

Contratto Collettivo Integrativo

A.S.T. Fermo

Area negoziale Comparto

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

Data di sottoscrizione	04.10.2023
Periodo temporale di vigenza	Parte normativa: triennio 2023-2025 Parte economica: annualità 2023
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Generale AST – Direttore Sanitario – Direttore Amministrativo - 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. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): - RSU - FP CGIL - CISL FP – UIL FPL – FIALS – NURSING UP – NURSIND - Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): - RSU - FP CGIL - CISL FP – UIL FPL – NURSING UP – NURSIND
Soggetti destinatari	Personale della Dirigenza Area Comparto dipendenti della AST di Fermo
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Sezione A - Disposizioni generali Sezione B - Sistema delle relazioni sindacali Sezione C - Modalità e criteri di attribuzione del Fondo Incarichi, progressioni economiche ed indennità professionali Sezione D - Modalità e Criteri per l'attribuzione delle premialità e delle indennità per condizioni di lavoro Sezione E - Finalizzazione risorse fondi contrattuali anno 2023
enti procedurali e degli atti propedeutici e successivi	Intervento dell'Organo di controllo interno.
	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno: <i>certificazione in itinere</i>

	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	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 2022 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del D.Lgs. n. 150/2009: SI

Eventuali osservazioni:

Con Determina del Direttore Generale Asur n. 70/ASURDG del 01.02.2021 è stato approvato il Piano della Performance 2021-2023; con determina 736/ASURDG del 15.12.2020 è stato approvato il Regolamento dei processi di misurazione e valutazione della performance; con Determina del Direttore Generale Asur n. 195/ASURDG del 31.03.2021 è stato aggiornato il Piano Triennale per la prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021 – 2023 pubblicato integralmente sul sito istituzionale dell'azienda.

La Relazione della Performance 2022 è stata approvata con Determina del Commissario Straordinario Liquidatore AST di Ancona n. 65 del 27 giugno 2023

Con Determina del Direttore Generale Asur n. 467/ASURDG del 30.06.2022 è stato pubblicato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) dell'ASUR Marche anni 2022-2024, contenente la sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" che sostituisce il PTPCT anni 2022-2024 e la sottosezione "Performance" recante per il triennio 2022-2024 gli indirizzi, gli obiettivi strategici ed operativi (generali e specifici) nonché gli indicatori per la misurazione e valutazione della performance dell'ASUR.

Con Determina n. 54 del Commissario Straordinario AST Fermo del 31.01.2023 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) anni 2023-2025, gli indirizzi, gli obiettivi strategici ed operativi (generali e specifici) nonché gli indicatori per la misurazione e valutazione della performance dell'AST Fermo rinviando al Regolamento ASUR di cui alla determina ASURDG n. 736 del 15.12.2020 tutt'ora vigente ai sensi per gli effetti della DGRM 1718/2022.

Il PIAO dell'AST di Fermo è stato successivamente approvato con DGRM n. 902 del 26.06.2023.

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 nella AST di Fermo in data 4.10.2023 si articola in una parte normativa a valere per il triennio 2023-2025 e una parte economica a valere per l'anno 2023.

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 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 temperamento della missione di servizio pubblico dell'Azienda 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 modalità e criteri di attribuzione del fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali (ART. 102 CCNL 02.11.2022)*

In premessa a tale Sezione si prevede che i criteri di attribuzione e revoca di nuovi incarichi sono stabiliti da apposito regolamento da adottarsi da parte dell'AST previo confronto sindacale.

La finalizzazione delle risorse destinate alla presente sottosezione è disciplinata nell'apposita sezione economica dell'anno di riferimento.

Fino a nuova adozione di apposito Regolamento da parte della AST di Fermo, continua ad essere vigente quello di cui alla Determina ASUR/DG n. 281 del 27/05/2019.

Il quadro degli incarichi attribuiti, compatibili con le risorse economiche a ciò destinate, è quello ad oggi definito dalla ex Area Vasta 4, come riclassificato ai sensi dell'art. 36 CCNL 02.11.2022, fatto salvo eventuali riparametrazioni degli incarichi in conseguenza ad eventuali incrementi del Fondo.

