

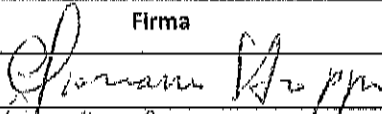
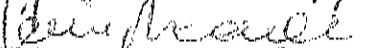
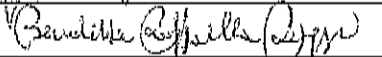
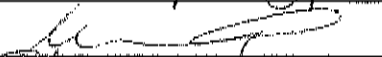
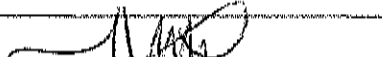
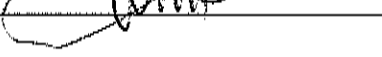
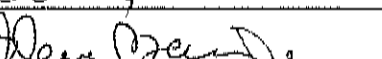
Sezione D

FINALIZZAZIONE RISORSE FONDI CONTRATTUALI CCI ANNO 2023 (parte economica) - ART 103
CCNL 2.11.2022 FONDO PREMIALITA' E CONDIZIONI DI LAVORO

[The page contains numerous handwritten signatures and initials, including "SE", "FP CCN", "PRL", "PSI", "MF", "Jel", and others.]

Le parti prendono visione della relazione illustrativa e tecnico-finanziaria trasmessa al Collegio Sindacale, con prot. n.0124912 del 08/07/2024, sottoscritta dal Direttore Generale, Direttore Amministrativo, Direttore Sanitario e Direttore Socio-Sanitario AST Ancona e dal Direttore UOC Organizzazione delle risorse umane e pol. del personale AST Ancona, redatta in base agli schemi allegati alla Circolare Rgs n.25 del 19/7/2012 e successive note interpretative, ed acquisita la Certificazione del Collegio Sindacale, giusta verbale n. 10 del 11/7/2024, trasmesso con prot. n. 0127993 del 12/7/2024, in ordine alla congruità e compatibilità dei costi con i vincoli di Bilancio e con i vincoli contenuti nei CC.NN.LL., nelle Leggi in materia e nel D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. (art. 10 comma 6 del CCNL 2/11/2022) dell'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo (stralcio) parte normativa 2023-2025 e parte economica 2023 del personale Area Comparto, presentata al Collegio Sindacale riunitosi in data 11/07/2024.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Ruolo	Cognome e nome	Firma
Direttore Generale	Dr. Giovanni Stroppa	
Direttore Amministrativo	Dr.ssa Sonia Piercamilli	
Direttore sanitario	Dr.ssa Benedetta Raffaella Ruggeri	
Direttore socio-sanitario	Dr. Massimo Mazzieri	
Direttore UOC personale	Dr.ssa Paola Cercamondi	
Direttore UOC Medico di Presidio Unico	Dr.ssa Stefania Mancinelli	
Direttore UOC Distretto Jesi	Dr. Corrado Ceci	
Direttore UOC Distretto Fabriano	Dr. Antonio Merola	
Direttore UOC Distretto di Senigallia	Dr. Alessandro Marini	
Direttore UOC Distretto Ancona	Dr. Franco Dolcini	
Direttore Dipartimento Prevenzione	Dr.ssa Daniela Cimini	
Dirigente Professioni Sanitarie area prevenzione	Dr.ssa Elena Bartolucci	
Dirigente Professioni Sanitarie area Infermieristica-ostetrica	Dr.ssa Donatella Giovannini	
Dirigente Professioni Sanitarie area riabilitativa	Dr. Roberto Rossi	

[illegible]

* DATE
* RECEIVED

2. DELEGATE:-

* Dieb
- Vehel
a. d. 4/18/2024

A handwritten signature in black ink, appearing to read "A. J. R.", written over a horizontal line. The signature is stylized with loops and flourishes.

3
 1
 2
 3
 4
 5
 6
 7
 8
 9
 10
 11
 12
 13
 14
 15
 16
 17
 18
 19
 20
 21
 22
 23
 24
 25
 26
 27
 28
 29
 30
 31
 32
 33
 34
 35
 36
 37
 38
 39
 40
 41
 42
 43
 44
 45
 46
 47
 48
 49
 50
 51
 52
 53
 54
 55
 56
 57
 58
 59
 60
 61
 62
 63
 64
 65
 66
 67
 68
 69
 70
 71
 72
 73
 74
 75
 76
 77
 78
 79
 80
 81
 82
 83
 84
 85
 86
 87
 88
 89
 90
 91
 92
 93
 94
 95
 96
 97
 98
 99
 100

DELEGAZIONE RSU[illegible]

NORMATIVA ED ATTI DI RIFERIMENTO:

- D.Lgs. 30.3.2001, n. 165 e s.m.i.;
- D.Lgs. 27.10.2009, n. 150 e s.m.i.;
- D. Lgs. 15.6.2015, n. 81 e s.m.i.;
- D.Lgs. n. 25.5.2017, n. 75 e s.m.i.;
- DGRM n. 768 del 28.5.2012;
- Vigenti CC.NN.QQ.
- L.R. Marche 8.8.2022, n. 19 e s.m.i.
- CCNL 2.11.2022 comparto sanità
- Regolamento dei processi di misurazione e valutazione della performance, approvato con determina ASURDG n. 736/2020;
- Determina ASURDG n. 70/2021 di approvazione del Piano della Performance triennio 2021-2023;
- Determina n. 487/ASTAN del 31.3.2023 di adozione del PIAO dell'AST di Ancona triennio 2023-2025;
- DGRM n. 779 del 5.6.2023 di approvazione del PIAO dell'AST di Ancona triennio 2023-2025;
- Determina n. 1826/AST_AN del 27.11.2023 di costituzione dei fondi contrattuali provvisori anno 2023 personale area negoziale comparto sanità;

