



AZIENDA SANITARIA TERRITORIALE ASCOLI PICENO

AREA NEGOZIALE DIRIGENZA DELLA SANITÀ

LINEE INDIRIZZO IN MATERIA DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI A.S.T.

**PER GLI ANNI 2020 2021 E 2022, PARTE NORMATIVA,
E PER GLI ANNI 2020 2021 E 2022, PARTE ECONOMICA.**

- Sezione A – Disposizioni generali
- Sezione B – Relazioni sindacali
- Sezione C – Contingenti minimi di personale al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili in occasione di sciopero
- Sezione D – Criteri per la ripartizione risorse fondo per la retribuzione di risultato
- Sezione E – Finalizzazione risorse fondi contrattuali anno 2020
- Sezione F – Finalizzazione risorse fondi contrattuali anno 2021
- Sezione G – Finalizzazione risorse fondi contrattuali anno 2022
- Sezione H – Finalizzazione risorse L. 145/2018 commi 526 e 527
- Sezione I – Norme finali

Siglato il 23 dicembre 2022

Sottoscritto definitivamente il 10 agosto 2023

Il giorno 10 agosto 2023 presso la sala Riunioni della Direzione Generale AST di Ascoli Piceno i componenti della delegazione trattante di parte pubblica e della delegazione trattante di parte sindacale di seguito indicati, nell'ambito della contrattazione integrativa di cui all'art. 7 del C.C.N.L. 19.12.2019 area dirigenza sanitaria, sottoscrivono il seguente Contratto Collettivo Integrativo del personale dell'area della dirigenza sanitaria.

*

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

NOME E COGNOME

FIRMA

Direttore Generale AST

Dott.ssa Nicoletta Natalini

Nicoletta Natalini

Direttore U.O. Gestione Risorse Umane

Dr. Massimo Esposito

Direttore Medico Presidio Ospedaliero

Dott. Giancarlo Viviani

Giancarlo Viviani

Direttore del Distretto Ascoli Piceno

Dr.ssa Giovanna Picciotti

Giovanna Picciotti

Direttore del Distretto di S.Benedetto del Tr.

Dr.ssa Maria Teresa Nespeca

Maria Teresa Nespeca

Direttore del Dipartimento Prevenzione

Dott. Claudio Angelini

Dirigente delle Professioni Sanitarie

Dr. Massimo Mazziere

Massimo Mazziere

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

NOME E COGNOME

FIRMA

AAROI

Dott. Zahedi M.Hossein

Zahedi M.Hossein

AAROI

Dott. Turano Mauro

Turano Mauro

AAROI

Dott. Spinelli F. Daniele

Spinelli F. Daniele

ANAAO – ASSOMED

Dott. Gobbato Roberto

Gobbato Roberto

ANAAO – ASSOMED

Dott. Leo Mencarelli

Leo Mencarelli

ANAAO – ASSOMED

Dott. Pulcini Bruno

Pulcini Bruno

ANAAO – ASSOMED

Dr.ssa Fabiana Faiella

Fabiana Faiella

ANAAO – ASSOMED

Dr. Filippo T.Feliziani

Filippo T.Feliziani

ANPO – ASCOTI - FIALS Medici

Dott.ssa Rossi Maria Teresa

Maria Teresa Rossi

CIMO

Dott. Piccinini Andrea

CIMO

Dott. Moretti Luciano

CIMO

Dr.ssa Baroni Gaia

CIMO

Sig.ra Rossi Viola

CGIL Medici

Sig. Fioravanti Roberto

CGIL Medici

Dr.ssa Petrelli Giuseppina

CGIL Medici

Dr.ssa Olivieri Simona

CGIL Medici

Dott. Tomei Enzo

FASSID

Enzo Tomei

FASSID

Dr.ssa Rafaiani Stefania

FASSID

Dr.ssa Facciabene Milena

CISL MEDICI

Dott. Chiodi Claudio

CISL MEDICI

Dott. Parato Vito Maurizio

CISL MEDICI

Dott. Brandoni Gabriele

FESMED

Dr.ssa Mercatili Maria Grazia

UIL FPL

Dott. Rosetti Mauro

UIL FPL

Sig. Sabatini Paolo

UIL FPL

Dr.ssa Zeppilli Maria Palma

F.V.M.

Dott. Mecozzi Vincenzo

F.V.M.

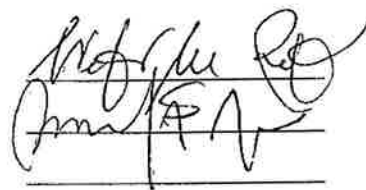
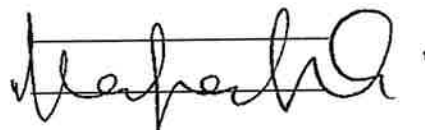
Dott. Martella Dante

F.V.M.

Dott. Angellotti Antonio

F.V.M.

Dott.ssa Moraca Alessandra


[Handwritten signature]

NORMATIVA E ATTI DI RIFERIMENTO:

- Legge Regionale. 13/2003 così come da ultimo modificata con L.R. n. 8/2017;
- D.Lgs 165/2001 e s.m.i.;
- D.Lgs n. 150/2009 e s.m.i.;
- CCNL area dirigenza sanità 19.12.2019
- D.L. 112 del 25.6.2008 conv. in legge n. 133 del 6.8.2008;
- D.Lgs. n. 75/2017;
- Vigenti CC.NN.QQ.
- DGRM n. 768 del 28.5.2012;
- Determina ASURDG n. 49/2020 di approvazione del Piano della Performance triennio 2020-2022;
- Determina ASURDG n. 70/2021 di approvazione del Piano della Performance triennio 2021-2023;
- Determina ASURDG n. 360 del 17.6.2020 di definizione fondi contrattuali anno 2019, in via definitiva, ed anno 2020, in via provvisoria.
- Determina ASURDG n. 226 del 23.4.2021 di rideterminazione fondi contrattuali provvisori anno 2020.
- Determina ASURDG n. 298 del 11.6.2021 di definizione fondi contrattuali anno 2021, in via provvisoria.
- Regolamento dei processi di misurazione e valutazione della performance, approvato con determina ASURDG n. 736/2020

FP CGIL
[Handwritten signature]

SEZIONE A
DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE E DECORRENZA

1 - Il CCI si applica a tutto il personale dell'area dirigenza della sanità con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e a tempo determinato, dipendente dall' A.S.T. Ascoli Piceno.

Il CCI ha durata per il biennio 2020-2021, per la parte normativa, e per l'anno 2020, per la parte economica; salvo diversa espressa previsione, i relativi effetti giuridici ed economici decorrono dal giorno successivo alla data della sua sottoscrizione in via definitiva.

Alla scadenza il CCI si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle Parti con lettera raccomandata, entro un mese dalla sua sottoscrizione definitiva.

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

SEZIONE B
RELAZIONI SINDACALI

Art. 2 - Obiettivi e strumenti

Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'A.S.T. e i soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

All'interno di tale sistema e nel rispetto della vigente normativa contrattuale e di legge, le parti si impegnano a prevenire le situazioni conflittuali, mediante utilizzo dei modelli relazionali previsti dai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti, nel rispetto delle disposizioni e dei principi di cui al DLgs. n. 165/2001 e s.m.i., ad adottare percorsi volti a garantire pari opportunità ai dipendenti, modalità comportamentali costruttive e propositive, attivando le opportune sinergie a garanzia di un graduale processo di armonizzazione nella gestione aziendale dei vari istituti contrattuali.

Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

- si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico dell'AST a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei dirigenti a migliorare le condizioni di lavoro, di sicurezza clinica e di crescita professionale;

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

- si migliora la qualità delle decisioni assunte;
- si sostengono la crescita professionale, le condizioni di lavoro e l'aggiornamento dei dirigenti, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.

Il Sistema di Relazioni Sindacali condiviso dalle parti, è costituito dall'insieme dei modelli relazionali esplicitato nell'articolato che segue.

Art. 3 - Composizione delegazione trattante

a) La delegazione di parte pubblica dell'A.S.T. è composta come segue:

- ✓ Direttore Generale A.S.T.
- ✓ Direttore di Presidio Ospedaliero di A.S.T.
- ✓ Direttore UOC Territoriale di A.S.T.
- ✓ Direttore Dipartimento Prevenzione di A.S.T.
- ✓ Direttore UOC Supporto Area dipartimentale Politiche del Personale di A.S.T.
- ✓ Dirigente Area Professioni Sanitarie di A.S.T.

Il Direttore Generale AST assume le funzioni di Presidente della delegazione trattante di parte pubblica dell'A.S.T., salvo espressa diversa delega dello stesso al Direttore di A.S.T.; il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica può essere coadiuvato in tale funzione dal Direttore Amministrativo, dal Direttore Sanitario e dal Direttore dell'Area dipartimentale Politiche del Personale; il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica esprime l'indirizzo unitario della delegazione di parte pubblica e conduce la trattativa.

In caso di assenza, impedimento o indisponibilità del Direttore Generale le funzioni di Presidente della delegazione trattante di parte pubblica sono assunte dal Direttore di A.S.T., salvo espressa diversa delega del Direttore Generale AST.

b) La delegazione di parte sindacale dell'A.S.T. è composta dai dirigenti sindacali formalmente accreditati dalle OO.SS. di categoria firmatarie del CCNL, con delega a trattare e sottoscrivere i contratti collettivi integrativi presso l'A.S.T..

Per garantire un'equilibrata composizione delle delegazioni sindacali ed un efficace svolgimento dei lavori si conviene nell'opportunità di accreditare n. 2 dirigenti per ciascuna Organizzazione Sindacale e n. 2 membri supplenti, che sono invitati comunque alle riunioni.

