

DOCUMENTO CONFORME ALL'ORIGINALE

**AZIENDA SANITARIA TERRITORIALE
PESARO E URBINO
(AREA FUNZIONALE OMOGENEA EX
AREA VASTA 1)**

**AREA NEGOZIALE
DIRIGENZA DELLA SANITÀ**

**IPOTESI DI
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
DEL CCNL 19/12/2019
PARTE NORMATIVA TRIENNIO 2020-2022
PARTE ECONOMICA TRIENNIO 2020-2022**

- | | |
|-------------|--|
| - 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 quota parte disponibilità residue fondi contrattuali 2015-2022 |
| - Sezione I | - Norme finali |

Fano, li 12 dicembre 2023

Il giorno 12 DICEMBRE 2023, alle ore 12,00, presso la sede dell'Azienda Sanitaria Territoriale di Pesaro e Urbino, sita in Piazzale Cinelli 4, Pesaro, ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione trattante di parte sindacale nell'ambito della contrattazione integrativa di cui all'art. 7 del CCNL 19.12.2019 dirigenza area della sanità.

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il Contratto Collettivo Integrativo del personale della dirigenza area sanità, nel testo che segue:

<u>DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:</u>	<u>NOME E COGNOME</u>	<u>FIRMA</u>
Direttore Generale	NADIA STORTI	FIRMATO
Direttore Amministrativo	MATTEO BIRASCHI	FIRMATO
Direttore Sanitario		
Direttore U.O.C. Gestione Risorse Umane	PAOLO PIERELLA	FIRMATO
Direttore Medico Presidio Ospedaliero	_____	_____
Direttore del Distretto	_____	_____
Direttore del Dipartimento Prevenzione	_____	_____
Dirigente delle Professioni Sanitarie	RASORI STEFANIA	FIRMATO
	<u>NOME E COGNOME</u>	<u>FIRMA</u>
<u>DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE</u>		
AAROI EMAC	MARCO MARINI	FIRMATO
ANAAO – ASSOMED	ALFREDO ROSSINI MENCARELLI LEO	FIRMATO
ANPO – ASCOTI - FIALS Medici	FRANCESCO V GAMMAROTA	FIRMATO
CIMO	LUCIANO MORETTI	FIRMATO
FP CGIL	MASSIMO RAGNI	FIRMATO
FASSID	EUGENIO TEMPESTA	FIRMATO
FED. CISL MEDICI	GABRIO TONELLI	FIRMATO
FESMED	EMILIO RECANATINII ANGELO AUGELLO	FIRMATO
UIL FPL	CLIZIA PUGLIETE	FIRMATO
F.V.M.	_____	_____

NORMATIVA E ATTI DI RIFERIMENTO:

- Legge Regionale n. 13/2003 così come da ultimo modificata con L.R. n. 8/2017;
- Legge Regionale n. 19/2022;
- D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;
- D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.;
- CCNL area dirigenza sanità 19.12.2019
- D.L. n. 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 del 31.01.2020 di approvazione del Piano della Performance triennio 2020-2022;
- Determina ASURDG n. 70 del 01.02.2021 di approvazione del Piano Performance triennio 2021-2023;
- Determina ASURDG n. 226 del 23.04.2021 e n. 453 dell'08.09.2021 di rideterminazione dei fondi contrattuali in via provvisoria anno 2020;
- Determina ASURDG n. 298 del 11.06.2021 di definizione dei fondi contrattuali in via provvisoria anno 2021;
- Determina ASURDG n. 989 del 30/12/2022 di definizione dei fondi contrattuali in via definitiva anno 2020 e 2021;
- Determina ASURDG n. 551 del 31/8/2022 di definizione dei fondi contrattuali in via provvisoria anno 2022;
- Determina CL ASUR n. 61 del 7/6/2023 di ridefinizione definitiva del fondo condizioni di lavoro anni 2020 2021 2022;
- Determina CL ASUR n. 5 del 16/11/2023 di ridefinizione definitiva dei fondi risultato e posizione anni 2021 2022;
- Regolamento dei processi di misurazione e valutazione della performance, approvato con determina ASURDG n. 736 del 15.12.2020;
- Legge Regionale 19/2022;
- DGRM n. 1385 del 28/10/2022, contenente linee di indirizzo per la costituzione delle Aziende Sanitarie Territoriali;
- DGRM n. 1728 del 19/12/2022, contenente linee di indirizzo per la costituzione delle Aziende Sanitarie Territoriali;

SEZIONE A DISPOSIZIONI GENERALI
--

Art. 1 – Campo di applicazione, decorrenza e premessa terminologica

Il presente CCI aziendale del CCNL 19/12/2019 si applica a tutto il personale area dirigenza Sanitaria con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e a tempo determinato, dipendente dall' AZIENDA SANITARIA TERRITORIALE DI PESARO E URBINO – GIA' IN SERVIZIO NEL 2022 PRESSO L'ASUR-AREA VASTA 1.