SEZIONE A DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 – CAMPO DI APPLICAZIONE E DECORRENZA

Il presente CCI, rispettoso dei vincoli e dei limiti risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali e dalla Legge, ai sensi dell'art. 40, c. 3-quinquies del D.Lgs. 30.3.2001, n. 165 e s.m.i., si applica a tutto il personale dell'area comparto con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e a tempo determinato, dipendente dell'AST di Ancona costituita a decorrere dall'1.1.2023 ex L.R. Marche 8.8.2022, n. 19.

Lo stesso ha durata triennale (anni 2023 - 2025) per la parte normativa e annuale (anno 2023) per la parte economica e, salvo diversa espressa previsione, i relativi effetti giuridici ed economici decorrono dal giorno successivo alla data della sua stipulazione in via definitiva.

Alla scadenza il presente CCI si rinnova di anno in anno nei termini indicati dal CCNL 2.11.2022.

SEZIONE B SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

INFORMAZIONE:

L'AST informa i componenti della delegazione di parte sindacale tempestivamente sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, riguardanti il rapporto di lavoro e tutte le materie di cui all'Art 6 e 9 del CCNL 2019-2021.

Su richiesta la parti si incontrano tempestivamente, a tal fine l'AST informa i soggetti sindacali, almeno 7 giorni lavorativi prima della data dell'incontro, mediante comunicazione scritta, avente ad oggetto i contenuti degli atti da adottare o degli argomenti da trattare, al fine di consentire ai soggetti sindacali di procedere ad una valutazione approfondita.

CONFRONTO:

a seguito della trasmissione dell'informazioni, le delegazioni trattanti si incontrano entro 10 giorni lavorativi, sia che la richiesta di confronto scaturisca da parte Aziendale che da parte Sindacale. Per tutte le materie oggetto degli art 6 e 9 del CCNL 2019-2021, a richiesta della RSU, si prevede un incontro entro 15 giorni lavorativi

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA:

Il Contratto Collettivo Integrativo ha durata triennale per la parte normativa e annuale per quella economica. La sottoscrizione da parte dei soggetti sindacali deve essere effettuata entro 5 giorni dall'approvazione, salvo esigenze particolari legate a scadenze contrattualmente previste. Eventuali note a verbale devono essere allegate agli accordi sottoscritti, la parte sindacale annuncia la volontà di allegare nota a verbale al termine della trattativa e ha tempo fino alla scadenza della sottoscrizione per allegare tale nota.

[Area con numerose firme e iniziali manoscritte, tra cui "SE", "f", "DL", "an.n.", "AB.", "MF", "Bai", "Rgue", "M"]

L'ipotesi di CCI definita tra le parti e correlata da relazione illustrativa e tecnico finanziaria, è inviata all'organo di controllo competente ai sensi dell'art 40 bis comma 1 del D.Lgs 165/2001, entro 10 giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte di predetto organo, esse sono portate a conoscenza della delegazione sindacale e la trattativa deve essere ripresa entro massimo 5 giorni lavorativi. Le parti annualmente verificano la puntuale attuazione di quanto concordato e di tale verifica viene fatto un verbale ai sensi dell'art 10 comma 7 del CCNL 2019-2021.

I soggetti sindacali che non hanno sottoscritto l'ipotesi di CCI, possono successivamente sottoscrivere il CCI definitivo, la sottoscrizione deve ritenersi conclusa entro massimo 5 giorni lavorativi dall'approvazione della ipotesi approvata. L'AST provvederà a trasmettere all'ARAN e al CNEL entro 5 giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del CCI ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dell'art 10 del CCNL 2019-2021 correlati da relazione illustrativa e tecnica.

CONVOCAZIONE:

la convocazione completa di documentazione relativa ai temi dell'OdG, viene inviata a tutti i componenti della delegazione trattante. La data prescelta per l'incontro, salvo casi eccezionali, è concordata tra la Direzione e la RSU. La comunicazione è inoltrata a mezzo posta elettronica agli indirizzi comunicati dai soggetti sindacali.

VERBALIZZAZIONE:

Al termine degli incontri, di norma viene redatto un verbale che è sintesi degli argomenti trattati e delle decisioni operative. Il verbale può essere sottoscritto al termine dell'incontro o al massimo entro 5 giorni lavorativi, l'AST al termine dei 5 giorni, inoltra il verbale definitivo a tutti i soggetti sindacali. Fatto salvo quanto espressamente previsto in materia di contrattazione, la RSU e le OO.SS. ove lo ritengano opportuno, possono formulare dichiarazioni da allegare ai verbali degli incontri. In tali circostanze, il soggetto sindacale è comunque tenuto a sottoscrivere il verbale con esplicito rinvio alla "dichiarazione a verbale" che, se non resa contestualmente alla sottoscrizione, va comunque inoltrata tramite Ufficio Protocollo dell'AST, entro il termine dei 5 giorni sopra citato.

