



AREA NEGOZIALE
DIRIGENZA FUNZIONI LOCALI

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

PARTE NORMATIVA 2023 - 2024 - 2025
PARTE ECONOMICA 2023

SEZIONE A	DISPOSIZIONI GENERALI
SEZIONE B	CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO
SEZIONE C	FINALIZZAZIONE RISORSE FONDI CONTRATTUALI ANNO 2023
SEZIONE D	NORME FINALI

VIC FPL
Fabio

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Fabio'.

A small, stylized handwritten signature in black ink.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Pa'.

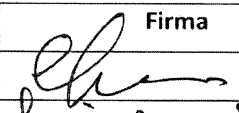
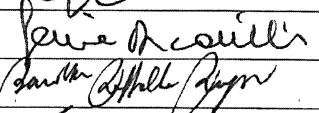
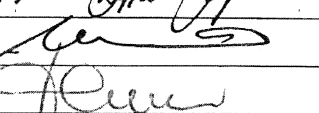
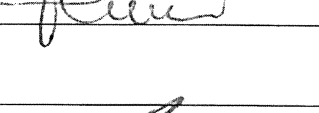
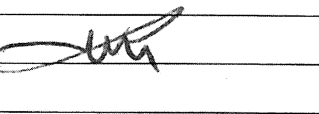
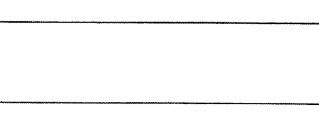
A large, complex handwritten signature in black ink, possibly 'Antonio'.

Il giorno 12/12/2024 alle ore 13:30 presso la sede dell'Azienda Sanitaria Territoriale di Ancona, Uffici Amministrativi – sede di Jesi, 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. 8 del CCNL Dirigenza Area Funzioni Locali del 16/7/2024, per la sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo (CCI) parte normativa 2023-2025 e parte economica 2023.

Le parti prendono visione della relazione illustrativa e tecnico-finanziaria trasmessa al Collegio Sindacale, con prot. n. 212834 del 5/12/2024, sottoscritta dal Direttore Generale, Direttore Amministrativo, Direttore Sanitario e Direttore Socio-Sanitario AST Ancona e dal Direttore UOC Organizzazione Risorse Umane e Politiche 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 prevista dall'art. 8 comma 7 del CCNL 16/7/2024 in merito all'ipotesi del CCI (parte normativa 2023-2025 e parte economica 2023) Dirigenza Funzioni Locali (PTA), da parte del Collegio Sindacale, giusta verbale n. 15 del 9/12/2012, acquisito agli atti con prot. n. 215067 del 10/12/2024, 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.

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il Contratto Collettivo Integrativo area Funzioni Locali.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Ruolo	Cognome e nome	Firma
Direttore Generale	Dott. Giovanni Stroppa	
Direttore amministrativo	Dott.ssa Sonia Piercamilli	
Direttore sanitario	Dr.ssa Benedetta Raffaella Ruggeri	
Direttore Socio Sanitario	Dott. Massimo Mazzieri	
Direttore UOC personale	Dott.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 f.f. UOC Distretto Ancona	Dr.ssa Elena Di Tondo	
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	

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE[illegible]

[Signature]



9



6



NORMATIVA E ATTI DI RIFERIMENTO:

- D.Lgs 30.3.2001, n. 165 e s.m.i;
- Legge Regionale 8.8.2022 n. 19;
- DGRM n. 1499 del 21.11.2022 e DGRM n. 1561 del 28.11.2022 di attuazione delle disposizioni di cui all'art. 42 della L.R. 8.8.2022, n. 19 (Organizzazione del servizio sanitario regionale): costituzione dell'Azienda Sanitaria Territoriale di Ancona;
- Vigenti CC.NN.QQ;
- 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 ASURDG n. 736/2020 di approvazione del regolamento dei processi di misurazione e valutazione della performance
- Determina n.411/AST AN del 28/6/2024 ad oggetto "Relazione sulla performance 2023. Adozione";
- Determina n. 448/AST AN del 15/7/2024 ad oggetto "Determina n.411/AST AN del 28/6/2024 avente ad oggetto 'Relazione sulla Performance 2023. Adozione'. Modifica ed integrazioni";
- Determina n. 699/ASURDG del 10/11/2022 di determinazione dei Fondi contrattuali Area Dirigenza Funzioni Locali (PTA) definitivi anno 2020 e 2021 dei dipendenti dell'Asur;
- Determina del Commissario Liquidatore ASUR n. 125 del 8/9/2023 di determinazione dei fondi contrattuali Area Dirigenza Funzioni Locali - anno 2022 in via definitiva;
- Determina AST AN n. 693 del 26.11.2024 di definizione Fondi contrattuali Dirigenza Area Funzioni Locali anno 2023, in via definitiva e anno 2024 in via provvisoria.
- CCNL dirigenza Area Funzioni Locali 17.12.2020
- CCNL dirigenza Area Funzioni Locali 16.07.2024;