*Successivamente l'ipotesi di CCII definisce alla **SEZIONE C2** criteri e modalità di attribuzione dei Differenziali Economici di professionalità previsti dall'art. 19 del vigente CCNL 2.11.2022 richiamando espressamente – oltre alla normativa contrattuale - l'art. 52 comma 1 bis del D. Lgs. 165/2001 nonché l'art. 23 comma 2 D. Lgs. 150/2009*

i criteri per la progressione economica trovano tuttora la propria disciplina nell'art. 19 del CCNL 2 novembre 2022. La disciplina contrattuale è finalizzata a remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti, nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area, agli stessi, sono attribuibili "differenziali economici di professionalità" da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico. I differenziali sono attribuiti con decorrenza 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo nel quale gli stessi sono finanziati.

L'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità" non determina l'attribuzione di mansioni superiori; i beneficiari sono individuati mediante procedura selettiva il cui iter procedurale trasparente prevede

- *l'emissione di apposito Avviso di selezione sulla base del quale gli interessati presentano le proprie istanze*
- *criteri di valutazione oggettivi in relazione allo sviluppo delle competenze professionali nonché ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione aziendale (segnatamente: 40% per i risultati di performance – 40% per l'esperienza professionale – 20% per i percorsi formativi e professionalizzanti)*

- *La costituzione di una Commissione per la valutazione degli elementi e la formulazione delle graduatorie da approvarsi con apposito provvedimento del Direttore Generale nel quale vengono espressamente indicati i candidati cui è riconosciuta la progressione economica orizzontale nel limite delle risorse disponibili, come finalizzate dalla apposita sezione della presente ipotesi di CCII.*
- *Le graduatorie sono valide per l'anno di riferimento della selezione; nell'ottica di semplificare, razionalizzare e dunque rendere maggiormente efficiente ed efficace l'azione amministrativa, per gli anni successivi ricompresi nel periodo di vigenza della presente ipotesi di CCII sono previsti meccanismi volti alla formulazione di nuove graduatorie mediante aggiornamento di quelle precedenti*

Nelle SEZIONI C3 e C4 si rinvia alla successiva sottosezione economica per la finalizzazione delle risorse destinate alle indennità professionali ed alle risorse residue del fondo Incarichi, prevedendo quali priorità di utilizzo dei suddetti residui l'innalzamento della tariffa per la Pronta Disponibilità e per il lavoro notturno, che saranno oggetto di Accordo successivo alla certificazione dei residui ad opera del Collegio Sindacale

Nella SEZIONE C5 "PROGRESSIONI TRA AREE" si prevede che in relazione al piano triennale dei fabbisogni, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del d.lgs. n. 165/2001, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni tra un'area e quella immediatamente superiore avvengono tramite procedura selettiva interna unitamente alla comparazione delle valutazioni di performance individuale conseguite dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità, sull'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti. Per ciò che concerne i criteri di valutazione dei titoli nonché la procedura da adottare, la pesatura dei titoli e dell'esperienza maturata, il CCII rimanda ad apposito Regolamento da adottarsi da parte dell'AST previo confronto, che farà parte integrante della ipotesi di CCII cui accede la presente relazione.

Nella SEZIONE C6 "NORMA DI PRIMA APPLICAZIONE" si prevede che ove l'AST, nell'ambito del proprio Piano Triennale dei Fabbisogni del personale, rilevi la necessità di copertura di specifici profili, al fine di tener conto dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'Azienda o Ente di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque entro il termine del 30.6.2025, previo confronto ai sensi dell'art. 6, comma 3, lettera n) (Confronto), si impegna ad attivare la progressione tra le aree con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio:

- *in possesso del titolo di studio richiesto per l'area immediatamente superiore ed almeno 5 anni di esperienza professionale maturata nel profilo professionale di appartenenza;*
- *in alternativa il possesso del titolo di studio relativo all'area cui il dipendente è inquadrato ed almeno 10 anni di esperienza professionale maturata nel profilo professionale di appartenenza.*

Per ciò che concerne i criteri di valutazione dei titoli nonché la procedura da adottare, la pesatura dei titoli e dell'esperienza maturata, il CCII rimanda ad apposito Regolamento da adottarsi da parte dell'AST previo confronto, che farà parte integrante del CCII cui accede la presente Relazione.

