



AZIENDA SANITARIA TERRITORIALE DI MACERATA

AREA NEGOZIALE DIRIGENZA DELLE FUNZIONI LOCALI

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO ANNO 2023 (PARTE ECONOMICA)

Macerata, li 16.05.2024

Il giorno 16.05.2024 presso la sede dell'Azienda Sanitaria Territoriale di Macerata, Via Annibali 31/L, Piediripa di Macerata, d'ora innanzi AST Macerata, ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione trattante di parte sindacale nell'ambito della contrattazione integrativa di cui all'art. 8 del CCNL 17.12.2020 area dirigenza delle funzioni locali.

Al termine della riunione le parti, vista l'Ipotesi di CCI sottoscritta in data 08.03.2024, rispetto alla quale il Collegio Sindacale AST Macerata ha espresso parere favorevole nella seduta del 12.04.2024, sottoscrivono il Contratto Collettivo Integrativo del personale della Dirigenza Area delle Funzioni Locali, nel testo che segue.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

NOME E COGNOME

FIRMA

Direttore Generale

MARCO RICCI

firmato

Direttore Amministrativo

MILCO COACCI

firmato

Direttore Sanitario

DANIELA CORSI

firmato

Direttore Socio-Sanitario

GIANCARLO CORDANI

firmato

Direttore Medico di Presidio Ospedaliero Unico

Direttore di Distretto di Macerata

Direttore Dipartimento di Prevenzione

ALBERTO TIBALDI

firmato

Dirigente U.O.C. Gestione Risorse Umane

FABRIZIO TROBBIANI

firmato

Dirigente delle Professioni Sanitarie - Area infermieristico-ostetrica

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

NOME E COGNOME

FIRMA

FP CGIL

PALMIERI JOHN/PROSPERI SONIA/SILVIA AGNANI

firmato/firmato/firmato

CISL FP

PAOLA TICANI

firmato

UIL FPL

MARCELLO EVANGELISTA

firmato

FEDIR SANITA'

ANTONIO AGOSTINI

firmato

DIREL

DIRER

UNSCP

NORMATIVA E ATTI DI RIFERIMENTO:

- Legge Regionale 19/2022 e s.m.i.;
- D.Lgs 165/2001 e smi;
- D.Lgs n. 150/2009 e smi;
- CCNL area dirigenza delle funzioni locali 17.12.2020;
- D.L. 112 del 25.6.2008 conv. in legge n. 133 del 6.8.2008;
- D.Lgs. n. 75/2017;
- Vigenti CC.NN.QQ;
- DGRM n. 768 del 28.5.2012;
- Determina n. 363/AV3 del 09.03.2022;
- Determina AST_MC n.328/AST_MC del 31.03.2023 di approvazione del PIAO anni 2023-2025;
- Regolamento dei processi di misurazione e valutazione della performance, approvato con determina ASURDG n. 736/2020;
- Determina n. 1070/AST_MC del 26/09/2023 di definizione fondi contrattuali provvisori anno 2023.

PREMESSA

Le parti danno preliminarmente atto che in data 22.02.2022 è stato sottoscritto il CCI Triennio 2021-2023 (parte normativa) e anno 2021 parte economica, recepito con Determina n. 363/AV3 del 09.03.2022.

Con riferimento alla parte normativa di detto contratto, vigente anche per l'anno 2023, le parti stabiliscono di apportare le modifiche di seguito riportate:

- Alla Sez. C Art. 11 lett. A.2) rubricata “Calcolo dei premi correlati al raggiungimento degli obiettivi definiti annualmente in sede di contrattazione di Budget (performance organizzativa)” la tabella relativa alle quote per tipologia di incarico viene sostituita dalla seguente:

Tipologia incarico	Quota
Dirigente con incarico di Struttura Complessa (art. 70, comma 1, lett. a, CCNL 17.12.2020)	2,0
Incarico di Struttura Semplice anche a valenza dipartimentale (art. 70, comma 1, lett. b, CCNL 17.12.2020)	1,6
Incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo e incarico professionale di alta specializzazione (art. 70, comma 1, lett. c, CCNL 17.12.2020)	1,3

- Alla Sez. C Art. 11 lett. B.2) rubricata “Calcolo dei premi correlati alla performance individuale” la tabella relativa alle quote per tipologia di incarico viene sostituita dalla seguente:

Tipologia incarico	Quota
Dirigente con incarico di Struttura Complessa (art. 70, comma 1, lett. a, CCNL 17.12.2020)	2,0
Incarico di Struttura Semplice anche a valenza dipartimentale (art. 70, c. 1, lett. b, CCNL 17.12.2020)	1,6
Incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo e incarico professionale di alta specializzazione (art. 70, comma 1, lett. c, CCNL 17.12.2020)	1,3

Con il presente CCI si provvede quindi a definire la finalizzazione delle risorse dei fondi contrattuali aziendali anno 2023 di cui agli artt. 90 e 91 CCNL 17.12.2020.