SEZIONE A DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 – CAMPO DI APPLICAZIONE E DECORRENZA

Il CCI si applica a tutto il personale dell'area dirigenza Funzioni Locali di cui al CCNL 16/7/2024, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e a tempo determinato, dipendente dell'Azienda Sanitaria Territoriale di Ancona costituita in base alla L.R. n. 19/2022, d'ora innanzi indicata come AST AN.

Il CCI ha durata per il triennio 2023-2024-2025 per la parte normativa e 2023 per la parte economica.

SEZIONE B CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

ART. 1 - 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 n. 736/ASURDG/2020 è stato approvato il regolamento dei processi di misurazione e valutazione della performance, con validità a decorrere dall'anno 2020.

Le risorse del **Fondo per la Retribuzione di risultato**, di cui all'art. 91 CCNL 17/12/2020, 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 AST AN.

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 AN, 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 negozia con il Direttore/Responsabile di ogni specifica UOC/UOSD gli obiettivi di risultato/livello di prestazioni e le correlate risorse umane, strumentali 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 ciascuna struttura (d'ora innanzi C.d.R.) in funzione del personale della Dirigenza Area Funzioni Locali 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'AST AN e quindi dell'incarico rivestito come di seguito evidenziato:

Tipologia incarico	Quota
Incarico di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettiva, di verifica e di controllo (art. 70 c. 1 lett. c) CCNL 17/12/2020)	1,4
Incarico di Struttura Semplice (art. 70 c. 1 lett. b) CCNL 17/12/2020)	1,6

Incarico di Struttura Semplice a valenza dipartimentale (art. 70 c. 1 lett. b) CCNL 17/12/2020)	1,8
Dirigente con incarico di Struttura Complessa (art. 70 c. 1 lett. a) CCNL 17/12/2020)	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 Funzioni Locali 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 (art 96 comma 3 CCNL del 17/12/2020) 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, il grado di raggiungimento degli obiettivi e il 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 riduzione proporzionale 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, formazione obbligatoria, donazione sangue, donazione midollo, citazione a testimoniare in favore dell'Azienda, permessi sindacali, permessi legge n.104/92.

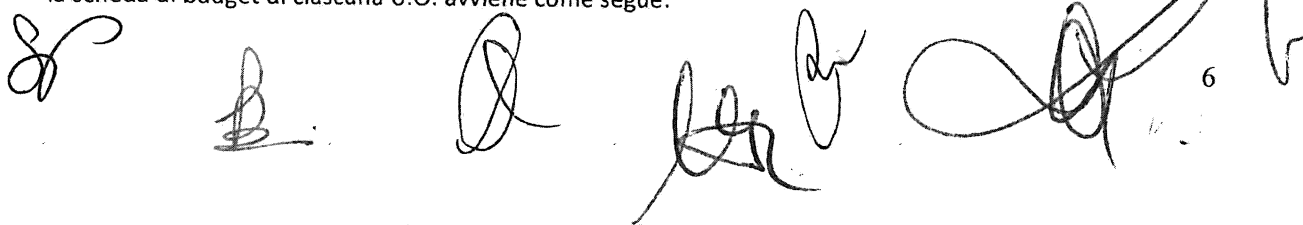
Ai fini della valutazione della percentuale di raggiungimento degli obiettivi da parte di ciascun C.d.R. valgono i sistemi di verifica orientati a definire separatamente le responsabilità dell'area Comparto e delle aree Dirigenziali, in relazione agli indicatori di risultato di rispettiva spettanza.

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 precedente punto A1, la retribuzione di risultato compensa anche l'eventuale superamento dell'orario di lavoro per il raggiungimento dell'obiettivo assegnato.