La SEZIONE D definisce modalità e criteri per l'attribuzione delle premialità e delle indennità per condizioni di lavoro ai sensi dell'art. 103 CCNL.

La sotto sezione D1 è relativa alla premialità.

In premessa si precisa che l'istituto contrattuale della premialità è finalizzato alla valorizzazione dei risultati e quindi della *performance* organizzativa ed individuale ed eventuali progettualità strategiche formalmente individuate in coerenza con gli obiettivi aziendali, in un'ottica di continuo miglioramento dello standard quali-quantitativo delle prestazioni erogate.

Con Determina n. 54 del 31.01.2023 è stato adottato, in via provvisoria, lo Schema di PIAO anni 2023-2025, recante la sottosezione Performance.

Con Determina ASUR DG n. 736 del 15.12.2020 è stato approvato il regolamento dei processi di misurazione e valutazione della performance, tutt'ora vigente ai sensi della DGRM 1718/2022 alla cui disciplina le parti fanno riferimento e da intendersi quindi di seguito integralmente trascritto: tale Regolamento definisce – tra l'altro – lo strumento di valutazione individuale tramite una apposita scheda di valutazione, ed è ispirato ai principi di miglioramento della qualità dei servizi, crescita delle competenze professionali, trasparenza dell'azione amministrativa..

L'informazione, il coinvolgimento e la partecipazione del personale alla realizzazione degli obiettivi di attività sono assicurate anche tramite lo strumento della conferenza di organizzazione.

L'ipotesi di CCII a cui accede la presente relazione prevede che le risorse da destinare ai premi correlati alla *performance* organizzativa e individuale, annualmente determinate all'interno del fondo *ex art.* 103 CCNL 02.11.2022 sono ripartite, in sede di contrattazione integrativa annuale, come segue:

- A. una quota delle risorse annualmente definita è destinata al finanziamento degli obiettivi individuati in sede di contrattazione di Budget (*performance* organizzativa);
- B. una quota delle risorse annualmente definita è destinata a remunerare i risultati della *performance* individuale;
- C. una quota delle risorse annualmente definita, potrà essere destinata al finanziamento di progettualità strategiche della Direzione dell'AST.

Ai sensi dell'art. 103 comma 9 lett. c) ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale è destinato un importo non inferiore al 70% delle risorse destinate ai medesimi premi nell'anno 2022

La **SOTTOSEZIONE A)** disciplina la **performance organizzativa**, prevedendo che il processo di budget è lo strumento gestionale attraverso il quale si concretizza annualmente la programmazione dell'AST, mediante l'individuazione degli obiettivi e la programmazione delle attività.

Le schede di budget annuali riguardanti le attività programmate, la quantificazione dei volumi prestazionali e gli obiettivi da raggiungere sono sottoscritte dai dirigenti responsabili di struttura di norma entro il primo trimestre dell'anno di riferimento

Nei successivi articoli da A2 a A4 vengono disciplinati:

- Il calcolo dei premi correlati alla performance organizzativa
- Una clausola di salvaguardia
- Modalità di erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa
- La gestione delle economie

La **SOTTOSEZIONE B)** disciplina la **performance individuale**, prendendo atto del *regolamento dei processi di misurazione e valutazione della performance* approvato con Determina ASUR DG n. 736 del 15.12.2020 tutt'ora vigente ai sensi della DGRM 1718/2022 alla cui disciplina le parti fanno riferimento e da intendersi quindi di seguito integralmente trascritto

Nei successivi articoli da B2 a B3 vengono disciplinati:

- Le modalità di calcolo dei premi correlati alla performance individuale
- La differenziazione del premio individuale in base all'art. 82 CCNL 21.05.2018 non disapplicato da parte dell'art. 113 CCNL 2.11.2022
- La procedura per eventuali progettualità strategiche proposte dalla Direzione Generale della AST



L'art. 3 disciplina la **CONFERENZA DI ORGANIZZAZIONE** definita uno strumento per analizzare l'andamento del budget, per valutare eventuali correttivi necessari in relazione all'andamento delle attività oltre che per evidenziare la situazione degli apporti individuali

L' **ART. 4** – “risorse residue fondi” prevede, in applicazione dell'art. 103 comma 10 CCNL 02.11.2022, a decorrere dall'anno 2023, alle risorse di cui al comma 8 del medesimo articolo sono altresì sommate eventuali risorse residue delle precedenti annualità, nonché eventuali risorse residue del fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali relativamente 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.