Art. 4 - Accredito dei dirigenti sindacali

L'accredito dei dirigenti sindacali abilitati alla trattativa e delegati a sottoscrivere i CCI avviene mediante comunicazione scritta da parte di tutte le OO.SS. di categoria firmatarie del CCNL, anche se nell'Amministrazione una di esse non dovesse avere iscritti.

I nominativi come sopra individuati rimangono validi fino a successiva comunicazione; le eventuali modifiche dei soggetti delegati alla trattativa, nonché gli indirizzi di posta elettronica dei medesimi ai quali indirizzare tutte le comunicazioni oggetto della presente disciplina sono comunicate formalmente, a cura delle OO.SS.

Art. 5 - Modelli relazionali

Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso l'A.S.T. si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- a) partecipazione;
- b) contrattazione integrativa.

La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme di dialogo costruttivo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle Aziende ed Enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

- a) informazione;
- b) confronto, anche di livello regionale;
- c) organismo paritetico.

a) Informazione

L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti; le parti individuano pertanto nell'istituto dell'informazione lo strumento principale per rendere trasparente e costruttivo il confronto tra le parti, a tutti i livelli delle relazioni sindacali.

Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'A.S.T., ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali gli articoli 5, 6 e 7 del CCNL 19.12.2019 disciplinanti rispettivamente il confronto, il confronto regionale e la contrattazione collettiva integrativa, prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione, nonché le materie per le quali l'informazione sia prevista da disposizione di legge.

FP CCI

Sulle materie oggetto di informazione l'A.S.T. informa i componenti della delegazione trattante di parte sindacale, periodicamente e comunque tempestivamente al fine di consentire ai soggetti sindacali di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da assumere, prima della loro definitiva adozione, ed esprimere osservazioni e proposte.

Le informative sindacali vengono inoltrate, via posta elettronica, agli indirizzi comunicati dalle Organizzazioni Sindacali, di norma, 7 giorni lavorativi prima dell'adozione del relativo provvedimento amministrativo.

Le parti si incontrano in ogni caso in presenza di iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi, iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi, processi di dismissione, esternalizzazione e trasformazione.

Relativamente alle funzioni proprie dell'AST in tema di amministrazione del personale ai sensi della L.R. 21.3.2017, n. 8 di modifica della L.R. 20.6.2003, n. 13, da attuarsi con atti regolamentari, di indirizzo e coordinamento, per la disciplina di materie oggetto di partecipazione sindacale, la Direzione Generale AST provvederà alla necessaria informazione preventiva ai componenti delle delegazioni di parte sindacale di ogni A.S.T. (dirigenti sindacali formalmente accreditati dalle OO.SS. di categoria firmatarie del CCNL), direttamente o per il tramite delle Direzioni di A.S.T., nonché ai dirigenti delle Organizzazioni Sindacali Regionali accreditati presso l'AST.

b) Confronto

Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 3, lett. a) e b) del CCNL 19.12.2019 di esprimere valutazioni esaurienti e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'A.S.T. intende adottare.

Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui al comma 3, lett. a) e b) dell'art. 7 del CCNL 19.12.2019 le materie indicate al comma 3 dell'art. 5 del CCNL 19.12.2019.

Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione; a seguito della trasmissione delle informazioni, l'A.S.T. e i soggetti sindacali si incontrano se, entro 10 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi; in tal caso gli incontri sono convocati, di norma, entro le quarantotto ore dalla data di ricezione della richiesta. L'incontro può anche essere proposto dall'A.S.T. contestualmente all'invio dell'informazione.

Qualora trattasi di materie di interesse generale per tutte le Aree Vaste, il confronto avviene tra le delegazioni trattanti di parte pubblica ed i rappresentanti regionali delle sindacali area della dirigenza della sanità firmatarie del CCNL in sessioni uniche da tenersi presso la Direzione Generale AST.

Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni; al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

c) Contrattazione collettiva integrativa

L'A.S.T. è unità amministrativa autonoma ai fini della contrattazione collettiva integrativa; i soggetti titolari della contrattazione collettiva integrativa sono quelli di cui al precedente art. 2.

La contrattazione collettiva integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti e si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL 19.12.2019, tra la delegazione di parte sindacale e la delegazione di parte pubblica.

Sono oggetto di contrattazione integrativa aziendale le materie indicate nell'art 7 del CCNL 19.12.2019.

La contrattazione collettiva integrativa di A.S.T. può essere preceduta da incontri da tenersi presso la Direzione Generale AST con i rappresentanti regionali delle organizzazioni sindacali area dirigenza della sanità firmatarie del CCNL 19.12.2019, al fine di definire le linee di indirizzo condivise finalizzate alla sottoscrizione di schemi omogenei di Contratti Collettivi Integrativi presso l'AST.

La relativa contrattazione collettiva integrativa di A.S.T. e la successiva sottoscrizione delle ipotesi di CCI e del relativo CCI in via definitiva, compresa la finalizzazione delle risorse dei fondi contrattuali di pertinenza, viene effettuata dalle delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale presso ogni singola A.S.T., in conformità alla L.R. n. 13/2003, e smi.

Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale per la parte normativa e annuale per la parte economica e si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattarsi in un'unica sessione negoziale, fatte salve le materie che, per la loro natura, richiedano tempi di negoziazione concordati diversi.

La finalizzazione delle risorse destinate alla contrattazione collettiva integrativa è definita con cadenza annuale e a tal fine l'AST determina, con pari cadenza e con atto formale, il fondo destinato alla contrattazione integrativa unitamente alle eventuali disponibilità residue dei fondi contrattuali per gli anni di competenza

Ai sensi dell'art. 40, comma 3 quinquies del D. Lgs. n. 165/2001 i contratti collettivi integrativi non possono essere in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione; nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.

I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 7, comma 5, del CCNL 19.12.2019, sono negoziati con cadenza annuale.

La Direzione Generale avvia la contrattazione integrativa nei tempi e nelle modalità previsti dalla normativa contrattuale e di legge.

Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 9 CCNL 19.12.2019, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 7, c. 5, lett. d), g), h), i), j), k) CCNL 19.12.2019.

Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7, comma 5, lettere a), b), c), e), f) del CCNL 19.12.2019 ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 9 del CCNL 19.12.2019, l'A.S.T. può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo; il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D.Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal Collegio Sindacale dell'AST, quale organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D. Lgs. 165/2001; a tal fine, l'Ipotesi di

contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione.

In caso di rilievi da parte del Collegio Sindacale la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni; trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'Azienda può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione; essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

L'A.S.T. è tenuta a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 4 o 5 dell'art. 8 del CCNL 19.12.2019, corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

d) Sottoscrizione

Il CCI è sottoscritto:

- ✓ per la parte datoriale, dal Direttore Generale AST, o suo delegato, oltre ai componenti della delegazione trattante di parte pubblica presenti al tavolo negoziale;
- ✓ per la parte sindacale, dal dirigente sindacale con potere di firma designato dalle OO.SS. di categoria firmatarie del CCNL, ovvero dal dirigente formalmente delegato.

I soggetti sindacali che non hanno sottoscritto l'Ipotesi di CCI, possono sottoscrivere, successivamente il Contratto Collettivo Integrativo definitivo.

Ai fini della validità dell'Ipotesi di CCI e, successivamente, del CCI definitivo, resta fermo il principio generale del raggiungimento del maggior consenso possibile; rientra nella discrezionalità dell'Amministrazione valutare il consenso di un accordo in relazione al grado di rappresentatività locale delle OO.SS. in relazione al numero delle ultime deleghe annuali rilevate

Il CCI è uno strumento normo-economico e a tal fine, in sede di sottoscrizione dell'Ipotesi di CCI e conseguente CCI definitivo, qualora le parti ne ravvisino la necessità, possono essere allegate dichiarazioni congiunte finalizzate ad esplicitare il contenuto delle clausole contrattuali; in ogni caso ove le parti ravvisino la necessità di formulare dichiarazioni congiunte all'Ipotesi di CCI e conseguente CCI definitivo le stesse vengono formalmente allegate al documento solo se risultano prodotte, sottoscritte e rese note ai contraenti, contestualmente alla stipula dell'Ipotesi di CCI o del conseguente CCI definitivo.

Per tutto quanto non esplicitato nel presente protocollo d'intesa trovano applicazione il CCNL 19.12.2019 area dirigenza della sanità e la vigente normativa in materia.

e) Clausole di raffreddamento

Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

f) Interpretazione autentica dei contratti collettivi integrativi

Ai sensi dell'art. 3 comma 5 del CCNL 19.12.2019 le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, con le procedure della contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 7 del CCNL 19.12.2019

Art. 6 - Modalità di svolgimento e disciplina degli incontri sindacali

a) Convocazione.

La convocazione, completa della documentazione relativa ai temi all'OdG, viene inviata a tutti i componenti della delegazione trattante ed è inoltrata a mezzo posta elettronica, agli indirizzi comunicati formalmente dai soggetti sindacali, con anticipo, rispetto alla data dell'incontro di almeno 10 giorni lavorativi. Sono, altresì, fatte salve le situazioni di motivata urgenza nelle quali l'Amministrazione, anche su richiesta della componente sindacale, può convocare con un preavviso di 3 giorni lavorativi.

La convocazione indica oltre al luogo e all'ordine del giorno, anche l'orario di inizio dell'incontro; gli argomenti previsti all'ordine del giorno possono anche essere richiesti dalla delegazione sindacale.

La contrattazione integrativa si conclude con la sottoscrizione dell'ipotesi di CCI oltre che con il verbale della seduta al quale possono essere accluse le eventuali dichiarazioni di parte, ovvero con un verbale di mancato accordo dal quale si evincano chiaramente le posizioni assunte dalle parti.

b) Svolgimento.

Gli incontri sindacali, regolarmente convocati, hanno piena validità. Le riunioni devono svolgersi nel reciproco rispetto delle parti e delle posizioni assunte dalle stesse nel corso della discussione.

