

AZIENDA SANITARIA TERRITORIALE ASCOLI PICENO

AREA NEGOZIALE

DIRIGENZA DELLA SANITÀ

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

PARTE NORMATIVA e ECONOMICA ANNO 2023

Sezione A – disposizioni generali

Sezione B – relazioni sindacali

Sezione C – contingenti minimi di persone per 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 fondi contrattuali 2023

Sezione G – finalizzazione residui 2023

Siglato il 5/06/2025

Sottoscritto definitivamente il 18/07/2025 _____

A collection of handwritten signatures in black and green ink, located in the bottom right corner of the document. The signatures are stylized and appear to be from multiple individuals.

Le parti danno preliminarmente atto che la L.R. Marche n.19 dell'08.08.2022 recante "Organizzazione del servizio sanitario Regionale" all'art. 42 comma 9 ha previsto che, alla data del 31.12.2022, l'Azienda Sanitaria Unica Regionale (ASUR) è soppressa e dal 1.1.2023 sono costituite e divengono operative le Aziende Sanitarie Territoriali, che subentrano all'ASUR senza soluzione di continuità, secondo le modalità stabilite dalla Giunta regionale.

In applicazione di detta normativa, con DGRM n. 1502 del 21.11.2022 è stata costituita, a partire dal 1 gennaio 2023, l'Azienda Sanitaria Territoriale (AST) di Ascoli Piceno avente autonoma personalità giuridica pubblica e autonomia imprenditoriale, organizzativa, amministrativa, patrimoniale, contabile, gestionale e tecnica, con sede in Via degli Iris di Ascoli Piceno.

Il giorno 18/07/2025 presso la sala Convegni della Direzione Generale AST di Ascoli Piceno i componenti della delegazione trattante di parte pubblica e della delegazione trattante di parte sindacale di seguito indicati, nell'ambito della contrattazione integrativa di cui all'art. 9 del C.C.N.L. 23/01/2024 dell'Area negoziale Dirigenza della Sanità, sottoscrivono il seguente Contratto Collettivo Integrativo del personale dell'area negoziale Dirigenza dell'Area Sanità.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

NOME E COGNOME

FIRMA

Direttore Generale AST

Dott. Antonello Maraldo

Direttore Socio Sanitario

Dr.ssa Giovanna Picciotti

Direttore Sanitario

Dott.ssa Maria B. Di Sciascio

Direttore Amministrativo AST

Dott.ssa Paola D'Eugenio

Direttore Medico Presidio Ospedaliero

Dott. Giancarlo Viviani

Direttore del Distretto Ascoli Piceno

Dott.ssa Giovanna Picciotti

Direttore del Distretto di San Benedetto Tr.

Dott.ssa Maria Teresa Nespeca

Direttore del Dipartimento di Prevenzione

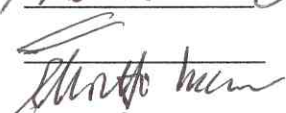
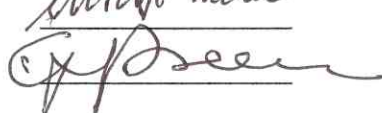
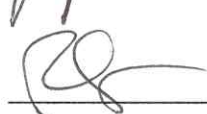
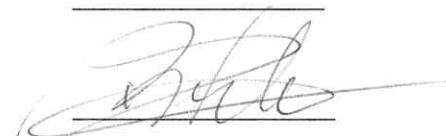
Dott. Claudio Angelini

