



AZIENDA SANITARIA TERRITORIALE DI MACERATA

Area negoziale del Comparto

Contratto Collettivo Integrativo

Parte normativa triennio 2023 -2025 e parte economica anno 2023

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

Data di sottoscrizione	29.12.2023
Periodo temporale di vigenza	<i><u>Parte normativa:</u> triennio 2023-2025</i> <i><u>Parte economica:</u> anno 2023</i>
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): <i>Direttore Generale – Direttore Amministrativo – Direttore 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): • RSU • FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, FIALS, NURSIND, NURSING UP Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): • RSU • FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, FIALS, NURSIND
Soggetti destinatari	Personale del comparto in servizio presso l’Azienda Sanitaria Territoriale di Macerata

Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<i>Sezione A): Disposizioni generali</i> <i>Sezione B): Sistema delle relazioni sindacali</i> <i>Sezione C): Modalità e criteri di attribuzione delle risorse del fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali (art. 102 CCNL 02.11.2022)</i> <i>Sezione D): Modalità e criteri per l'attribuzione delle risorse del fondo premialità e condizioni di lavoro (art. 103 CCNL 02.11.2022)</i> <i>Sezione E): Finalizzazione risorse fondi contrattuali anno 2023</i> <i>Sezione F): 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</i>
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: <i>Nessun rilievo</i>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009: <i>Sì</i>
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009: <i>Sì</i>
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009: <i>Sì</i>
		La Relazione della Performance 2022 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del D.Lgs. n. 150/2009: <i>Sì</i>

Eventuali osservazioni:

1) In questa sezione viene precisato che con 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", recante, 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 Macerata.

La Relazione della Performance 2022 è stata approvata con Determina del Commissario Straordinario AST Ancona in funzione di Commissario liquidatore n. 65 del 27.06.2023.

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 legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata:

Il presente Contratto Collettivo Integrativo sottoscritto nell'AST Macerata in data 29.12.2023 si articola in una parte normativa a valere per il triennio 2023-2025 e una parte economica di carattere annuale riferita all'anno 2023. Il medesimo si compone delle seguenti sezioni:

- *La SEZIONE A) rubricata "Disposizioni Generali" esplicita il campo di applicazione, la durata e la decorrenza del CCI;*
- *La SEZIONE B) concerne il sistema delle relazioni sindacali. L'articolato della Sezione 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 le modalità e i criteri di attribuzione delle risorse del fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali di cui all'art. 102 CCNL 02.11.2022 (Sez. C.1 – Incarichi; Sez. C.2 - Progressione economica all'interno delle aree; Sez. C.3 – Indennità professionali). Nella Sez. C.1 si prevede che i criteri di attribuzione e revoca di nuovi incarichi sono stabiliti da apposito regolamento, da adottarsi da parte dell'AST Macerata previo confronto. La finalizzazione delle risorse destinate alla suddetta sottosezione è disciplinata nell'apposita sezione economica dell'anno di riferimento. Fino a diversa definizione dell'assetto degli incarichi, la finalizzazione viene dimensionata sull'assetto di cui alla Determina ASUR DG n. 281 del 27/05/2019, come riclassificato ai sensi dell'art. 36 CCNL 02.11.2022. Nella Sez. C.2 viene disciplinata la progressione economica all'interno delle aree: ai sensi dell'art. 23 D. Lgs. 150/2009 in materia di ottimizzazione del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni, l'AST Macerata riconosce le progressioni economiche di cui all'art. 52*

comma 1 bis del predetto D. Lgs. 165/2001 sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

Le progressioni economiche concorrono a valorizzare il grado di sviluppo professionale acquisito dai dipendenti e vengono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali nonché ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.

E' allo scopo previsto un iter procedurale trasparente, caratterizzato da un apposito avviso di selezione sulla base del quale gli interessati presentano proprie istanze. Sono previsti criteri di valutazione oggettivi nonché la costituzione di una commissione per la valutazione degli elementi e la formulazione di una graduatoria da approvarsi con apposito Determina, nella quale vengono espressamente indicati i candidati ai quali è attribuita la progressione economica all'interno delle aree, nel limite delle risorse disponibili.