SEZIONE A
FINALIZZAZIONE RISORSE FONDI CONTRATTUALI ANNO 2023

ART. 1 - Fondo retribuzione di posizione (art.90 CCNL 17.12.2020)

Le risorse del fondo per la retribuzione di posizione della dirigenza area delle funzioni locali dell'AST Macerata, di cui all'art. 90 CCNL 17.12.2020, sono state quantificate con determina n. 1070/AST_MC del 26/09/2023, in via provvisoria, per l'anno **2023** in misura pari ad **€ 677.564,18**.

Ai fini del presente CCI l'effettiva consistenza delle risorse del suddetto fondo, per la variabilità delle sue componenti, potrà essere determinata solamente a consuntivo.

L'ammontare delle risorse del fondo di competenza 2023 viene interamente utilizzato per le finalità proprie del fondo medesimo, nel rispetto del principio di corrispettività di cui all'art. 7 comma 5 del D. Lgs. 165/2001, come di seguito sintetizzato:

FONDO PROVVISORIO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE ANNO 2023	IMPIEGHI RISORSE
▪ retribuzione di posizione	544.730,18
▪ indennità per incarico di struttura complessa	132.834,00
▪ altri istituti fondo di posizione	
Totale utilizzo fondo anno 2023	677.564,18

Gli importi sopra esposti tengono conto dell'operatività dell'assetto organizzativo-funzionale della dirigenza area delle funzioni locali in coerenza con il modello organizzativo previsto a livello aziendale nel PIAO anni 2023-2025, nonché con la vigente regolamentazione in materia di conferimento e graduazione degli incarichi dirigenziali.

ART. 2 - Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori (art. 91 CCNL 17.12.2020)

Le risorse del fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori della dirigenza area delle funzioni locali dell'AST Macerata, di cui all'art. 91 CCNL 17.12.2020, risultano quantificate, in via provvisoria, per l'anno 2023 con Determina n. 1070/AST_MC del 26/09/2023 in misura pari ad **€ 102.355,50**; l'effettiva consistenza delle risorse del fondo, per la variabilità dei suoi componenti, potrà essere determinata in via definitiva a consuntivo.

L'ammontare delle risorse del fondo di competenza 2023 viene interamente utilizzato per le finalità proprie del fondo medesimo, nel rispetto del principio di corrispettività di cui all'art. 7, comma 5, del D.lgs. 165/2001, come di seguito sintetizzato:

FONDO PROVVISORIO RETRIBUZIONE DI RISULTATO E ALTRI TRATTAMENTI ACCESSORI ANNO 2023	IMPIEGHI RISORSE
▪ Risorse destinate a remunerare il raggiungimento degli obiettivi di budget annuali di ogni singola Unità Operativa	71.648,85
▪ Risorse destinate a remunerare i risultati della performance individuale (30%)	30.706,65
▪ Risorse destinate a progettualità strategiche	
Totale utilizzo fondo anno 2023	102.355,50

Per tutto quanto concerne i criteri e le modalità di ripartizione delle risorse del fondo di risultato si rinvia ai contenuti della sezione C del CCI Triennio 2021-2023 (parte normativa) sottoscritto in data 22.02.2022 e recepito con Determina n. 363/AV3 del 09.03.2022, come modificato con il presente CCI.

SEZIONE B FINALIZZAZIONE DISPONIBILITA' RESIDUE ANNO 2023
--

ART.1: PROGETTO: ULTERIORE VALORIZZAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

PREMESSA

Ogni dirigente dell'Area ha avuto attribuito uno specifico incarico con correlate specifiche funzioni.

In relazione a tali incarichi e funzioni i predetti Dirigenti vengono valutati nell'ambito del Ciclo della Performance. Alcune funzioni e ruoli, previsti obbligatoriamente da norme di legge, esulanti ed indipendenti dagli assetti organizzativi aziendali, sono state attribuite a Dirigenti, con specifici atti, quale funzione aggiuntiva ed autonoma rispetto ai compiti di servizio legati all'incarico.

Per tali ruoli si stabilisce una quota aggiuntiva di retribuzione di risultato correlata alla performance individuale del dirigente investito di tale ruolo.