Dirigente UOC Gestione Personale

Dott.ssa Emidia Luciani



DELEGAZIONE DI PARTE

<u>SINDACALE</u>	<u>NOME E COGNOME</u>	<u>FIRMA</u>
AAROI	Dott. Zahedi M. Hossein	_____
AAROI	Dott. Mauro Turano	_____
AAROI	Dott. Francesco Daniele Spinelli	_____
ANAAO-ASSOMED	Dott. Tommaso F. Feliziani	_____
ANAAO-ASSOMED	Dott. Leo Mencarelli	_____
ANAAO-ASSOMED	Dott. Bruno Pulcini	
ANAAO-ASSOMED	Dott. Fabiana Faiella	_____
ANPO-ASCOTI- FIALS MEDICI		
CIMO Asmd	Dott.ssa Maria Teresa Rossi	
CIMO Asmd	Dott. Andrea Piccinini	
CIMO Asmd	Dott. Luciano Moretti	
CIMO Asmd	Dott.ssa Gaia Baroni	
CISL MEDICI	Dr.ssa Roberta Stopponi	_____
CISL MEDICI	Dott. Vito Maurizio Parato	_____
CISL MEDICI	Dott. Gabrio Maria Tonelli	_____
F.V.M. fsivemp – Smi	Dott. Dante Martella	
F.V.M. fsivemp – Smi	Dott. Costantino Bilotta	_____
F.V.M. fsivemp – Smi	Dott. Antonio Angellotti	_____
F.V.M. fsivemp – Smi	Dott. Alessandra Moraca	_____
FESMED	Dott.ssa Maria Grazia Mercatili	_____





UIL FPL	Dott.ssa Maria Palma Zeppilli	_____
UIL FPL	Sig. Paolo Sabatini	_____
FASSID	Dott. Enzo Tomei	_____
FASSID	Dott. ssa Milena Facciabene	_____
FASSID	Dott.ssa Stefania Rafaiani	_____
CGIL MEDICI	Sig.ra Viola Rossi	_____
CGIL MEDICI	Sig. Roberto Fioravanti	_____
CGIL MEDICI	Dott.ssa Giuseppina Petrelli	_____
CGIL MEDICI	Dott.ssa Simona Olivieri	_____

NORMATIVA E ATTI DI RIFERIMENTO

- Legge Regionale n. 19/2022
- D.Lgs 165/2001 e s.m.i.;
- D.Lgs n. 150/2009 e s.m.i.;
- CCNL Area Sanità 19.12.2019 e CCNL Area Dirigenza Sanità 23/01/2024
- D.L. 112 del D.Lgs. 25/06/2008 conv. in Legge n. 133 del 6.8.2008;
- D.Lgs. n. 75/2017;
- DGRM n. 768 del 28.5.2012;
- DGRM n. 663 del 03.06.2020;
- DGRM 1522 del 30.11.2020;
- DGRM 1025 del 11.08.2021;
- DGRM 1718 del 18.12.2022;
- DGRM 861 del 04.06.2024;
- DG ASUR 360 del 17.07.2020;
- Determina ASURDG n. 298 dell'11.06.2021 di definizione dei fondi contrattuali in via provvisoria anno 2021;
- Determina ASURDG n. 551 del 31.08.2022 di definizione dei fondi contrattuali in via provvisoria anno 2022;
- Det. 989/Commissario Straordinario Asur del 30.12.2022;
- Det. 5/ Direttore Area Dipartimentale Politiche del Personale delegato alle funzioni di Commissario Liquidatore ASUR del 16.11.2023;
-
- CCI dell'Area Sanità dell'AST di Ascoli – parte normativa ed economica anni 2020,2021 e 2022 sottoscritto in definitivamente in data 10.08.2023;
- CCI Stralcio dell'Area Sanità – della AST di Ascoli – sottoscritto definitivamente in data 12.10.2023;
-
- Det. DG AST di Ascoli Piceno N. 756/AST_AP del 19.09.2023;
- Det. DG AST di Ascoli Piceno N. 866/AST_AP del 13.10.2023;
- Det. DG AST di Ascoli Piceno N. 872/AST_AP del 17.10.2023;

- Det. DG AST di Ascoli Piceno N. 279/AST_AP del 05.12.2024;
- Det. DG AST di Ascoli Piceno n. 284/AST_AP del 11.12.2024;
- Regolamento dei processi di misurazione e valutazione della performance, approvato con determina ASURDG n. 736/2020
- Determina n. 242/AST_AP del 30/03/2023 di approvazione PIAO 2023-2025 e Piano performance anno 2023
- Determina n. 101/AST_AP del 13/05/2024 di approvazione PIAO 2024-2026 e Piano performance 2024