Questo CCI costituisce contrattazione integrativa antecedente al 2023, anni in cui era ancora vigente l'assetto del SSR stabilito dalla L.R. 13/03, pertanto in ossequio alle linee guida regionali emanate in applicazione della L.R. 19/22, un altro e separato CCI sarà sottoscritto per il personale area dirigenza delle Sanitaria con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e a tempo determinato, dipendente dall'AZIENDA SANITARIA

TERRITORIALE DI PESARO E URBINO – GIA' IN SERVIZIO NEL 2022 PRESSO L'AZIENDA OSPEDALIERA MARCHE NORD.

Parimenti, trattandosi di contrattazione integrativa antecedente alla costituzione dell'Azienda Sanitaria Territoriale di Pesaro e Urbino, i riferimenti del testo che segue fanno riferimento alla preesistente ASUR – Area Vasta 1, con l'intesa che essi vanno intesi, in quanto applicabili, come “Azienda Sanitaria Territoriale di Pesaro Urbino – Articolazione organizzativa Ex Area Vasta 1”.

Il presente CCI ha durata per il triennio 2020-2022 per la parte normativa e per il triennio 2020-2021 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.

SEZIONE B RELAZIONI SINDACALI

Art. 2 - Obiettivi e strumenti

Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'Area Vasta 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 D.Lgs. n. 165/2001, 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'ASUR 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;
- 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'Area Vasta è composta come segue:

- ✓ Direttore Generale ASUR
- ✓ Direttore Area Vasta
- ✓ Direttore di Presidio Ospedaliero di Area Vasta
- ✓ Direttore UOC Territoriale di Area Vasta
- ✓ Direttore Dipartimento Prevenzione di Area Vasta
- ✓ Direttore UOC Supporto Area dipartimentale Politiche del Personale di Area Vasta
- ✓ Dirigente Area Professioni Sanitarie di Area Vasta

Il Direttore Generale ASUR assume le funzioni di Presidente della delegazione trattante di parte pubblica dell'Area Vasta, salvo espressa diversa delega dello stesso al Direttore di Area Vasta; 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 Area Vasta, salvo espressa diversa delega del Direttore Generale ASUR.

b) La delegazione di parte sindacale dell'Area Vasta 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'Area Vasta.

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'Area Vasta 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'Area Vasta, 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.

Sulle materie oggetto di informazione l'ASUR/Area Vasta 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'ASUR 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 ASUR provvederà alla necessaria informazione preventiva ai componenti delle delegazioni di parte sindacale di ogni Area Vasta (dirigenti sindacali formalmente accreditati dalle OO.SS. di categoria firmatarie del CCNL), direttamente o per il tramite delle Direzioni di Area Vasta, nonché ai dirigenti delle Organizzazioni Sindacali Regionali accreditati presso l'ASUR.

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 esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ASUR – Area Vasta 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'ASUR/Area Vasta 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'ASUR/Area Vasta 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 organizzazioni sindacali area dirigenza della sanità firmatarie del CCNL in sessioni uniche da tenersi presso la Direzione Generale ASUR.

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'Area Vasta è unità amministrativa autonoma ai fini della contrattazione collettiva integrativa; i soggetti titolari della contrattazione collettiva integrativa sono quelli di cui al precedente art. 3

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 Area Vasta può essere preceduta da incontri da tenersi presso la Direzione Generale ASUR 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 le singole Aree Vaste ASUR.

La relativa contrattazione collettiva integrativa di Area Vasta 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 Area Vasta, 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'ASUR 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'Area Vasta 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'ASUR, 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'Area Vasta 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, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

d) Sottoscrizione

Il CCI è sottoscritto:

- ✓ per la parte datoriale, dal Direttore Generale ASUR, 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 CCI 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 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 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 della 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'Area Vasta.

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'Area Vasta 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 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 e 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, fatti salvi diversi termini concordati fra le parti.

Le altre istanze documentali, formulate al fine di tutelare situazioni giuridicamente rilevanti sono trattate ai sensi della L. n. 241/90; 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 ed ai regolamenti aziendali.

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

L'Area Vasta, 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'Area Vasta.

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 n. 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'Area Vasta 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'Area Vasta, con rilevanza pari alla componente sindacale;
- b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualevolta l'Area Vasta 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'Area Vasta;
- 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'Area Vasta.

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 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.

SEZIONE C

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

Premessa

Vista la legge 12.06.1990, n. 146, così come modificata ed integrata dalla Legge 11.04.2000, n. 83 e s.m.i., che disciplina il diritto di sciopero nell'ambito dei servizi pubblici e rinvia alla contrattazione collettiva integrativa l'individuazione di prestazioni indispensabili che comunque le aziende sono tenute ad assicurare, oltre alla definizione delle modalità e procedure di erogazione delle stesse e le altre misure dirette a consentire il libero esercizio del diritto di sciopero e garantire contestualmente i diritti alla persona, nello specifico quello alla salute.

