

AREA COMPARTO  
 RELAZIONE ILLUSTRATIVA ALL'IPOTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE PER LA  
 DESTINAZIONE DELLE RISORSE ECONOMICHE DEL FONDO ART. 81 DEL CCNL 21 MAGGIO 2018 ALLA  
 PREMIALITA' CORRELATA ALLA PERFORMANCE E ALLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI -  
 ANNO 2022

*Modulo 1 - Scheda 1.1*

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	01 settembre 2022
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno 2022
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Dr.ssa Capalbo Maria – Direttore Generale – Presidente Delegazione Trattante;</li> <li>-Dr. Berselli Edoardo – Direttore Sanitario;</li> <li>-Dott. Draisci Antonio – Direttore Amministrativo;</li> <li>-Dr.ssa Stefanelli Luana – Responsabile f.f. UOC Direzione Medica di Presidio;</li> <li>-Dott.ssa Rasori Stefania – Direttore UOC Professioni Sanitarie IOTR;</li> <li>-Dott.ssa D'Eugenio Paola – Dirigente UOC Direzione Amministrativa di Presidio;</li> <li>-Dott.ssa Fraternale Cristiana – Dirigente UOC Gestione ed Amministrazione delle Risorse Umane;</li> <li>-Dott.ssa Di Giovanni Nadia – Responsabile di incarico di funzione area sanitaria, del Dipartimento di Organizzazione Ospedaliera e Sicurezza Clinica;</li> <li>-Sig.ra Gattoni Barbara – Collaboratore Amm.vo Prof.le – UOC Gestione ed Amministrazione delle Risorse Umane;</li> <li>-Dott.ssa Ricci Antonella – Collaboratore Amm.vo Prof.le – UOC Gestione ed Amministrazione delle Risorse Umane</li> </ul> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>RSU;</li> <li>CISL FP;</li> <li>FP CGIL;</li> <li>FIALS;</li> <li>FSI;</li> <li>NURSING UP;</li> <li>UIL FPL</li> </ul> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>RSU;</li> <li>CISL FP;</li> <li>FP CGIL;</li> <li>FIALS ;</li> <li>NURSING UP ;</li> <li>UIL FPL</li> </ul>
<b>Soggetti destinatari</b>	personale dell'area del Comparto
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Destinazione risorse economiche del fondo art. 81 del CCNL 21 maggio 2018 - premialità correlata alle performance e progressioni economiche orizzontali – anno 2022

<div>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</div>	<div>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</div>	<div>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno:  Con verbale nr. 29 del 08/09/2022 il Collegio Sindacale esprime parere favorevole sia sulla relazione illustrativa sia sulla relazione tecnico-finanziaria sia in ordine alla compatibilità economico- finanziaria di cui all'art. 40-bis. comma 1 del D.Lgs. 165/01.</div> <div>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: <div></div><div></div><div></div></div>
	<div>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</div>	<div>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009:  SI con determina nr. 411 del 30/06/2022</div>
		<div>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009:  L'intero articolo è stato abrogato per effetto dell'introduzione dell'art. 53 comma 1 lett. i) del D.Lgs. n. 33/2013. Per effetto del D.Lgs. n. 97/2016 di revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza (correttivo della L. n. 190/2012 e D.Lgs. n. 33/2013) è stato soppresso l'esplicito riferimento al Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, sostituito in apposita sezione, contenuta all'interno del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione.  SI con determina nr. 251 del 29/04/2022</div>
		<div>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009:  L'art. 11 del D.Lgs. 150/2009 è stato abrogato dall'art. 53 comma 1 lett. i) del D.Lgs n. 33/2013.  SI le pubblicazioni sono state effettuate nelle apposite sezioni di "Amministrazione Trasparente" nel rispetto di quanto previsto dalle disposizioni del D.Lgs. n. 150/2009 così come modificato dal D.Lgs. n. 33/2013 e successivo D.Lgs. n. 97/2016.</div>
		<div>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009  La relazione della Performance ai sensi dell'art. 10 comma 1 lett. b) del D.Lgs. 150/2009 è adottata a consuntivo, secondo le scadenze previste dalla normativa di riferimento. La Relazione sulla Performance per l'anno 2021 è stata adottata con determina del Direttore Generale n. 410 in data 30/06/2022, validata dall'OIV in data 1/07/2022.</div>
<div>Eventuali osservazioni</div>		