AFFISSIONE, USO DEI LOCALI:

L'AST tenuto conto delle disponibilità strutturali e organizzative, garantisce appositi spazi di affissione negli spazi comuni e accessibili a tutto il personale all'interno dei posti di lavoro, mette a disposizione locali idonei per consentire l'esercizio delle loro attività, garantendo un agevole utilizzo delle stanze disponibili qualora se ne richieda l'utilizzo.

SEZIONE C FONDO PREMIALITA' E CONDIZIONI DI LAVORO ex art. 103 CCNL 2.11.2022 CRITERI

Premessa

Sono oggetto di contrattazione integrativa aziendale i criteri stabiliti dall'art. 9 comma 5 del CCNL 2019-2021 di ripartizione delle risorse disponibili all'interno del Fondo premialità e condizioni di lavoro:

- compensi di lavoro straordinario
- indennità correlate alle condizioni di lavoro di cui al Titolo X, Capo III – artt. 106-107-109-111-112
- premi correlati alla performance organizzativa e individuale, i cui criteri sono oggetto di confronto ex art. 6 CCNL 2/11/2022 Comparto Sanità;
- oltre alla possibilità di stabilire l'eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità, dell'indennità per il turno notturno e destinatari dell'indennità dell'art.107 (indennità per l'operatività in particolari UO/Servizi) tenuto conto della consistenza dei Fondi e in conformità alle disposizioni legislative vigenti.

ART. 2

UTILIZZO DELLE RISORSE PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

L'istituto contrattuale della premialità 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.

Le risorse da destinare ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale, annualmente determinate all'interno del fondo ex art. 103 CCNL 2.11.2022 sono ripartite, in sede di contrattazione collettiva integrativa annuale, come segue:

- una quota delle risorse annualmente definite è destinata al finanziamento degli obiettivi individuati annualmente in sede di contrattazione di Budget;
- una quota delle risorse annualmente definite è destinata a remunerare i risultati della performance individuale;

- C. una quota delle risorse annualmente definite è destinata al finanziamento di progettualità strategiche e di compensi incentivanti aggiuntivi.

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'AST di Ancona, mediante l'individuazione degli obiettivi e la programmazione delle attività.

Le schede di budget annuali riguardanti le attività programmate, la quantificazione dei volumi prestazionali e gli obiettivi da raggiungere sono sottoscritte dai dirigenti responsabili di Struttura, di concerto con il titolare di incarico di funzione organizzativa, di norma entro il primo trimestre dell'anno di riferimento.

A.2 - Calcolo dei premi correlati alla 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 del comparto 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 dipendente all'interno dell'assetto organizzativo dell'AST di Ancona e, quindi, dell'area di appartenenza (ex categoria), come di seguito evidenziato:

- personale di supporto (ex categorie A e B)	parametro	1,50
- operatori (ex categoria BS)	parametro	1,70
- assistenti (ex categoria C)	parametro	1,70
- professionisti della salute e funzionari (ex categorie Ds e D)	parametro	1,90

All'istituto contrattuale della premialità correlata alla performance organizzativa partecipano tutti i dipendenti dell'area del comparto con rapporto di lavoro 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 tempo parziale, le spettanze vengono rapportate percentualmente all'impegno orario garantito; ai dirigenti sindacali in distacco si applica l'art.43 del CCNL integrativo 20.09.2001 e l'art 23 del CCNL 19.04.2004 e smi, nonché l'art 7, comma 2, del CCNQ 4.12.2017, così come modificato con CCNQ 19.12.2019.

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

Gli importi individuali sono 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 categoria di appartenenza.

Ai fini della corresponsione dei premi correlati alla performance organizzativa 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.

Non concorrono alla riduzione dei premi di cui sopra le tipologie di assenza per ferie, festività sopresse, riposi compensativi, astensione obbligatoria per congedo ordinario e anticipato di maternità o paternità, infortunio sul lavoro ed in itinere, malattia professionale, formazione, sciopero, donazione sangue, donazione midollo, citazione a testimoniare in favore dell'Azienda, permessi sindacali, permessi legge n.104/92 e permessi per studio, ferie e riposi solidali, congedi per le donne vittime di violenza, permessi per attività di volontariato di cui all'art. 9 del D.P.R. 194/01.

A.3 Clausola di salvaguardia.

L'erogazione degli emolumenti riconosciuti per il raggiungimento degli obiettivi assegnati con la scheda di budget di ciascuna U.O. è effettuata nei termini che seguono:

- | | | |
|--------------|---|-----------------|
| - per intero | se il grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi di C.d.R. | è ≥ al 90% |
| - 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% |

[Area con numerose firme e annotazioni manoscritte]

- | | | |
|------------------------|---|----------------|
| - per il 70% | se il grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi di C.d.R. | è tra 60 e 69% |
| - per il 60% | se il grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi di C.d.R. | è tra 50 e 59% |
| - nessuna liquidazione | se l'obiettivo ha raggiunto una valutazione | < al 50% |

Ai fini della valutazione della percentuale di raggiungimento degli obiettivi da parte di ciascun C.d.R. si applicano 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.