SEZIONE A
DISPOSIZIONI GENERALI

ART. I — CAMPO DI APPLICAZIONE E DECORRENZA

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

Il CCI ha durata per il biennio 2023-2024 parte normativa e 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

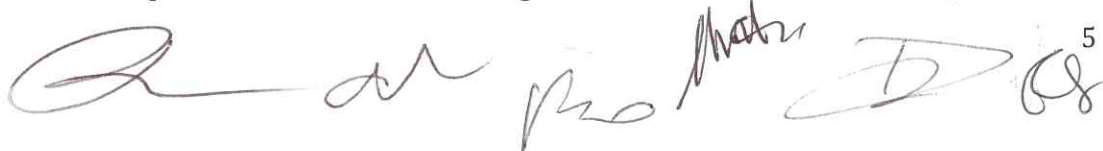
Art. 2 - Obiettivi e strumenti

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

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

Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

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

Il Direttore Generale AST assume le funzioni di Presidente della delegazione trattante di parte pubblica dell'A.S.T.; il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica è coadiuvato in tale funzione dal Direttore Amministrativo, dal Direttore Sanitario e dal Dirigente dell'UOC Gestione Risorse Umane; 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 Amministrativo o dal Direttore Sanitario.

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

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

Art. 4 - Accredito dei dirigenti sindacali

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

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

Art. 5 - Modelli relazionali

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

- a) partecipazione;
- b) contrattazione integrativa.

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

- a) informazione;
- b) confronto aziendale e regionale;
- c) organismi paritetici di partecipazione.

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 costrutti il confronto tra le parti, a tutti i livelli delle relazioni sindacali.

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

Sono oggetto di sola informazione preventiva le materie di cui all'art. 5 c.4 e 5, ed altresì tutte le materie per le quali gli articoli 6, 7, e 9 del CCNL 23/01/2024 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'A.S.T. informa i componenti della delegazione trattante di parte sindacale, periodicamente e, comunque, tempestivamente al fine di consentire ai soggetti sindacali di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da assumere, prima della loro definitiva adozione, ed esprimere osservazioni e proposte.

Le informative sindacali vengono inoltrate, via posta elettronica, agli indirizzi comunicati dalle Organizzazioni Sindacali, di norma, 5 giorni lavorativi prima dell'adozione del relativo provvedimento amministrativo.

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

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

b) Confronto

Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 6, comma 2, del CCNL 23/01/2024 di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'A.S.T. intende adottare.

Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui al comma 3, lett. a) e b) dell'art. 9 del CCNL 23/01/2024 le materie indicate al comma 1 dell'art. 6 del CCNL 23/01/2024.

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



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

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

c) Contrattazione collettiva integrativa

L'A.S.T. è unità amministrativa autonoma ai fini della contrattazione collettiva integrativa; i soggetti titolari della contrattazione collettiva integrativa sono quelli cui al precedente art. 3.

La contrattazione collettiva integrativa è finalizzata alla stipula contratti che obbligano reciprocamente le parti e si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL 23/01/2024, tra la delegazione di parte sindacale e la delegazione di parte pubblica.

Sono oggetto di contrattazione integrativa aziendale le materie indicate nell'art. 9 del CCNL 23/01/2024.

La contrattazione collettiva integrativa di A.S.T. può essere preceduta da incontri da tenersi presso la Direzione Generale AST con i rappresentanti regionali delle organizzazioni sindacali area dirigenza della sanità firmatarie del CCNL 23/01/2024, al fine di definire le linee di indirizzo condivise finalizzate alla sottoscrizione di schemi omogenei di Contratti Collettivi Integrativi presso l'A.S.T.