## *Modulo 2 – ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DELL'ACCORDO*

*Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale, modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - 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:**

L'Intesa disciplina, nell'ambito del fondo di cui all'art. 81 "Premialità e fasce" del CCNL del personale del Comparto del 21/05/2018, le risorse ed i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alle performance, nell'ottica del perseguimento dell'efficienza dei servizi, degli obiettivi di budget, del miglioramento organizzativo e della cooperazione ed integrazione tra le strutture e tra i dipendenti nonché per far fronte a situazioni di particolare interesse per la direzione strategica, anche contingibili, che necessitano di essere trattate e risolte e le risorse da destinare al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali - per l'anno 2022.

I criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse e le modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi nonché i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, sono oggetto di contrattazione integrativa aziendale (art. 8 CCNL personale Comparto del 21/05/2018).

In riferimento alla premialità correlata alle performance, le Parti hanno concordato di destinare agli obiettivi di budget il 90% delle risorse, mentre il restante 10% è finalizzato agli obiettivi a priorità aziendale. La quota degli obiettivi a priorità aziendale è incrementata di ulteriori € 50.000,00 finanziati con parte dei residui dei fondi contrattuali anno 2020.

L'Azienda definisce annualmente gli obiettivi da raggiungere che vengono riportati in apposite schede gestite e conservate agli atti del Controllo di Gestione.

Sia gli obiettivi di budget che quelli strategici afferiscono all'esame dell'Organismo Indipendente di Valutazione ed il loro grado di raggiungimento determina l'entità del compenso maturato dall'équipe.

Il valore delle quote è determinato, nell'ambito delle risorse dei budget d'équipe, dal premio correlato alla performance organizzativa per l'80% e dal premio correlato alla performance individuale per il 20%.

Il valore del premio correlato alla performance individuale, è determinato proporzionalmente al risultato della valutazione conseguita da ciascun dipendente, secondo il vigente sistema di valutazione aziendale.

In applicazione di quanto previsto dall'art. 82 del CCNL relativo al personale Comparto Sanità Triennio 2016 - 2018 sottoscritto in data 21/05/2018, è stata definita in sede di contrattazione integrativa, la percentuale di maggiorazione del premio individuale correlato alla performance individuale pari al 30% del valore medio pro-capite attribuito al personale valutato positivamente e stabilita in 58 unità la quota limitata di personale, cui attribuire tale maggiorazione, tra coloro che conseguono nell'anno 2022 una valutazione non inferiore al 98%, in relazione sia agli obiettivi di budget che a quelli individuali, secondo il sistema di valutazione adottato in Azienda.

Per quanto riguarda le progressioni economiche orizzontali, nel presente contratto integrativo aziendale sono state definite le risorse del citato fondo art. 81 del CCNL 21/05/2018, da destinare a nuove progressioni economiche orizzontali per l'anno 2022.

Le modalità e i criteri di assegnazione delle progressioni economiche orizzontali, sono stati definiti nel contratto integrativo in materia sottoscritto in data 02/12/2019, che le Parti hanno riconfermato.

Si richiama la normativa di riferimento di seguito indicata:

- 1) Artt. 40 e segg. del D. Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., con particolare riferimento ai principi in materia di efficienza e produttività del lavoro pubblico ed all'utilizzo della contrattazione integrativa quale strumento per il riconoscimento e la concreta valorizzazione dell'impegno dei professionisti tenuto conto della compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la vigente normativa;
- 2) Il Decreto Legislativo n. 150 del 27/10/2009 all'art. 23 prevede, in proposito, che le progressioni economiche siano attribuite selettivamente e ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione, secondo quanto previsto dai Contratti Collettivi Nazionali ed Integrativi e nei limiti delle risorse disponibili;
- 3) Art. 8 comma 5, lett. a) del CCNL del 21.05.2018 che definisce i soggetti e le materie oggetto di contrattazione integrativa;
- 4) Art. 9 comma 1) del CCNL 21/05/2018 del personale del comparto sanità, che stabilisce che i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 8 comma 5) del