A.4 - Modalità erogazione premi correlati alla performance organizzativa:

La liquidazione dei premi correlati alla performance organizzativa, in ragione delle risorse costituite a valere sul fondo di cui all'art. 103 del CCNL 2.11.2022, può avvenire in unica soluzione con il cedolino del mese di luglio (dell'anno successivo a quello di riferimento) salvo impedimenti da comunicare alle parti sociali entro un congruo termine.

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, di cui una relativa al personale delle diverse aree (ex categorie) ed una relativa al personale titolare di Incarico di cui al titolo III, capo III del CCNL 2.11.2022, come definito con il Regolamento dei sistemi di misurazione e valutazione della performance approvato con determina ASURDG n. 736/ASURDG/2020, in vigore nelle more dell'approvazione del nuovo sistema.

La valutazione della *performance* individuale, ai sensi del Regolamento ex determina 736/ASURDG/2020 è effettuata, per tutto il personale, a cura del dirigente responsabile della struttura (valutatore di I istanza).

Relativamente al personale afferente all'area delle professioni sanitarie la valutazione è effettuata e sottoscritta dal:

- dirigente delle professioni sanitarie di riferimento di concerto con il direttore di dipartimento o direttore della struttura complessa o semplice dipartimentale per i titolari di incarichi di funzione dell'area sanitaria
- dirigente delle professioni sanitarie di riferimento di concerto con i titolari di incarichi di funzione per il personale dell'area delle professioni sanitarie.

La scheda di valutazione, debitamente compilata, deve essere illustrata ai dipendenti interessati al fine di acquisirne la sottoscrizione per condivisione/non condivisione.

Il processo di valutazione di prima istanza avviene completamente in forma dematerializzata mediante i sistemi informatici aziendali e messa a disposizione del valutato nella specifica area del portale del dipendente

La scheda di valutazione si intende accettata nel momento in cui il dipendente accede al portale con le proprie credenziali personali e la convalida per accettazione.

Attraverso il sito il dipendente ha facoltà di esprimere anche la propria "non condivisione". La non condivisione della scheda è propedeutica ma non sostitutiva della procedura di conciliazione che deve comunque essere avviata dal dipendente nei termini e con le modalità previste dal regolamento e sotto riportate. Dalla data di convalida decorrono i termini per l'apertura di un eventuale procedura conciliativa. La scheda di valutazione, ad avvenuta convalida è resa scaricabile e stampabile direttamente dal portale. Trascorsi 30 gg. dall'avviso di pubblicazione, tutte le schede si intendono comunque convalidate, anche nel caso non siano state visualizzate dai dipendenti interessati

In presenza di mancata condivisione del giudizio il dipendente eserciterà azione per l'avvio delle procedure di conciliazione finalizzate a dirimere le questioni di conflittualità nell'ambito della valutazione individuale,

1. Le procedure di conciliazione si attivano quando il valutato non condivide la valutazione effettuata dal suo valutatore; dette procedure dovranno rispettare i principi di celerità, efficacia, efficienza ed economicità;
2. Il soggetto terzo ed indipendente, competente e titolato ad esprimersi sulla corretta applicazione del sistema di valutazione e sul merito del contendere è l'Organismo Indipendente di Valutazione che assume la funzione di Organo di Conciliazione;
3. Per accedere al percorso conciliativo il valutato, deve nel termine perentorio di 30 gg dalla data di validazione della scheda di valutazione, deve inviare apposita istanza di revisione rivolta al valutatore di prima istanza, nonché, per conoscenza al

[Handwritten signatures and notes are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.]

Controllo di Gestione ed alla Gestione Risorse Umane, esprimendo con chiarezza ed esaustività i motivi del proprio disaccordo e proponendo eventualmente il punteggio di valutazione ritenuto congruo secondo il modello allegato alla determina 736.

