254.516,07	Risorse per progressioni tra le aree	
Risorse per Incarichi:																													
a) incarichi da assetto precedente (AV1 - A1: 15 san, 36 ATL; A2: 84 san; A3: 18 san – AORMN – 67 san, 2 tecnici, 16 amministrativi)	€ 518.898,04 AV1 + € 384.320,00 AORMN - € 40.000,00 = € 863.218,04 AST PU																												
b) quota ex art. 99 comma 6 (incremento € 930)	€ 117.120,00 AV1 + € 79.050,00 AORMN = € 196.170,00 AST PU																												
c) Indennità di coordinamento, già ad esaurimento CCNL del 21.5.2018	-																												
d) quota per incarichi ex art. 31 comma 1 lett. a) e 32 comma 8 (incarichi base a € 1.000) al 1/10/23 in servizio n. 2458 Area prof salute e funzionari – 238 incarichi = 2.220 incarichi	€ 2.208.000 AST PU																												
e) adeguamento incarichi ex art. 32 comma 7 (integrazione al minimo di € 4.000)	€ 24.840,00 AV1 + € 6.790,00 AORMN = € 31.630,00 AST PU																												
f) art. 102, comma 5 – DGRM n. 775 del 20/5/2024	€ 412.663,14																												
Risorse per progressioni economiche																													
a) risorse per differenziali economici di professionalità (decorrenza anno 2022 e anni precedenti)	€ 6.363.808,98																												
b) risorse per ulteriori differenziali economici di professionalità anno 2023 di cui al presente CCI	€ 311.607,47																												
c) risorse per differenziali economici di professionalità anno 2024 di cui al presente CCI	€ 416.393,75																												
Risorse per indennità qualifica professionale																													
a) indennità di qualificazione professionale di cui all'art. 99 comma 3, lett. c) e indennità professionale specifica di cui all'art. 108	€ 1.254.516,07																												
Risorse per progressioni tra le aree																													

	a) art. 21, comma 3 - € 25,50 * teste in servizio al 31/12/2018 n. 3438	€ 87.669,00
	Totale utilizzo fondo provvisorio anno 2024	€ 12.145.676,65
	Le risorse di cui alla lettera b) della Sezione IV sono destinate per	
	Risorse per condizioni di lavoro:	
	a) di cui per il finanziamento dei compensi per lavoro straordinario incluso quello derivante da pronta disponibilità	€ 1.971.990,86
	b) di cui per il finanziamento delle indennità correlate alle condizioni di lavoro di cui al titolo X, capo III CCNL 2.11.2022 con esclusione delle indennità di cui agli artt. 104 e 105	€ 5.706.828,66
	c) Indennità di pronto soccorso art. 107 comma 4	€ 892.791,98
	Risorse destinate a remunerare la premialità:	
	a) risorse (70 %) destinate a remunerare il raggiungimento degli obiettivi di budget annuali di ogni singola Unità Operativa (Performance organizzativa)	€ 1.813.144,07
	b) risorse (28,22 %) destinate a remunerare i risultati della performance individuale	€ 731.061,74
	c) risorse (1,78 %) risorse destinate a progettualità strategiche della Direzione Generale in continuità con analoghe progettualità delle annualità precedenti	€ 46.000,00
	Totale utilizzo fondo provvisorio anno 2024	€ 11.161.817,31
SEZIONE III: (Eventuali) Destinazioni ancora da regolare	Nessuna	
SEZIONE IV: Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione	a) Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dalla presente Ipotesi di Contratto Integrativo (<i>determinato dal totale del modulo II, sezione I</i>): nessuna b) Totale destinazioni specificatamente regolate dalla presente Ipotesi di Contratto Integrativo (<i>determinato dal totale del modulo II, sezione II</i>): <u>Totale € 21.934.716</u> c) Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare (<i>esposto nel modulo II, sezione III</i>): nessuna d) Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione (modulo I, sezione IV – costituzione del Fondo): <u>Totale € 23.307.493,96</u>	
SEZIONE V: Destinazioni temporaneamente allocate	Nessuna	

all'esterno del Fondo	
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) – Fondi 2023 quantificati con Determina n. 1503/ASTPU del 27/12/2023	ANNO 2023 <u>Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali (art. 102 CCNL 2.11.2022) Area Comparto annuo:</u> Costituzione fondo (Mod. 1): € 11.645.344,50 Destinazione fondo (Mod. 2): € 11.645.344,50 Fondo ex art. 103 CCNL 2.11.2022 (Fondo premialità e condizioni di lavoro) <u>Area Comparto annuo:</u> Costituzione fondo (Mod. 1): € 10.289.371,95 Destinazione fondo (Mod. 2): € 10.289.371,95 TOTALE RISORSE 2023: € 21.934.716,46
	ANNO 2024 <u>Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali (art. 102 CCNL 2.11.2022) Area Comparto annuo:</u> Costituzione fondo (Mod. 1): € 12.145.676,65 Destinazione fondo (Mod. 2): € 12.145.676,65 Fondo ex art. 103 CCNL 2.11.2022 (Fondo premialità e condizioni di lavoro) <u>Area Comparto annuo:</u> Costituzione fondo (Mod. 1): € 11.161.817,31 Destinazione fondo (Mod. 2): € 11.161.817,31 TOTALE RISORSE 2024: 23.307.493,96

	DIFFERENZA 2024 SU 2023 = + 1.372.777,50 Spiegazione L'incremento dei fondi 2024 rispetto al 2023, per un importo di € 1.372.777,50 è dovuto alle risorse stanziare dalla Regione Marche con DGRM n. 775 del 20/5/2024 e dalle risorse stanziare dall'art. 1, comma 293 L. 234/21, incrementato da Art. 1, comma 526 L. 197/22 e DL 34/24.