La relativa contrattazione collettiva integrativa a AST e la successiva sottoscrizione delle ipotesi di CCI e del relativo CCI in via definitiva, compresa la finalizzazione delle risorse dei fondi contrattuali di pertinenza, viene effettuata dalle delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale presso ogni singola A.S.T., in conformità alla L.R. n.19/2022.

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

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

Ai sensi dell'art. 40, come 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 23/01/2024, 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. 11 del CCNL 23.01.2024, 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 iniziative e decisione, sulle materie di cui all'art.9, c. 5, lett. d), g), h), i), j), k) CCNL 23/01/2024.

Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 9, comma 5, lettere a), b), c), e), f) , l), m), del CCNL 23/01/2024 ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 11 del CCNL 23/01/2024, l'A.S.T. può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo; il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D.Lgs. n. 165/2001 e fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal Collegio Sindacale dell'AST, quale organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis , comma 1 del D.lgs. n. 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 conseguono la loro efficacia fino alla stipula dei successivi contratti collettivi integrativi.

L'A.S.T. è tenuta a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro 5 giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 4 e 5 dell'art. 10 del CCNL 23.01/2024, corredato dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

d) Sottoscrizione

Il CCI è sottoscritto:

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

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

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

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



Per tutto quanto non esplicitato nel presente protocollo d'intesa trovano applicazione il CCNL 23/01/2024 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. 2 comma 7 del CCNL 23.01.2024 le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche e richiesta di una delle parti, con le procedure della contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 10 del CCNL 23/01/2024.

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 ed all'ordine del giorno, anche l'orario di inizio dell'incontro; gli argomenti previsti all'ordine del giorno possono anche essere richiesti dalla delegazione sindacale.

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

b) Svolgimento.

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

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

- l'o.d.g. previsto nella convocazione;
- l'orario di inizio e di fine dell'incontro, anche al fine di sottoscrivere congiuntamente l'eventuale verbale della seduta;



- un tempo concordato di intervento e comunque a rotazione in modo da consentire la partecipazione alla discussione dei componenti la delegazione trattante (parte pubblica e OO.SS.).

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

b) 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 cessa contestualmente alla sottoscrizione dello stesso, dovrà essere formalmente inoltrata, debitamente sottoscritta, entro 3 giorni lavorativi all'Ufficio Protocollo dell'A.S.T.

c) Modalità di partecipazione agli incontri

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

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

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

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

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

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

Le altre istanze documentali, formulate al fine di tutelare situazioni giuridicamente rilevanti, sono trattate ai sensi della L.241 /90 e s.m.i.; per ottenere copie di documenti riguardanti singoli lavoratori è necessario che l'organizzazione sindacale richiedente presenti formale

11



delega dell'interessato nel rispetto delle condizioni di cui alla normativa vigente in tema di riservatezza dei dati personali.

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

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

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

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

Art. 9 - Organismo Paritetico

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

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

- progetti di organizzazione e innovazione,
- miglioramento dei servizi,
- promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo, anche con riferimento alle politiche e ai piani di formazione manageriale e formazione continua anche secondo quanto previsto dall'art. 16 bis e segg. del D.Lgs. n. 502/1992, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nonché alla prevenzione e riduzione del rischio clinico della legge 24/2017, alla salute e sicurezza sul lavoro, anche con riferimento alle aggressioni subite in servizio dal personale, alla programmazione dei servizi di emergenza, in particolare di pronta disponibilità e di guardia, valutando, tra l'altro, l'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'AST o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

L'Organismo Paritetico:

- a) ha composizione paritetica ed è composto da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL, nonché da una rappresentanza dell'A.S.T., con rilevanza pari alla componente sindacale;
- b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'A.S.T. manifesti

un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;

- c) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità –alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di questa ultima o all'A.S.T.;
- d) può adottare un regolamento che 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'ex art. 93 bis del CCNL 19.12.2019.

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

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

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

Art. 10 - Norme finali

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

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

SEZIONE C

**CONTINGENTI MINIMI DI PERSONALE
AL FINE DI GARANTIRE LA CONTINUITA' DELLE PRESTAZIONI
INDISPENSABILI IN OCCASIONE DI SCIOPERO**

Si rimanda alla normativa vigente che regola tutta la materia.