Visti gli accordi sui servizi pubblici essenziali sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero della dirigenza medica e veterinaria e della dirigenza sanitaria, sottoscritti, rispettivamente, in data 26.9.2001 ed in data 25.9.2001, che individuano i servizi pubblici essenziali e fissano i criteri per la determinazione dei contingenti di personale tenuti a garantirli.

Visto il protocollo d'intesa sulle linee guida per le procedure di raffreddamento e conciliazione da inserire dei conflitti, secondo le indicazioni stabilite nel per le suddette procedure, sottoscritto in data 31 maggio 2001.

Visto l'art. 7 del CCNL 19.12.2019 area della dirigenza della sanità che stabilisce che tra le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa rientra anche l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati da ciascuna giornata di sciopero, ai sensi della legge n. 146 del 1990, secondo quanto previsto dall'accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali relativi all'area dirigenziale, anche per quanto concerne i soggetti sindacali legittimati alla contrattazione integrativa.

Premesso quanto sopra, le parti concordano quanto riportato nel seguente articolato.

Art. 11 - Campo di applicazione e finalità

Le norme contenute nel presente CCI si applicano a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato appartenente all'area della dirigenza della sanità dipendente dell'ASUR Marche.

Le norme del presente CCI si applicano alle azioni sindacali relative alle politiche sindacali di riforma, rivendicative e contrattuali, sia a livello di comparto che a livello decentrato.

Le disposizioni in tema di preavviso e di indicazione della durata non si applicano nelle vertenze relative alla difesa dei valori e dell'ordine costituzionale o per gravi eventi lesivi dell'incolumità e della sicurezza dei lavoratori.

Art. 12 - Servizi pubblici essenziali

1. Ai sensi degli articoli 1 e 2 della legge 12 giugno 1990, n. 146 come modificata dagli articoli 1 e 2 della legge 11 aprile 2000, n. 83, i servizi pubblici da considerare essenziali nella presente area negoziale sono i seguenti:

- a) assistenza sanitaria;
- b) igiene e sanità pubblica;
- c) veterinaria;
- d) protezione civile

2. Nell'ambito dei servizi essenziali del comma 1 è garantita, con le modalità di cui agli artt. 13 e 14, la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:

A) Assistenza sanitaria

A1) Assistenza d'urgenza:

- pronto soccorso medico e chirurgico;
- anestesia, rianimazione e terapia intensiva;
- unità coronariche;
- assistenza ai grandi ustionati;

- emodialisi;
- prestazioni di ostetricia connesse ai parti;
- medicina neonatale;
- servizio ambulanze, compreso eliambulanze;
- servizio trasporto infermi

A2) Assistenza ordinaria:

- servizi di area chirurgica per l'emergenza, terapia sub-intensiva e attività di supporto ad esse relative;
- unità spinali;
- prestazioni terapeutiche e riabilitative già in atto o da avviare, ove non dilazionabili senza danni per le persone interessate;
- assistenza a persone portatrici di handicap mentali, trattamenti sanitari obbligatori;
- assistenza ad anziani ed handicappati, anche domiciliare ed in casa protetta per prestazioni indifferibili;
- assistenza neonatale;
- attività farmaceutica concernente le prestazioni indispensabili.

Alle suddette prestazioni indispensabili deve essere garantito il supporto attivo delle prestazioni specialistiche (quali l'anestesia), diagnostiche (quali la radiologia e la radiologia interventistica) e di laboratorio, ivi compresi i servizi trasfusionali, necessari al loro espletamento propri dell'attività dei dirigenti area della sanità.

A3) Attività sanitarie di carattere organizzativo:

- attività di accettazione nei ricoveri d'urgenza e di dimissione volontaria dei pazienti;
- servizi della Direzione sanitaria nei cinque giorni che precedono le consultazioni elettorali europee, nazionali, amministrative e referendarie, nonché per gli adempimenti prescritti dall'art. 19 della legge 104/1992;
- altre attività sanitarie sottoposte a scadenze di legge.

B) Igiene e sanità pubblica:

- referti, denunce, certificazioni ed attività connesse all'emanazione di provvedimenti contingibili e urgenti;
- controllo per la prevenzione dei rischi ambientali, vigilanza su sicurezza e salute nei luoghi di lavoro e vigilanza, nei casi d'urgenza, sugli alimenti e sulle bevande. Dette prestazioni sono garantite in quegli enti ove esse siano già assicurate, in via ordinaria, anche nei giorni festivi.

C) Veterinaria:

- sorveglianza sanitaria non differibile per la gestione tempestiva delle allerte alimentari, tossinfezioni e intossicazione relative ad alimenti di origine animale;
- sorveglianza e verifica sanitaria non differibile per la gestione di malattie infettive diffusibili degli animali anche a carattere zoonosico;
- sorveglianza e verifica sanitaria non differibile per profilassi antirabbica conseguente a morsi di animali;
- interventi di soccorso a carico di animali in stato di difficoltà e recupero in sicurezza di animali pericolosi;
- sorveglianza sanitaria non differibile per il controllo delle Encefalopatie Spongiformi Trasmissibili (TSE) e accertamenti tempestivi su matrici su animali morti;
- interventi sanitari indifferibili su animali destinati alla macellazione d'urgenza;
- interventi sanitari indifferibili per la tutela del benessere degli animali negli allevamenti e durante il trasporto;
- sorveglianza sanitaria sugli approvvigionamenti di alimenti di origine animale a ospedali, case di cura ed istituti convenzionati nonché residenze protette ed assistite;
- referti, denunce, certificazioni ed attività connesse alla emanazione di provvedimenti contingibili e urgenti.