4. Per accedere al percorso conciliativo il valutato deve esprimere, nel termine perentorio di giorni 15 lavorativi dalla data di illustrazione della scheda di valutazione, richiesta di revisione della valutazione facendo pervenire esplicita contestazione scritta al valutatore di prima istanza e per conoscenza al direttore UOC "Controllo di Gestione", esprimendo con chiarezza ed esaustività i motivi del proprio disaccordo e proponendo, contestualmente, il punteggio ritenuto congruo con le argomentazioni a sostegno dello stesso;
5. Il valutatore di prima istanza, nel termine di giorni 15 dalla data di ricezione della richiesta esamina la richiesta del dipendente anche mediante contraddittorio con lo stesso, al quale verrà comunque comunicata in forma scritta, la decisione del valutatore di prima istanza ;
6. In caso di accoglimento/accordo il valutatore di prima istanza procederà a modificare la valutazione già emessa procedendo a trasmettere la scheda di valutazione individuale aggiornata alla UOC "Controllo di gestione", alla UOC "Organizzazione risorse umane e politiche del personale", e al valutato.
7. Nel caso il valutatore ritenga di confermare il proprio operato, dovrà esprimere adeguata motivazione sulla valutazione effettuata.
8. Le risultanze delle procedure di conciliazione sono trasmesse all'OIV, il quale, sulla base della documentazione ricevuta, ai fini della valutazione di seconda istanza, ha facoltà di convocare i soggetti interessati, che potranno avvalersi, eventualmente, di un rappresentante sindacale, ovvero di acquisizione di ulteriori elementi di merito.
9. In caso di mancato accoglimento il valutatore di prima istanza trasmetterà all'Organismo Indipendente di Valutazione per il tramite dell'UOC "Controllo di Gestione" e al valutato, la richiesta di revisione della valutazione, unitamente alle proprie argomentazioni in ordine al mancato accoglimento della stessa, affinché l'Organismo indipendente di Valutazione esprima il proprio giudizio sulla base della documentazione ricevuta, dovendosi considerare facoltà discrezionale dello stesso OIV a convocare i soggetti in discussione (che potranno avvalersi, eventualmente, di un rappresentante sindacale), entro 30 giorni dal ricevimento della documentazione, in questo lasso di tempo può inoltrare richiesta di acquisizione di ulteriori elementi di merito.
10. L'Organismo Indipendente di Valutazione redige apposito verbale, ove sono evidenziate le risultanze del proprio percorso valutativo; il verbale sarà inoltrato al valutato, al valutatore e al direttore UOC "Controllo di Gestione" +e all'UOC Organizzazione risorse umane e politiche del personale;
11. Il giudizio dell'Organismo Indipendente di Valutazione non è appellabile, fermo rimanendo le prerogative previste dalla vigente normativa;
12. La UOC "Controllo di gestione" trasmette gli atti relativi alla valutazione alla UOC "Organizzazione risorse umane e politiche del personale" per le attività relative alla liquidazione e pagamento della performance

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 del comparto assegnato al 1 gennaio di ogni anno, integrato delle assunzioni avvenute in corso d'anno.

La quota della performance individuale si calcola sulla base dell'ammontare delle risorse attribuito a ciascun C.d.R. suddivisa, su base annua, in quote equivalenti per ognuno dei dipendenti interessati, come di seguito evidenziato:

- personale di supporto (ex categorie A e B)	parametro	1,50
- operatori (ex categoria BS)	parametro	1,70
- assistenti (ex categoria C)	parametro	1,70
- professionisti della salute e funzionari (ex categorie Ds e D)	parametro	1,90

All'istituto contrattuale della premialità correlata alla performance individuale partecipano tutti i dipendenti del comparto con rapporto di lavoro 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 tempo parziale, le spettanze vengono rapportate percentualmente all'impegno orario garantito; ai dirigenti sindacali in distacco si applica l'art.43 del CCNL integrativo 20.09.2001 e l'art 23 del CCNL 19.04.2004 e smi, nonché l'art 7, comma 2, del CCNQ 4.12.2017, così come modificato con CCNQ 19.12.2019.

Gli importi individuali sono erogati in proporzione al periodo di servizio prestato, prendendo a base di calcolo i giorni lavorati, **al grado di raggiungimento della performance individuale e al peso riconosciuto alla categoria di appartenenza.**

Ai fini della corresponsione dei premi correlati alla **performance individuale** 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.

Non concorrono alla riduzione dei premi di cui sopra le tipologie di assenza per ferie, festività sopprese, riposi compensativi, astensione obbligatoria per congedo ordinario e anticipato di maternità o paternità, infortunio sul lavoro ed in itinere, malattia professionale, formazione, sciopero, donazione sangue, donazione midollo, citazione a testimoniare in favore dell'Azienda, permessi sindacali, permessi legge n.104/92 e permessi per studio, ferie e riposi solidali, congedi per le donne vittime di violenza, permessi per attività di volontariato di cui all'art. 9 del D.P.R. 194/01.

Il punteggio individuale massimo previsto è pari a 100, corrispondente ad una valutazione al 100%; per punteggi inferiori sarà proporzionalmente calcolata la percentuale di realizzazione del risultato utile per l'attribuzione della quota sub B). Per punteggi inferiori a 60/100 non potranno essere riconosciuti premi correlati alla performance individuale, atteso che la valutazione della performance è ritenuta positiva ai fini della valutazione individuale annuale qualora abbia raggiunto un punteggio almeno pari a 60/100.

Qualora il dipendente sia risultato 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.

Il caso di "performance individuale non valutabile" è comunque da considerarsi come "performance non negativa" senza attribuzione di punteggio.

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.

La disposizione di cui all'art. 82 del CCNL 21.5.2018 in vigore, trova applicazione sulla base del valore medio di punteggio teorico attribuibile al singolo dipendente, pari a punti 80 (minimo punti 60, massimo punti 100); conseguentemente è stabilita una maggiorazione del premio pari al 30% del detto valore medio teorico a favore dei dipendenti che conseguano una valutazione pari a 100 e che consenta di attribuire un'ulteriore integrazione di 24 punti.

Qualora il dipendente venga valutato per lo stesso anno da due U.O./Servizi, se il valore della valutazione non corrisponde verrà presa come riferimento l'ultima valutazione.