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 94,99%
– per il 90%	se il grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi di C.d.R.	è tra 80% e 89,99%
– per l'80%	se il grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi di C.d.R.	è tra 70 e 79,99%
– per il 70%	se il grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi di C.d.R.	è tra 60 e 69,99%
– 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:

- la liquidazione dei premi correlati alla performance organizzativa avverrà successivamente alla determinazione delle risorse del fondo, di cui all'art. 91 del CCNL 17/12/2020, 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 salvo impedimenti da comunicare alle parti sociali entro un congruo termine, fatte salve eventuali e successive modifiche del regolamento di cui alla determina ASURDG n. 736/2020
- Relativamente all'anno 2023, la liquidazione dei premi avverrà entro il mese successivo alla certificazione del Collegio Sindacale del presente CCI.

In ogni caso il pagamento deve avvenire successivamente alla formalizzazione dei risultati della verifica annuale da parte dell'OIV, 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 dei 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 dirigente Dirigenza Funzioni Locali 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.

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 di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettiva, di verifica e di controllo (art. 70 c. 1 lett. c) CCNL 17/12/2020)	1,4
Incarico di Struttura Semplice (art. 70 c. 1 lett. b) CCNL 17/12/2020)	1,6
Incarico di Struttura Semplice a valenza dipartimentale (art. 70 c. 1 lett. b) CCNL 17/12/2020)	1,8
Dirigente con incarico di Struttura Complessa (art. 70 c. 1 lett. a) CCNL 17/12/2020)	2,0

All'istituto contrattuale della premialità correlata alla performance individuale partecipano tutti i dirigenti area Funzioni Locali 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 orario ridotto (art 96 comma 3 CCNL del 17/12/2020) 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.

Gli importi individuali sono erogati in proporzione al periodo di servizio prestato, prendendo a base di calcolo i giorni lavorati, il grado di raggiungimento della performance individuale e il peso riconosciuto alla tipologia di incarico dirigenziale conferito.

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 sopresse, riposi compensativi, astensione obbligatoria per congedo ordinario e anticipato di maternità o paternità, infortunio sul lavoro ed in itinere, formazione obbligatoria, donazione sangue, donazione midollo, citazione a testimoniare in favore dell'Azienda, permessi sindacali, permessi legge n.104/92.

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

Ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate (100), è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro capite della retribuzione di risultato percepita dai dirigenti valutati positivamente, che si aggiunge alla quota di detto premio, ai sensi dell'art 23 comma 2 CCNL 16/07/2024.

Tale istituto è riservato **fino al 5 % dei dirigenti** che hanno ottenuto la valutazione più alta; nel caso in cui gli aventi titolo siano in numero superiore, la quota è attribuita sulla base della maggior effettiva presenza in

servizio e, in caso di eventuale ulteriore parità, è data precedenza ai dirigenti che hanno in godimento una retribuzione di posizione più bassa.

Per i dirigenti che conseguano una valutazione inferiore a 100 il premio sarà proporzionalmente calcolato con riferimento alla valutazione ricevuta.

Ai dirigenti che conseguano una valutazione inferiore a 60/100 non saranno riconosciuti premi correlati alla performance individuale.

Gli importi eventualmente "non erogati", derivanti, **anche**, da valutazioni di performance individuali inferiori al 100%, saranno redistribuiti tra i dipendenti del medesimo CdR che hanno avuto valutazioni pari al 100%.

B. 3) Modalità di erogazione dei premi correlati alla performance individuale

La liquidazione dei premi correlati alla performance individuale è effettuata in un'unica soluzione, a valere sul fondo di cui all'art. 91 del CCNL 17.12.2020, sulla base delle schede di valutazione di I° istanza. Il pagamento dovrà essere effettuato non oltre la busta paga di novembre dell'anno successivo a quello di riferimento, salvo impedimenti da comunicare alle parti sociali entro un congruo termine, fatte salve eventuali e successive modifiche del regolamento di cui alla determina n. 736/ASURDG/2020.

Relativamente all'anno 2023, la liquidazione dei premi avverrà entro il mese successivo alla certificazione del Collegio Sindacale del presente CCI.