SEZIONE D

**CRITERI PER LA RIPARTIZIONE RISORSE FONDO
PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO**

ART. 11 - UTILIZZO DELLE RISORSE FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

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

Con determina DGASUR n. 736/2020 è stato approvato il regolamento dei processi di misurazione e valutazione della performance, con validità a decorrere dall'anno 2020.

A decorrere dall'anno 2023 il piano della performance viene approvato unitamente alla determina di approvazione del PIAO.

Determina n. 242/AST_AP del 30/03/2023 di approvazione PIAO 2023-2025 e Piano performance anno 2023

Determina n. 101/AST_AP del 13/05/2024 di approvazione PIAO 2024-2026 e Piano performance 2024

Determina AST_AP n. 284 del 11/12/2024 di determinazione dei fondi contrattuali definitivi anno 2023 e provvisori 2024 Area Negoziale Dirigenza Area Sanità;

Le risorse del fondo per la retribuzione di risultato (art. 74 CCNL 23.1.2024) annualmente determinate sono ripartite, in sede di contrattazione collettiva integrativa annuale, come segue:

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

A) RISORSE DESTINATE A REMUNERARE IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI BUDGET ANNUALI (PERFORMANCE ORGANIZZATIVA)

A.1) - Il processo di budget

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

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

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

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

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



L'ammontare delle risorse destinate a remunerare il raggiungimento degli obiettivi di budget annuali viene attribuito a ciascun C.d.R. in funzione del personale dell'area dirigenza 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 organizzativa dell'A.S.T. e quindi dell'incarico rivestito come di seguito evidenziato:

Tabella 1:

Tipologia incarico	quota
Incarico professionale di base (art. 22, c.1, par. II, lett. d, CCNL 23/01/2024)	1,6
Incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo e incarico professionale di alta specializzazione (art. 22, c. 1, par. II, lett. b e c, CCNL 23/01/2024)	1,6
Incarico professionale di altissima professionalità (art. 22, c. 1, par. II, lett. a , CCNL 23/01/2024)	1,6
Incarico di struttura semplice (art. 22, c. 1, par. I, lett. c , CCNL 23/01/2024	1,8
Incarico di struttura semplice a valenza dipartimentale (art. 22, c. 1, par. I, lett. b, CCNL 23/01/2024	1,8
Incarico di struttura complessa (art. 22, c. 1, par. I, lett. a , CCNL 23/01/2024	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 te 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 sullo 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 espletamento cariche direttive o elettive.

Le tipologie di assenze di seguito indicate non concorrono alla riduzione dei premi sopra

[Handwritten signatures]

convenuta: ferie, riposi compensativi, astensione obbligatoria per congedo ordinario e anticipato di maternità o paternità, congedo parentale, infortunio sul lavoro ed in itinere, formazione obbligatoria, donazione sangue midollo, citazione a testimoniare in favore dell'Azienda, permessi sindacali, permessi leggi 104.

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

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

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

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 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%
— 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:

- la liquidazione del saldo annuale avverrà, successivamente alla determinazione delle risorse del fondo di cui all'art. 74 del CCNL 23/01/2024, in via definitiva, sulla base della percentuale di raggiungimento degli obiettivi del CdR dell'intero anno, entro il mese di settembre dell'anno successivo a quello di riferimento, in ogni caso successivamente alla formalizzazione dei risultati della verifica annuale da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione, alla validazione della relazione aziendale sulla performance alla chiusura del bilancio di esercizio dell'anno di riferimento.

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

Le economie derivanti dalla mancata e/o parziale realizzazione degli obiettivi di C.d.R. saranno redistribuite, a fine esercizio, tra tutti i C.d.R. che hanno raggiunto gli obiettivi al



100% proporzionalmente alla quota annuale di premio incentivante assegnato.

