

AREA DEL COMPARTO
IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO ANNI 2021, 2022
- PARTE ECONOMICA -
MODALITA' DI UTILIZZO DISPONIBILITA' RESIDUE FONDI
CONTRATTUALI
RESIDUE ANNO 2019 e 2020

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

Data di sottoscrizione	20 SETTEMBRE 2023
Periodo temporale di vigenza	ANNO 2021, 2022
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): <i>Direttore Generale AST - Direttore Amministrativo AST - Direttore Medico Presidio Ospedaliero - Direttori di Distretto - Direttore del Dipartimento di Prevenzione - Dirigente U.O.C. Supporto Area Politiche Personale - Dirigente U.O.C. Area Infermieristica e Ostetrica</i> Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): - RSU - CGIL-FP, CISL-FP, UIL-FPL, FIALS, FSI, NURSIND, NURSING UP Organizzazioni sindacali firmatarie: - RSU - CGIL-FP, CISL-FP, UIL-FPL, FIALS, FSI
Soggetti destinatari	Personale del Comparto in servizio presso l'AST Ascoli Piceno
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<i>risorse fondo ex art. 80 CCNL 21.5.2018 Fondo Condizioni di lavoro anno 2021, art. 81 CCNL 21.5.2018 Fondo premialità e fasce anno 2021, art. 80 CCNL 21.5.2018 Fondo Condizioni di lavoro anno 2022, art. 81 CCNL 21.5.2018 Fondo premialità e fasce anno 2022, modalità di utilizzo disponibilità residue fondi contrattuali residui anno 2019 e 2020.</i>
Intervento dell'Organo di controllo interno	Certificazione in itinere
Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo alla Relazione illustrativa	Certificazione in itinere
Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art.10 del D.Lgs. 150/2009: SI
	E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art.11 comma 2 del D.Lgs. 150/2009: SI
	E' 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 2021 e 2022 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6 del D.Lgs n.150/2009:SI
Eventuali osservazioni: <i>In questa versione viene precisato che 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 per la Trasparenza anni 2021-2023 pubblicato integralmente sul sito istituzionale dell'azienda con determina del Direttore Generale Asur n. 70/ASURDG dell'01.02.2021 è stato approvato il Piano della Performance 2021-2023. Con successiva Determina del Direttore Generale Asur 467/ASURDG del 30.06.2022 è stato approvato il Piano integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) dell'ASUR Marche</i>	

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 e operativi (generali e specifici) nonché gli indicatori per la misurazione e valutazione della performance dell'ASUR. La Relazione sulla Performance 2020 è stata approvata con Determina n. 338/ASURDG del 30.06.2021. La Relazione della Performance 2021 è stata approvata con Determina n. 465/ASURDG del 30.06.2022. Con Determina n. 242/ASTAP del 30.03.2023 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 AST di Ascoli Piceno.

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:

Il C.C.I. sottoscritto in AST Ascoli Piceno:

PREMESSA:

Le parti concordano di prorogare la validità anche per gli anni 2021, 2022 e 2023, per gli istituti contrattuali non modificati dal CCNL 2019/2021, del CCI triennio 2018/2020 sottoscritto in data 20 ottobre 2019, recepito con determina n.1287/AV5 del 7/11/2019, modificato dal CCI del 30/12/2019 recepito con determina n.286/AV5 del 24/2/2020 e dal CCI sottoscritto il 27/09/2021 recepito con determina n.1315/AV5 del 18/10/2021.

Le parti danno atto che in data 08/02/2022 è stata sottoscritta l'Ipotesi di CCI Stralcio anno 2021 (Parte economica). Il Collegio Sindacale, ai fini del controllo previsto dall'art.40bis del D.Lgs n.165/2001 e s.m.i., riteneva di condizionare l'approvazione definitiva dell'accordo all'effettivo finanziamento da parte della Regione Marche a copertura dell'incapienza (euro 495.000) e, in alternativa all'applicazione di quanto previsto dall'art.80 comma 4 CCNL Comparto Sanità del 21/05/2018 e di conseguenza chiedeva la riformulazione dell'art.1 dell'accordo integrativo. Le parti danno atto che in data 14/12/2022 è stata sottoscritta l'Ipotesi di CCI Stralcio anno 2022 (Parte economica).