Al fine di ottimizzare il tempo dedicato agli incontri sindacali, si conviene nella necessità di rispettare:

- ✓ l'o.d.g. previsto nella convocazione;
- ✓ l'orario di inizio e di fine dell'incontro, anche al fine di sottoscrivere congiuntamente l'eventuale verbale della seduta;
- ✓ un tempo concordato di intervento e comunque a rotazione in modo da consentire la partecipazione alla discussione dei componenti la delegazione trattante (parte pubblica e OO.SS.).

Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati, verrà, alla fine dell'incontro, concordata la data dell'incontro successivo da tenersi comunque entro e non oltre venti giorni.

c) Verbalizzazione

La contrattazione si conclude con la sottoscrizione dell'ipotesi di CCI e del successivo CCI oltre che con il verbale della seduta al quale possono essere accluse le eventuali dichiarazioni di parte, ovvero con un verbale di mancato accordo dal quale si evincano chiaramente le posizioni riassunte dalle parti.

In ogni caso anche negli altri incontri, di norma, viene redatto apposito verbale, quale sintesi degli argomenti trattati e delle decisioni operative assunte.

In materia di contrattazione collettiva integrativa, le delegazioni trattanti ove lo ritengano opportuno possono formulare dichiarazioni da allegare ai verbali delle sedute.

In detta circostanza il soggetto sindacale è comunque tenuto a sottoscrivere il verbale con esplicito rinvio alla "dichiarazione a verbale" che, se non resa contestualmente alla sottoscrizione dello stesso, dovrà essere formalmente inoltrata, debitamente sottoscritta, entro 3 giorni lavorativi all'Ufficio Protocollo dell'A.S.T..

d) Modalità di partecipazione agli incontri

Le riunioni con le quali vengono assicurati i vari livelli di relazioni sindacali, nelle diverse tipologie (informazione, confronto, organismo paritetico, contrattazione, commissioni tecniche) avvengono, per quanto possibile, al di fuori dell'orario di lavoro; l'A.S.T. assicura procedure e modalità tali da consentire lo svolgimento dell'attività sindacale.

In coincidenza con il servizio, i dirigenti sindacali non collocati in aspettativa/distacco, hanno titolo ad usufruire dei permessi previsti dal monte-ore dei permessi sindacali di cui all'art. 33 del CCNQ 04.12.2017 conteggiato e comunicato entro il 31 marzo di ciascun anno.

All'Amministrazione compete la verifica del rispetto del limite massimo di permessi sindacali spettante e ad ogni Organizzazione Sindacale rappresentativa, mentre a quest'ultima compete l'autonoma gestione del monte ore in questione; non è ammessa alcuna forma di compensazione tra i contingenti previsti per ciascuna di esse; le ore non utilizzate nell'anno non possono essere sommate a quelle dell'anno successivo.

La presenza alle riunioni dei soggetti sindacali viene rilevata tramite apposizione della firma da parte degli stessi sul "registro presenze", specificando l'orario di entrata/uscita.

Art. 7 - Modalità di risposta e tempistica delle istanze pervenute

Le richieste di informazioni, dati e in generale i quesiti concordati dal tavolo negoziale utili alla contrattazione integrativa, al confronto o alla conclusione di accordi e comunque nel rispetto della vigente normativa anche in materia di privacy, vengono evase dall'Amministrazione entro 15 giorni dalla richiesta fatto salvo diversi termini concordati fra le parti.

Le altre istanze documentali, formulate al fine di tutelare situazioni giuridicamente rilevanti sono trattate ai sensi della L.241/90 e s.m.i.; per ottenere copie di documenti riguardanti singoli lavoratori è necessario che l'organizzazione sindacale richiedente presenti formale delega dell'interessato nel rispetto delle condizioni di cui alla normativa vigente in tema di riservatezza dei dati personali.

Per le istanze di accesso generalizzato volte a richiedere dati e documenti ulteriori rispetto a quanto già oggetto di pubblicazione obbligatoria si rinvia a quanto stabilito dall'art. 5 e seguenti del D.Lgs n. 33/2013 e s.m.i ed ai regolamenti aziendali.

Art. 8 - Affissione, uso dei locali e agibilità sindacali

L'A.S.T., tenuto conto delle disponibilità strutturali ed organizzative:

- ✓ garantisce appositi spazi di affissione in luoghi accessibili a tutto il personale all'interno delle sedi di lavoro collocati vicino agli orologi per la rilevazione delle presenze; in detti spazi i dirigenti sindacali formalmente accreditati dalle OO.SS. di categoria firmatarie del CCNL, hanno diritto di affiggere pubblicazioni, testi e comunicati inerenti le materie di interesse sindacale e del lavoro;
- ✓ mette a disposizione dei dirigenti sindacali locali idonei per consentire l'esercizio delle loro attività;
- ✓ favorisce e garantisce l'effettiva agibilità sindacale con particolare riguardo alla partecipazione dei dirigenti sindacali legittimati, agli incontri dei tavoli aziendali e alle eventuali commissioni bilaterali paritetiche.

Art. 9 - Organismo Paritetico

L'Organismo Paritetico realizza una modalità relazionale consultiva finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'A.S.T..

L'Organismo Paritetico è la sede in cui si attivano stabilmente: relazioni aperte e collaborative su:

- progetti di organizzazione e innovazione,
- miglioramento dei servizi,
- promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo, anche con riferimento alle politiche e ai piani di formazione manageriale e formazione continua anche secondo quanto previsto dall'art. 16 bis e segg. del D.Lgs. n. 502/1992, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nonché alla prevenzione e riduzione del rischio clinico della legge 24/2017, alla salute e sicurezza sul lavoro, anche con riferimento alle aggressioni subite in servizio dal personale, alla programmazione dei servizi di emergenza, in particolare di pronta disponibilità e di guardia, valutando, tra l'altro, la esonerabilità del personale che abbia superato la soglia di 62 anni di età anagrafica, nonché l'estensione del servizio di pronta disponibilità a turni diversi da quelli notturni e festivi, fermo restando l'onere a carico del relativo fondo, al fine di formulare proposte all'A.S.T. o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

L'Organismo Paritetico:

- a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL, nonché da una rappresentanza dell'A.S.T., con rilevanza pari alla componente sindacale;
- b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualevolta l'A.S.T. manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
- c) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'A.S.T.;

- d) può adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento;
e) può svolgere analisi, indagini e studi, anche in riferimento alle misure per disincentivare elevati tassi di assenza dei dirigenti ai sensi dell'art. 93 bis del CCNL 19.12.2019.

All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL o da gruppi di dirigenti; in tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità mediante trasmissione di proprie proposte progettuali alle parti negoziali della contrattazione integrativa o all'A.S.T.;

Costituiscono inoltre oggetto di informazione, con cadenza semestrale, nell'ambito dell'Organismo Paritetico, gli andamenti occupazionali, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 93 bis contenente misure per disincentivare elevati tassi di assenza dei dirigenti.

Le parti si impegnano a designare entro 15 giorni dalla sottoscrizione in via definitiva del presente CCI i componenti dell'Organismo Paritetico.

Art. 10 - Norme finali

E' fatta riserva di modificare il presente protocollo d'intesa, anche in parte, in ragione di eventuali nuove previsioni contrattuali e/o di legge o qualora le parti ne ravvisassero la necessità.

Per tutto quanto non previsto dal presente protocollo d'intesa si rinvia espressamente alla vigente normativa contrattuale e di legge.

SEZIONE C

CONTINGENTI MINIMI DI PERSONALE AL FINE DI GARANTIRE LA CONTINUITÀ DELLE PRESTAZIONI INDISPENSABILI IN OCCASIONE DI SCIOPERO

Si rimanda alla normativa vigente che regola tutta la materia.

SEZIONE D

CRITERI PER LA RIPARTIZIONE RISORSE FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

ART. 17 - UTILIZZO DELLE RISORSE FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

L'istituto contrattuale della retribuzione di risultato è finalizzato alla valorizzazione dei risultati e quindi della performance organizzativa ed individuale in un'ottica di continuo miglioramento dello standard qualitativo delle prestazioni erogate.

Con determina ASURDG n. 49/ASURDG/2020 l'ASUR ha approvato il Piano della Performance Aziendale per il triennio 2020-2022; con successiva determina ASURDG n. 736/2020 è stato approvato il regolamento dei processi di misurazione e valutazione della performance, con validità a decorrere dall'anno 2020.

Le risorse del fondo per la retribuzione di risultato (art. 95 CCNL 19.12.2019) annualmente determinate sono ripartite, in sede di contrattazione collettiva integrativa annuale, come segue:

- A. una quota delle risorse annualmente definite è destinata al finanziamento degli obiettivi individuati annualmente in sede di contrattazione di budget (performance organizzativa)
B. una quota delle risorse annualmente definite è destinata a remunerare i risultati della performance individuale
C. una quota delle risorse annualmente definite può essere destinata al finanziamento di progettualità strategiche della Direzione di A.S.T.

A) Risorse destinate a remunerare il raggiungimento degli obiettivi di budget annuali (performance organizzativa)

A.1) - Il processo di budget

Il processo di budget è lo strumento gestionale attraverso il quale si concretizza annualmente la programmazione dell'A.S.T., mediante l'individuazione degli obiettivi e la programmazione delle attività.

Le schede di budget annuali riportano dettagliatamente le attività programmate, la quantificazione dei volumi prestazionali, gli obiettivi da raggiungere e le risorse umane ed economiche messe a disposizione, identificando i valori attesi di risultato e i rispettivi indicatori; esse sono assegnate in modo formale e sono sottoscritte dai dirigenti responsabili di struttura, di norma entro il primo trimestre dell'anno di riferimento. L'assegnazione di ulteriori obiettivi prestazionali per il raggiungimento dei quali è necessario ulteriore impegno orario è rinegoziato con le stesse procedure del budget

L'Azienda provvede, perciò, a convenire tassativamente entro il primo trimestre dell'anno di riferimento, con il Direttore/Responsabile di ogni specifica UOC/UOSD aziendale gli obiettivi di risultato attesi per la medesima e le risorse, di organico, di mezzi, di personale, di livello di prestazione ed economiche, funzionali al loro raggiungimento.