B) RISORSE DESTINATE A REMUNERARE I RISULTATI DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

B.1) Scheda di valutazione individuale

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

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

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

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

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

Tabella 2:

Tipologia incarico	quota
Incarico professionale di base (art. 22, c.1, par. II, lett. d, CCNL 23/01/2024)	1,6
Incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo e incarico professionale di alta specializzazione (art. 22, c. 1, par. II, lett. b e c, CCNL 23/01/2024)	1,6
Incarico professionale di altissima professionalità (art. 22, c. 1, par. II, lett. a , CCNL 23/01/2024)	1,6
Incarico di struttura semplice (art. 22, c. 1, par. I, lett. c , CCNL 23/01/2024	1,8
Incarico di struttura semplice a valenza dipartimentale (art. 22, c. 1, par. I, lett. b, CCNL 23/01/2024	1,8
Incarico di struttura complessa (art. 22, c. 1, par. I, lett. a , CCNL 23/01/2024	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, i dirigenti pertanto saranno valutati in relazione al livello di partecipazione alla realizzazione della programmazione delle attività

17



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

Il dirigente pertanto ha titolo a percepire il premio correlato alla performance individuale secondo la valutazione espressa nella scheda di valutazione individuale ed in relazione all'effettiva presenza in servizio.

Qualora il dirigente dovesse essere stato assente, a qualsiasi titolo, per l'intero anno e per periodi comunque superiori a mesi 10 anche non continuativi, la performance individuale sarà da considerare come "non valutabile" in quanto l'apporto produttivo non può considerarsi reso in maniera efficace. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, pari pertanto a 100, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione aziendale, è attribuita una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al dirigente valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi, ai sensi dell'art. 70, commi 6, 7 e 8 del CCNL 23.01.2024

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.

B.3) - Clausola di salvaguardia

Il dirigente pertanto ha titolo di percepire il premio correlato alla performance individuale secondo la valutazione espressa nella scheda di valutazione individuale ed in relazione all'effettiva presenza in servizio e secondo le modalità di seguito riportate nella seguente tabella sottostante:

— per intero	se il grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi di C.d.R.	è tra il 90% e 100/100%
— per il 90%	se il grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi di C.d.R.	è tra 80% e 89/100%
— per l'80%	se il grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi di C.d.R.	è tra 70 e 79/100%
— per il 70%	se il grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi di C.d.R.	è tra 60 e 69/100%
— nessuna liquidazione	se il grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi di C.d.R.	è < al 60%

ART. 12 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. 13 - VALORIZZAZIONE INCARICHI DI SOSTITUZIONE

Nei casi disciplinati dall'art. 25, comma 5 del CCNL 23/01/2024, nei casi di sostituzione di cui ai commi 1,2,3 e 4 al Dirigente a cui sia affidata la responsabilità di una struttura temporaneamente priva di titolare compete un'indennità mensile per dodici mensilità, pari al 50% del valore della retribuzione di posizione di parte fissa del dirigente sostituito. Alla corresponsione delle indennità si provvede, per tutta la sostituzione:

- Nel caso di sostituzione del direttore di dipartimento per cessazione: a valere sulle risorse già destinate alla copertura della maggiorazione ai sensi del comma 10 dell'art. 69 (Retribuzione di posizione);
- Per le sostituzioni di cui ai commi 1,2,3,4, fermo restando quanto previsto dal precedente alinea: con le risorse del fondo dell'Art. 72 (fondo per la retribuzione degli incarichi).

La presente clausola si applica ad ogni eventuale periodo di sostituzione anche se ripetuto nel corso dello stesso anno. L'indennità può quindi essere corrisposta anche per periodi frazionati.

Nei casi di assenze prolungate, ai sensi del c. 2 art. 25, superati i due mesi al dirigente sostituito è riconosciuta l'indennità di cui al comma 5 anche per i primi due mesi.

L'applicazione dall'art. 25 del CCNL 23/01/2024, deve essere sostenuto da adeguate motivazioni circa il ricorso a tale istituto. La sostituzione è affidata con provvedimento motivato del Direttore Generale o di un suo delegato.