C – RISORSE DESTINATE AL FINANZIAMENTO DI PROGETTUALITA' 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 AST Ancona 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 AST Ancona con atto formale e comunicate alle Organizzazioni Sindacali dell'area dirigenza delle funzioni locali.

Ai fini dell'attribuzione delle quote al personale partecipante ai progetti annualmente approvati, il dirigente 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 alla Direzione AST Ancona.

Alle progettualità strategiche partecipano i dirigenti area della dirigenza delle Funzioni Locali individuati dal responsabile del progetto.

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

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

Per le progettualità che 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) (Budget annuale) relativa alle risorse del fondo destinato a remunerare il raggiungimento degli obiettivi di budget annuali.

ART. 2 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 espressi in termini percentuali in relazione agli obiettivi prefissati.

La valutazione è effettuata in prima istanza dal dirigente della Struttura e in seconda istanza dall'OIV.

ART. 3 - VALORIZZAZIONE INCARICHI DI SOSTITUZIONE

Nei casi disciplinati dall'art. 73, comma 8, del CCNL 17.12.2020 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. 73.

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 variabile) prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico della struttura priva di titolare e deve essere rapportata e riproporzionata al periodo di effettivo svolgimento dell'incarico ad interim e deve essere comunque collegata alla performance del Dirigente ai sensi **dell'art 40 comma 3** del CCNL 16.07.2024 ed erogata solo all'esito della procedura di valutazione della performance stessa.

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.

Nella Determina di conferimento dell'incarico ad interim ex art. 73, comma 8, del CCNL 17.12.2020, deve darsi atto, motivandolo, che non è possibile far ricorso alla sostituzione in base ai commi 2, 3 e 4 dello stesso art. 73 del CCNL 17.12.2020.

SEZIONE C
FINALIZZAZIONE RISORSE FONDI CONTRATTUALI ANNO 2023

ART. 4 - FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE (ART.90 CCNL 17/12/2020 aggiornato con art. 52 comma 1 del CCNL 16/7/2024)

Con effetto 1.1.2021, è istituito il fondo di posizione di cui all'art. 90 del CCNL 17.12.2020.

Le risorse del fondo per la retribuzione di posizione della dirigenza Area delle funzioni locali dell'AST Ancona – per l'anno 2022 – in via definitiva sono state quantificate con determina n. 125/CL del 8/9/2023 in misura pari a € 904.153,56 per il personale dell'ex AV2 ed € 439.888,71 relativamente al personale dell'ex Direzione Generale Asur per un Totale di **€ 1.344.042,27**.

- per l'anno 2023, in via definitiva, e per l'anno 2024 in via provvisoria il fondo viene incrementato, con determina AST AN n. 693 del 26.11.2024, ai sensi dell'art. 52, c. 1 del CCNL 16.7.2024 (rispettivamente di € 30.865,60 per il personale dell'ex AV2e di € 11.574,60 per il personale dell'ex Direzione Generale Asur) per un totale di **€ 1.386.482,47**.

L'ammontare delle risorse del fondo di competenza 2023 riservate all'AST Ancona viene interamente utilizzato per le finalità proprie del fondo medesimo, come di seguito sintetizzato:

FONDO DI POSIZIONE (art 90 CCNL 17/12/2020)	RISORSE FONDO DI POSIZIONE ANNO 2023 (Determina AST AN n. 693 del 26.11.2024)
Retribuzione di posizione	€ 796.355,60 (somma effettivamente pagata nel 2023)
Indennità per incarico di struttura complessa	€ 168.700,14 (somma effettivamente pagata nel 2023)
Somme a disposizione del presente CCI	€ 421.426,73 (impieghi)
TOTALE FINALIZZAZIONE FONDO ANNO 2023	€ 1.386.482,47

Gli importi sopra esposti tengono conto dell'operatività dell'assetto organizzativo-funzionale della dirigenza area Funzioni Locali definito dall'AST Ancona in coerenza con il modello organizzativo previsto a livello aziendale e con la regolamentazione in materia di conferimento incarichi dirigenziali Area Funzioni Locali, di cui alla determina n. 587/ASURDG del 8/10/2018, e graduazione degli incarichi dirigenziali Area Funzioni Locali di cui di cui alla Determina n. 97/ASURDG del 7/3/2019.