D) Protezione civile:

- attività previste nei piani e nei protocolli tra protezione civile e servizio sanitario regionale da svolgere con personale in reperibilità, qualora previste in via ordinaria, anche nei giorni festivi.

Art. 13 - Contingenti di personale

Ai fini di cui all'articolo 12, relativamente alle diverse discipline, per i contingenti di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle relative prestazioni indispensabili va fatto riferimento ai contingenti impiegati per la continuità assistenziale nei giorni festivi.

Le direzioni dei Servizi predispongono entro i termini di legge l'elenco dei nominativi dei dirigenti incluso nei contingenti definiti nell'ambito dell'Area Vasta, tenuto all'erogazione delle prestazioni indispensabili e perciò esonerato dall'effettuazione dello sciopero, nell'ambito del personale previsto in turno o in servizio nella giornata in cui cade lo sciopero e tenendo conto del criterio di una opportuna rotazione.

La comunicazione agli interessati viene effettuata entro il giorno successivo la predisposizione degli elenchi e comunque precedentemente alla data di effettuazione dello sciopero mediante affissione degli elenchi ovvero individualmente; in ogni caso dovrà essere sempre acquisito il riscontro dell'avvenuta comunicazione. I nominativi sono comunicati, a richiesta, anche alle organizzazioni sindacali territoriali.

I dirigenti così individuati hanno il diritto di esprimere, entro le 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione nel caso sia possibile.

In ogni caso, per le prestazioni indispensabili relative alla "Assistenza sanitaria d'urgenza" di cui alla lettera A1) dell'art. 12 va mantenuto in servizio il personale dirigenziale area della sanità normalmente impiegato durante il turno in cui viene effettuato lo sciopero.

Per i contingenti di dirigenti da impiegare nelle altre prestazioni indispensabili, va fatto riferimento ai contingenti impiegati nei giorni festivi, ove si tratti di prestazioni normalmente garantite in tali giorni.

Nel rispetto delle specifiche professionalità il personale non precettato che si presenta in servizio nelle giornate di sciopero appartenente a UO non funzionanti potrà essere utilizzato, per attività di urgenza del proprio servizio, in UO diverse da quelle di appartenenza a discrezione della direzione dei Servizi, purché equipollenti o affini.

Non potranno essere autorizzate ferie ovvero recuperi di eventuali eccedenze orarie in giornate coincidenti con lo sciopero, fatte salve le autorizzazioni già accordate in data antecedente alla proclamazione dello sciopero stesso.

Art. 14 - Modalità di effettuazione degli scioperi

Le strutture e le rappresentanze sindacali le quali proclamano azioni di sciopero che coinvolgono i servizi di cui all'art. 12, sono tenute a darne comunicazione alle aziende ed enti interessati con un preavviso non inferiore a 10 giorni precisando, in particolare, la durata dell'astensione dal lavoro.

In caso di revoca di uno sciopero indetto in precedenza, le strutture e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione all'amministrazione.

La proclamazione degli scioperi di comparto deve essere comunicata alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per la Funzione Pubblica; la proclamazione di scioperi relativi a vertenze regionali deve essere comunicata all'Assessorato Regionale alla Sanità; la proclamazione di scioperi nell'ambito di singole aziende ed enti deve essere comunicata all'Azienda.

Nei casi in cui lo sciopero incida su servizi resi all'utenza, l'Azienda è tenuta a trasmettere agli organi di stampa ed alle reti radiotelevisive pubbliche e private di maggiore diffusione nell'area interessata dallo sciopero una comunicazione circa i tempi e le modalità dell'azione di sciopero. Analoga comunicazione viene effettuata dall'Azienda anche nell'ipotesi di revoca, sospensione o rinvio dello sciopero.