La graduatoria è valida per l'anno di riferimento della selezione; nell'ottica di semplificare, razionalizzare e dunque efficientare l'azione amministrativa, per gli anni successivi, comunque compresi nel periodo di vigenza del presente CCI, al fine di limitare l'impegno burocratico per i dipendenti e per gli Uffici, si prevede che il bando interno deve indicare preventivamente:

- i dipendenti le cui domande presentate nell'ambito dei precedenti bandi possono essere recuperate ed inserite automaticamente nella procedura mediante aggiornamento d'ufficio dei punteggi relativi alla sola esperienza lavorativa nella posizione economica in godimento e ai risultati della performance individuale, fatta salva la facoltà di presentare domanda per integrazione di titoli diversi;
- i dipendenti le cui domande non sono ammissibili in quanto beneficiari di una progressione economica negli ultimi tre anni.

Sono altresì previste modalità e tempistiche mediante le quali i candidati possono chiedere il riesame o la rettifica della propria posizione in graduatoria. I passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente superiore avvengono a far data dal 1° gennaio di ciascun anno di sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto e nei limiti delle risorse a tal fine destinate dal medesimo CCI.

La Sez. C.3 contiene un richiamo alla disciplina contenuta nel CCNL 02.11.2022 (Titolo III Capo III), nonché l'indicazione della finalizzazione delle risorse destinate alle indennità professionali nell'apposita sezione economica dell'anno di riferimento.

- La SEZIONE D) definisce le modalità e i criteri per l'attribuzione delle risorse del fondo premialità e condizioni di lavoro di cui all'art. 103 CCNL 02.11.2022 (Sez. D.1 – Premialità; Sez. D.2 - Condizioni di Lavoro)

Sez. D.1 – Premialità: L'Azienda Sanitaria Territoriale di Macerata utilizza l'istituto della retribuzione di risultato per valorizzare i risultati raggiunti in termini di performance organizzativa, performance individuale ed eventuali progettualità strategiche definite in coerenza con gli obiettivi aziendali. Attraverso lo strumento gestionale del budget, l'AST Macerata provvede annualmente ad individuare gli obiettivi di attività e la correlata programmazione: il sistema di valutazione, in coerenza con la Determina n. 328/AST MC del 31.03.2023, 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 nella sottosezione "Performance" del PIAO 2023-2025 adottato con Determina n. 328/AST MC del 31.03.2023 e approvato con DGR Marche n. 811 del 12.06.2023 nonché come disciplinato nel regolamento dei processi di misurazione e valutazione della performance,

approvato con Determina ASUR DG n. 736 del 15.12.2020, attualmente vigente nell'AST Macerata in forza delle previsioni di cui alla DGR Marche n. 1718 del 19.12.2022.

Sez. D.2 "Condizioni di lavoro": la sottosezione reca un richiamo alla disciplina contenuta nel Titolo X capo III "Sistema indennitario" del CCNL 02.11.2022, nonché l'indicazione che la finalizzazione delle relative risorse è disciplinata nell'apposita sezione economica dell'anno di riferimento.

➤ SEZIONE E) FINALIZZAZIONE RISORSE FONDI CONTRATTUALI ANNO 2023: riferisce sulla consistenza dei fondi provvisori 2023 dell'AST Macerata quantificati con determina n. 1070/AST_MC del 26.09.2023 e segnatamente:

- Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali (art. 102 CCNL 02.11.2022);
- Fondo premialità e condizioni di lavoro (art. 103 CCNL 02.11.2022).

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

Nello specifico:

- ART.1: riferisce sulla consistenza del fondo "Incarichi, Progressioni economiche e Indennità professionali" (ex art. 102 CCNL 02.11.2022) relativo al personale del comparto dell'AST Macerata, determinato in via provvisoria per l'anno 2023 in € 9.857.656,65, giusta Determina n. 1070/AST_MC del 26.09.2023.