A norma dell'art. 91 c. 9 del CCNL 17.12.2020 eventuali risorse che annualmente a consuntivo risultassero ancora disponibili nel fondo sono temporaneamente utilizzate in quello per la retribuzione di risultato relativo al medesimo anno, per l'attuazione delle sue finalità, ed in particolare vanno ad incrementare le risorse destinate alla corresponsione dei premi correlati alla performance organizzativa e dei premi correlati alla performance individuale.

ART. 5 - FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E ALTRI TRATTAMENTI ACCESSORI (ART.91 CCNL 17.12.2020 - aggiornato con art. 52 comma 2 del CCNL 16/7/2024)

Con effetto 1.1.2021, è istituito il fondo di risultato di cui all'art. 91 del CCNL 17.12.2020.

Le risorse del fondo per la retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori della dirigenza Area delle funzioni locali dell'AST Ancona – per l'anno 2022, in via definitiva, sono state quantificate con determina n. 125/CL del 8.9.2023 in misura pari ad € 132.583,89 per il personale dell'ex AV2 ed € 68.570,20 relativamente al personale dell'ex Direzione Generale ASUR per un totale di **€ 201.154,09**.

- per l'anno 2023, in via definitiva, e per l'anno 2024 in via provvisoria il fondo viene incrementato, con determina AST AN n. 693 del 26.11.2024, ai sensi dell'art. 52, c. 2 del CCNL 16.7.2024 (€ 8.653,44 ed € 3.245,04) per un totale di **€ 213.052,57**

L'ammontare delle risorse del fondo di competenza 2023 riservate all'AST Ancona viene interamente utilizzato per le finalità proprie del fondo medesimo, nel rispetto del principio di corrispettività di cui all'art. 7, comma 5, del Dlgs 165/2001, come di seguito sintetizzato:

FONDO DI RISULTATO (art 91 CCNL 17/12/2020)	RISORSE FONDO DI RISULTATO ANNO 2023 (Determina AST AN n. 693 del 26.11.2024)
Risorse destinate a remunerare le sostituzioni art. 73 CCNL 17.12.2020	€ 120,00 (somma effettivamente pagata nel 2023)
Altri trattamenti accessori	€ 26,73 (somma effettivamente pagata nel 2023)
Risorse destinate a remunerare il raggiungimento degli obiettivi di budget annuali di ogni singola Unità Operativa (70 % risorse disponibili, al netto di quelle finalizzate alle sostituzioni ex art. 73 CCNL 17.12.2020 area funzioni locali e di altri trattamenti accessori di cui sopra rientranti nel fondo ex art. 91 CCNL 17.12.2020)	€ 149.034,09 (impieghi)
Risorse destinate a remunerare i risultati della performance individuale (30 % risorse disponibili, al netto di quelle finalizzate alle sostituzioni ex art. 73 CCNL 17.12.2020 area funzioni locali e di altri trattamenti accessori di cui sopra rientranti nel fondo ex art. 91 CCNL 17.12.2020)	€ 63.871,75 (impieghi)
TOTALE FINALIZZAZIONE FONDO ANNO 2023	€ 213.052,57

A norma dell'art. 91 comma 9 del CCNL 17.12.2020 alle risorse rese disponibili ai sensi del comma 8 del medesimo articolo sono altresì sommate eventuali risorse residue del medesimo fondo retribuzione di risultato nonché del fondo retribuzione di posizione (art. 90 CCNL 17.12.2020), stanziati a bilancio e certificate dal Collegio Sindacale, qualora non sia stato possibile utilizzarle integralmente nell'anno di riferimento, le quali sono vincolate a retribuzione di risultato.

Dette risorse residue vanno ad incrementare le risorse destinate alla corresponsione dei premi correlati alla performance organizzativa e dei premi correlati alla performance individuale e sono ripartite come segue:

- una quota delle risorse pari al 70 % è destinata al finanziamento degli obiettivi definiti annualmente in sede di contrattazione di Budget;
- una quota delle risorse pari al 30% è destinata a remunerare i risultati della performance individuale;

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

SEZIONE F - NORMA FINALE

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, DLgs n. 150/2009 e s.m.i.) e del Piano della Performance Aziendale triennio 2023-2025 di cui alla determina n. 487/AST AN/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 anche in relazione al nuovo assetto organizzativo dell'Azienda Sanitaria Territoriale Ancona.

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