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

B.3 - Modalità erogazione premi correlati alla performance individuale

La liquidazione dei premi correlati alla performance individuale è effettuata in unica soluzione in ragione delle risorse costituite a valere sul fondo di cui all'art. 103 del CCNL 2.11.2022, sulla base delle schede valutazione di prima istanza. *Il pagamento dovrà essere effettuato non oltre la busta paga del mese di novembre dell'anno successivo a quello di riferimento*, salvo impedimenti da comunicare alle parti sindacali almeno entro il mese precedente alla suddetta scadenza.

C) RISORSE DESTINATE AL FINANZIAMENTO DI PROGETTUALITÀ STRATEGICHE

L'ammontare delle risorse finalizzate al finanziamento di progettualità strategiche viene utilizzata dalla direzione dell'AST di Ancona per la realizzazione di obiettivi strategici assegnati a dipendenti del Cd.R. o trasversali a più C.d.R.

Le progettualità strategiche, di norma, hanno carattere annuale e con tale cadenza vengono presentate alla RSU e alle OO.SS. complete di breve spiegazione della finalità del progetto, le persone coinvolte, l'impegno orario richiesto al singolo partecipante e la durata prevista. I progetti verranno approvati dalla Direzione AST AN con atto formale.

Ai fini dell'attribuzione delle quote al personale partecipante ai progetti annualmente approvati, il responsabile del progetto, ad avvenuta esecuzione del progetto, presenterà la relazione finale completa di elenco di tutti i dipendenti che hanno effettivamente partecipato alla realizzazione con l'impegno orario effettivamente utilizzato, nonché l'eventuale differenziazione dell'apporto partecipativo, in termini di qualità e/o di quantità delle prestazioni rese per la realizzazione del progetto stesso.

Alle progettualità strategiche partecipano dipendenti del comparto individuati dal responsabile del progetto.

Nell'attribuzione delle progettualità strategiche, per quanto possibile, dovrà tenersi conto di criteri di parità di accesso ed eventuale rotazione.

La partecipazione alle attività relative alle progettualità strategiche deve essere portata a conoscenza dei dipendenti coinvolti; il pagamento delle relative competenze avviene in un'unica soluzione, previa certificazione del dirigente responsabile del progetto sottoposta all'esame dell'Organismo Indipendente di Valutazione in ordine al grado di raggiungimento degli obiettivi previsti da ciascuna progettualità.

Il personale che partecipa al progetto è tenuto a prestare l'eventuale orario aggiuntivo (con codice di timbratura dedicato) richiesto e concordato per la realizzazione dei progetti, senza che ciò possa comportare il pagamento del compenso per lavoro straordinario.

A tal fine, nella relazione finale dovrà risultare che non è stata autorizzata la liquidazione di prestazioni straordinarie per la fattispecie (desumibile dal sistema rilevazione presenze).

Il compenso relativo alle progettualità è liquidato per le prestazioni effettivamente rese in orario aggiuntivo, anche al fine di non interferire nella gestione corrente evitando di creare arretrati; 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 individuale erogabile ai partecipanti alle progettualità strategiche è calcolato in base al compenso orario di € 30,00 che, comunque, non può superare complessivamente il triplo del valore della quota 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 sono restituite alla disponibilità del fondo ex art. 103 CCNL 2.11.2022 e vengono impiegate per le finalità con le modalità previste per la quota di Budget relativa alle risorse del fondo destinato a remunerare il raggiungimento degli obiettivi di budget (performance organizzativa).

ART. 3 VALUTAZIONE DEI RISULTATI

Al termine del periodo di riferimento verranno valutati:

- I risultati della performance organizzativa;
- 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 (performance organizzativa), nonché degli obiettivi riguardanti progettualità strategiche sono espresse in termini percentuali in relazione agli obiettivi prefissati.

ART. 4 CONFERENZA DI ORGANIZZAZIONE

Il sistema di valutazione è ispirato ai principi della trasparenza dell'azione amministrativa e a tal fine trova impiego lo strumento della Conferenza di organizzazione quale strumento di responsabilizzazione degli operatori circa l'attività da svolgere e confronto tra valutatore e valutato.

Ciascun dirigente responsabile di Struttura, unitamente al titolare di incarico di funzione organizzativa, allo scopo di consentire la piena e consapevole partecipazione agli obiettivi assegnati, provvede entro 30 giorni dalla sottoscrizione delle schede di budget ad illustrare a tutti i dipendenti appartenenti all'equipe da lui diretta:

- gli obiettivi assegnati in sede di negoziazione di budget, le caratteristiche, le modalità di realizzazione e partecipazione all'attività, le quote individuali correlate nonché gli elementi di valutazione utilizzati a consuntivo per la formulazione del giudizio sugli obiettivi e sulla performance individuale;
- le eventuali progettualità strategiche assegnate al C.d.R., i relativi contenuti, le modalità di esecuzione, gli indicatori di verifica, la rendicontazione e pagamento, acquisendo le adesioni volontarie da parte dei dipendenti afferenti l'equipe.

La conferenza di organizzazione rappresenta uno strumento per analizzare l'andamento del budget, per valutare eventuali correttivi necessari in relazione all'andamento delle attività oltre che per evidenziare la situazione degli apporti individuali.