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 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. L'Azienda verifica attraverso la rendicontazione della spesa dei fondi contrattuali dell'anno e in sede di Bilancio consuntivo d'esercizio, il rispetto dei limiti di spesa dei Fondi contrattuali previsti dalla contrattazione collettiva nazionale e dell'integrale utilizzo delle risorse previste dalla contrattazione integrativa aziendale attraverso un doppio sistema contabile informatico: • sistema amministrativo-contabile AREAS nel sottosistema HR (Human Resources) è presente un Modulo "Fondi" che raccoglie i valori con distinzione delle diverse tipologie di fondo, del tipo dipendente (dirigenza o comparto), e della competenza. Mensilmente, le UUOCC del personale in fase di storicizzazione dei cedolini alimenta automaticamente tale modulo; l'analisi dei valori presenti consente, quindi, il monitoraggio puntuale di ciascun fondo; La rilevazione contabile degli stipendi relativi al personale dipendente avviene automaticamente mediante l'integrazione dei moduli HR e AMC presenti nel sistema informativo AREAS; tale integrazione consente, attraverso l'aggregazione delle voci stipendiali e delle figure professionali, di associare le voci di ciascun cedolino ai conti economici del piano dei conti. Al fine della predisposizione del mandato di pagamento l'UOC Bilancio deve inserire, per ciascun conto economico, la sub-autorizzazione corrispondente a seconda che si tratti di competenze non incluse nei fondi, incluse nei fondi, non afferenti ai fondi contrattuali, derivanti da convenzioni, da organi direttivi o da collegio sindacale. Dette risorse, pertanto, sono allocate complessivamente nel Bilancio Aziendale nell'anno di riferimento ai conti di contabilità previsti per le competenze stipendiali distinte per singoli ruoli e per le rispettive arre di dirigenza e di comparto.
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 2024 è stato rispettato. L'ammontare complessivo dei fondi contrattuali anno 2024 è altresì rientrato nei limiti di spesa. Per il monitoraggio della spesa di competenza di anni precedenti, il Piano dei Conti Regionale adottato con Decreto del Dirigente della P.F. Controllo Strategico n. 2/CGS dell'11.12.2013, integrato con Decreto del Dirigente della P.F. Controllo Strategico n. 3/CGS del 23.12.2013, con Decreto del Dirigente del Servizio Sanità n.41 del 26/11/2019 e con Decreto del Dirigente del Servizio Sanità n.6 del 9/4/2020, prevede un unico conto destinato agli accantonamenti delle somme ancora da corrispondere (0202010101 Fondo per oneri da liquidare al personale). Attraverso l'impianto della contabilità generale è, quindi, possibile monitorare che "lo speso" rientri nel totale degli accantonamenti.
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. La disponibilità finanziaria per i fondi relativi all'esercizio ancora aperto viene verificata, in sede di approvazione della determina con cui si procede alla determinazione del fondo attraverso l'attestazione della spesa. L'ammontare dei fondi contrattuali per ciascun anno di riferimento e dei relativi oneri riflessi ed IRAP annotati in sede di redazione di Bilancio risultano evidenziati nella tabella di dettaglio dei costi del personale dipendente per ruolo e per area contrattuale allegata alla Nota Integrativa del Bilancio di Esercizio.

CONCLUSIONI

Alla luce di quanto sopra ed effettuate le verifiche contabili/amministrative/giuridiche necessarie, si certifica che dal Contratto Collettivo Integrativo anno 2024 parte economica contenuto nell'accordo siglato dalla delegazione trattante in data 23.12.2024, derivano costi compatibili con i vincoli di bilancio e con i vincoli contenuti nelle Leggi in materia.

Per la certificazione di cui agli artt. 40 e 40-bis del D. Lgs. 30.3.2001, n. 165 e s.m.i. - *a conclusione del processo di controllo di competenza, volto a verificare che gli oneri derivanti dall'applicazione del Contratto Collettivo Integrativo anno 2024 parte economica siano coerenti con i vincoli posti dal contratto nazionale, dalle leggi in materia e dal bilancio aziendale* - si trasmette, unitamente alla presente relazione illustrativa e tecnico - finanziaria, redatte in base agli schemi approvati con circolare della Rgs n. 25 del 19.7.2012:

- ✓ Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo anno 2024 parte economica;

- ✓ Determina ASTPU n. 3 del 10/1/2025 (anno 2024 provvisorio);
- ✓ Determina ASTPU n. 52 del 20/1/2025 (accertamento residui 2023);

Dott. Paolo Pierella

Dirigente U.O.C. Gestione risorse umane

Dott. Matteo Biraschi

Direttore Amministrativo

Dott.ssa Cristiana Fraternale

Dirigente FF U.O.C. Gestione ed amministrazione risorse umane

Dott. Alberto Carelli

Direttore Generale