In considerazione della natura dei servizi resi dalle strutture sanitarie e del carattere integrato della relativa organizzazione, i tempi e la durata delle azioni di sciopero sono così articolati:

- a) il primo sciopero, per qualsiasi tipo di vertenza, non può superare, anche nelle strutture complesse ed organizzate per turni, la durata massima di un'intera giornata (24 ore);
- b) gli scioperi successivi al primo per la medesima vertenza non supereranno le 48 ore consecutive. Nel caso in cui dovessero essere previsti a ridosso dei giorni festivi, la loro durata non potrà comunque superare le 24 ore;
- c) gli scioperi della durata inferiore alla giornata di lavoro si svolgeranno in un unico e continuativo periodo, all'inizio o alla fine di ciascun turno, secondo l'articolazione dell'orario prevista nell'unità operativa di riferimento;
- d) le OO.SS. garantiscono che eventuali scioperi riguardanti singole aree professionali e/o organizzative comunque non compromettano le prestazioni individuate come indispensabili. Sono comunque escluse

manifestazioni di sciopero che impegnino singole unità operative, funzionalmente non autonome. Sono altresì escluse forme surrettizie di sciopero quali le assemblee permanenti o forme improprie di astensione dal lavoro;

e) in caso di scioperi distinti nel tempo, sia della stessa che di altre organizzazioni sindacali, incidenti sullo stesso servizio finale e sullo stesso bacino di utenza, l'intervallo minimo tra l'effettuazione di un'azione di sciopero e la proclamazione della successiva è fissato in quarantotto ore, alle quali segue il preavviso di cui sopra.

Il bacino di utenza può essere nazionale, regionale e aziendale. La comunicazione dell'esistenza di scioperi che insistono sul medesimo bacino di utenza è fornita, nel caso di scioperi nazionali, dal Dipartimento della Funzione Pubblica e, negli altri casi, dalle amministrazioni competenti per territorio, entro 24 ore dalla comunicazione delle organizzazioni sindacali interessate allo sciopero.

Inoltre, le azioni di sciopero non saranno effettuate:

- nel mese di agosto;
- nei giorni dal 23 dicembre al 7 gennaio;
- nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo.

Gli scioperi dichiarati o in corso di effettuazione si intendono immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturali.

Art. 15 - Procedure di raffreddamento e di conciliazione

Sono confermate le procedure di raffreddamento già previste nel CCNL vigente.

In caso di insorgenza di una controversia sindacale che possa portare alla proclamazione di uno sciopero, vengono espletate le procedure di conciliazione di cui all'art. 5 del citato Accordo nazionale del 26.09.2001.

Art. 16 – Norme finali

Il presente accordo sarà applicato dalla data di esecutività della determina di recepimento.

Eventuali modificazioni organizzative che comportino integrazioni del presente accordo potranno essere attuate dietro specifica trattazione dell'argomento in apposita seduta di delegazione dandone atto nel relativo verbale secondo criteri del presente accordo.

Si dà atto che il contenuto del presente accordo potrà essere suscettibile di variazione in caso di riorganizzazione parziale o totale di UO/Servizi/Uffici dell'Area Vasta.

Per tutto quanto non espressamente disciplinato dal presente Accordo nonché per quanto riguarda nel dettaglio le modalità di effettuazione degli scioperi e le procedure di raffreddamento e di conciliazione, si fa espressamente rinvio alle indicazioni contenute negli accordi sui servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e di conciliazione della dirigenza medica e veterinaria e della dirigenza sanitaria, sottoscritti, rispettivamente, in data 26.9.2001 ed in data 25.9.2001, che le parti dichiarano esplicitamente di condividere nei loro aspetti di principio e procedurali.

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 quali quantitativo delle prestazioni erogate.

Con determina ASURDG n. 49/2020 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.

Ancora, con determina ASURDG n. 70/2021 l'ASUR ha approvato il Piano della Performance Aziendale per il triennio 2021-2023.

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 Area Vasta.

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'Area Vasta, 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'Area Vasta 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, 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)	1,7
Incarico professionale di altissima professionalità (art. 18, c. 1, par. II, lett. a CCNL 19.12.2019) e 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 o distrettuale (art. 18, c. 1, par. I, lett. b, CCNL 19.12.2019)	1,9
Dirigente con incarico di Struttura Complessa (art. 18, c. 1, par. I, lett. a, CCNL 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 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, fatto salvo quanto previsto al comma successivo, 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.

In ogni caso, qualora il Dirigente dovesse risultare assente, a qualsiasi titolo, per l'intero anno o per periodi comunque superiori a mesi 10 anche non continuativi, non avrà diritto ad alcuna quota di performance organizzativa, in quanto l'apporto produttivo non può considerarsi reso in maniera efficace.

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 e 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)	1,7
Incarico professionale di altissima professionalità (art. 18, c. 1, par. II, lett. a CCNL 19.12.2019) e 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 o distrettuale (art. 18, c. 1, par. I, lett. b, CCNL 19.12.2019)	1,9
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 sono assegnati 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.

In applicazione dell'art. 93 co. 7 e 8 CCNL 19.12.2019, ai dirigenti 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 premio attribuita.

La misura di detta maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite della retribuzione di risultato attribuita ai dirigenti valutati positivamente ai sensi dell'art.93 co. 1 del CCNL 19.12.2019.

Tale istituto è riservato fino al 5% dei dirigenti, individuati tra quelli 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 Area Vasta 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 Area Vasta 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 alla 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 rispetto 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 LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (ART. 95, COMMA 11, DEL CCNL 19.12.2019)

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 destinatarie 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	<i>ESEMPIO</i> 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, dopo i primi due mesi, con recupero dei 60 giorni iniziali, 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 dei fondi così come costituiti dall'Azienda e trasmessi alle Organizzazioni Sindacali.