Il fondo ex art. 102 CCNL 02.11.2022, determinato per l'anno 2023 in via provvisoria con la predetta determina n. 1070/AST_MC del 26.09.2023 in € 9.857.656,65, è incrementato di ulteriori € 245.083,83 per effetto della decisione, assunta dalle parti in sede negoziale, di dare applicazione alla previsione di cui all'art. 103 comma 12 CCNL 02.11.2022, trasferendo al predetto fondo di cui all'art. 102 CCNL una quota delle disponibilità del fondo provvisorio di cui all'art. 103 CCNL anno 2023 destinate alla voce di cui al comma 9 lett. c), nella misura stabilita dalle parti del 10% di quanto destinato nell'anno precedente alla voce medesima.

Le risorse disponibili, quantificate quindi provvisoriamente in complessivi € 10.102.740,48 sono destinate al finanziamento dei seguenti istituti:

- Indennità correlate agli incarichi di cui al Titolo III – Capo III CCNL 02.11.2022 (incarichi di complessità media/elevata e incarichi di complessità base)
- Indennità di coordinamento, già ad esaurimento, prevista dall'art. 21 commi 1 e 2 CCNL 21.05.2018
- Assegni ad personam attribuiti nel caso di passaggio di area o di assegnazione a mansioni inferiori per inidoneità psico-fisica, a seguito dell'applicazione dell'art. 23 (disposizioni particolari sulla conservazione del trattamento economico in godimento)
- Indennità di qualificazione professionale di cui all'art. 99 comma 3 lett. c) CCNL 02.11.2022
- Indennità professionale specifica di cui all'art. 108 CCNL 02.11.2022
- Differenziali economici ex art. 99 comma 3 lett. b) CCNL 02.11.2022 al 31.12.2022
- Differenziali economici di professionalità ex art. 19 CCNL 02.11.2022 – anno 2023

- ART. 2: riferisce sulla consistenza del fondo "PREMIALITA' E CONDIZIONI DI LAVORO" ex art. 103 CCNL 02.11.2022 relativo al personale del comparto dell'AST Macerata, determinato in via provvisoria per l'anno 2023 in € 8.499.333,26, giusta Determina n. 1070/AST_MC del 26.09.2023.

Il fondo ex art. 103 CCNL 02.11.2022, determinato per l'anno 2023 in via provvisoria con la sopra richiamata Determina n. 1070/AST_MC del 26.09.2023 in € 8.499.333,26, è decurtato dell'importo di € 245.083,83.

Come già sopra indicato, con tale decurtazione la parti hanno inteso dare applicazione alla previsione di cui all'art. 103 comma 12 CCNL 02.11.2022, stabilendo una riduzione delle disponibilità del fondo provvisorio di cui all'art. 103 CCNL anno 2023 destinate alla voce di cui al comma 9 lett. c), nella misura del 10 % di quanto destinato nell'anno precedente alla voce medesima, e computando detta riduzione in aumento al fondo provvisorio di cui all'art. 102 CCNL anno 2023, con destinazione di dette risorse aggiuntive alla corresponsione dei differenziali economici di professionalità ex art. 19 CCNL 02.11.2022 – anno 2023.

La destinazione delle risorse ai premi correlati alla performance organizzativa ed individuale è rispettosa del disposto di cui all'art. 103 comma 9 lett. c), essendo superiore al 70 % delle risorse destinate ai medesimi premi nell'anno 2022.

Le Risorse disponibili, quantificate quindi provvisoriamente in complessivi € 8.254.249,43 sono destinate al finanziamento dei seguenti istituti:

- *Con riferimento alle risorse destinate a remunerare la premialità, l'ammontare a disposizione viene utilizzato per il finanziamento:*
 - *della performance organizzativa e quindi il raggiungimento degli obiettivi di budget annuali assegnati ad ogni singola Unità Operativa (70%);*
 - *dei risultati della performance individuale (30%)*
- *Con riferimento alle risorse destinate a remunerare le condizioni di lavoro, l'ammontare a disposizione viene utilizzato per il finanziamento:*
 - *dei compensi di lavoro straordinario di cui all'art. 47 CCNL 02.11.2022*
 - *delle indennità correlate alle condizioni di lavoro di cui al titolo X capo III CCNL 02.11.2022, con esclusione delle indennità ex artt. 104 e 105 CCNL 02.11.2022.*