SEZIONE E
FINALIZZAZIONE RISORSE FONDI CONTRATTUALI ANNO 2023

ART. 14 - FONDO PER LA RETRIBUZIONE DEGLI INCARICHI (ART.72 CCNL 23/01/2024)

Le risorse del fondo per la retribuzione degli incarichi (art. 72 CCNL 23/01/2024) relativo al personale della dirigenza area della sanità dell'A.S.T. sono state quantificate in misura definitiva con Determina del Direttore Generale AST di Ascoli Piceno n. 284 del 11.12.2024 in € **9.704.768,54**.

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 2023 viene interamente utilizzato per le finalità proprie del fondo medesimo, come di seguito sintetizzato:

RISORSE ASSEGNATE AL FONDO ART. 72 ANNO 2023	9.704.768,54
IMPIEGHI RISORSE FONDO ART. 72 ANNO 2023	
Retribuzione di posizione (fissa + variabile)	3.624.900,54
Indennità per incarico di struttura complessa	526.250,00
Indennità di specificità medica	5.381.865,00
Indennità di specificità sanitaria	88.415,36

altri istituti fondo di posizione	83.337,64
TOTALE UTILIZZO FONDO ANNO 2023	9.704.768,54

ART. 15 - FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO (ART.74 CCNL 23/01/2024)

Le risorse del fondo per la retribuzione di risultato (art. 74 CCNL 23/01/2024) relativo al personale della dirigenza area della sanità dell'A.S.T. sono state quantificate in misura definitiva con Determina del Direttore Generale AST di Ascoli Piceno n. 284 del 11.12.2024 in € 1.275.845,99.

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 2023 viene interamente utilizzato per le finalità proprie del fondo medesimo, nel rispetto del principio di corrispettività di cui all'art. 7, comma 5, del D.Lgs 165/2001, come di seguito sintetizzato:

RISORSE ASSEGNATE AL FONDO ART. 74 ANNO 2023	1.275.845,99
IMPIEGHI RISORSE FONDO ART. 74 ANNO 2023	
Risorse destinate a remunerare il raggiungimento degli obiettivi di budget annuali di ogni singola Unità Operativa (70%)	893.092,19
Risorse destinate a remunerare i risultati della performance individuale (30%)	382.753,80
Risorse destinate al finanziamento di progettualità strategiche (0%)	-
TOTALE UTILIZZO FONDO ANNO 2023	1.275.845,99

Le parti convengono che le risorse della Legge 145/2018 relative alle certificazioni Inail e quantificate in sede di riparto regionale con DGRM n. 861/2024, quantificate ed assegnate all' AST Ascoli Piceno per il 2023 in €. 31.545,00, vengano interamente ripartite tra i dirigenti medici afferenti all'U.O. di Pronto Soccorso sia del Presidio Ospedaliero di Ascoli Piceno che di San Benedetto del Tronto che svolgono in via esclusiva tale attività.

Le modalità di ripartizione sono le seguenti:

Tipologia incarico	Quota
Incarico professionale di base (art. 22, c.I, par.II, lett. d, CCNL 23/01/2024)	1,6
Incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo e incarico professionale di alta specializzazione (art. 22, c. 1, par. II, lett. b e c, CCNL 23/01/2024)	1,6
Incarico professionale di altissima professionalità (art. 22, c. 1, par. II, lett. a, CCNL 23/01/2024)	1,6
Incarico di struttura semplice (art. 22, c. 1, par. I, lett. c, CCNL 23/01/2024)	1,8
Incarico di struttura semplice a valenza dipartimentale (art. 22, c. 1, par. I, lett. b, CCNL 23/01/2024)	1,8
Incarico di struttura complessa (art. 22, c. 1, par. I, lett. a, CCNL 23/01/2024)	2,0

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ART. 16 - FONDO RETRIBUZIONE CONDIZIONI DI LAVORO (ART. 73 CCNL 23/01/2024)