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'Area Vasta sono state quantificate con determina ASURDG n. 989 del 30.12.2022, in via definitiva, per l'anno 2020 in misura pari ad **€ 6.725.784,15**. 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'Area Vasta viene interamente utilizzato per le finalità proprie del fondo medesimo, come di seguito sintetizzato:

FONDO DEFINITIVO PER LA RETRIBUZIONE DEGLI INCARICHI ANNO 2020	IMPIEGHI RISORSE
▪ retribuzione di posizione	€ 4.145.379,17
▪ indennità per incarico di struttura complessa	€ 418.938,00
▪ indennità di specificità medica	€ 2.151.466,98
▪ altri istituti fondo di posizione	€ 10.000,00
Totale utilizzo fondo anno 2020	€ 6.725.784,15

L'Area Vasta procede con separato atto alla revisione della graduazione delle funzioni dirigenziali coerentemente con gli assetti organizzativi definiti dall'ASUR Marche e con le disponibilità del fondo per la retribuzione degli incarichi di cui sopra.

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

Si prende atto dei fondi così come costituiti dall'Azienda e trasmessi alle Organizzazioni Sindacali.

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'Area Vasta risultano quantificate, in via definitiva per l'anno 2020 con Determina ASURDG n. 989/DG del 30.12.2022, in complessivi **€ 935.594,91**. Detto importo è comprensivo delle risorse incrementali ex DGRM 663/2020 e DGRM 1522/2020 destinate all'Area Vasta per **€ 356.370,01**.

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'Area Vasta 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:

FONDO DEFINITIVO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2020	IMPORTO
a) Fondo provvisorio per la retribuzione di risultato anno 2020	579.224,90
b) Incremento fondo retribuzione di risultato 2020 ex DGRM 663/2020 e 1522/2020	356.370,01
Risorse complessive disponibili anno 2020	935.594,91
	IMPIEGHI RISORSE
▪ risorse destinate a remunerare il raggiungimento degli obiettivi di budget annuali di ogni singola Unità Operativa (70% sub-fondo a)	405.457,43
▪ risorse destinate a remunerare i risultati della performance individuale (30% sub-fondo a)	173.767,47
▪ destinazione risorse incrementali fondo di risultato 2020 secondo i protocolli d'intesa di cui alle DGRM 663/2020 e 1522/2020	356.370,91
Totale utilizzo fondo anno 2020	935.594,91

L'applicazione dell'art. 95 comma 8, relativamente alla parte riguardante la finalizzazione dei residui dei fondi anno 2020 ex artt. 94 e 96 del CCNL 19.12.2019, è rinviata a diverso paragrafo del presente accordo.

Resta comunque fermo l'obbligo dell'integrale destinazione delle risorse nell'anno contabile di competenza.

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. Sono fatte salve le finalizzazioni dei residui dei fondi contrattuali pregressi già definite nei CCI di ciascuna ex area negoziale per gli anni di riferimento.

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

Si prende atto dei fondi così come costituiti dall'Azienda e trasmessi alle Organizzazioni Sindacali.

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 della Dirigenza area della sanità dell'Area Vasta risultano quantificate, in via definitiva per l'anno 2020 in complessivi **€ 2.049.168,88**, giusta Determina Commissario Liquidatore ASUR n. 61 del 7.6.2023.

Detto importo è comprensivo delle risorse incrementalì ex DGRM 663/2020, 1522/2020 e 1025/2021 destinate all'Area Vasta per **€ 167.636,84**.

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'Area Vasta viene interamente utilizzato per le finalità proprie del fondo medesimo, nel rispetto del principio di corresponsività di cui all'art. 7 comma 5 del D.Lgs n. 165/2001, e smi, come di seguito sintetizzato:

FONDO PER LA RETRIBUZIONE DELLE CONDIZIONI DI LAVORO ANNO 2020	IMPORTO
a) Fondo definitivo condizioni di lavoro anno 2020	1.881.532,04
b) Incremento fondo condizioni di lavoro 2020 ex DGRM 663/2020, 1522/2020 e 1025/2021	167.636,84
Risorse complessive disponibili anno 2020	2.049.168,88
	IMPIEGHI RISORSE
▪ lavoro straordinario	244.599,17
▪ indennità condizioni di lavoro	1.636.932,87
▪ destinazione risorse incrementalì fondo condizioni di lavoro 2020 secondo i protocolli d'intesa di cui alle DGRM 663/2020, 1522/2020 e 1025/2021	167.636,84
Totale utilizzo fondo anno 2020	2.049.168,88

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, dell'operatività dei reparti/servizi e del piano di emergenza/reperibilità annualmente adottato.