In relazione alle “condizioni di lavoro” la ipotesi di CCII fa espresso riferimento alla disciplina contenuta nel Titolo X capo III “Sistema indennitario” del CCNL 02.11.2022.

La finalizzazione delle risorse destinate alla presente sezione è disciplinata nell'apposita sottosezione economica dell'anno di riferimento

PARTE ECONOMICA 2023:

In premessa è previsto che la presente Ipotesi di CCII si provvede a definire la finalizzazione delle risorse di fondi contrattuali aziendali di cui agli artt. 102 e 103 del CCNL 2.11.2022 definiti in via provvisoria per l'anno 2023 giusta determina n. 585/AST_FM del18.09.2023.

L'art. 1 si riferisce alla consistenza del Fondo Contrattuale ex art. 102 CCNL “FONDO INCARICHI – PROGRESSIONI ECONOMICHE E INDENNITA' PROFESSIONALI” determinato, nella sua consistenza, in via provvisoria giusta determina n. 585/AST_FM del18.09.2023

Posto che L'ammontare delle risorse del fondo di competenza anno 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 DLgs 165/2001, l'art. 1 stabilisce in merito all'utilizzo di tali risorse per le finalità proprie, individuando gli impieghi per ciascun istituto dal medesimo Fondo finanziato.

La definizione degli impieghi riveste carattere previsionale in considerazione della natura provvisoria dei fondi.

Eventuali residui del presente Fondo alimentano il fondo Premialità e condizioni di lavoro ex art. 103 comma 10 CCNL.

L'art. 2 si riferisce alla consistenza del fondo Contrattuale ex art. 103 “FONDO PREMIALITA' E CONDIZIONI DI LAVORO” determinato, nella sua consistenza, in via provvisoria giusta determina n. 585/AST_FM del18.09.2023

Posto che L'ammontare delle risorse del fondo di competenza anno 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 DLgs 165/2001, l'art. 1 stabilisce in merito all'utilizzo di tali risorse per le finalità proprie, individuando gli impieghi per ciascun istituto dal medesimo Fondo finanziato.

La definizione degli impieghi riveste carattere previsionale in considerazione della natura provvisoria dei fondi.

La sezione in argomento stabilisce altresì in merito all'utilizzo di detti fondi per le finalità proprie, individuando gli impieghi per ciascun istituto dai medesimi finanziato.

Non vi sono quote del fondo riservato alla Direzione Generale per progetti di rilevanza strategica aziendale, allegati alla Ipotesi di 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), del Piano della Performance Aziendale triennio 2021-2023 (Determina ASURDG n. 70/2021) tutt'ora vigente ex DGRM 1718/2022 costituente sottosezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) approvato con determina 54/AST_FM del 31.01.2023, del Regolamento dei processi di misurazione e valutazione della performance ex determina ASUR n. 736/ASURDG del 15.12.2020 tutt'ora vigente ex DGRM 1718/2022, , 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 2023 oggetto della presente Ipotesi di CCI, sono destinate alla remunerazione degli istituti contrattuali 2023, specificamente finanziati da ogni singolo Fondo a mente degli artt. 102 e 103 del CCNL 2.11.2022.

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 CCI al quale 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 disponibili.

Il beneficio ("differenziale economico di professionalità) viene infatti riconosciuto ad una quota limitata di dipendenti individuati secondo le modalità esplicitate nella parte normativa sopra della Ipotesi di CCI medesima, avendo riguardo dei percorsi formativi e professionalizzanti, della esperienza professionale e della performance individuale così come rilevato all'esito degli 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 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*

IL DIRETTORE GENERALE A.S.T. FERMO
Dr. Gilberto Gentili

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO A.S.T. FERMO
Dott. Alberto Carelli

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

Fermo, 18.10.2023