Le risorse del fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro (art. 73 CCNL 23/01/2024) relativo al personale della dirigenza area della sanità dell'A.S.T sono state quantificate in misura definitiva con Determina del Direttore Generale AST di Ascoli Piceno n. 284 del 11.12.2024 in € **1.872.181,63.**

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 2023 viene interamente utilizzato per le finalità proprie del fondo medesimo, nel rispetto del principio di corrispettività di cui all'art. 7, comma 5, del D.Lgs 165/2001, come di seguito sintetizzato:

RISORSE ASSEGNATE AL FONDO ART. 73 ANNO 2023	1.872.181,63
IMPIEGHI RISORSE FONDO ART. 74 ANNO 2023	
Finanziamento delle indennità correlate alle condizioni di lavoro	1.589.679,04
Finanziamento compensi per lavoro straordinario	282.502,59
TOTALE UTILIZZO FONDO ANNO 2023	1.872.181,63

SEZIONE F - FINALIZZAZIONE RESIDUI 2023

RESIDUI FONDI ANNO 2023 DIRIGENZA AREA SANITA':

Per una corretta individuazione delle disponibilità residue dei fondi contrattuali, sono da considerare solamente i residui dei fondi ex art. 73 "Fondo incarichi" ed ex art. 75 "Fondo condizioni di lavoro", in quanto l'intero "Fondo del risultato" dovrà essere liquidato in base alle regole previste dal presente CCI alla Sezione D.

Totale residui fondi ex artt. 72 CCNL 2019/2021 stimati in € 1.880.744,30

La suddetta somma dei residui, dovrà necessariamente tenere conto di eventuali pagamenti di competenza anno 2023 successivi alla quantificazione di cui sopra; pertanto la liquidazione avverrà secondo la quantificazione effettuata in sede di pagamento della performance 2023 e la stessa sarà oggetto di apposita determina dimostrativa e subordinatamente alla certificazione del Collegio Sindacale. L'Azienda si impegna a verificare la presenza di eventuali somme incrementali del Fondo degli incarichi come da disposizioni regionali e contrattuali mantenendo i criteri del presente accordo.

La somma dei residui verrà distribuita a titolo di Salario di Risultato (performance individuale anno 2023) ai Dirigenti dell'area sanità delle categorie sotto riportate. La quota di retribuzione di risultato correlata alla performance individuale dell'anno 2023 è quindi ulteriormente valorizzata con i seguenti parametri:

Incarico professionale di base (art. 22, c.1, par. II, lett. d, CCNL 23/01/2024)	1
Incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo	3
e incarico professionale di alta specializzazione (art. 22, c. 1, par. II, lett. b e c, CCNL 23/01/2024)	3
Incarico professionale di altissima professionalità (art. 22, c. 1, par. II, lett. a, CCNL 23/01/2024)	2
Incarico di struttura semplice (art. 22, c. 1, par. I, lett. c, CCNL 23/01/2024)	2
Incarico di struttura semplice a valenza dipartimentale (art. 22, c.1, par. I, lett. b, CCNL 23/01/2024)	2
Incarico di struttura complessa (art. 22, c. 1, par. I, lett. a, CCNL 23/01/2024)	1,5

Per i dirigenti che abbiano conseguito i requisiti di cui sopra nel corso dell'anno 2023 la quota aggiuntiva è riproporzionata in ragione mensile.

Le parti convengono inoltre che le risorse della Legge 145/2018 relative alle certificazioni Inail assegnate all'AST Ascoli dalla DGRM 861/2023 e quantificate in €. 31.545,00 per il 2023, portate ad incremento del Fondo di risultato, vengano interamente ripartite tra i dirigenti medici afferenti all' U.O. di Pronto Soccorso sia del Presidio Ospedaliero di Ascoli Piceno che di San Benedetto del Tronto che svolgono in via esclusiva tale attività e vengano distribuite secondo i criteri di cui all'art. 11 lett. A.1 del presente CCI.

SEZIONE G – 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. 150/2009) e del Piano della Performance.

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.