SEZIONE F FINALIZZAZIONE RISORSE FONDI CONTRATTUALI ANNO 2021

ART. 23 - FONDO PER LA RETRIBUZIONE DEGLI INCARICHI (ART. 94 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'Area Vasta sono state quantificate con determina ASUR COMLIQ n. 5 del 16/11/2023, in via definitiva, per l'anno 2021 in misura pari ad **€ 6.795.122,85**.

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'Area Vasta viene interamente utilizzato per le finalità proprie del fondo medesimo, come di seguito sintetizzato:

FONDO DEFINITIVO PER LA RETRIBUZIONE DEGLI INCARICHI ANNO 2021	IMPORTO
Risorse fondo per la retribuzione degli incarichi quantificate per l'anno 2021 in via definitiva con determina ASUR COMLIQ n. 5 del 16/11/2023	€ 6.795.122,85
Trasferimento risorse dal fondo retribuzione risultato (art. 95 CCNL 19.12.2019) nella misura del 30%	€ 0,00
Risorse complessive disponibili anno 2021	6.795.122,85
	IMPIEGHI RISORSE
▪ retribuzione di posizione (comprese le risorse trasferite dal fondo ex art. 95)	4.214.717,87
▪ indennità per incarico di struttura complessa	418.938,00
▪ indennità di specificità medica	2.151.466,98
▪ altri istituti fondo di posizione	10.000,00
Totale utilizzo fondo anno 2021	6.795.122,85

L'Area Vasta, con separato atto procede alla revisione della graduazione delle funzioni dirigenziali coerentemente con gli assetti organizzativi definiti dall'ASUR Marche e con le disponibilità del fondo per la retribuzione degli incarichi di cui sopra.

ART. 24 - FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO (ART. 95 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'Area Vasta risultano quantificate, in via definitiva, per l'anno 2021 con Determina ASUR COMLIQ n. 5 del 16/11/2023 in complessivi **€ 579.224,90**.

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'Area Vasta 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:

FONDO DEFINITIVO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2021	IMPORTO
Risorse fondo per la retribuzione di risultato quantificate per l'anno 2021 in via definitiva con determina ASUR COMLIQ n. 5 del 16/11/2023	579.224,90
Trasferimento risorse al fondo per la retribuzione degli incarichi (art. 94 CCNL 19.12.2019) nella misura del 30%	0,00
Risorse complessive disponibili anno 2021	579.224,90
	IMPIEGHI RISORSE
▪ risorse destinate a remunerare il raggiungimento degli obiettivi di budget annuali di ogni singola Unità Operativa (70%)	405.457,43

▪ risorse destinate a remunerare i risultati della performance individuale (30%)	173.767,47
Totale utilizzo fondo anno 2021	579.224,90

L'applicazione dell'art. 95 comma 8, relativamente alla parte riguardante la finalizzazione dei residui dei fondi anno 2021 ex artt. 94 e 96 del CCNL 19.12.2019, è rinviata a diverso paragrafo del presente Accordo.

Resta comunque fermo l'obbligo dell'integrale destinazione delle risorse nell'anno contabile di competenza.

Le parti differiscono alla Contrattazione Integrativa 2023 la definizione del trasferimento di risorse previsto dall'art. 95, comma 9 del CCNL 19/12/2019.

ART. 25 - FONDO 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 della dirigenza dell'area della sanità dell'Area Vasta risultano quantificate, in via definitiva, per l'anno 2021, con Determina ASUR COMLIQ n. 5 del 16/11/2023, in complessivi **€ 1.836.348,82**.

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'Area Vasta 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:

FONDO DEFINITIVO PER LA RETRIBUZIONE DELLE CONDIZIONI DI LAVORO ANNO 2021	IMPIEGHI RISORSE
▪ lavoro straordinario	238.725,35
▪ indennità condizioni di lavoro	1.597.623,47
Totale utilizzo fondo anno 2021	1.836.348,82

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 dal CCNL nelle linee di indirizzo aziendali.

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, dell'operatività dei reparti/servizi e del piano di emergenza/reperibilità vigente.

SEZIONE G FINALIZZAZIONE RISORSE FONDI CONTRATTUALI ANNO 2022

ART. 23 - FONDO PER LA RETRIBUZIONE DEGLI INCARICHI (ART. 94 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'Area Vasta sono state quantificate con determina ASUR COMLIQ n. 5 del 16/11/2023, in via definitiva, per l'anno 2022 in misura pari ad **€ 6.829.879**.

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 2022 riservate all'Area Vasta viene interamente utilizzato per le finalità proprie del fondo medesimo, come di seguito sintetizzato:

FONDO PROVVISORIO PER LA RETRIBUZIONE DEGLI INCARICHI ANNO 2022	IMPORTO
Risorse fondo per la retribuzione degli incarichi quantificate per l'anno 2022 in via definitiva con determina ASUR COMLIQ n. 5 del 16/11/2023	€ 6.829.879
Trasferimento risorse dal fondo retribuzione risultato (art. 95 CCNL 19.12.2019) nella misura del 30%	€ 0,00
Risorse complessive disponibili anno 2022	6.829.879
	IMPIEGHI RISORSE
▪ retribuzione di posizione (comprese le risorse trasferite dal fondo ex art. 95)	4.249.475
▪ indennità per incarico di struttura complessa	418.938
▪ indennità di specificità medica	2.151.466
▪ altri istituti fondo di posizione	10.000
Totale utilizzo fondo anno 2022	6.829.879

L'Area Vasta, con separato atto, procede alla revisione della graduazione delle funzioni dirigenziali coerentemente con gli assetti organizzativi definiti dall'ASUR Marche e con le disponibilità del fondo per la retribuzione degli incarichi di cui sopra.

