

AZIENDA SANITARIA TERRITORIALE ASCOLI PICENO

AREA NEGOZIALE

DIRIGENZA DELLA SANITÀ

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

PARTE NORMATIVA

PARTE ECONOMICA ANNO 2024

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

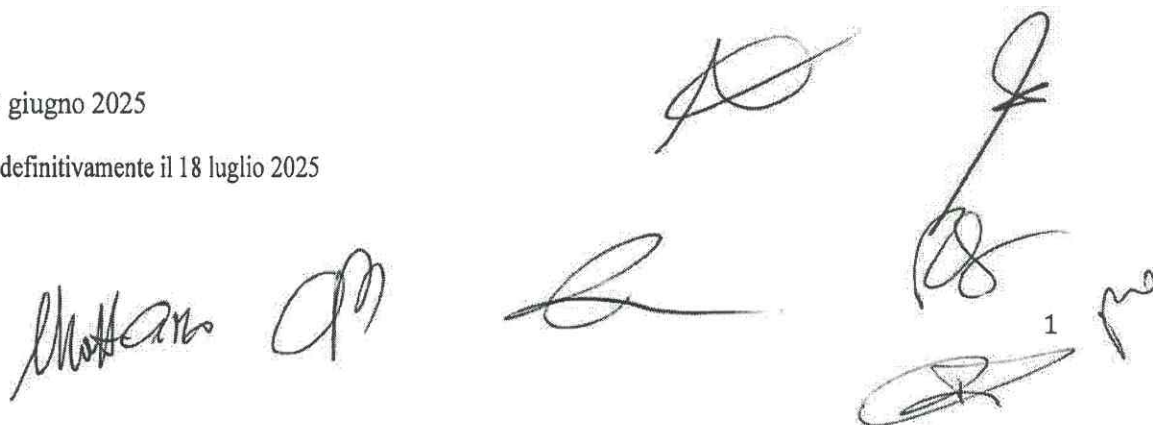
Sezione E – finalizzazione fondi contrattuali 2024

Sezione F – Finalizzazione residui 2024

Sezione G – Norme finali

Siglato il 5 giugno 2025

Sottoscritto definitivamente il 18 luglio 2025



Handwritten signatures of the representatives of the Azienda Sanitaria Territoriale Ascoli Piceno and the trade union.

DELEGAZIONE DI PARTE

SINDACALE

NOME E COGNOME

FIRMA

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

ACPO

[Signature]

[Signature]

- 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

A

Monetti

PC

CPB

R

5

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.

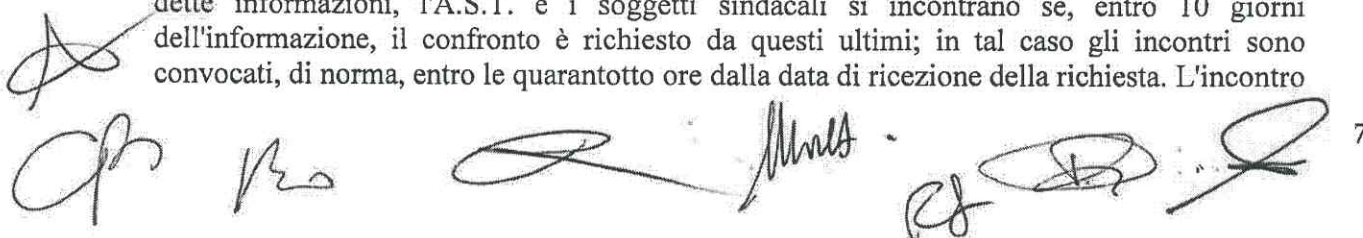
Relativamente alle funzioni proprie dell'AST in tema di amministrazione del personale da attuarsi con atti regolamentari, di indirizzo e coordinamento, per la disciplina di materie oggetto di partecipazione sindacale, la Direzione Generale dell'AST provvederà alla necessaria informazione preventiva ai 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 dette 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



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 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal Collegio Sindacale dell'AST, quale organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis , comma 1 del D.lgs. 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, corredata 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.

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

- 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 quest'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

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 personal, per conservazione del posto o per espletamento cariche direttive o elettive.

Le economie derivanti dalla mancata e/o parziale realizzazione degli obiettivi di C.d.R. saranno redistribute, 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.

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 sostenuta 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 2024

ART. 17 - 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 con Determina del Direttore Generale AST di Ascoli Piceno n. 284 del 11.12.2024 provvisoriamente in misura pari ad **€ 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 2024 viene interamente utilizzato per le finalità proprie del fondo medesimo, come di seguito sintetizzato:

RISORSE ASSEGNATE AL FONDO ART. 72 ANNO 2024

9.704.768,54