Le suddette conferenze vanno convocate con invito formale rivolto a tutti i dipendenti afferenti l'U.O.; delle stesse debbono essere redatti appositi verbali dai quali espressamente risulti la partecipazione dei dipendenti, tramite sottoscrizione per presa visione, unitamente a tutti gli elementi sopra indicati.

Detti verbali vanno portati a conoscenza di tutti i dipendenti assegnati all'U.O. con acquisizione della sottoscrizione, per presa visione, anche degli assenti alla conferenza, ferma restando la sottoscrizione, per accettazione, alle eventuali progettualità strategiche assegnate al C.d.R.; i verbali in questione sono trasmessi all'U.O.C. "Controllo di gestione", responsabile del processo di valutazione.

La conferenza di cui al presente punto è presupposto per la compilazione delle schede di valutazione individuale.

**SEZIONE D FINALIZZAZIONE RISORSE FONDI CONTRATTUALI CCI ANNO 2023 (parte economica)
ART. 103 CCNL 2.11.2022 FONDO PREMIALITA' E CONDIZIONI DI LAVORO**

ART. 1 FONDO PREMIALITA' E CONDIZIONI DI LAVORO (ART. 103 CCNL 2.11.2022)

Le risorse del fondo premialità e condizioni di lavoro (art. 103 CCNL 2.11.2022) risultano determinate, in via provvisoria, per l'anno 2023 con Determina n. 1826/AST_AN del 27.11.2023, in misura pari ad € 10.241.785,00.

Con deliberazione della Giunta Regionale n. 775 del 20.5.2024 sono state assegnate alla AST Ancona – per l'anno 2022 - le risorse finalizzate al finanziamento dell'art. 103 comma 7 - in attuazione di quanto previsto dall'art. 1, c. 604 della Legge n. 234/2021 (Legge di Bilancio) per € 236.903,83.

Con deliberazione della Giunta Regionale n. 621 del 8/5/2023 sono state assegnate – per AST Ancona - le risorse finalizzate al finanziamento dell'art. 107 comma 4 – indennità mensile per effettiva presenza nei servizi di pronto soccorso per € 302.703.

Secondo l'intesa sottoscritta con le oo.ss di cui alla dgr 621/2023: *"i criteri di riparto delle risorse tra le aziende hanno validità per il biennio 2022-2023. nell'annualità 2024, in caso di variazione delle risorse messe a disposizione, del personale assegnato ai servizi di pronto soccorso e/o delle intervenute modifiche organizzative nei predetti servizi, verrà ridefinito il riparto delle risorse, previo confronto con le organizzazioni sindacali del comparto sanità"*.

Stante la necessità di contabilizzare nei bilanci anno 2023 le somme spettanti per l'istituto, si propone il seguente sistema di calcolo sulla base della quota di accesso già indicata nel CCNL area comparto del 2/11/2022.

La percentuale di risorse assegnate alla regione Marche dall'art. 1 comma 293 della l. 234/2021, individuata sulla base dell'importo riconosciuto a valere dall'1/1/2022 dalla tabella g allegata al ccnl e rivalutata al lordo degli oneri riflessi nella medesima percentuale considerata dal ccnl dirigenza area sanità del 23/01/2024, è pari al 2,78% sulle risorse complessive nazionali di euro 63.000.000, del finanziamento nazionale. Applicando la medesima percentuale del 2,78% alle ulteriori risorse disponibili per l'annualità 2023 (70 milioni per il II semestre 2023) e 2024 (140 milioni a decorrere dal 01/1/2024) in applicazione dell'art. 11 del dl 34/2023 convertito in legge n. 56/2023, spettano alla regione marche ulteriori risorse pari ad euro 1.420.438 (al netto degli oneri riflessi) per l'annualità 2023 ed euro 2.698.515 (al netto degli oneri riflessi) a decorrere dall'annualità 2024. la medesima metodologia di calcolo è stata adottata anche dalla regione piemonte, l'unica che ad oggi ha pubblicato un atto su tali risorse.

in coerenza con l'intesa sottoscritta con le oo.ss di cui alla DGR 621/2023, le risorse accantonate per l'anno 2023 per la AST Ancona è pari ad € 366.528,46.

Ai sensi degli artt. 102, c. 7 e 103, c. 10, CCNL 2.11.2022, le risorse dei "incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" (economie sulla competenza 2023 rivenienti, in particolare, dall'attribuzione degli incarichi di funzione da completare) **sono trasferite al "Fondo premialità e condizioni di lavoro"** ex art. 103 CCNL 2.11.2022, come di seguito riportato, e destinate prioritariamente alle voci di cui al comma 9, lettere a - b (Compenso per lavoro straordinario e indennità correlate a particolari condizioni di lavoro di cui al titolo X, capo III, art. 106 (Ind. Turno, servizio notturno e festivo) e art. 107 (Indennità per l'operatività in particolari UO/Servizi) e, in parte, alla performance organizzativa e alla performance individuale.

