



Contratto Collettivo Integrativo AST Macerata
Area negoziale Dirigenza della Sanità

“Anno 2022 (parte economica)”

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

Data di sottoscrizione	05.04.2023
Periodo temporale di vigenza	<i>Parte economica: anno 2022</i>
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): <i>Commissario Straordinario – Sub Commissario Amministrativo – Sub Commissario Sanitario – Direttore Medico di Presidio Ospedaliero Unico - Direttore di Distretto - Direttore Dipartimento di Prevenzione - Dirigente U.O.C. Gestione Risorse Umane – Dirigente delle Professioni Sanitarie.</i> Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): <i>ANAAO ASSOMED, CIMO, FASSID, AAROI EMAC, FP CGIL, FVM, FESMED, FEDERAZIONE CISL MEDICI, ANPO ASCOTI FIALS MEDICI, UIL FPL.</i> Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): <i>ANAAO ASSOMED, CIMO, FASSID, AAROI EMAC, FP CGIL, FESMED, FEDERAZIONE CISL MEDICI, ANPO ASCOTI FIALS MEDICI, UIL FPL.</i>
Soggetti destinatari	<i>Personale della Dirigenza Area Sanità dipendente dell'Azienda Sanitaria Territoriale di Macerata</i>
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<i>Sezione A): Finalizzazione risorse fondi contrattuali anno 2022</i> <i>Sezione B): Finalizzazione disponibilità residue anni 2020 e 2021 fondi contrattuali ex art. 94 e 96 CCNL 19.12.2019</i> <i>Sezione C): Norme finali</i>

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>Sì – parere favorevole espresso nella seduta del 06.12.2022</i>
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: <i>Nessuno</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: Sì
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009: Sì
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009: Sì
		La Relazione della Performance 2021 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del D.Lgs. n. 150/2009: Sì

Premessa generale:

Occorre dare preliminarmente atto che la L.R. Marche n.19 dell'08.08.2022 recante "Organizzazione del servizio sanitario regionale" all'art. 42 comma 9 ha previsto che, alla data del 31.12.2022, l'Azienda Sanitaria Unica Regionale (ASUR) è soppressa e dal 1.1.2023 sono costituite e divengono operative le Aziende Sanitarie Territoriali, che subentrano all'ASUR senza soluzione di continuità, secondo le modalità stabilite dalla Giunta regionale.

In applicazione di detta normativa, con DGRM n. 1502 del 21.11.2022 è stata costituita, a partire dal 1 gennaio 2023, l'Azienda Sanitaria Territoriale (AST) di Macerata, avente autonoma personalità giuridica pubblica e autonomia imprenditoriale, organizzativa, amministrativa, patrimoniale, contabile, gestionale e tecnica, con sede in Via Domenico Annibali 31L – 62100 Macerata.

Alla luce di quanto sopra, in virtù della normativa sopravvenuta e della conseguente costituzione dell'Azienda Sanitaria Territoriale di Macerata, come indicato nelle premesse del CCI, i richiami all'Area Vasta 3 effettuati nel contratto cui accede la presente relazione e nonché nella relazione stessa, sono da intendersi oggi riferiti alla neo costituita AST Macerata.

Eventuali osservazioni:

- 1) In questa sezione viene precisato che con Determina del Direttore Generale Asur n. 467/ASURDG del 30.06.2022 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) dell'ASUR Marche anni 2022-2024,

contenente la sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” che sostituisce il PTPCT anni 2022-2024 e la sottosezione “Performance”, recante per il triennio 2022-2024 gli indirizzi, gli obiettivi strategici ed operativi (generali e specifici) nonché gli indicatori per la misurazione e valutazione della performance dell’ASUR.

La Relazione della Performance 2021 è stata approvata con Determina n. 465/ASURDG del 30.06.2022.

Con successiva Determina n.328/AST_MC del 31.03.2023 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) dell’AST Macerata anni 2023-2025, contenente la sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” e la sottosezione “Performance”, contenente, per il triennio 2023-2025, gli indirizzi, gli obiettivi strategici ed operativi (generali e specifici), nonché gli indicatori per la misurazione e valutazione della performance dell’Azienda AST.

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:**

Le parti, nelle Premesse del CCI al quale accede la presente relazione, hanno preliminarmente dato atto della sottoscrizione, in data 13.06.2022, del CCI dell’area negoziale della Dirigenza della Sanità - parte normativa triennio 2020-2022 e parte economica biennio 2020-2021 dell’Area Vasta n. 3, recepito con Determina n. 955/AV3 del 24.06.2022.