Il Direttore/Responsabile illustra gli obiettivi e i livelli di prestazione convenuti e li declina a ciascun Dirigente, tenendo conto della tipologia di incarico dirigenziale di ciascuno.

A.2) - Calcolo dei premi correlati al raggiungimento degli obiettivi definiti annualmente in sede di contrattazione di Budget (performance organizzativa)

L'ammontare delle risorse destinate a remunerare il raggiungimento degli obiettivi di budget annuali viene attribuito a ciascun C.d.R. in funzione del personale dell'area dirigenza della sanità assegnato al 1 gennaio di ogni anno, integrato, pro-quota, del personale assunto in corso d'anno.

Il valore della quota teorica individuale tiene conto della collocazione di ciascun dirigente all'interno dell'assetto organizzativo dell'A.S.T. e quindi dell'incarico rivestito come di seguito evidenziato:

Tabella 1:

Tipologia incarico	Quota
Incarico professionale di base (art. 18, c. 1, par. II, lett. d, CCNI. 19.12.2019)	1,6
Incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo e incarico professionale di alta specializzazione (art. 18, c. 1, par. II, lett. b e c CCNI. 19.12.2019)	1,6
Incarico professionale di altissima professionalità (art. 18, c. 1, par. II, lett. a CCNI. 19.12.2019)	1,6
Incarico di Struttura Semplice (art. 18, c. 1, par. I, lett. c, CCNI. 19.12.2019)	1,8
Incarico di Struttura Semplice a valenza dipartimentale (art. 18, c. 1, par. I, lett. b, CCNI. 19.12.2019)	1,8
Dirigente con incarico di Struttura Complessa (art. 18, c. 1, par. I, lett. a, CCNI. 19.12.2019)	2,0

All'istituto contrattuale della retribuzione di risultato correlata al raggiungimento degli obiettivi definiti annualmente in sede di contrattazione di Budget (performance organizzativa) partecipano tutti i dirigenti area della sanità con rapporto di lavoro esclusivo a tempo indeterminato nonché il personale a tempo determinato che maturi nell'anno solare un numero di giorni lavorati almeno pari a 120.

Per il personale in servizio con rapporto di lavoro a orario ridotto le spettanze vengono rapportate percentualmente all'impegno orario garantito; ai dirigenti sindacali in distacco si applica l'art. 17 del CCNQ 7.8.1998 che disciplina il trattamento economico relativo all'istituto della retribuzione di risultato.

La definizione delle spettanze individuali a consuntivo avviene quindi sulla base della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

Gli importi individuali sono pertanto erogati in proporzione al periodo di servizio prestato, prendendo a base di calcolo i giorni lavorati, al grado di raggiungimento degli obiettivi e al peso riconosciuto alla posizione dirigenziale ricoperta.

Ai fini della corresponsione dei premi correlati al raggiungimento degli obiettivi definiti annualmente in sede di contrattazione di Budget per le assenze dal servizio è applicata una franchigia su base annua di 30 giorni lavorativi; superata detta franchigia, per gli ulteriori i giorni di assenza verrà applicata una conseguente proporzionale riduzione della quota incentivante spettante. La franchigia di 30 giorni non si applica per le aspettative per motivi di famiglia, per motivi personali, per conservazione del posto o per l'espletamento di cariche direttive o elettive.

Le tipologie di assenze di seguito indicate non concorrono alla riduzione dei premi sopra convenuta: ferie, riposi compensativi, astensione obbligatoria per congedo ordinario e anticipato di maternità o paternità, infortunio sul lavoro ed in itinere, formazione obbligatoria, donazione sangue midollo, citazione a testimoniare in favore dell'Azienda, permessi sindacali, permessi legge 104.

Ai fini della valutazione della percentuale di raggiungimento degli obiettivi da parte di ciascun C.d.R. valgono i sistemi di verifica orientati a definire separatamente le responsabilità dell'area comparto e delle aree dirigenziali, in relazione agli indicatori di risultato di rispettiva spettanza.

Con riferimento al personale che partecipa agli istituti incentivanti, correlati a programmi/progetti finanziati con risorse diverse dal fondo contrattuale di cui al presente CCI, la quota delle risorse del fondo di risultato diverse da quelle destinate a remunerare il raggiungimento degli obiettivi definiti annualmente in sede di contrattazione di Budget (progetti regionali finalizzati), può essere percepita e cumulata ai suddetti incentivi.

Qualora siano state messe a disposizione le risorse contrattate di cui al punto a1, la retribuzione di risultato compensa anche l'eventuale superamento dell'orario di lavoro per il raggiungimento dell'obiettivo assegnato, opportunamente valorizzato con la negoziazione del budget.

Nel caso di obiettivi eccedenti quelli assegnati con la scheda di budget l'impegno orario eccedente tale quantità, qualora verificato deve essere retribuito o recuperato attraverso gli istituti contrattuali preposti.

A.3) - Clausola di salvaguardia

Si conviene che l'erogazione degli emolumenti riconosciuti per il raggiungimento degli obiettivi assegnati con la scheda di budget di ciascuna U.O. avviene come segue:

- | | | |
|------------------------|---|-----------------|
| - per intero | se il grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi di C.d.R. | è > al 95% |
| - per il 95% | se il grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi di C.d.R. | è tra 90% e 95% |
| - per il 90% | se il grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi di C.d.R. | è tra 80% e 89% |
| - per l'80% | se il grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi di C.d.R. | è tra 70 e 79% |
| - per il 70% | se il grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi di C.d.R. | è tra 60 e 69% |
| - nessuna liquidazione | se il grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi di C.d.R. | < al 60% |

A.4) - Modalità erogazione premi correlati al raggiungimento degli obiettivi definiti annualmente in sede di contrattazione di Budget (performance organizzativa):

Il pagamento dei premi correlati alla performance organizzativa avviene con le seguenti modalità:

- liquidazione, di norma entro il mese di ottobre dell'anno di competenza, di un primo importo per stato di avanzamento relativo al primo semestre, nella percentuale pari ad un massimo del 50% del valore della quota teorica annua tenuto conto della percentuale di raggiungimento risultante dalla verifica semestrale da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione sulla base di relazioni di avanzamento dei responsabili dei C.d.R. e dei report compilati dall'U.O.C. Controllo di Gestione, sottoscritti dal valutatore di prima istanza;

- la liquidazione del saldo annuale avverrà, successivamente alla determinazione delle risorse del fondo di cui all'art. 95 del CCNL 19.12.2019, in via definitiva, sulla base della percentuale di raggiungimento degli obiettivi del CdR dell'intero anno, entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello di riferimento, in ogni caso successivamente alla formalizzazione dei risultati della verifica annuale da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione, alla validazione della relazione aziendale sulla performance alla chiusura del bilancio di esercizio dell'anno di riferimento.

A.5) - Economie risorse destinate a remunerare il raggiungimento degli obiettivi di budget annuali

Le economie derivanti dalla mancata e/o parziale realizzazione degli obiettivi di C.d.R. saranno redistribuite, a fine esercizio, tra tutti i C.d.R. che hanno raggiunto gli obiettivi al 100% proporzionalmente alla quota annuale di premio incentivante assegnato.

B) Risorse destinate a remunerare i risultati della performance individuale

B.1) Scheda di valutazione individuale

Lo strumento di misurazione per la remunerazione dei risultati della performance individuale è la scheda di valutazione individuale allegata al regolamento dei processi di misurazione e valutazione della performance approvato con determina ASURDG n. 736/2020.

B.2) - Calcolo dei premi correlati alla performance individuale

L'ammontare delle risorse da destinare alla remunerazione dei risultati della performance individuale viene attribuito a ciascun C.d.R. in funzione del personale area dirigenza della sanità assegnato al 1 gennaio di ogni anno, integrato delle assunzioni avvenute in corso d'anno; dette risorse vengono utilizzate dal dirigente responsabile della Struttura per valorizzare in modo differenziato il diverso impegno produttivo, attitudine disponibilità e in sintesi il comportamento dei dirigenti assegnati, in un'ottica di miglioramento continuo dello standard qualitativo ed economico delle prestazioni erogate.

Il pagamento delle quote per remunerare i risultati della performance individuale avviene in un'unica soluzione, unitamente al saldo dei premi correlati alla performance organizzativa sub A)

La quota della performance individuale si calcola sulla base dell'ammontare delle risorse attribuito a ciascun C.d.R. suddivisa, su base annua, per ognuno dei dirigenti interessati tenuto conto dell'incarico rivestito come di seguito evidenziato:

Tipologia incarico	Quota
Incarico professionale di base (art. 18,c.1,par.II, lett. d, CCNL 19.12.2019)	1,6
Incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo e incarico professionale di alta specializzazione (art. 18, c. 1, par. II, lett. b e c CCNL 19.12.2019)	1,6
Incarico professionale di altissima professionalità (art. 18, c. 1, par. II, lett. a CCNL 19.12.2019)	1,6
Incarico di Struttura Semplice (art. 18, c. 1, par. I, lett. c, CCNL 19.12.2019)	1,8
Incarico di Struttura Semplice a valenza dipartimentale (art. 18, c. 1, par. I, lett. b, CCNL 19.12.2019)	1,8
Dirigente con incarico di Struttura Complessa (art. 18, c. 1, par. I, lett. a, CCNL 19.12.2019)	2,0

All'istituto contrattuale della premialità correlata alla performance individuale partecipano tutti i dirigenti area della sanità con rapporto di lavoro esclusivo a tempo indeterminato nonché il personale a tempo determinato che maturi nell'anno solare un numero di giorni lavorati almeno pari a 120.

