

Contratto Collettivo Integrativo AST Macerata
Area negoziale Dirigenza delle Funzioni Locali

“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		16.05.2024
Periodo temporale di vigenza		Parte economica: anno 2023
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Generale – Direttore Amministrativo – Direttore Sanitario – Direttore Socio-Sanitario- Direttore Medico di Presidio Ospedaliero Unico - Direttore di Distretto di Macerata - Direttore Dipartimento di Prevenzione - Dirigente U.O.C. Gestione Risorse Umane - Dirigente delle Professioni Sanitarie-Area infermieristico-ostetrica. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, FEDIR SANITA’, DIREL, DIRER, UNSCP. Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, FEDIR SANITA’.
Soggetti destinatari		Personale della dirigenza Area delle Funzioni Locali (PTA) dipendente dell’AST Macerata
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Sezione A): Finalizzazione risorse fondi contrattuali anno 2023 Sezione B): Finalizzazione disponibilità residue anno 2023 Sezione C): Incentivi ex art. 57 co. 3 CCNL 08.06.2000 Sezione D): Norme finali
Rispetto dell’iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell’Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell’Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	È stata acquisita la certificazione dell’Organo di controllo interno: SI’- parere favorevole espresso nella seduta del 12.04.2024
		Nel caso l’Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: Nessun rilievo
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la	È stato adottato il Piano della performance previsto dall’art. 10 del D.Lgs. 150/2009: SI
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l’integrità previsto dall’art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009: SI
		È stato assolto l’obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell’art. 11 del D.Lgs. 150/2009: SI

	sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	La Relazione della Performance 2022 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del D.Lgs. n. 150/2009: SI
Eventuali osservazioni: <i>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.</i> <i>Il PIAO dell'AST Macerata anni 2023-2025, adottato con la predetta Determina n. 328/AST_MC del 31.03.2023 è stato approvato dalla Regione Marche con DRGM n. 811 del 12.06.2023.</i> <i>La Relazione sulla performance 2022 è stata approvata con Determina del Commissario Straordinario AST Ancona in funzione di Commissario liquidatore n. 65 del 27.06.2023, ed è stata validata dall'OIV AST Ancona nella seduta del 13.07.2023.</i>		

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 22.02.2022, del 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 hanno stabilito 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

La modifica scaturisce dalla volontà delle parti di riequilibrio dei valori di incentivo in favore dei titolari di incarichi non apicali.

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 2023”.

La stessa riferisce sulla consistenza dei fondi provvisori 2023 dell’AST Macerata quantificati con determina n. 1070/AST_MC del 26.09.2023 e dispone sull’integrale utilizzo dei medesimi (artt. 1 e 2), 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. 90 CCNL 17.12.2020, provvisoriamente determinato per l’anno 2023 in € 677.564,18, è destinato al finanziamento della retribuzione di posizione e dell’indennità per incarico di struttura complessa. La destinazione delle risorse tiene conto dell’operatività dell’assetto organizzativo-funzionale della dirigenza dell’area funzioni locali in coerenza con il modello organizzativo previsto a livello aziendale nel PIAO 2023-2025, nonché con la vigente regolamentazione in materia di conferimento e graduazione degli incarichi dirigenziali;*
- *il fondo ex art. 91 CCNL 17.12.2020, provvisoriamente determinato per l’anno 2023 in € 102.355,50 è destinato al finanziamento della retribuzione di risultato e degli altri trattamenti accessori. Le risorse a disposizione risultano finalizzate, in quota parte (30%) alla remunerazione della performance individuale e, per la restante parte, alla remunerazione della performance organizzativa.*

Per tutto quanto concerne i criteri e le modalità di ripartizione delle risorse del fondo di risultato viene fatto espresso rinvio 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.

La gestione delle economie dei fondi contrattuali 2023 è conforme alle disposizioni contrattuali; le eventuali disponibilità residue dei fondi ex artt. 90 e 91 CCNL 17.12.2020 accertate dal Collegio Sindacale vanno ad implementare le risorse destinate alla corresponsione dei premi di risultato correlati alla performance organizzativa ed individuale.

Per quanto riguarda la performance individuale, le parti con il CCI al quale accede la presente relazione hanno inteso stabilire, nella successiva Sezione B), criteri prioritari di finalizzazione di dette disponibilità residue, coerenti con la normativa contrattuale.

➤ La SEZIONE B) è rubricata “FINALIZZAZIONE DISPONIBILITA’ RESIDUE ANNO 2023”.

Art. 1: PROGETTO: ULTERIORE VALORIZZAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Con il CCI al quale accede la presente relazione le Parti hanno inteso stabilire specifici criteri per l’utilizzo prioritario di una quota parte delle disponibilità residue del Fondo retribuzione di posizione anno 2023, che, subordinatamente alla certificazione del Collegio Sindacale, confluiranno nel Fondo retribuzione di risultato ed altri trattamenti accessori (art. 91 CCNL 17.12.2020).

Con tale disciplina le Parti hanno in particolare inteso valorizzare ulteriormente la performance individuale dei Dirigenti affidatari degli incarichi di RPCT e DPO, specificamente individuati mediante richiamo delle rispettive determina di nomina, e le cui attribuzioni, previste obbligatoriamente dalla legge, costituiscono funzione aggiuntiva ed autonoma rispetto ai compiti di servizio legati all’incarico dirigenziale.

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

L'ulteriore valorizzazione della performance individuale di cui al presente CCI, per espressa previsione delle parti:

- > riveste carattere prioritario rispetto alla generale destinazione dei residui 2023;*
- > non è riassorbita dalle quote di performance derivanti dalla ripartizione dei restanti residui dei fondi contrattuali 2023.*

Art. 2: FINALIZZAZIONE ULTERIORI DISPONIBILITA' RESIDUE

L'art. 2) disciplina la finalizzazione delle restanti disponibilità residue 2023.

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.

- *La SEZIONE C) è rubricata "INCENTIVI EX ART. 57 CO. 3 CCNL 8.6.2000".*

Nella sezione C) le Parti danno preliminarmente atto che 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, nel CCI al quale accede la presente relazione, confermano, in merito, l'operatività della disciplina di cui alla Sez. G del CCI dell'Area negoziale della Dirigenza SPTA sottoscritto in data 18.04.2019, recante i criteri e le modalità di erogazione degli incentivi predetti.

- *La SEZIONE D) è rubricata "Norme finali".*

La stessa 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.

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 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, giusta Determina 1070/AST_MC del 26.09.2023, 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 artt. 90 e 91 CCNL 17.12.2020.

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 delle funzioni locali 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.

Macerata, li 21.05.2024

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.