Il Collegio Sindacale ai fini del controllo ai sensi dell'art. 40bis del D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i. certificava la sola finalizzazione del fondo premialità e fasce relative all'anno 2022. L'erogazione di tale fondo è tuttavia condizionata dalla certificazione della finalizzazione del fondo condizioni di lavoro e incarichi anno 2022. Per le finalizzazioni delle progressioni economiche dell'anno 2021, il Collegio rinvia al precedente parere espresso relativamente al CCI di destinazione fondi anno 2021. Segnalava inoltre all'art.2 la necessità di rendere coerenti i requisiti stabiliti nella presente ipotesi del CCI con quelli definiti dalla contrattazione collettiva nazionale.

Le parti danno atto che con determina del Direttore Generale in funzioni di Commissario Liquidatore ex Asur Marche n.124 dell'08/09/2023 sono stati quantificati i fondi anni 2019/2021 in via definitiva. Nello specifico il fondo condizioni di lavoro e incarichi (art.80 CCNL 21/05/2018) dell'anno 2022 recepisce il finanziamento di cui alle DGRM n.1045/2022 e n.630/2023. Con il presente CCI si provvede a definire ed aggiornare per quanto sopra, la finalizzazione delle risorse del fondo contrattuale Condizioni di lavoro e incarichi (art.80 CCNL 21/05/2018) per gli anni 2021/2022, definire la finalizzazione delle risorse del fondo contrattuale Premialità e Fasce (art.81 CCNL 21/05/2018) per gli anni 2021/per definitiva approvazione del Collegio sindacale per gli anni di riferimento.

ART.1 -Nel prendere atto che con Determina n.756 AST AP del 19/09/2023 sono state accertate le disponibilità residue anno 2022 e precedenti, le parti concordano che il Fondo premialità e fasce anno 2021 sia implementato:

- della somma di Euro 163.924,07 del "Fondo Premialità e fasce" Anno 2019 ai sensi dell'Art.81 co 7 CCNL 21/05/2018, a parziale rettifica di quanto indicato nell'art.3 paragrafo 1 del CCI 2021;
- della somma di euro 34.223,92 del Fondo Premialità e Fasce anno 2020 ai sensi dell'art.81 co 7 CCNL

21/05/2018;

- della somma di Euro 126.500,00 del Fondo Premialità e fasce anno 2022 che, ai sensi della DGRM 630/2023 ha incrementato per l'anno 2022 le risorse per la contrattazione integrativa del personale del comparto di AV5 e destinato al Fondo ex art.81 CCNL 21/5/2018 con la citata det. CL 124/2023. Ciò in applicazione dell'art.40 co 3 quinquies del D.Lgs 165/2001.

Tanto premesso, le complessive risorse per il Fondo premialità e fasce ex art.81 CCNL 21/05/2018 anno 2021 sono quantificate in euro 6.143.609,71.

L'articolo definisce quindi la finalizzazione delle suddette risorse.

Con particolare riferimento al fondo della premialità, l'ammontare a disposizione viene diminuito di una quota pari ad euro 140.000,00 trasferita a risorse destinate al finanziamento delle PEO anno 2021. Le risorse quindi così ridefinite vengono destinate per quota parte (70%) al finanziamento della performance organizzativa e per il restante (30%) al finanziamento della performance individuale. In ordine alla progressione economica orizzontale, vengono confermate le risorse destinate alle PEO anno 2018/2019, già oggetto di un precedente CCI sottoscritto in data 05/11/2019.