Ai fini dell'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale non sussistono automatismi legati alle assenze dal servizio; i dirigenti pertanto dovranno essere valutati in relazione al livello di partecipazione alla realizzazione della programmazione delle attività della struttura organizzativa cui è

assegnata in riferimento agli obiettivi di budget della struttura, e pertanto in relazione ai risultati effettivamente conseguiti.

Il dirigente pertanto ha titolo a percepire il premio correlato alla performance individuale secondo la valutazione espressa nella scheda di valutazione individuale; i periodi di assenza rilevano pertanto solo in relazione alla loro influenza sul raggiungimento degli obiettivi.

Qualora il dirigente dovesse essere stato assente, a qualsiasi titolo, per l'intero anno o per periodi comunque superiori a mesi 10 anche non continuativi, la performance individuale sarà da considerare come "non valutabile" in quanto l'apporto produttivo non può considerarsi reso in maniera efficace.

Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, pari pertanto a 100, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione aziendale, è attribuita una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita.

Ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate pari a 100, è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro capite della retribuzione di risultato percepita dai dirigenti valutati positivamente e che si aggiunge alla quota di detto premio, ai sensi dell'art.93, commi 7 e 8, CCNL 19.12.2019.

Tale istituto è riservato fino al 5 % dei dirigenti che hanno ottenuto la valutazione più alta (art.93, comma 9); nel caso in cui gli aventi titolo siano in numero superiore la quota è attribuita sulla base della maggior effettiva presenza in servizio, ed in caso di eventuale e successiva parità, al più anziano in servizio.

Gli importi eventualmente non erogati o derivanti da valutazioni di performance individuali inferiori al 100%, saranno utilizzati tra i dipendenti del medesimo CdR per la performance organizzativa che hanno avuto valutazioni pienamente positive.

C) RISORSE DESTINATE AL FINANZIAMENTO DI PROGETTUALITÀ STRATEGICHE

L'ammontare delle eventuali risorse finalizzate al finanziamento di progettualità strategiche, così come negoziate e definite in delegazione trattante, viene utilizzata dalla direzione di A.S.T. per la realizzazione di obiettivi strategici assegnati ai dirigenti del Cd.R. o trasversali a più C.d.R.

Le progettualità strategiche hanno carattere annuale e con tale cadenza vengono proposte e approvate dalla Direzione di A.S.T. con atto formale.

Le progettualità strategiche vanno comunicate alle Organizzazioni Sindacali dell'area dirigenza della sanità tassativamente entro il mese di marzo dell'anno di riferimento.

Ai fini dell'attribuzione delle quote al personale partecipante ai progetti annualmente approvati, il responsabile del progetto è tenuto ad indicare i nominativi dei dirigenti coinvolti nonché, ad avvenuta esecuzione del progetto, tutti i dipendenti che hanno effettivamente partecipato alla sua realizzazione.

L'eventuale differenziazione dell'apporto partecipativo, in termini di qualità e/o di quantità delle prestazioni rese per la realizzazione del progetto, sarà descritta nella relazione finale che, ad avvenuta realizzazione degli obiettivi, tutti i responsabili dei progetti sono tenuti a trasmettere

Alle progettualità strategiche partecipano i dirigenti area della sanità con rapporto di lavoro esclusivo a tempo indeterminato individuati dal responsabile del progetto.

Le progettualità strategiche vanno comunicate, unitamente alla pesatura delle stesse, alle Organizzazioni Sindacali area dirigenza della sanità entro il mese di marzo dell'anno di riferimento

La partecipazione alle attività relative alle progettualità strategiche deve essere portata a conoscenza dei dirigenti coinvolti che devono sottoscrivere formale accettazione alla partecipazione della progettualità; il pagamento delle relative competenze avviene in un'unica soluzione, previa certificazione da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi previsti da ciascuna progettualità.

Per le progettualità che non prevedono ulteriore orario a quello dovuto l'attività verrà svolta in orario istituzionale.

Per le progettualità che prevedono l'esecuzione di orario aggiuntivo, il riscontro della sussistenza di crediti orari e del loro relativo proporzionale abbattimento va effettuata in relazione al "saldo ore anno corrente" rilevato al 31/12 dell'anno di riferimento.

L'importo massimo individuale erogabile ai partecipanti alle progettualità strategiche non può superare il doppio del valore della quota a ciascuno teoricamente spettante in relazione al raggiungimento degli obiettivi di budget annuali (quota A).

Le economie derivanti dal mancato/parziale utilizzo delle singole attività progettuali vengono impiegate per le finalità e con le modalità previste per la quota sub A) relativa alle risorse del fondo destinato a remunerare il raggiungimento degli obiettivi di budget annuali.

D - DESTINAZIONE ANNUALE DELLE RISORSE DISPONIBILI DEL FONDO DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO FINALIZZATE A REMUNERARE LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (ART. 95, COMMA 11, DEL CCNL 19.12.2020)

Ai sensi dell'art. 95, comma 11 del CCNL 19.12.2019, dall'anno 2020 e fino all'anno di entrata in vigore del CCNL relativo al triennio contrattuale 2019 - 2021, la destinazione annuale delle risorse disponibili del fondo della retribuzione di risultato tra le categorie dei dirigenti di cui al comma 2 del medesimo art. 95 destinarie dei precedenti fondi (dirigenti area medico-veterinaria, dirigenti area sanitaria e dirigenti area delle professioni sanitarie) è effettuata in modo tale da garantire a ciascuna di esse quote di riparto proporzionalmente non inferiori a quelle risultanti dall'anno 2019.

La disposizione di cui all'art. 95, comma 11, del CCNL 19.12.2019 trova applicazione sulla base del rapporto che intercorre fra le quote di retribuzione di risultato a carico del fondo ordinario anno 2019, assegnate a ciascuna area relativamente alle categorie dei dirigenti area medico-veterinari, dei dirigenti sanitari e dei dirigenti delle professioni sanitarie sulla base della seguente formula:

AREA	ESEMPIO Simulazione FONDO ANNO 2019	quote di riparto da utilizzare che devono essere proporzionalmente non inferiori a quelle risultanti nell' anno 2019. Occorre calcolare la % sul nuovo fondo 2020
Dirigenti medici e veterinari	100	58,8
Dirigenti sanitari	50	29,4
Dirigenti delle professioni sanitarie	20	11,8
Totale fondo	170	100

ART. 18 VALUTAZIONE DEI RISULTATI

Al termine del periodo di riferimento verranno valutati:

- gli obiettivi specifici di budget e i risultati complessivi di attività raggiunti da ogni CDR
- i risultati della performance individuale
- gli obiettivi riguardanti progettualità strategiche.

Le valutazioni riferite al raggiungimento di obiettivi specifici di budget e dei risultati complessivi di attività raggiunti da ogni CDR nonché degli obiettivi riguardanti progettualità strategiche sono espresse in termini percentuali in relazione agli obiettivi prefissati.

La valutazione è effettuata in prima istanza dal dirigente della Struttura/Area e in seconda istanza dall'Organismo Indipendente di Valutazione.

ART. 19 - VALORIZZAZIONE INCARICHI DI SOSTITUZIONE

Nei casi disciplinati dall'art. 22, comma 7 del CCNL 19.12.2019 in cui a un Dirigente sia affidata la responsabilità di una struttura temporaneamente priva di titolare spetta oltre all' indennità mensile, anche una quota aggiuntiva del 30 % della retribuzione di risultato afferente alla struttura priva di titolare in considerazione del maggior aggravio di responsabilità

Nei casi disciplinati dall'art. 22, comma 8, del CCNL 19.12.2019 in cui al Dirigente, con corrispondente incarico, sia affidata la responsabilità ad interim di altra struttura temporaneamente priva di titolare, le parti stabiliscono che il maggior aggravio di responsabilità è compensato attraverso il riconoscimento di una quota aggiuntiva della retribuzione di risultato già spettante al Dirigente incaricato per l'ordinario raggiungimento degli obiettivi assegnati, senza corresponsione dell'indennità mensile di cui al comma 7 del medesimo art. 22.

In tal caso la quota aggiuntiva di retribuzione di risultato viene attribuita nella misura pari al 30% della retribuzione di posizione annua (retribuzione di posizione parte fissa e parte variabile) prevista e non corrisposta al titolare dell'incarico dell'U.O. priva dello stesso e deve essere rapportata e riproporzionata al periodo di effettivo svolgimento dell'incarico ad interim; la stessa è finanziata mediante le corrispondenti risorse che a fine anno, ai sensi dell'art. 95 comma 8 del CCNL 19.12.2019, vanno a sommarsi alle risorse disponibili di cui al fondo per la retribuzione di risultato.

Per quanto concerne le modalità di liquidazione, rendicontazione e valutazione trovano applicazione le disposizioni previste per la corresponsione della quota correlata al raggiungimento degli obiettivi specifici di budget della Struttura di cui viene assunta la responsabilità ad interim.

I benefici economici vengono attribuiti per una singola quota del 30% e nella misura più favorevole, a prescindere dal numero di incarichi "ad interim" eventualmente conferiti.

L'applicazione dall'art. 22, comma 8, del CCNL 19.12.2019, dopo aver esperito le procedure del comma 2 e del comma 4 dello stesso articolo, deve essere sostenuto da adeguate motivazioni circa il ricorso a tale istituto in alternativa all'applicazione del comma 2 del medesimo articolo.

SEZIONE E FINALIZZAZIONE RISORSE FONDI CONTRATTUALI ANNO 2020

ART. 20 - FONDO PER LA RETRIBUZIONE DEGLI INCARICHI (ART.94 CCNL 19.12.2019)

Si prende atto della costituzione dei fondi contrattuali così come determinati dall' ASUR e trasmessi alle OO.SS.