La definizione dei predetti impieghi riveste allo stato carattere previsionale in considerazione, tra l'altro, della natura provvisoria del fondo quantificato con la sopra richiamata determina n. 1070/AST_MC del 26.09.2023; detta definizione tiene conto della disciplina prevista dalla vigente normativa contrattuale e di legge, della regolamentazione interna vigente in materia di orario di lavoro di cui al Regolamento approvato con Determina n. 949/AV3 del 03.07.2013, applicabile nella neo costituita AST in forza degli atti di indirizzo di cui alla DGRM n. 1718 del 19.12.2022, in quanto compatibile con la vigente normativa per quanto concerne l'applicazione degli istituti di riferimento, nonché con la corretta corresponsione delle indennità per condizioni di lavoro in ragione dello specifico assetto organizzativo e dell'operatività dei reparti/servizi nonché del Piano di emergenza tempo per tempo vigente.

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 dell'AST Macerata.

Il CCI a cui accede la presente relazione prevede altresì che l'ammontare delle risorse di ciascun fondo di competenza 2023 venga interamente utilizzato per le finalità proprie dei fondi medesimi, nel rispetto del principio di corrispettività di cui all'art. 7 comma 5 del D. Lgs. 165/2001 e smi.

La finalizzazione di eventuali disponibilità residue dei fondi contrattuali 2023 è conforme alle disposizioni contrattuali: ferma restando la finalizzazione di detti fondi come provvisoriamente stabilito per ciascun impiego agli artt. 1 e 2 in commento, ai sensi dell'art. 103 comma 10 CCNL 02.11.2022, alle risorse del fondo

premialità e condizioni di lavoro sono sommate eventuali risorse residue relative a precedenti annualità dello stesso fondo, nonché eventuali risorse residue del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali relative all'anno in corso, con prioritaria destinazione alle voci di cui al comma 9 lett. a) e b) del medesimo art. 103 CCNL 02.11.2022.

Le ulteriori somme derivanti da residui destinate a remunerare la premialità vengono assegnate rispettivamente per il 70% ai risultati di performance organizzativa e per il 30% ai risultati di performance individuale.

- La SEZIONE F) rubricata "Norme finali", 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 Aziendale triennio 2023-2025 costituente sottosezione del Piano Integrato di attività e Organizzazione (PIAO) anni 2023-2025, adottato con Determina n. 328/AST_MC del 31.03.2023 e approvato con DGRM n. 811 del 12.06.2023.

Per tutto quanto non previsto nel documento sottoscritto, per espressa previsione, è fatto rinvio alla vigente normativa contrattuale e di legge, con riserva delle Parti di modificare il CCI in commento ove se ne ravvisi la necessità.

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

Le risorse dei fondi contrattuali provvisori anno 2023, per le quali dispone il CCI cui accede la presente relazione, sono destinate alla remunerazione degli istituti contrattuali 2023 specificamente finanziati da ogni singolo fondo ex art. 102 e art. 103 CCNL 02.11.2022 (giusta determina n.1070/AST_MC del 26.09.2023).

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 Contratto Collettivo Integrativo cui accede la presente relazione 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):

Il CCI al quale accede la presente relazione rispetta il principio di selettività delle progressioni economiche; nei limiti delle risorse a disposizione, il beneficio viene infatti riconosciuto ad una quota limitata di dipendenti individuati secondo le modalità esplicitate nella parte normativa del CCI medesimo, tenendo conto della formazione, dell'esperienza professionale e della performance individuale, così come rilevato all'esito di specifici percorsi valutativi.

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, è finalizzata ad aumentare lo standard qualitativo ed economico delle prestazioni erogate, sviluppando comportamenti organizzativi in un'ottica di continuo miglioramento dei servizi verso i cittadini/utenti.

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

Macerata, li 08.02.2024

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
Dott. Milco Coacci

U.O.C. GESTIONE RISORSE UMANE
IL DIRIGENTE
Dott. Fabrizio Trobbiani

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D. Lgs. 82/2005 e s.m.i. e norme collegate.