Le risorse disponibili per le nuove PEO da attribuire con decorrenza 1/1/2021 pertanto sono quelle già previste dall'art.1 ai punti a), b) e c) "CCI Parte 2) CCI di integrazione e rettifica al CCI- Parte normativa anni 2018/2020" sottoscritto il 27/09/2021, approvato al Collegio Sindacale nella seduta del 16/09/2021, e recepito con determina AV5 n.1315 del 18/10/2021, e nello specifico:

- la quota del fondo della produttività trasferito a risorse destinate al finanziamento delle PEO anno 2021;
- le risorse destinate alle PEO anno 2020 non attribuite nell'anno di riferimento,
- le nuove risorse destinate alle PEO anno 2021

Viene indicata inoltre, ad incremento del valore della quota di fondo finalizzata all'istituto delle progressioni orizzontali, la quota incrementale del fondo in applicazione all'art.101 comma 2 CCNL 2/11/2022 per rinnovo contrattuale già definita nella det.CL 124/2023.

ART.2 – Preliminarmente si rileva che le risorse del fondo "condizioni di lavoro e incarichi" (Art.80 del CCNL 21/5/2018) relativo al personale del comparto dell'AST Ascoli Piceno, ex AV5, risultano quantificate in via definitiva per l'anno 2021 in misura pari ad euro 5.957.202,01 giusta determina del Direttore Generale in funzione di Commissario liquidatore ex Asur Marche n.124 dell'08/09/2023. Si sottolinea che le citate risorse sono risultate, per l'esercizio 2021, assolutamente incapienti, per il pagamento delle indennità sancite dalla contrattazione collettiva per un importo pari ad euro 324.647,99 come specificato nella determina n.756 del 19/09/2023.

Si tiene conto di quanto disposto dall'art.23 comma 2 del D.Lgs 75/2017 (Legge Madia) il quale prevede che l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'art.1 comma 2 del D.Lgs 30/03/2021, n.165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016, tuttavia si rileva che è stato garantito il pagamento di tutte le indennità contrattuali spettanti per l'anno 2021.

Si espone quindi l'utilizzo dettagliato del fondo condizioni di lavoro e incarichi per l'anno 2021 specificando le singole voci relative alle indennità contrattuali corrisposte ed il suo importo.

Si riferisce quindi sulla consistenza del fondo "condizioni di lavoro e incarichi" (ex art.80 CCNL 21/5/2018) relativo al personale del comparto dell'AST Ascoli Piceno ex AV5 e sulla modalità di copertura del suddetto splafonamento di euro 324.647,99 che viene pertanto integralmente compensato:

- rendendo indisponibili per la contrattazione euro 126.500,00 del Fondo Premialità e fasce anno 2022 ai sensi dell'art.40 co 3 quinquies del D.Lgs 165/2001. Tale somma verrà portata ad economia di bilancio
- mediante trasferimento per il solo anno 2021 della somma di euro 198.148 dal Fondo Premialità e fasce anno 2021 ai sensi dell'art. 80 co. 4 del CCNL 21/5/2018 (ovvero 163.924,07 del "Fondo Premialità e fasce" Anno 2019 e 34.223,92 del Fondo Premialità e Fasce anno 2020)

Tanto premesso, viene quindi stabilita la finalizzazione delle risorse a disposizione, ad integrale utilizzo del fondo per le finalità proprie nel rispetto del principio di corrispettività ex art.7 co.5 D.Lgs n.165/2001. Nello specifico vengono stimati gli impieghi per:

- l'istituto del lavoro straordinario, incluso quello derivante da pronta disponibilità
- le indennità correlate alle condizioni di lavoro di cui al titolo VIII, capo III CCNL 21/05/2018;
- gli incarichi di funzione (art.20 CCNL 21/05/2018) incluse le indennità di coordinamento ad esaurimento (art.21 CCNL 21/05/2018);
- il valore comune delle ex indennità di qualificazione prof.le (Art.45 co.1 e 2 CCNL 01/09/1995) e

dell'art.2 co 3 CCNL 27/06/1996 e indennità prof.le specifica (tabella C) CCNL 05/06/2006

-le economie accertate per gli incarichi di funzione;

-l'incremento del fondo mediante utilizzo del Fondo premialità e fasce 2019 art.81 co 7;

-l'incremento del fondo mediante utilizzo del Fondo premialità e fasce 2020 art.81 co 7;

-l'incremento del fondo mediante utilizzo del Fondo premialità e fasce 2022 di cui al DGRM 63/2023 ai sensi dell'art.40 co 3 quinquies D.Lgs 165/2001.