Con effetto 1.1.2020, è istituito il fondo per la retribuzione degli incarichi di cui all'art. 94 del CCNL 19.12.2019

Le risorse del fondo per la retribuzione degli incarichi (art. 94 CCNL 19.12.2019) relativo al personale della dirigenza area della sanità dell'A.S.T. sono state quantificate con determina ASURDG n. 226 del 23.04.2021, in via provvisoria, per l'anno 2020 in misura pari ad € 8.518.600,91.

Ai fini del presente CCI l'effettiva consistenza delle risorse del suddetto fondo, per la variabilità delle sue componenti, potrà essere determinata solamente a consuntivo.

L'ammontare delle risorse del fondo di competenza 2020 riservate all'A.S.T. n. 5 viene interamente utilizzato per le finalità proprie del fondo medesimo, come di seguito sintetizzato:

RISORSE FONDO PER LA RETRIBUZIONE DEGLI INCARICHI ANNO 2020

IMPIEGHI
RISORSE

Risorse fondo per la retribuzione degli incarichi quantificate per l'anno 2020 in via provvisoria con determina ASURDG n. 360/2020	8.518.600,91
Trasferimento risorse dal fondo retribuzione risultato (art. 95 CCNL 19.12.2019) nella misura del 30%	511.892,56
Risorse complessive disponibili anno 2020	9.030.493,47
IMPIEGHI RISORSE	IMPIEGHI
FONDO RETRIBUZIONE DEGLI INCARICHI ANNO 2020	RISORSE
- retribuzione di posizione	3.480.000,00
- indennità per incarico di struttura complessa	510.900,00
- indennità di specificità medica	3.817.172,97
- altri istituti fondo di posizione	1.222.420,50
Totale utilizzo fondo anno 2020	9.030.493,47

ART. 21 - FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO (ART.95 CCNL 19.12.2019)

Si prende atto della costituzione dei fondi contrattuali così come determinati dall' ASUR e trasmessi alle OO.SS.

Con effetto 1.1.2020 è istituito il fondo per la retribuzione di risultato di cui all'art. 95 del CCNL 19.12.2019. Le risorse del fondo per la retribuzione di risultato (art. 95 CCNL 19.12.2019) area dirigenza della sanità riservate al personale dell'A.S.T. risultano quantificate, in via provvisoria, per l'anno 2020 con Determina ASURDG n. 226 del 23.04.2021, in complessivi € 1.706.308,52. L'effettiva consistenza delle risorse del fondo, per la variabilità dei suoi componenti, potrà essere determinata in via definitiva a consuntivo.

L'ammontare delle risorse del fondo di competenza 2020 riservate all'A.S.T. viene interamente utilizzato per le finalità proprie del fondo medesimo, nel rispetto del principio di corrispettività di cui all'art. 7, comma 5, del D.Lgs 165/2001, come di seguito sintetizzato:

RISORSE FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2020	IMPIEGHI RISORSE
Risorse fondo per la retribuzione di risultato quantificate per l'anno 2020 in via provvisoria con determina ASURDG n. 360/2020	1.706.308,52
Trasferimento risorse al fondo per la retribuzione degli incarichi (art. 94 CCNL 19.12.2019) nella misura del 30%	-511.892,56
Risorse complessive disponibili anno 2020	1.194.415,96

IMPIEGHI RISORSE FONDO SALARIO DI RISULTATO ANNO 2020	IMPIEGHI RISORSE
- risorse destinate a remunerare il raggiungimento degli obiettivi di budget annuali di ogni singola Unità Operativa (66,41%)	793.211,64
- risorse destinate a remunerare i risultati della performance individuale (30 %)	358.324,79
- risorse destinate al finanziamento di progettualità strategiche (3,59 %)	42.879,53

Ai sensi dell'art. 95, comma 12 del CCNL 19.12.2019 nell'anno 2020, primo anno di utilizzo del nuovo fondo di cui al medesimo articolo, gli eventuali residui derivanti dal mancato utilizzo negli anni precedenti di risorse dei fondi pregressi sono utilizzate nel nuovo fondo a beneficio delle medesime categorie dei dirigenti medici e veterinari, dei dirigenti sanitari e dei dirigenti delle professioni sanitarie di cui all'art.95 comma 2 lett. a), b) e c) che risultavano destinatarie dei suddetti pregressi fondi.

A norma dell'art. 95 comma 8 del CCNL 19.12.2019 alle risorse disponibili di cui al fondo per la retribuzione di risultato anno 2020 sono sommate eventuali risorse residue del medesimo anno del fondo di risultato nonché dei fondi per la retribuzione degli incarichi (art. 94) e per la retribuzione delle

condizioni di lavoro (art. 96), stanziare a bilancio e certificate dagli organi di controllo, qualora non sia stato possibile utilizzarle integralmente, le quali sono vincolate a retribuzione di risultato; resta comunque fermo l'obbligo dell'integrale destinazione delle risorse nell'anno contabile di competenza.

Per l'anno 2019 e 2020 nel corso degli incontri del 15 gennaio 2019 e del 14 maggio 2019 tra le Delegazioni Trattanti di parte pubblica e sindacale dei medici e veterinari, era stato discusso ed approvato il progetto denominato "Trasporto secondari urgenti" concordando di riservare al suo finanziamento la somma di €. 42.879,53 per ciascun anno di competenza.

ART. 22 - FONDO RETRIBUZIONE CONDIZIONI DI LAVORO (ART.96 CCNL 19.12.2019)

Si prende atto della costituzione dei fondi contrattuali così come determinati dall' ASUR e trasmessi alle OO.SS.

Con effetto 1.1.2020 è istituito il Fondo per la retribuzione condizioni di lavoro (art.96 CCNL 19.12.2019).

Le risorse del fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro (art. 96 del CCNL 19.12.2019) destinate al personale dell'area della sanità dell'A.S.T. risultano quantificate, in via provvisoria, per l'anno 2020, con Determina ASURDG n. 226 del 23.04.2021, in complessivi € **1.486.979,52** l'effettiva consistenza del suddetto fondo, per la variabilità delle sue componenti, viene determinato in via definitiva a consuntivo.

L'ammontare delle risorse del fondo di competenza 2020 riservate all'A.S.T. viene interamente utilizzato per le finalità proprie del fondo medesimo, nel rispetto del principio di corrispettività di cui all'art. 7 comma 5 del D.Lgs n. 165/2001, e smi, come di seguito sintetizzato:

RISORSE FONDO PER LA RETRIBUZIONE DELLE CONDIZIONI DI LAVORO ANNO 2020	IMPIEGHI RISORSE
Risorse fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro quantificate per l'anno 2020 in via provvisoria con determina ASURDG n. 360/2020	1.486.979,52
Somma indisponibile per la contrattazione (quota di recupero annuale prevista dal piano di rientro dello splafonamento fondo condizioni di lavoro anni 2015-2016-2017 della dirigenza medica e veterinaria vedere nota AV5 prot. n. 50248 del 29/6/2018 di seguito riportata)	73.474,27
Risorse disponibili anno 2020	1.413.505,25
IMPIEGHI RISORSE FONDO CONDIZIONI DI LAVORO ANNO 2020	IMPIEGHI RISORSE
Lavoro straordinario	188.985,17
Indennità condizioni di lavoro	1.224.520,08
Totale utilizzo fondo anno 2020	1.413.505,25

Con nota prot. 50248 del 29/6/2018 della Direzione di AV5, allegata in copia, in ottemperanza a quanto richiesto dal Collegio Sindacale Asur e comunicato con nota 8569 del 20/3/2018, visto quanto previsto dall' art. 40 comma 3 quinquies del D.Lgs. 165/2001, l'AV5 proponeva un piano di recupero delle somme splafonate nel Fondo condizioni di lavoro negli anni 2015, 2016 e 2017 per un ammontare complessivo di €. 220.422,81.

Detta somma verrà rateizzata in n. 3 quote annuali di €. 73.474,27 a valersi sul fondo di cui all' art. 10 CCNL 6.5.2010 con decorrenza anno 2018 sino all'anno 2020. Detti importi costituiscono quota indisponibile per la contrattazione integrativa.

Gli importi sopra esposti sono in ogni caso passibili di singoli scostamenti, in eccesso o in difetto, tra i diversi macro-aggregati, nel rispetto comunque della compatibilità economica del fondo di riferimento determinato a consuntivo.

Le prestazioni di lavoro straordinario sono consentite ai dirigenti di cui all'art. 24 del CCNL 19.12.2019 sulla base dei criteri e modalità definiti nelle linee di indirizzo aziendali approvate con determina ASURDG n. 834/2015.

Ai fini del corretto impiego delle risorse di cui alla tabella che precede si rinvia alla disciplina prevista dalla vigente normativa contrattuale e di legge per tutto quanto concerne l'applicazione degli istituti contrattuali di riferimento nonché la corretta corresponsione delle indennità per condizioni di lavoro in ragione dello specifico assetto organizzativo e dell'operatività dei reparti/servizi.

SEZIONE F
FINALIZZAZIONE RISORSE FONDI CONTRATTUALI ANNO 2021

ART. 23 - FONDO PER LA RETRIBUZIONE DEGLI INCARICHI (ART.94 CCNL 19.12.2019)

Si prende atto della costituzione dei fondi contrattuali così come determinati dall' ASUR e trasmessi alle OO.SS.

Le risorse del fondo per la retribuzione degli incarichi (art. 94 CCNL 19.12.2019) relativo al personale della dirigenza area della sanità dell'A.S.T. sono state quantificate con determina ASURDG n. 298 del 11.6.2021, in via provvisoria, per l'anno 2021 in misura pari ad € 8.507.850,94.

Ai fini del presente CCI l'effettiva consistenza delle risorse del suddetto fondo, per la variabilità delle sue componenti, potrà essere determinata solamente a consuntivo.