Ruoli valorizzati:

- Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza (RPCT), giusta determina di nomina 232/AST MC del 13/03/2023;
- Data Protection Officer (DPO), giusta determina di designazione n. 329/AST_MC del 31/03/2023.

Tali valorizzazioni sono finanziate con una quota, pari a complessivi € 9.000,00 dei residui del Fondo retribuzione di posizione (art. 90 CCNL 17.12.2020), che, subordinatamente alla certificazione del Collegio Sindacale, confluiranno nel Fondo retribuzione di risultato ed altri trattamenti accessori (art. 91 CCNL 17.12.2020).

La quota è da ripartirsi nel modo che segue:

Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza (RPCT): € 5.000,00

Data Protection Officer (DPO): € 4.000,00

Il finanziamento del presente progetto di valorizzazione è prioritario rispetto alle altre finalizzazioni dei residui confluenti nel Fondo per la retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori, come disciplinate al successivo art. 2.

La quota di maggiorazione di performance individuale è riconosciuta previa specifica aggiuntiva valutazione del risultato di performance da parte del Direttore Amministrativo.

La quota aggiuntiva di valorizzazione non è riassorbita dalle ulteriori valorizzazioni di performance derivanti dagli incrementi del Fondo per la retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori, come disciplinate al successivo art. 2.

Resta comunque fermo l'obbligo dell'integrale destinazione delle risorse nell'anno contabile di competenza.

ART. 2: FINALIZZAZIONE ULTERIORI DISPONIBILITA' RESIDUE

Ferma la prioritaria finalizzazione di cui al precedente art. 1, a norma dell'art. 91 comma 9 del CCNL 17.12.2020 alle risorse rese disponibili ai sensi del comma 8 del medesimo articolo sono altresì sommate eventuali risorse residue del medesimo fondo retribuzione di risultato nonché del fondo retribuzione di posizione (art. 90 CCNL 17.12.2020), stanziata a bilancio e certificate dal Collegio Sindacale, qualora non sia stato possibile utilizzarle integralmente nell'anno di riferimento, le quali sono vincolate a retribuzione di risultato.

Detti importi residui vanno ad incrementare le risorse destinate alla corresponsione dei premi correlati alla performance organizzativa e dei premi correlati alla performance individuale e sono ripartite come segue:

- una quota delle risorse pari al 70 % è destinata al finanziamento degli obiettivi definiti annualmente in sede di contrattazione di Budget;
- una quota delle risorse pari al 30% è destinata a remunerare i risultati della performance individuale.

Resta comunque fermo l'obbligo dell'integrale destinazione delle risorse nell'anno contabile di competenza.

Le predette risorse saranno corrisposte secondo la disciplina di cui alla sezione C del CCI Triennio 2021-2023 (parte normativa) sottoscritto in data 22.02.2022 e recepito con Determina n. 363/AV3 del 09.03.2022, come modificato e integrato con il presente CCI.

SEZIONE C INCENTIVI EX ART. 57 CO. 3 CCNL 8.6.2000

L'art. 57 co. 3 del CCNL 8.6.2000 dell'Area della Dirigenza SPTA, non disapplicato dalla normativa contrattuale successiva, espressamente demanda alla contrattazione integrativa la definizione degli *“incentivi economici da attribuire al personale dirigenziale degli altri ruoli che con la propria attività rende possibile l'organizzazione per l'esercizio della libera professione intramuraria”*.

A conferma, il CCNL Area Dirigenza delle Funzioni Locali del 17.12.2020, all'art. 66 comma 1, tra le materie oggetto di contrattazione integrativa ricomprende, alla lett. j), *“i criteri generali per l'attribuzione dei proventi dell'attività di supporto alla libera professione intramuraria dei dirigenti sanitari, in coerenza con quanto definito dall'Azienda”*.

Alla luce di quanto sopra le Parti, in continuità con quanto previsto in sede di CCI 2022 confermano, in merito, anche per l'anno 2023 l'operatività della disciplina di cui alla Sez. G del CCI dell'Area negoziale della Dirigenza SPTA parte normativa anni 2018-2020 parte economica 2018 sottoscritto in data 18.04.2019.

SEZIONE D NORME FINALI

Il presente CCI è rispettoso 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, c.2, D. Lgs n. 150/2009) e del Piano della Performance 2023-2025 costituente sottosezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) anni 2023-2025 adottato con Determina AST_MC n.328/AST_MC del 31.03.2023 e approvato con DGRM n. 811 del 12.06.2023.

È fatta riserva di modificare il presente 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 presente CCI si rinvia espressamente alla vigente normativa contrattuale e di legge.