

Contratto Collettivo Integrativo AST Macerata
Area negoziale Dirigenza delle Funzioni Locali

“Parte normativa triennio 2024-2026 e 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		06.02.2025
Periodo temporale di vigenza		<i>Parte normativa: triennio 2024-2026</i> <i>Parte economica: anno 2024</i>
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): <i>FEDIRETS, CISL FP, FP CGIL, UIL FPL, U.N.S.C.P.</i> Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): <i>FEDIRETS, CISL FP, FP CGIL.</i>
Soggetti destinatari		<i>Personale dell'area della dirigenza delle funzioni locali dipendente dell'AST Macerata</i>
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<i>Sezione A): Disposizioni generali</i> <i>Sezione B): Relazioni sindacali</i> <i>Sezione C): Criteri per la ripartizione risorse fondo per la retribuzione di risultato</i> <i>Sezione D): Modalità di designazione ed attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza</i> <i>Sezione E): Finalizzazione risorse fondi contrattuali anno 2024</i> <i>Sezione F): Progettualità strategica anno 2024</i> <i>Sezione G): Finalizzazione disponibilità residue anno 2024;</i> <i>Sezione H): Incentivi ex art. 57 co. 3 CCNL 08.06.2000;</i> <i>Sezione I): Norme finali.</i>
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno: <i>Sì - parere favorevole espresso nella seduta del 17.01.2025</i>

e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	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>SI</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>SI</i>
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009: <i>SI</i>
		La Relazione della Performance 2020 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del D.Lgs. n. 150/2009: <i>SI</i>
Eventuali osservazioni: <i>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.</i> <i>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.</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:

Il Contratto Collettivo Integrativo sottoscritto in data 06.02.2025 si articola in una parte normativa a valere per il triennio 2024-2026 e una parte economica di carattere annuale riferita all'anno 2024. Il medesimo si compone delle seguenti sezioni:

- *La SEZIONE A) rubricata "Disposizioni Generali" (art. 1) esplicita il campo di applicazione, la durata e la decorrenza del CCI;*
- *La SEZIONE B) concerne il sistema delle relazioni sindacali. L'articolato (artt. da 2 a 9) 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. Attraverso i modelli relazionali della partecipazione e contrattazione integrativa:*
 - *si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico dell'AST Macerata a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi del personale a migliorare le condizioni di lavoro, di sicurezza clinica e di crescita professionale;*
 - *si migliora la qualità delle decisioni assunte;*
 - *si sostengono la crescita professionale, le condizioni di lavoro e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.*

- La SEZIONE C) definisce i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo di risultato (artt. da 10 a 12). L'AST 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 prestazionali e a programmare le attività unitamente ai dirigenti responsabili di struttura. I correlati premi di risultato spettanti ai dirigenti dell'area funzioni locali sono quantificati in ragione dell'incarico dirigenziale ricoperto, del grado di realizzazione degli obiettivi assegnati all'équipe (performance organizzativa) e dell'impegno profuso da ciascun dirigente nella realizzazione dei medesimi (performance individuale).

Il grado di raggiungimento degli obiettivi di attività è valutato, in prima istanza, dal dirigente della Struttura/Area di riferimento e, in seconda istanza, dall'Organismo Indipendente di Valutazione aziendale. La misurazione della performance individuale avviene in modo oggettivo tramite apposita scheda di valutazione allegata al regolamento dei processi di misurazione e valutazione della performance approvato con Determina ASUR DG n. 736/2020, vigente nell'AST Macerata in forza delle linee di indirizzo di cui alla DGRM n. 1718 del 19.12.2022.

- La SEZIONE D) definisce le modalità di designazione e le attribuzioni del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (art. 13).

- La SEZIONE E) rubricata "Finalizzazione risorse fondi contrattuali anno 2024" riferisce sulla consistenza dei fondi provvisori anno 2024 quantificati con Determina del Direttore Generale AST Macerata n. 325 del 05.08.2024 e dispone sull'integrale utilizzo dei medesimi (artt. 14 e 15), in conformità con le disposizioni contrattuali.

La definizione dei vari impieghi riveste, allo stato, carattere previsionale, tenuto conto della natura provvisoria dei fondi 2024 quantificati con la citata determina. Nello specifico:

- il fondo ex art. 90 CCNL 17.12.2020, provvisoriamente determinato per l'anno 2024 in € 697.819,73, 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 anni 2024-2026 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 2024 in € 108.034,32 è destinato al finanziamento della retribuzione di risultato e degli altri trattamenti accessori. Le risorse, previa destinazione di quota parte (pari ad € 9.000,00) alla progettualità strategica disciplinata alla successiva Sez. F), risultano finalizzate, per il restante ammontare, in quota parte (per € 69.324,02, pari al 70%) alla remunerazione della performance organizzativa, in quota parte (per € 29.710,30, pari al 30%) alla remunerazione della performance individuale.

- La SEZIONE F) rubricata "Progettualità strategica anno 2024" (art. 16) prevede una specifica progettualità tesa a valorizzare ulteriormente la performance individuale dei Dirigenti affidatari degli incarichi di RPCT e DPO, specificamente individuati mediante richiamo delle rispettive determinate di nomina e proroga, 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 in parola previa specifica aggiuntiva valutazione del risultato di performance da parte del Direttore Amministrativo e previa certificazione da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione del grado di raggiungimento previsto dalla progettualità.

L'ulteriore valorizzazione della performance individuale di cui al CCI al quale accede la presente relazione, per espressa previsione delle parti non è riassorbita dalle ulteriori valorizzazioni di performance

derivanti da incrementi del fondo per la retribuzione di risultato per effetto dell'applicazione delle previsioni di cui al successivo art. 17.

➤ *La SEZIONE G) è rubricata “Finalizzazione disponibilità residue anno 2024”.*

Anche la gestione delle economie dei fondi contrattuali 2024 è conforme alle disposizioni contrattuali: 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), stanziati 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 al quale accede la presente relazione.

➤ *La SEZIONE H) è rubricata “INCENTIVI EX ART. 57 CO. 3 CCNL 8.6.2000”.*

Nella predetta sezione 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”.

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 2023, confermano 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 I) 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 2024-2026 costituente sottosezione del PIAO anni 2024-2026 approvato con Determina n. 32/AST_MC del 31/01/2024, come modificato ed integrato con Determina n. 167/AST_MC 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 ravvisasse 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, giusta Determina del Direttore Generale AST Macerata n. 325 del 05.08.2024, 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 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.

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

Macerata, li 11.02.2025

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