ART. 24 - FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO (ART. 95 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'Area Vasta risultano quantificate, in via definitiva, per l'anno 2022 con Determina ASUR COMLIQ n. 5 del 16/11/2023 in complessivi **€ 579.224,90**.

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 2022 riservate all'Area Vasta 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:

FONDO PROVVISORIO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2022	IMPORTO
Risorse fondo per la retribuzione di risultato quantificate per l'anno 2022 in via definitiva con determina ASUR COMLIQ n. 5 del 16/11/2023	579.224,90
Trasferimento risorse al fondo per la retribuzione degli incarichi (art. 94 CCNL 19.12.2019) nella misura del 30%	0,00
Risorse complessive disponibili anno 2021	579.224,90
	IMPIEGHI RISORSE
▪ risorse destinate a remunerare il raggiungimento degli obiettivi di budget annuali di ogni singola Unità Operativa (70%)	405.457,43
▪ risorse destinate a remunerare i risultati della performance individuale (30%)	173.767,47
Totale utilizzo fondo anno 2022	579.224,90

L'applicazione dell'art. 95 comma 8, relativamente alla parte riguardante la finalizzazione dei residui dei fondi anno 2022 ex artt. 94 e 96 del CCNL 19.12.2019, è rinviata a successivo paragrafo del presente Accordo.

Resta comunque fermo l'obbligo dell'integrale destinazione delle risorse nell'anno contabile di competenza.

Le parti differiscono alla Contrattazione Integrativa 2023 la definizione del trasferimento di risorse previsto dall'art. 95, comma 9 del CCNL 19/12/2019.

ART. 25 - FONDO 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 della dirigenza dell'area della sanità dell'Area Vasta risultano quantificate, in via definitiva, per l'anno 2022, con Determina ASUR COMLIQ n. 5 del 16.11.2023, in complessivi **€ 1.843.866,87**.

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 2022 riservate all'Area Vasta 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:

FONDO DEFINITIVO PER LA RETRIBUZIONE DELLE CONDIZIONI DI LAVORO ANNO 2022	IMPIEGHI RISORSE
▪ lavoro straordinario	239.702,69
▪ indennità condizioni di lavoro	1.604.164,18
Totale utilizzo fondo anno 2022	1.843.866,87

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 dal CCNL nelle linee di indirizzo aziendali.

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, dell'operatività dei reparti/servizi e del piano di emergenza/reperibilità vigente.

SEZIONE H FINALIZZAZIONE QUOTA PARTE DISPONIBILITA' RESIDUE ANNO 2015-2022 FONDI CONTRATTUALI EX ART. 95 E 96 CCNL 19.12.2019

Per quanto riguarda i residui 2015-2022 del fondo di posizione e del fondo straordinario e disagio, debitamente accertati con determina e certificati dall'Organo di Controllo, a norma degli art. 50, comma 4 e art. 52, comma 3, lett. C., saranno temporaneamente utilizzati nel Fondo ex art. 11 CCNL 6/5/2010 di ciascuna annualità ad incremento della retribuzione di risultato correlata agli obiettivi di budget annualmente assegnati, secondo certificazione, per ciascun anno, dal Nucleo di Valutazione, previo preventivo conguaglio della retribuzione di posizione complessiva ai sensi del punto 10 della determina AV1 n. 496 del 5/6/2015 (*"di riconoscere per ciascuno degli incarichi affidati la retribuzione di posizione minima contrattuale prevista dal CCNL di riferimento, e di definire che nelle more delle nuove pesature si procederà per i dirigenti già titolari dell'incarico della medesima natura al mantenimento, a titolo di acconto, della retribuzione di posizione variabile aziendale attualmente percepita. Mentre per i dirigenti di nuova nomina o di nomina ad un incarico di diversa natura si procederà, a titolo di acconto, alla provvisoria corresponsione della retribuzione di posizione variabile aziendale prevista dagli accordi in essere"*) secondo i criteri stabiliti nella sezione E del presente accordo".

SEZIONE I - NORME FINALI

Le Parti concordano che le eventuali quote di integrazione del fondo di posizione così come definito con le Determine ASUR n. 551 e n. 989 del 2022 che dovessero scaturire dalla revisione del calcolo della cosiddetta RIA, come integrate dalla DGRM n. 726 del 30/5/2023, saranno attribuite con i medesimi criteri stabiliti dal presente accordo.

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 e del Piano della Performance Aziendale triennio 2021-2023.

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.