La definizione tiene conto della disciplina dalla vigente normativa contrattuale e di legge, della regolamentazione interna vigente in materia di orario di lavoro e dello specifico assetto organizzativo e dell'operatività dei reparti / servizi nonché del Piano di Emergenza da ultimo adottato con determina 710/AV5 dell'08/06/2018 e sue eventuali revisioni e/o aggiornamenti.

In ordine al lavoro straordinario, conformemente alle vigenti disposizioni contrattuali vengono espressamente richiamati i principi della preventiva autorizzazione all'effettuazione delle prestazioni entro i limiti economici del budget assegnato, quale strumento di programmazione, monitoraggio e controllo dell'efficiente ed efficace impiego delle risorse assegnate a ciascuna struttura.

ART.3 – *Si riferisce sulla consistenza del fondo "Condizioni di lavoro e incarichi" (ex art.80 CCNL 21/05/2018) relativo al personale del comparto dell'AST Ascoli Piceno, ex AV5, determinato in via definitiva per l'anno 2022 con determina del Direttore Generale in funzione di Commissario Liquidatore ex Asur Marche n.124 dell'08/09/2023, in misura parti ad euro 6.424.016,27. Viene altresì stabilita la finalizzazione delle risorse a disposizione, ad integrale utilizzo del fondo per le finalità proprie, nel rispetto del principio di corrispettività ex art.7 co 5 del D.Lgs n.165/2001. Nello specifico vengono stimati gli impieghi per:*

-l'istituto del lavoro straordinario incluso quello derivante da pronta disponibilità;

-l'indennità correlate alle condizioni di lavoro di cui al Titolo VIII, capo III, CCNL 21/05/2018;

-gli incarichi di funzione (art.20 CCNL 21/05/2018), incluse le indennità di coordinamento ed esaurimento (art.21 CCNL 21/05/2018) secondo l'assetto funzionale di cui alla det.AV5 1178/2022 e 1197/2022);

-il valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale (art.45 comma 1 e 2 CCNL 01/09/1995) e dell'art. 2 co 2 CCNL 27/06/1996 e indennità professionale specifica (tabella C CCNL 05/06/2006).

La definizione tiene conto della disciplina prevista dalla vigente normativa contrattuale e di legge, della regolamentazione interna vigente in materia di orario di lavoro e dello specifico assetto organizzativo e dell'operatività dei reparti/ servizi nonché del Piano di Emergenza da ultimo adottato con determina n.710/AV5 dell'08/06/2018 e sue eventuali revisioni e/o aggiornamenti.

In ordine di lavoro straordinario, conformemente alle vigenti disposizioni contrattuali, vengono espressamente richiamati i principi della preventiva autorizzazione all'effettuazione delle prestazioni entro i limiti economici del budget assegnato, quale strumento di programmazione, monitoraggio e controllo dell'efficiente ed efficace impiego delle risorse assegnate a ciascuna struttura.

ART.4 – *Riferisce in merito al fondo premialità e fasce ex (art.81 CCNL 21/05/2018) anno 2022 relativo al personale dell'AST Ascoli Piceno ex AV5, determinato in via definitiva con determina del Direttore Generale in funzione di Commissario Liquidatore ex Asur Marche n.124 dell'08/09/2023, in misura pari ad Euro 6.043.113,74.*

Con particolare riferimento al fondo della premialità, si conferma la quota trasferita a risorse destinate al finanziamento delle PEO anno 2021. Le risorse quindi così ridefinite vengono destinate per quota parte (70%) al finanziamento della performance organizzativa e per il restante (30%) al finanziamento della performance individuale.

In ordine alla progressione economica orizzontale, vengono individuate le risorse disponibili per le nuove PEO da attribuire con decorrenza 1/1/2022.

