



AZIENDA SANITARIA TERRITORIALE DI MACERATA

Area negoziale del Comparto

Contratto Collettivo Integrativo

Parte economica anno 2024

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

Data di sottoscrizione	05.12.2024
Periodo temporale di vigenza	<u>Parte economica anno 2024</u>
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): <i>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.</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, FIALS.
Soggetti destinatari	Personale del comparto in servizio presso l’Azienda Sanitaria Territoriale di Macerata

Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Sezione A): Finalizzazione risorse fondi contrattuali 2024 Sezione B): Progetto: Ulteriore valorizzazione della performance individuale personale OSS e autisti di ambulanza Sezione C): Norme finali
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: Sì - Parere favorevole espresso nella seduta del 29.11.2024
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	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 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 2023 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del D.Lgs. n. 150/2009: Sì
Eventuali osservazioni: In questa sezione viene precisato che con Determina AST Macerata n. 32 del 31.01.2024 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) anni 2024-2026, come modificato ed integrato con Determina AST Macerata n. 167 del 23.04.2024, contenente la sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" e la sottosezione "Performance" e recante, per il triennio 2024-2026, 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 sulla performance 2023, approvata con Determina AST_MC n. 249 del 26.06.2024, è stata validata dall'OIV AST Macerata nella seduta del 27.06.2024.		

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 05.12.2024 concerne la parte economica anno 2024 (disciplinata dalle Sezioni A) e B)).

➤ **SEZIONE A) FINALIZZAZIONE RISORSE FONDI CONTRATTUALI ANNO 2024**

La Sezione riferisce sulla consistenza dei fondi provvisori 2024 dell'AST Macerata quantificati con determina n. 325/AST_MC del 05.08.2024, 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 disciplina altresì l'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 2024 in € 10.502.074,80, giusta Determina n. 325/AST_MC del 05.08.2024.*

Le risorse disponibili, quantificate provvisoriamente in complessivi € 10.502.074,80, sono destinate al finanziamento dei seguenti istituti:

- *Indennità correlate agli incarichi di cui al Titolo III – Capo III CCNL 02.11.2022;*
- *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 in corso di espletamento (rif. CCI 29.12.2023);*
- *Differenziali economici di professionalità ex art. 19 CCNL 02.11.2022 – anno 2024.*

- ART. 2: *riferisce sulla consistenza del fondo "PREMIALITÀ 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 2024 in € 8.704.918,78, giusta Determina n. 325/AST_MC del 05.08.2024.*

Tale fondo è comprensivo dell'importo di € 262.952,31 quali Risorse incrementali ex art. 1 co. 526 L. 197/2022 mod. dall'art. 11 co. 3 D.L. 34/2023 L. conv. 56/2023. Tali risorse sono allo stato indisponibili fino a successiva definizione da parte della contrattazione nazionale e relative indicazioni regionali (cfr. atto di

indirizzo per il rinnovo contrattuale del triennio 2022-2024 del comparto sanità e Det. 325/AST Mc n. 325 del 05.08.2024).

Le Risorse disponibili, quantificate quindi provvisoriamente in complessivi € 8.441.966,47, 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;
 - dei risultati della performance individuale (alla quale viene finalizzato il 30% del totale delle risorse destinate a remunerare la premialità);
 - di progettualità strategiche (come disciplinato alla successiva Sez. B del CCI al quale accede la presente relazione).
- 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 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.

La definizione dei predetti impieghi riveste allo stato carattere previsionale in considerazione, tra l'altro, della natura provvisoria del fondo 2024 quantificato con la sopra richiamata determina n. 325/AST_MC del 05.08.2024; 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 all'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 2024 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 2024 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.

➤ **SEZIONE B) PROGETTO: ULTERIORE VALORIZZAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE PERSONALE OSS E AUTISTI AMBULANZA**

Con detta progettualità, da svilupparsi in via sperimentale per il bimestre novembre-dicembre 2024, le parti, in virtù delle motivazioni ivi espressamente indicate, hanno inteso incentivare la flessibilità organizzativa del personale turnista OSS e autisti di ambulanza ai fini della copertura di turni in caso di temporanee carenze di organico.

Quanto sopra mediante la corresponsione a detto personale, per il bimestre novembre-dicembre 2024 di validità della progettualità in parola, di un incentivo orario di € 6,00 per ogni turno effettuato in eccedenza rispetto a quelli contrattualmente dovuti.

Detto incentivo risulta finanziato con una quota di € 2.000,00 del Fondo premialità e condizioni di lavoro.

La quota di fondo finalizzata costituisce budget di progetto, da ripartirsi pro quota fra il personale OSS e autisti ambulanza.

Tale incentivo si aggiunge alla retribuzione dell'orario a titolo di lavoro straordinario e comunque viene corrisposto anche nel caso di recupero orario.

Nel CCI si dà altresì atto che l'intervento incentivante è stato prospettato nell'ambito del protocollo regionale per le prestazioni aggiuntive di cui alla DGRM n. 1205 del 05.08.2024.

➤ **SEZIONE C) 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 2024-2026 costituente sottosezione del Piano Integrato di attività e Organizzazione (PIAO) anni 2024-2026, approvato con Determina AST Macerata n. 32 del 31.01.2024, come modificato ed integrato con Determina AST Macerata n. 167 del 23.04.2024 e approvato con DGRM n. 941/2024.

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 2024, per le quali dispone il CCI cui accede la presente relazione, sono destinate alla remunerazione degli istituti contrattuali 2024 specificamente finanziati da ogni singolo fondo ex art. 102 e art. 103 CCNL 02.11.2022 (giusta determina n.325/AST_MC del 05.08.2024).

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 già esplicitate nella parte normativa triennio 2023 -2025 del CCI 29.12.2023 - Sez. C2, 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 10.12.2024

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