CCNL 21/05/2018 del personale del comparto sanità, possono essere negoziati con cadenza annuale;

- 5) Art. 81 del CCNL personale del Comparto sanità triennio 2016-2018, per quanto attiene il finanziamento della premialità correlata alle performance e delle progressioni economiche orizzontali;

Si richiamano inoltre:

- 1) determina del Direttore Generale nr. 337 del 31/05/2022 (Comparto – determinazione dei fondi contrattuali provvisori per l'anno 2022 e consuntivi per l'anno 2021);
- 2) determina del Direttore Generale nr. 321 del 27/05/2022, di accertamento dei residui dei fondi contrattuali anno 2020;
- 3) contratto integrativo aziendale "progressioni economiche orizzontali" sottoscritto in data 02/12/2019 che disciplina le modalità e i criteri per l'attribuzione.

**b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo di Risultato:**

Il Fondo Premialità e Fasce è stato costituito in via provvisoria con determina nr. 337 del 31/05/2022 (Comparto – determinazione dei fondi contrattuali provvisori per l'anno 2022 e consuntivi per l'anno 2021), nel rispetto delle norme che lo regolano.

Il totale complessivo delle risorse regolate dal presente contratto integrativo aziendale ammonta ad € 1.446.191,37, del Fondo art. 81 "Fondo premialità e fasce" del CCNL 21 maggio 2018, di cui € 301.213,15 derivanti dai residui fondi contrattuali anno 2020 accertati con determina nr. 321 del 27/05/2022, precisando che saranno comunque consuntivate prima dell'erogazione dei premi, così finalizzate:

**Premialità correlata alle performance**

- a) fondo per i budget premio d'équipe:
- 90% pari ad € 1.139.572,23

- b) fondo per le priorità aziendali:
- 10% pari ad € 126.619,14;

la quota per le priorità aziendali è integrata di una ulteriore somma pari a € 50.000,00 appositamente destinate sui residui anno 2020.

Le risorse per i budget d'équipe finanziano il raggiungimento degli obiettivi di budget e si determinano in base al personale assegnato nell'anno nell'articolazione organizzativa, secondo la categoria di appartenenza:

<i>categoria</i>	<i>peso</i>
A	2
B-BS	2,5
C	3
D-DS	4

Nell'ambito del budget d'équipe assegnato a ciascuna struttura/UO/servizio, il valore teorico delle quote è costituito dal premio correlato alla performance organizzativa per l'80% e dal premio correlato alla performance individuale per il 20%.

Il valore dei premi correlati alla performance organizzativa spettante ai singoli componenti dell'équipe è determinata dal grado di raggiungimento degli obiettivi di budget dell'articolazione organizzativa di assegnazione, dal tipo di rapporto di lavoro full o part-time, dai giorni di effettiva presenza in servizio.

Il valore del premio correlato alla Performance individuale, è determinato dal grado di raggiungimento della performance individuale, proporzionalmente al risultato della valutazione conseguito da ciascun dipendente, secondo il vigente sistema di valutazione aziendale.

Ai dipendenti che, secondo il sistema di valutazione adottato in Azienda avranno conseguito una valutazione per l'anno 2022 non inferiore al 98%, è attribuita una maggiorazione del premio individuale correlato alla performance individuale pari al 30% del valore medio pro-capite attribuito al personale valutato positivamente della categoria di appartenenza, riferito alla performance individuale. Tale

maggiorazione del premio individuale è assegnata ad una limitata quota di dipendenti, definita in sede di contrattazione integrativa in complessive 58 unità.

Nel caso in cui il personale in possesso di valutazione complessiva superiore al 98% superi il numero delle unità previste per tale maggiorazione, i dipendenti cui attribuire la maggiorazione saranno individuati, con nota motivata, dal Direttore della UOC Professioni Sanitarie IOTR per il personale sanitario e afferente e dal Direttore Amministrativo, su proposta dei Direttori/Dirigenti per il personale amministrativo e tecnico.