Viene altresì concordata la finalizzazione di euro 126.500,00 attribuiti dalla DGRM 630/2023 a copertura dei maggiori oneri riscontrati nell'anno 2021, ai sensi dell'art.40 co 3 quinquies del D.Lgs 165/2001. Tale somma verrà portata ad economia di bilancio

ART.5 – *Si rinvia al Collegio Sindacale dell'AST di Ascoli Piceno*

ART.6 – *Si rinvia al Collegio Sindacale dell'AST di Ascoli Piceno*

ART. 7 – *Le parti, nel prendere atto delle disponibilità residue dei fondi contrattuali anno 2019 e 2020 accertate con det.AST AP 756/2023, definiscono la finalizzazione delle stesse precisando che, per l'anno 2019, euro 163.924,07 (ovvero il residuo del Fondo premialità e incarichi anno 2019) verrà destinato come indicato negli art. 1, 2 e 4. Per il residuo del Fondo Condizioni di lavoro e incarichi anno 2019, quantificato in euro 207.188,68 le parti hanno inteso sottolineare che tali risorse non dovranno essere utilizzate secondo quanto indicato negli art. 1, 2 e 4 ma “ad oneri diversi”, intendendo con questa locuzione aspecifica ribadire soltanto che essi dovranno essere utilizzati per le finalità proprie del fondo medesimo.*

Per il 2020, le parti hanno solo voluto precisare che nelle disponibilità residue dei fondi contrattuali accertati con la citata det.756/2023, sono inclusi gli incrementi dei fondi contrattuali per fronteggiare l'emergenza pandemica definiti dalla Regione Marche con le DGRM 663/2020 e 1522/2020.

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

Le risorse del fondo contrattuale “premierità e fasce” anno 2021 e 2022 di cui alla determina del Direttore Generale in funzione di Commissario liquidatore ex Asur Marche n.124 dell'08/09/2023 sono destinate alla remunerazione degli istituti contrattuali anni 2021 e 2022, specificatamente finanziati dal fondo a monte dell'art.81 del CCNL 21/05/2018.

L'utilizzo delle risorse del fondo contrattuale “Premierità e condizioni di lavoro” di cui alla determina del Direttore AST Ascoli Piceno n.755 del 19/09/2023 è rinviato al Collegio Sindacale dell'AST di Ascoli Piceno

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 premierità (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 CCI prevede la possibilità di differenziare le quote in base alla effettiva partecipazione del personale al raggiungimento degli obiettivi assegnati in sede di negoziazione di budget e la destinazione di una parte (30%) delle risorse disponibili per la remunerazione della produttività alla valutazione individuale.

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 150/2009 (previsioni di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come anzianità di servizio);

Il CCI cui accede la presente Relazione rispetta il principio di selettività delle Progressioni economiche, nei limiti delle risorse a disposizione, il beneficio infatti viene riconosciuto ad una quota limitata di dipendenti individuati secondo le modalità esplicitate dal CCNL e dall'apposito Regolamento, tenendo conto della performance individuale, dell'esperienza lavorativa e dei titoli di studio conseguiti.

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 D.Lgs 150/2009:

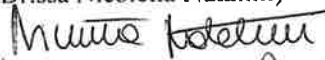
La valorizzazione dei risultati e quindi della performance organizzativa e individuale è finalizzata ad aumentare lo standard quantitativo ed economico delle prestazioni erogate, sviluppando comportamenti organizzativi in un'ottica di continuo miglioramento dei servizi presso i cittadini / utenti. Il sistema di valutazione implementato, oltre al miglioramento delle 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:

Ascoli Piceno li. 18-10-2023

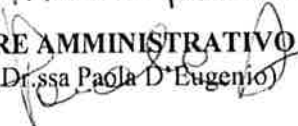
IL DIRETTORE GENERALE AST ASCOLI PICENO

(Dr.ssa Nicoletta Natalini)



IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO AST ASCOLI PICENO

(Dr.ssa Paola D'Eugenio)



AST di Ascoli Piceno
DIRETTORE DELL'U.O.C.
GESTIONE RISORSE UMANE