L'ammontare delle risorse del fondo di competenza 2021 riservate all'A.S.T. n. 5 viene interamente utilizzato per le finalità proprie del fondo medesimo, come di seguito sintetizzato:

RISORSE FONDO PER LA RETRIBUZIONE DEGLI INCARICHI ANNO 2021	IMPIEGHI RISORSE
Risorse fondo per la retribuzione degli incarichi quantificate per l'anno 2021 in via provvisoria con determina ASURDG n. 298/2021	8.507.850,94
Trasferimento risorse dal fondo retribuzione risultato (art. 95 CCNL 19.12.2019) nella misura del 30%	511.892,56
Risorse complessive disponibili anno 2021	9.019.743,50
IMPIEGHI RISORSE	IMPIEGHI RISORSE
FONDO RETRIBUZIONE DEGLI INCARICHI ANNO 2021	
- retribuzione di posizione	3.480.000,00
- indennità per incarico di struttura complessa	510.900,00
- indennità di specificità medica	3.817.172,97
- altri istituti fondo di posizione	1.211.700,530
Totale utilizzo fondo anno 2021	9.019.743,50

ART. 24 - FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO (ART.95 CCNL 19.12.2019)

Si prende atto della costituzione dei fondi contrattuali così come determinati dall' ASUR e trasmessi alle OO.SS.

Le risorse del fondo per la retribuzione di risultato (art. 95 CCNL 19.12.2019) area dirigenza della sanità riservate al personale dell'A.S.T. risultano quantificate, in via provvisoria, per l'anno 2021 con Determina ASURDG n. 298 del 11.6.2021, in complessivi € 1.706.308,52. L'effettiva consistenza delle risorse del fondo, per la variabilità dei suoi componenti, potrà essere determinata in via definitiva a consuntivo.

L'ammontare delle risorse del fondo di competenza 2021 riservate all'A.S.T. viene interamente utilizzato per le finalità proprie del fondo medesimo, nel rispetto del principio di corrispettività di cui all'art. 7, comma 5, del D.Lgs 165/2001, come di seguito sintetizzato:

RISORSE FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2021	IMPIEGHI RISORSE
Risorse fondo per la retribuzione di risultato quantificate per l'anno 2021 in via provvisoria con determina ASURDG n. 298/2021	1.706.308,52
Trasferimento risorse al fondo per la retribuzione degli incarichi (art. 94 CCNL 19.12.2019) nella misura del 30%	-511.892,56
Trasferimento risorse dal fondo del salario di risultato ad incremento del fondo delle condizioni di lavoro al fine di evitare il superamento dei vincoli finanziari e delle relative procedure di recupero previste dall'art. 3-quinques del d.lgs. 165/2001 e dall'art. 4 D.L. n. 16 del 6.3.2014/6.3.2014	-140.000,00
Risorse complessive disponibili anno 2021	1.054.415,96

IMPIEGHI RISORSE FONDO RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2021	IMPIEGHI RISORSE
- risorse destinate a remunerare il raggiungimento degli obiettivi di budget annuali di ogni singola Unità Operativa (70 %)	738.091,17
- risorse destinate a remunerare i risultati della performance individuale (30 %)	316.324,79
- risorse destinate al finanziamento di progettualità strategiche (0 %)	0

A SEGUITO DELL'APPLICAZIONE DI QUANTO PREVISTO DALL'ART. 26 COMMA 5 DEL CCNL 2016/2018 CHE PREVEDE L'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITA' DI GUARDIA NOTTURNA E FESTIVA DI €. 100 E DI €. 120 PER IL PRONTO SOCCORSO, CONSIDERATO CHE LA CONSISTENZA DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DELLE CONDIZIONI DI LAVORO ANNO 2021 NON CONSENTE LA NECESSARIA COPERTURA FINANZIARIA PER IL PAGAMENTO DI TUTTE LE INDENNITA' CONTRATTUALMENTE PREVISTE, LE PARTI, AL FINE DI EVITARE IL SUPERAMENTO DEI VINCOLI FINANZIARI E DELLE RELATIVE PROCEDURE DI RECUPERO PREVISTE DALL'ART. 3-QUINQUES DEL D.LGS. 165/2001 E DALL'ART. 4 D.L. N. 16 DEL 6.3.2014, CONCORDANO DI UTILIZZARE UNA QUOTA DEL FONDO PER IL SALARIO DI RISULTATO (ART. 95 CCNL 19.12.2019) ANNO 2021 PARI AD €. 140.000 AD INCREMENTO DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DELLE CONDIZIONI DI LAVORO ANNO 2021.

A norma dell'art. 95 comma 8 del CCNL 19.12.2019 alle risorse disponibili di cui al fondo per la retribuzione di risultato anno 2021 sono sommate eventuali risorse residue del medesimo anno del fondo di risultato nonché dei fondi per la retribuzione degli incarichi (art. 94) e per la retribuzione delle condizioni di lavoro (art. 96), stanziati a bilancio e certificate dagli organi di controllo, qualora non sia stato possibile utilizzarle integralmente, le quali sono vincolate a retribuzione di risultato; resta comunque fermo l'obbligo dell'integrale destinazione delle risorse nell'anno contabile di competenza.

Le parti concordano che a decorrere dal 01/01/2023 dovrà essere garantito il finanziamento di tutti gli istituti contrattuali afferenti al Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro esclusivamente con le risorse dello stesso fondo, evitando qualsivoglia utilizzo di disponibilità finanziarie degli altri fondi contrattuali per le finalità anzidette.

ART. 25 - FONDO RETRIBUZIONE CONDIZIONI DI LAVORO (ART.96 CCNL 19.12.2019)

Si prende atto della costituzione dei fondi contrattuali così come determinati dall' ASUR e trasmessi alle OO.SS.

Le risorse del fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro (art. 96 del CCNL 19.12.2019) destinate al personale dell'area della sanità dell'A.S.T. risultano quantificate, in via provvisoria, per l'anno 2021, con Determina ASURDG n. 298 del 11.06.2021, in complessivi € **1.603.726,52**. L'effettiva consistenza del suddetto fondo, per la variabilità delle sue componenti, viene determinato in via definitiva a consuntivo.

L'ammontare delle risorse del fondo di competenza 2021 riservate all'A.S.T. viene interamente utilizzato per le finalità proprie del fondo medesimo, nel rispetto del principio di corrispettività di cui all'art. 7 comma 5 del D.Lgs n. 165/2001, e smi, come di seguito sintetizzato:

RISORSE FONDO PER LA RETRIBUZIONE DELLE CONDIZIONI DI LAVORO ANNO 2021	IMPIEGHI RISORSE
Risorse fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro quantificate per l'anno 2021 in via provvisoria con determina ASURDG n. 298/2021	1.603.726,52
Trasferimento risorse dal fondo del salario di risultato ad incremento del fondo delle condizioni di lavoro al fine di evitare il superamento dei vincoli finanziari e delle relative procedure di recupero previste dall'art. 3-quinques del d.lgs. 165/2001 e dall'art. 4 D.L. n. 16 del 6.3.2014	140.000,00
Risorse complessive disponibili anno 2021	1.743.726,52
IMPIEGHI RISORSE FONDO CONDIZIONI DI LAVORO ANNO 2021	IMPIEGHI RISORSE
- lavoro straordinario	188.985,17
- indennità condizioni di lavoro	1.554.741,35
Totale utilizzo fondo anno 2021	1.743.726,52

Gli importi sopra esposti sono in ogni caso passibili di singoli scostamenti, in eccesso o in difetto, tra i diversi macro-aggregati, nel rispetto comunque della compatibilità economica del fondo di riferimento determinato a consuntivo.

Le prestazioni di lavoro straordinario sono consentite ai dirigenti di cui all'art. 24 del CCNL 19.12.2019 sulla base dei criteri e modalità definiti nelle linee di indirizzo aziendali approvate con determina ASURDG n. 834/2015.

Ai fini del corretto impiego delle risorse di cui alla tabella che precede si rinvia alla disciplina prevista dalla vigente normativa contrattuale e di legge per tutto quanto concerne l'applicazione degli istituti contrattuali di riferimento nonché la corretta corresponsione delle indennità per condizioni di lavoro in ragione dello specifico assetto organizzativo e dell'operatività dei reparti/servizi.

SEZIONE G
FINALIZZAZIONE RISORSE FONDI CONTRATTUALI ANNO 2022

ART. 26 - FONDO PER LA RETRIBUZIONE DEGLI INCARICHI (ART.94 CCNL 19.12.2019)

Si prende atto della costituzione dei fondi contrattuali così come determinati dall' ASUR e trasmessi alle OO.SS.

Le risorse del fondo per la retribuzione degli incarichi (art. 94 CCNL 19.12.2019) relativo al personale della dirigenza area della sanità riservate al personale dell'A.S.T. 5 sono state quantificate con determina ASURDG n. 551 del 31.8.2022, in via provvisoria, per l'anno 2022 in misura pari ad € 8.507.850,94, l'effettiva consistenza delle risorse del suddetto fondo, per la variabilità delle sue componenti, potrà essere determinata solamente a consuntivo.