I progetti a priorità aziendale sono definiti e attivati dalla Direzione Generale in relazione alla necessità di affrontare situazioni di interesse strategico o contingente. Per ogni progetto viene stabilito il valore economico e nominato il Responsabile con il compito di:

- ❑ individuare il personale partecipante sulla base di criteri incentrati sulla competenza, disponibilità, ampio coinvolgimento degli operatori;
- ❑ dirigere il progetto anche tramite l'individuazione di coordinatori;
- ❑ determinare i compensi individuali sulla base del reale apporto quali-quantitativo dei singoli;
- ❑ relazionare sul raggiungimento degli obiettivi.

I progetti si cumulano agli obiettivi di budget, essi sono attivati dall'Azienda, nel rispetto dei principi generali:

- ❑ il compenso individuale massimo per la partecipazione ad un progetto non può superare il valore di 2 quote di premio riferito al budget d'équipe, della categoria di appartenenza. Sono esclusi da tale limite i progetti strategici espletati al di fuori dell'orario di servizio;
- ❑ ad ogni dipendente non può essere pagato più di un progetto. Nel caso di partecipazione a più progetti sarà corrisposto quello di maggior valore. Eventuali deroghe saranno possibili previa intesa tra l'Azienda e le OO.SS su specifici progetti.

Eventuali somme del Fondo premialità e fasce dell'anno 2022 – che a consuntivo risultassero non spese, sono destinate ad incrementare le risorse già destinate ai premi correlati alla performance del medesimo anno 2022.

#### Modalità di utilizzo risorse residue fondi anno 2020

L'ipotesi di contratto integrativo aziendale in oggetto conferma la previsione dell'art. 81 comma 7) del CCNL 21.05.2018 e del contratto integrativo aziendale "Premialità correlata alle performance anno 2020" sottoscritto in data 27/11/2020 in merito all'utilizzo dei residui dei fondi contrattuali dell'anno 2020, accertati con determina nr. 321 del 27/05/2022 per un importo pari a € 301.213,15, stanziati a bilancio e certificati dagli organi di controllo con la seguente specificazione: € 251.213,15 sono destinati ai premi correlati alle performance e € 50.000,00 alla remunerazione di progettualità di miglioramento sviluppate dal personale sanitario, tecnico e amministrativo, ai fini della valorizzazione dello specifico e qualificato apporto professionale in termini di efficienza efficacia e flessibilità in relazione a specifiche aree dell'organizzazione.

Le risorse del Fondo "Premialità e Fasce" ex art. 81 del CCNL relativo al Personale del comparto Sanità triennio 2016-2018, regolate dal presente contratto integrativo pari a € 1.446.191,37, sono contenute nell'ambito del tetto di spesa del personale come definito con DGR Marche n. 1.045/2022.

#### **c) 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 Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa**

L'Azienda definisce annualmente gli obiettivi da raggiungere che vengono riportati in apposite schede gestite e conservate agli atti del Controllo di Gestione.

I piani dettagliati degli obiettivi relativi a ciascun anno, sono stati pubblicati nel sito aziendale sezione "Amministrazione Trasparente".

L'illustrazione degli obiettivi di budget assegnati a ciascuna Struttura, a tutti i componenti delle équipe, rappresenta un obbligo per i Direttori/Responsabili, il cui assolvimento è attestato dagli stessi in sede di

rendicontazione degli obiettivi, attraverso appositi verbali sottoscritti da tutti i componenti della Struttura, conservati agli atti dell'Ufficio Controllo di Gestione.

Sia gli obiettivi di budget che quelli a priorità aziendale afferiscono all'esame dell'Organismo Indipendente di Valutazione ed il loro grado di raggiungimento determina l'entità del compenso maturato dall'équipe.

A conclusione dell'anno, l'Organismo Indipendente di Valutazione verifica le valutazioni di prima istanza sul grado di raggiungimento degli obiettivi, a cui poi fa seguito l'erogazione dei compensi.

In caso di non condivisione del giudizio di valutazione è previsto il riesame con richiesta motivata.

I provvedimenti del responsabile devono essere preceduti da una riunione con l'équipe per illustrare i contenuti del contratto integrativo, gli obiettivi assegnati, i criteri per l'attribuzione degli incentivi.

Nell'ambito del budget d'équipe è determinato il valore del premio correlato alla performance individuale, proporzionalmente al risultato della valutazione conseguito da ciascun dipendente, secondo il vigente sistema di valutazione aziendale.

