



AREA NEGOZIALE
DIRIGENZA AREA FUNZIONI LOCALI

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PARTE NORMATIVA 2023-2025
PARTE ECONOMICA ANNO 2023 E ANNO 2024

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

Data di sottoscrizione	12.06.2025
Periodo temporale di vigenza	<u>Parte normativa 2023-2025</u> <u>Parte economica:</u> Anno 2023 e Anno 2024
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): - Direttore Generale AST – Direttore Sanitario – Direttore Amministrativo – Direttore Socio-Sanitario - Direttore Medico Presidio Ospedaliero - Direttore di Distretto - Direttore del Dipartimento di Prevenzione – Dirigente U.O.C. Supporto Area Politiche Personale – Direttore UOC Area Infermieristica/Ostetrica - Dirigente delle Professioni Sanitarie Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FEDIRETS; CISL FP; FP CGIL; UIL FPL; U.N.S.C.P. Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): FEDIRETS; CISL FP; FP CGIL; UIL FPL;
Soggetti destinatari	Personale dell'Area Dirigenza Funzioni Locali in servizio presso l'Azienda Sanitaria Territoriale di Fermo
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	

		- Sezione A - Disposizioni generali - Sezione B - Relazioni sindacali - Sezione C – Criteri per la ripartizione risorse fondo per la retribuzione di risultato - Sezione D - Modalità di designazione ed attribuzioni del Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza - Sezione E - Finalizzazione risorse fondi contrattuali anno 2023 - Sezione F - Finalizzazione risorse fondi contrattuali anno 2024 - Sezione G Finalizzazione Disponibilità Residue Anni 2023 E 2024 – Sezione H - 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: <i>certificazione in itinere</i>
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: <i>certificazione in itinere</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: 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
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del D.Lgs. n. 150/2009: la relazione sulla performance 2023 è stata adottata con determina n. 459/2024, risulta pubblicata sulla apposita sezione di amministrazione trasparente ASUR Marche sub cartella AST Fermo, e validata dall'OIV in data 10.07.2024
Eventuali osservazioni: La Relazione della Performance 2023 è stata approvata con Determina n. 459/2024 e validata dall'OIV in data 10.07.2024. Per l'anno 2023, con Determina del Direttore Generale n. 54 del 31.1.2023 è stato pubblicato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025, contenente la sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" che sostituisce		

il PTPCT e la sottosezione “Performance” 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 rinviando per quest’ultima fattispecie al Regolamento ASUR di cui alla determina ASURDG n. 736 del 15.12.2020 tutt’ora vigente ai sensi e per gli effetti della DGRM 1718/2022

Per l’anno 2024, con Determina del Direttore Generale n. 120 del 20.02.2024 è stato pubblicato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026, contenente la sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” che sostituisce il PTPCT e la sottosezione “Performance” 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 rinviando per quest’ultima fattispecie al Regolamento ASUR di cui alla determina ASURDG n. 736 del 15.12.2020 tutt’ora vigente ai sensi e per gli effetti della DGRM 1718/2022..

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.

Il presente Contratto Collettivo Integrativo sottoscritto in Ipotesi in data 12-06-2025 si articola in una parte normativa a valere del 2023-2025 ed in una parte economica entrambe a valere per il biennio 2023-2024.

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 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 Fermo 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 per la retribuzione di risultato. L’AST Fermo utilizza l’istituto della retribuzione di risultato per valorizzare i risultati raggiunti in termini di performance organizzativa e performance individuale.

Attraverso lo strumento gestionale del budget, l’AST Fermo 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, 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, dell'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 Fermo 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.

La **SEZIONE E)** riferisce sulla consistenza dei fondi contrattuali provvisori anno 2023, quantificati con Determina del Direttore Generale AST Fermo n. 189 del 30.05.2025 e dispone sull'integrale utilizzo dei medesimi, in conformità con le disposizioni contrattuali.

Nello specifico:

- il fondo ex art. 90 CCNL 17.12.2020, determinato per l'anno 2023 in € 326.863,29 giusta determina n. 189 del 30.05.2025, 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 della Sanità e della regolamentazione in materia di conferimento e graduazione degli incarichi dirigenziali;
- il fondo ex art. 91 CCNL 17.12.2020 è determinato per l'anno 2023 in € 66.658,58 giusta determina n. 189 del 30.05..2025.