Con il CCI del 27.12.2023 - **Parte Economica anno 2023 – stralcio parte normativa 2023-2025 (DEP)** – determina n. 1892/DG/AST-AN del 29.12.2023 viene stabilito:

DETERMINAZIONE RISORSE "FONDO PREMIALITÀ E CONDIZIONI DI LAVORO" ANNO 2023	RISORSE
Fondo ex art. 103 CCNL 2.11.2022 determinato in via provvisoria con Determina n. 1826/AST_AN/2023	10.241.785,29
Risorse trasferite dal Fondo "Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" ex artt. 102, c. 7 e 103, c. 10 CCNL 2.11.2022 (economie sulla competenza 2023 rivenienti, in particolare, dall'attribuzione degli incarichi di funzione da completare)	+1.000.000,00
Art. 107, c. 4 del CCNL 2.11.2022 – Pronto Soccorso (DGR 621/2023)	+366.528,46
Art. 103, c.7 del CCNL 2.11.2022 (68,41*3463 teste al 31/12/2018) – DGR n. 775 del 20.5.2024	+236.903,83
TOTALE consistenza Fondo ex art. 103 CCNL 2.11.2022 anno 2023	11.845.217,58

L'ammontare delle risorse del Fondo di competenza - anno 2023 - così rideterminato è 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 e s.m.i., come di seguito sintetizzato:

DESCRIZIONE FINALITÀ RISORSE ART. 103	FINALIZZAZIONE RISORSE
Art. 103, c. 9, lett. a) STRAORDINARIO	1.430.000,00
Art. 103, c. 9, lett. a) STRAORDINARIO in pronta disponibilità, affiancamento e piano di emergenza	530.000,00
Art. 103, c. 9, lettera b) + ind. art. 107 c. 2 servizi/UO malattie infettive, gruppi operatori, terapie intensive e subintensive, nefrologia e dialisi, emergenza urgenza, servizi che espletano in via diretta le prestraz.di assistenza domiciliare, compreso carcere, servizi per le dipend., prestazioni domiciliari saltuarie e integrazione serv. ex artt. 6 e 7 CCI parte normativa 2023-2025 (€ 5,00/gg. - € 1,50 op. ass. pers. supporto)	1.090.000,00
Art. 103, c. 9, lettera b) ind. pronta disponibilità	740.000,00
Art. 103, c. 9, lettera b) ind. turno servizio notturno e festivo	3.750.000,00
Art. 8 CCI parte normativa 2023-2025 <u>elevazione per anno 2023</u> da € 4,00 ad € 4,50/ora dell' indennità servizio notturno ex art. 106, c. 3 ccnl 2.11.2022	250.000,00
Art. 103, c. 9, Lettera b) ind. rischio radiologico	54.000,00
Art. 103, c. 9, lettera b) ind. di polizia giudiziaria	83.000,00
Art. 103, c. 9, lettera b) ind.mensile di pronto soccorso art. 1. c. 293 L. 234/2021 (DGR 621/2023)	302.703,29
Art. 107 c. 4 indennità di Pronto Soccorso	366.528,46
Art. 103 c. 7 in attuazione dell'art. 1, c. 604 della Legge 234 del 30.12.2021 (legge di bilancio 2022) performance organizzativa	236.903,83
Art. 103, c. 9, lettera c) performance organizzativa (almeno 70% della somma complessiva destinata a tale scopo nel 2022)	1.752.688,50

Art. 103, c. 9, lettera c) performance organizzativa incremento anno 2023	154.570,44
Art. 103, c. 9, c. 11 performance individuale (almeno 30% dei premi correlati alla somma complessiva destinata a tale scopo nel 2022), al netto dei compensi incentivanti aggiuntivi destinati agli autisti ambulanza nello stesso anno	738.578,58
Art. 103, c. 9, c. 11 performance individuale incremento anno 2023	66.244,48
Art. 103, c. 9, lettera c) progettualità strategiche art. 2/C CCI parte normativa 2023-2025 performance organizzativa	50.000,00
Art. 103, c. 9, lettera c) compensi incentivanti aggiuntivi (inclusi € 163.233,64 del compenso incentivante per turni > a 7 reperibilità che vanno ricalcolate sul valore unitario pari ad € 1,80 e non 2,00)	250.000,00
TOTALE RISORSE FINALIZZATE 2023	11.845.217,58

Le parti si impegnano a compensare l'eventuale splafonamento del fondo ex art. 103 CCNL 2.11.2022 mediante utilizzo delle risorse residue anno 2022 (contabilizzate in via provvisoria con determina n. 1548/2023 AST AN).

Al fini del corretto impiego delle risorse di cui alla tabella che precede si rinvia, in particolare:

- o al Regolamento dell'orario di lavoro approvato con Determina n.1489/AST_AN del 13.10.2023 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 del reparti/servizi;
- o alla disciplina prevista dalla vigente normativa contrattuale e di legge;
- o al redigendo Piano di Emergenza da approvarsi ai sensi dell'art. 14 del regolamento dell'orario di lavoro sulla base dell'adeguamento predisposto dai dirigenti responsabili dei servizi coinvolti.

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. 27.10.2009, n. 150 e s.m.i., del Piano della Performance Aziendale per il triennio 2021-2023).

E' fatta riserva di modificare il presente CCI in ragione di eventuali nuove previsioni contrattuali e/o di legge o qualora le parti ne dovessero ravvisare la necessità. Per tutto quanto non previsto dal presente CCI si rinvia espressamente alle vigenti norme di legge, alla normativa contrattuale ed ai vigenti regolamenti.