Ad una limitata quota di dipendenti che, secondo il sistema di valutazione adottato in Azienda avranno conseguito una valutazione per l'anno 2022 non inferiore al 98%, in relazione sia agli obiettivi di budget che individuali, è attribuita una maggiorazione del premio individuale correlato alla performance individuale pari al 30% del valore medio pro-capite attribuito al personale valutato positivamente della categoria di appartenenza, riferito alla performance individuale.

In proposito si richiama la DGR Marche n. 768 del 28.05.2012 contenente le linee di indirizzo per l'applicazione dell'art. 31, commi 1 e 2 del Dlgs. 150/2009 per quanto attiene l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative.

**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'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio):**

Il Decreto Legislativo n. 150 del 27/10/2009 all'art. 23 prevede, che le progressioni economiche orizzontali siano attribuite selettivamente e ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione, secondo quanto previsto dai Contratti Collettivi Nazionali ed Integrativi e nei limiti delle risorse disponibili. Il presente contratto integrativo aziendale regola le risorse stanziare per l'anno 2022 per nuove fasce mentre sono confermate le modalità e i criteri per l'attribuzione definite nel contratto integrativo aziendale materia sottoscritto in materia in data 02/12/2019 (determina nr. 661/2019). Si conferma pertanto che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, su istanza del dipendente, ad una quota limitata di dipendenti inferiore al 50%, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati delle valutazioni di merito del triennio precedente l'anno di riferimento della progressione, rilevati dal sistema di valutazione vigente in azienda.

**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 Direzione Aziendale negozia con le Strutture dell'Azienda che costituiscono Centri di Responsabilità gli obiettivi di budget annuali. Tali obiettivi riguardano le seguenti aree:

- APPROPRIATEZZA / OTTIMALE ORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI SANITARI
- MANTENIMENTO DI ELEVATI LIVELLI QUALITATIVI ASSISTENZIALI E MIGLIORAMENTO CONTINUO DEI LIVELLI DI PERFORMANCE AZIENDALE
- PIENO SODDISFACIMENTO DEI BISOGNI DI SALUTE DELLA POPOLAZIONE
- RUOLO AZIENDALE DI RIFERIMENTO REGIONALE/NAZIONALE PER LE ATTIVITA' DI ELEVATA SPECIALIZZAZIONE
- PERSEGUIMENTO OBIETTIVI AMMINISTRATIVO – GESTIONALI E DI QUALITA'
- OBIETTIVI DI TRASPARENZA E PREVENZIONE CORRUZIONE

Questi sono individuati attraverso la declinazione operativa degli obiettivi sanitari che la Regione ha attribuito all'Azienda nonché nel rispetto del budget economico annuale anch'esso attribuito dalla Regione.

Il risultato che l'Azienda si attende dal presente contratto integrativo è il perseguimento degli obiettivi di budget assegnati alle articolazioni aziendali valorizzando il merito per sostenere i processi organizzativi dell'Azienda Ospedali Riuniti Marche Nord, volto a migliorare l'efficienza dei servizi resi.

Ai sensi del D. Lgs. 150/09, in attuazione delle disposizioni in materia di "Misurazione, valutazione e trasparenza della performance" e in materia di "Merito e Premi", rispettivamente dettate nel Titolo II e III dello stesso D. Lgs., l'Azienda Ospedali Riuniti Marche Nord, sulla base di quanto previsto in merito dalle disposizioni contrattuali vigenti, ha adottato un sistema integrato di valutazione in stretta connessione con il sistema di pianificazione, controllo e budget e con il sistema premiante.

Il Piano della performance, contiene le linee strategiche che l'Azienda intende perseguire nel triennio di competenza.

Tali linee annualmente vengono declinate in obiettivi strategici che tengono conto anche degli obiettivi sanitari ed economici posti dalla Regione per l'anno di competenza.

Nello specifico quindi, gli obiettivi annuali contenuti nelle schede di budget e oggetto di negoziazione, sono declinazione delle linee strategiche contenute nel piano nonché degli obiettivi attribuiti dalla Regione al Direttore Generale.

**g) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto:**

Le parti si riservano di apportare modifiche e integrazioni all'accordo in presenza di evoluzioni normative nazionali e regionali o comunque delle condizioni sostanziali che l'hanno originato.