Le risorse, decurtate della quota destinata alla progettualità strategica come di seguito descritta, sono destinate in quota parte (70%) alla remunerazione della performance organizzativa e in quota parte (30%), alla remunerazione della performance individuale.

Per quanto concerne i criteri e le modalità di ripartizione delle risorse del fondo, si rinvia ai contenuti della Sez. C del CCI al quale accede la presente relazione.

La **SEZIONE F)** riferisce sulla consistenza dei fondi contrattuali provvisori anno 2024 quantificati con Determina del Direttore Generale AST Fermo n. 189 del 30.05.2025 e dispone sull'integrale utilizzo dei medesimi, in conformità con le disposizioni contrattuali.

Nello specifico:

- il fondo ex art. 90 CCNL 17.12.2020, determinato per l'anno 2023 in € 326.863,29 giusta determina n. 189 del 30.05.2025, 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 della Sanità e della regolamentazione in materia di conferimento e graduazione degli incarichi dirigenziali;
- il fondo ex art. 91 CCNL 17.12.2020 è determinato per l'anno 2023 in € 66.658,58 giusta determina n. 189 del 30.05..2025.

Le risorse, decurtate della quota destinata alla progettualità strategica come di seguito descritta, sono destinate in quota parte (70%) alla remunerazione della performance organizzativa e in quota parte (30%), alla remunerazione della performance individuale.

Per quanto concerne i criteri e le modalità di ripartizione delle risorse del fondo, si rinvia ai contenuti della Sez. C del CCI al quale accede la presente relazione.

Nella sezione **F** è altresì presente l'art. 17 "**ULTERIORE VALORIZZAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE PROGETTUALITA' STRATEGICA ANNO 2023 e 2024**". Con tale articolo le parti hanno voluto valorizzare l'attività svolta da alcuni dirigenti a cui era stato affidato negli anni 2023 e 2024 un incarico ulteriore a quello "ordinario",

mediante una quota aggiuntiva di performance individuale: tale quota trova finanziamento nel fondo ex art. 91 CCNL 17.12.2020 ed è specificatamente evidenziata nella sezione della finalizzazione di tale fondo per ambedue gli anni oggetto del presente CCI.

Nella presente Ipotesi di CCI le parti hanno evidenziato sia i destinatari che le modalità di computo, di seguito riassunte:

- per la responsabilità di altro ufficio/struttura, la quota aggiuntiva è pari al 30% della retribuzione di posizione dell'incarico vacante
- per l'incarico di RPCT, la quota aggiuntiva è pari al 30% della retribuzione di risultato media dei dirigenti dell'area PTA

Trattandosi di performance il CCII prevede - al fine della liquidazione – la previa specifica valutazione del risultato di performance da parte del Direttore Amministrativo e la previa certificazione da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione del grado di raggiungimento previsto dalla progettualità.

La **SEZIONE G)** riferisce sulla *Finalizzazione Disponibilità Residue Anni 2023 E 2024*

In tale Sezione viene previsto che:

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 e altri trattamenti accessori 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; dette risorse residue 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 presente CCI

La **SEZIONE H)** 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 2023-2025 costituente sottosezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) adottato con Determina n.53/AST_FM del 31.01.2023 nonché del Piano della Performance 2024-2026 costituente sottosezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) ANNI 2024-2026 approvato con Determina AST Fermo n. 120 del 20.02.2024

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 definitivi 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 artt. 90 e 91 CCNL 17.12.2020 (giusta Determina n. 189 del 30.05.2025)

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 artt. 90 e 91 CCNL 17.12.2020 (giusta Determina n. 189 del 30.05.2025)

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 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):

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

F.TO IL DIRETTORE GENERALE A.S.T. FERMO
Dr. Roberto Grinta

F.TO IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO A.S.T. FERMO
Dott. Massimo Esposito

F.TO IL DIRETTORE UOC SUPPORTO AREA POLITICHE DEL PERSONALE
Dott. Michele Gagliani

Fermo, lì 18.06.2025