L'ammontare delle risorse del fondo di competenza 2022 riservate all'A.S.T. n. 5 viene interamente utilizzato per le finalità proprie del fondo medesimo, nel rispetto del principio di corrispettività di cui all'art. 7, comma 5, del D.Lgs 165/2001, come di seguito sintetizzato:

RISORSE FONDO PER LA RETRIBUZIONE DEGLI INCARICHI ANNO 2022 (previsione)	IMPIEGHI RISORSE
Risorse fondo per la retribuzione degli incarichi quantificate per l'anno 2022 in via provvisoria con determina ASURDG n. 551 del 31.8.2022	8.507.850,94

Trasferimento risorse dal fondo retribuzione risultato (art. 95 CCNL 19.12.2019) nella misura del 30%	511.892,56
Risorse complessive disponibili anno 2022	9.019.743,50
IMPIEGO RISORSE FONDO PER LA RETRIBUZIONE DEGLI INCARICHI ANNO 2022 (Previsione)	IMPIEGO RISORSE
- retribuzione di posizione	3.480.000,00
- indennità per incarico di struttura complessa	510.900,00
- indennità di specificità medica	3.817.172,97
- altri istituti fondo di posizione	1.211.670,53
Totale utilizzo fondo anno 2022	9.019.743,50

ART. 27 - FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO (ART.95 CCNL 19.12.2019)

Si prende atto della costituzione dei fondi contrattuali così come determinati dall' ASUR e trasmessi alle OO.SS.

Le risorse del fondo per la retribuzione di risultato (art. 95 CCNL 19.12.2019) area dirigenza della sanità riservate al personale dell'A.S.T. 5 risultano quantificate, in via provvisoria, per l'anno 2022 con Determina ASURDG n. 551 del 31.8.2022, in complessivi € **1.706.308,52**. L'effettiva consistenza delle risorse del fondo, per la variabilità dei suoi componenti, potrà essere determinata in via definitiva a consuntivo.

L'ammontare delle risorse del fondo di competenza 2022 riservate all'A.S.T. 5 viene interamente utilizzato per le finalità proprie del fondo medesimo, nel rispetto del principio di corrispettività di cui all'art. 7, comma 5, del D.Lgs 165/2001, come di seguito sintetizzato:

RISORSE FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2022 (previsione)	IMPIEGHI RISORSE
Risorse fondo per la retribuzione di risultato quantificate per l'anno 2022 in via provvisoria con determina ASURDG n. 551 del 31.8.2022	1.706.308,52
Trasferimento risorse al fondo per la retribuzione degli incarichi (art. 94 CCNL 19.12.2019) nella misura del 30%	-511.892,56
Trasferimento risorse dal fondo del salario di risultato ad incremento del fondo delle condizioni di lavoro al fine di evitare il superamento dei vincoli finanziari e delle relative procedure di recupero previste dall'art. 3-quinques del d.lgs. 165/2001 e dall'art. 4 D.L. n. 16 del 6.3.2014/6.3.2014	-120.000,00
Risorse complessive disponibili anno 2022	1.074.415,96

IMPIEGO RISORSE FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2022 (Previsione)	IMPIEGO RISORSE
- risorse destinate a remunerare il raggiungimento degli obiettivi di budget annuali di ogni singola Unità Operativa (70%)	752.091,17
- risorse destinate a remunerare i risultati della performance individuale (30 %)	322.324,79
- risorse destinate al finanziamento di progettualità strategiche (0,00 %)	0
Totale utilizzo fondo anno 2022	1.074.415,96

A SEGUITO DELL'APPLICAZIONE DI QUANTO PREVISTO DALL'ART. 26 COMMA 5 DEL CCNL 2016/2018 CHE PREVEDE L'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITA' DI GUARDIA NOTTURNA E FESTIVA DI € 100 E DI € 120 PER IL PRONTO SOCCORSO, CONSIDERATO CHE LA CONSISTENZA DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DELLE CONDIZIONI DI

LAVORO ANNO 2021 NON CONSENTE LA NECESSARIA COPERTURA FINANZIARIA PER IL PAGAMENTO DI TUTTE LE INDENNITA' CONTRATTUALMENTE PREVISTE, LE PARTI, AL FINE DI EVITARE IL SUPERAMENTO DEI VINCOLI FINANZIARI E DELLE RELATIVE PROCEDURE DI RECUPERO PREVISTE DALL'ART. 3-QUINQUES DEL D.LGS. 165/2001 E DALL'ART. 4 D.L. N. 16 DEL 6.3.2014, CONCORDANO DI UTILIZZARE UNA QUOTA DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO (ART. 95 CCNL 19.12.2019) ANNO 2022 PARI AD €. 120.000 AD INCREMENTO DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DELLE CONDIZIONI DI LAVORO ANNO 2021.

A norma dell'art. 95 comma 8 del CCNL 19.12.2019 alle risorse disponibili di cui al fondo per la retribuzione di risultato anno 2022 sono sommate eventuali risorse residue del medesimo anno del fondo di risultato nonché dei fondi per la retribuzione degli incarichi (art. 94) e per la retribuzione delle condizioni di lavoro (art. 96), stanziati a bilancio e certificate dagli organi di controllo, qualora non sia stato possibile utilizzarle integralmente, le quali sono vincolate a retribuzione di risultato; resta comunque fermo l'obbligo dell'integrale destinazione delle risorse nell'anno contabile di competenza.

ART. 28 - FONDO RETRIBUZIONE CONDIZIONI DI LAVORO (ART.96 CCNL 19.12.2019)

Si prende atto della costituzione dei fondi contrattuali così come determinati dall' ASUR e trasmessi alle OO.SS.

Le risorse del fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro (art. 96 del CCNL 19.12.2019) destinate al personale dell'area della sanità dell'A.S.T. 5 risultano quantificate, in via provvisoria, per l'anno 2022, con Determina ASURDG n. 551 del 31.8.2022, in complessivi € **1.544.487,28** l'effettiva consistenza del suddetto fondo, per la variabilità delle sue componenti, viene determinato in via definitiva a consuntivo.

L'ammontare delle risorse del fondo di competenza 2022 riservate all'A.S.T. 5 viene interamente utilizzato per le finalità proprie del fondo medesimo, nel rispetto del principio di corrispettività di cui all'art. 7 comma 5 del D.Lgs n. 165/2001, e smi, come di seguito sintetizzato:

RISORSE FONDO PER LA RETRIBUZIONE DELLE CONDIZIONI DI LAVORO ANNO 2022 (previsione)	IMPIEGHI RISORSE
Risorse fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro quantificate per l'anno 2020 in via provvisoria con determina ASURDG n. 551 del 31.8.2022	1.544.487,28
Trasferimento risorse dal fondo del salario di risultato ad incremento del fondo delle condizioni di lavoro al fine di evitare il superamento dei vincoli finanziari e delle relative procedure di recupero previste dall'art. 3-quinques del d.lgs. 165/2001 e dall'art. 4 D.L. n. 16 del 6.3.2014	120.000,00
Risorse complessive disponibili anno 2022	1.664.487,28
IMPIEGHI RISORSE FONDO CONDIZIONI DI LAVORO ANNO 2022 (previsione)	IMPIEGHI RISORSE
Lavoro straordinario	200.000,00
Indennità condizioni di lavoro	1.464.487,28
Totale utilizzo fondo anno 2022	1.664.487,28

Gli importi sopra esposti sono in ogni caso passibili di singoli scostamenti, in eccesso o in difetto, tra i diversi macro-aggregati, nel rispetto comunque della compatibilità economica del fondo di riferimento determinato a consuntivo.

Le prestazioni di lavoro straordinario sono consentite ai dirigenti di cui all'art. 24 del CCNL 19.12.2019 sulla base dei criteri e modalità definiti nelle linee di indirizzo aziendali approvate con determina ASURDG n. 834/2015.

ART. 29 - LIQUIDAZIONI DISPONIBILITA' RESIDUE FONDI CONTRATTUALI ANNO 2020 ED ANNI PRECEDENTI

Dirigenza medica e veterinaria: nel corso degli incontri del 15 gennaio 2019 e del 14 maggio 2019 tra le Delegazioni Trattanti di parte pubblica e sindacale dei medici e veterinari, era stato discusso ed approvato il progetto denominato "Trasporto secondari urgenti" concordando di riservare al suo finanziamento la somma di €. 42.879,53.

SEZIONE H - FINALIZZAZIONE RISORSE L. 145/2018 COMMI 526 E 527

Le parti concordano che i trasferimenti dell'INAIL, assegnati all' A.S.T. 5, effettuati a fronte dell'attività svolta di emissione di certificati, ai sensi del comma 527 della Legge n. 145 del 30/12/2018 che vanno ad implementare i fondi di ciascuna azienda o ente per la contrattazione decentrata integrativa, vengano ripartiti tra tutti i Dirigenti Medici del Pronto Soccorso secondo i criteri previsti dal presente C.C.I. alla Sezione D "Criteri per la ripartizione risorse fondo per la retribuzione di risultato", Art. 17, Par. A2 e di seguito riportati:

Tipologia incarico	Quota
Incarico professionale di base (art. 18,c.1,par.II, lett. d, CCNL 19.12.2019)	1,6
Incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo e incarico professionale di alta specializzazione (art. 18, c. 1, par. II, lett. b e c CCNL 19.12.2019)	1,6
Incarico professionale di altissima professionalità (art. 18, c. 1, par. II, lett. a CCNL 19.12.2019)	1,6
Incarico di Struttura Semplice (art. 18, c. 1, par. I, lett. c, CCNL 19.12.2019)	1,8
Incarico di Struttura Semplice a valenza dipartimentale (art. 18, c. 1, par. I, lett. b, CCNL 19.12.2019)	1,8
Dirigente con incarico di Struttura Complessa (art. 18, c. 1, par. I, lett. a, CCNL 19.12.2019)	2,0

SEZIONE I - NORME FINALI

Il presente CCI è rispettoso 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, c.2, D.Lgs n. 150/2009), del Piano della Performance Aziendale triennio 2020-2022.), del Piano della Performance 2022-2024 e del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) approvato con Determina ASUR DG n. 467 del 30.06.2022, nonché delle disposizioni di cui all'art. 112 CCNL 2016/2018.

E' fatta riserva di modificare il presente CCI, anche in parte, in ragione di eventuali nuove previsioni contrattuali e/o di legge o qualora le parti ne ravvisassero la necessità.

Per tutto quanto non previsto dal presente CCI si rinvia espressamente alla vigente normativa contrattuale e di legge.