Con riferimento alla parte normativa di detto contratto, vigente anche per l’anno 2022, le parti hanno stabilito di apportare la modifica di seguito riportata:

- *Alla fine dell’art. 19 comma 3 del CCI dell’Area della Dirigenza della Sanità parte normativa triennio 2020-2022 e parte economica biennio 2020-2021, sottoscritto in data 13.06.2022, è aggiunto il seguente periodo: “La responsabilità ad interim di strutture semplici dipartimentali può essere affidata anche a Direttori di struttura complessa qualora, previa formale procedura, all’interno del Dipartimento non siano stati individuati candidati in possesso dei titoli richiesti”.*

Si rappresenta che detta modifica si rende necessaria per ovviare a situazioni non altrimenti gestibili.

Fermo quanto sopra, si evidenzia che il Contratto Collettivo Integrativo al quale accede la presente relazione si compone delle seguenti sezioni:

- *La SEZIONE A) è rubricata “Finalizzazione risorse fondi contrattuali anno 2022”
La stessa riferisce sulla consistenza dei fondi provvisori 2022 di spettanza dell’Area Vasta 3, quantificati, per la dirigenza dell’area della Sanità, con determina ASURDG n. 551/2022 e dispone sull’integrale utilizzo dei medesimi (artt. da 1 a 3), 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. 94 CCNL 19.12.2019, provvisoriamente determinato per l'anno 2022 in € 12.381.944,73, è destinato al finanziamento della retribuzione di posizione, dell'indennità per incarico di struttura complessa, dell'indennità di specificità medica e di altri istituti relativi al fondo di posizione. La destinazione delle risorse tiene conto dell'operatività dell'assetto organizzativo-funzionale della dirigenza dell'area della Sanità e della regolamentazione in materia di conferimento e graduazione degli incarichi dirigenziali;
- il fondo ex art. 95 CCNL 19.12.2019 è provvisoriamente determinato per l'anno 2022 in € 1.424.068,93.
Le risorse a disposizione sono destinate in quota parte (70%) alla remunerazione della performance organizzativa e in quota parte (30%), alla remunerazione della performance individuale.
- il fondo ex art. 96 CCNL 19.12.2019 è provvisoriamente determinato per l'anno 2022 in € 2.938.994,27.
Le risorse complessivamente a disposizione vengono finalizzate alla remunerazione del lavoro straordinario e delle indennità condizioni di lavoro previste dalla vigente normativa.

- La SEZIONE B) è rubricata "Finalizzazione disponibilità residue anni 2020 e 2021 fondi contrattuali ex art. 94 e 96 CCNL 19.12.2019".

Si premette che le Parti, con il CCI parte normativa triennio 2020-2022 e parte economica biennio 2020-2021 sottoscritto in data 13.06.2022, hanno stabilito di rinviare a diverso accordo sindacale l'applicazione dell'art. 95 comma 8 CCNL 19.12.2019 relativamente alla parte riguardante la finalizzazione dei residui dei fondi contrattuali ex artt. 94 e 96 CCNL 19.12.2019 anni 2020 e 2021.

Tutto quanto sopra premesso, con il CCI al quale accede la presente relazione le Parti, a norma dell'art. 95 comma 8 del CCNL 19.12.2019, hanno regolamentato detta finalizzazione nei termini espressamente indicati nella sezione predetta.

- La SEZIONE C è rubricata "Norme finali" e afferma il rispetto dei principi generali in materia di attribuzione selettiva di incentivi e di divieto di distribuzione indifferenziata degli stessi in assenza delle verifiche ed attestazioni previste dai sistemi di valutazione (art. 18 co. 2 D.Lgs. 150/2009) e del Piano della Performance 2022-2024 costituente sottosezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) approvato con determina ASURDG n. 467 del 30.06.2022, nonché del Piano della Performance 2023-2025 costituente sottosezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) anni 2023-2025 approvato con determina n. 328/AST_MC del 31.03.2023.

E' fatta riserva di modificare il CCI, anche in parte, in ragione di eventuali nuove previsioni contrattuali e/o di legge o qualora le parti ne ravvisassero la necessità.

Per tutto quanto non previsto dal CCI si rinvia espressamente 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 provvisori anno 2022, per le quali dispone il CCI cui accede la presente relazione, sono destinate alla remunerazione degli istituti contrattuali 2022 specificamente finanziati da ogni singolo fondo ex artt. 94, art. 95 e 96 CCNL 19.12.2019 (giusta Determina ASURDG 551/2022).

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 dei dirigenti dell'area della Sanità 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.

U.O.C. GESTIONE RISORSE UMANE
IL DIRIGENTE
Dr. Fabrizio Trobbiani
F.to

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO
Dott. Antonio Draisci
F.to

Macerata, 11.04.2023