



AZIENDA SANITARIA TERRITORIALE DI MACERATA

AREA NEGOZIALE DIRIGENZA DELLE FUNZIONI LOCALI

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PARTE NORMATIVA TRIENNIO 2024-2026
PARTE ECONOMICA ANNO 2024**

Macerata, li 06.02.2025

Il giorno 06.02.2025 presso la sede della Direzione Generale dell'Azienda Sanitaria Territoriale di Macerata, d'ora innanzi AST Macerata, in Via Cluentina 35 B - Piediripa di Macerata, 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. 8 del CCNL 16.07.2024 relativo al personale della Dirigenza Area delle Funzioni Locali, vista l'Ipotesi di CCI sottoscritta in data 10.12.2024 rispetto alla quale il Collegio Sindacale AST Macerata ha espresso parere favorevole nella seduta del 17.01.2025, sottoscrivono il Contratto Collettivo Integrativo del personale della Dirigenza Area delle Funzioni Locali (PTA) nel testo che segue:

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

	<u>NOME E COGNOME</u>	<u>FIRMA</u>
Direttore Generale	ALESSANDRO MARINI	firmato
Direttore Amministrativo	MILCO COACCI	firmato
Direttore Sanitario	DANIELA CORSI	firmato
Direttore Socio-Sanitario	GIANCARLO CORDANI	firmato
Direttore di Presidio Medico Ospedaliero Unico	_____	_____
Direttore di Distretto di Macerata	_____	_____
Direttore Dipartimento di Prevenzione	ALBERTO TIBALDI	firmato
Dirigente U.O.C. Gestione Risorse Umane	FABRIZIO TROBBIANI	firmato
Dirigente Professioni Sanitarie- Area infermieristico ostetrica	_____	_____

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

➤ OO.SS. CATEGORIA FIRMATARIE CCNL:	<u>NOME E COGNOME</u>	<u>FIRMA</u>
FEDIRETS	PORCELLI LUCIANA ALESSANDRA/ANTONIO AGOSTINI	firmato/firmato
CISL FP	PAOLA TICANI	firmato
FP CGIL	PROSPERI SONIA/PALMIERI JOHN	firmato/firmato
UIL FPL	_____	_____
U.N.S.C.P.	_____	_____

NORMATIVA ED ATTI DI RIFERIMENTO:

- Legge Regionale 19/2022 e s.m.i.;
- D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.;
- D.Lgs. n.150/2009 e s.m.i.;
- Vigenti CC.NN.LL. Dirigenza Area Funzioni Locali;
- Vigenti CC.NN.QQ;
- D.L. 112 del 25.6.2008 conv. in legge n. 133 del 6.8.2008;
- D.Lgs. n. 75/2017;
- Determina n. 32/AST_MC del 31/01/2024, recante ad oggetto: “Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) dell’AST di Macerata – Anni 2024-2026. Approvazione”;
- Determina n. 167/AST_MC del 23/04/2024, recante ad oggetto: “Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) dell’AST di Macerata – Anni 2024-2026 - Modifiche e integrazioni”;
- DGRM n. 941/2024, recante ad oggetto: “Controllo atti - art. 39 L. R. n. 19/2022. Determina del Direttore Generale dell’AST di Macerata n. 167 del 23.04.2024 "Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) dell’AST di Macerata -Anni 2024-2026- Modifiche e Integrazioni. Approvazione parziale con prescrizioni”;
- Determina del Direttore Generale AST Macerata n. 325 del 05.08.2024 di definizione dei fondi contrattuali provvisori anno 2024

SEZIONE A DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE E DECORRENZA

Il presente CCI si applica a tutto il personale della dirigenza Area delle funzioni locali con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e a tempo determinato, dipendente dall’Azienda Sanitaria Territoriale di Macerata, d’ora innanzi AST Macerata.

Il CCI ha durata per il triennio 2024-2026 per la parte normativa, e per l’anno 2024, per la parte economica.

Gli effetti giuridici ed economici del presente CCI 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’AST Macerata e i soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, anche al fine di garantire la esigibilità e la corretta applicazione del contratto e contribuire in tal modo 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 adottare percorsi volti a garantire pari opportunità ai dipendenti, modalità comportamentali costruttive e propositive, attivando le opportune sinergie a garanzia di un graduale processo di armonizzazione nella gestione aziendale dei vari istituti contrattuali.

Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

- si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico dell’AST Macerata a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei Dirigenti;

- si migliora la qualità delle decisioni assunte;
- si sostengono la crescita professionale, la sicurezza e il miglioramento delle condizioni di lavoro, l'aggiornamento dei dirigenti, nonché i processi di innovazione organizzativa, tecnologica e di riforma della pubblica amministrazione;
- si attua la garanzia di sicure condizioni di lavoro;
- si promuovono modalità di lavoro che consentano una migliore armonizzazione con la vita privata e familiare.

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

La delegazione trattante è così composta:

- a) **Delegazione di parte pubblica** dell'AST Macerata, nominata dal Direttore Generale con apposito atto, ai sensi dell'art. 26 comma 6 lett. n) L.R. Marche n. 19/2022;
- b) **Delegazione di parte sindacale** dell'AST Macerata, composta dai dirigenti sindacali formalmente accreditati dalle OO.SS. di categoria firmatarie del CCNL, con delega a trattare e sottoscrivere i contratti collettivi integrativi presso l'AST Macerata.

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'AST Macerata 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 dell'Azienda, in materia di organizzazione, di salute, sicurezza e condizioni di lavoro o di tematiche aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

- a.1) informazione;
- a.2) confronto, anche di livello regionale;
- a.3) organismo paritetico.

a.1) Informazione

L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti; le parti individuano pertanto nell'istituto dell'informazione lo strumento principale per rendere trasparente e costruttivo il confronto tra le parti, a tutti i livelli delle relazioni sindacali. Pertanto essa è resa preventivamente in forma scritta ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 CCNL 16.07.2024.

Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella preventiva trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'AST Macerata, ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 CCNL 16.07.2024, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali gli articoli 46, 47 e 48 del CCNL 16.07.2024 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.

Sono in oggetto di sola informazione gli atti e i dati di cui all'art. 4 commi 5 CCNL 16.07.2024.

Sono, inoltre, oggetto di sola informazione semestrale, in caso di mancata costituzione dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione di cui all'art. 6 CCNL 16.07.2024 nei termini di cui al comma 3 dello stesso articolo, i dati con riferimento alle dotazioni organiche e alle procedure concorsuali programmate, i dati sulle assenze del personale di cui all'art. 29 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale) del CCNL 17.12.2020, i dati sugli andamenti formativi, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'amministrazione in assenza di trasferimento del personale.

Sulle materie oggetto di informazione l'AST Macerata 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.

Salvo quanto espressamente previsto dall'art. 4 comma 5 CCNL 16.07.2024, le informative sindacali vengono inoltrate, via posta elettronica, agli indirizzi comunicati dalle Organizzazioni Sindacali, di norma, 7 giorni lavorativi prima dell'adozione del relativo provvedimento amministrativo.

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

a.2) Confronto

Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 del CCNL 16.07.2024 di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'AST Macerata intende adottare.

Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 del CCNL 16.07.2024, le materie indicate all'art. 46 del CCNL 16.07.2024, nonché le materie dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione, di cui all'art. 6 comma 2 del medesimo CCNL, qualora il predetto Organismo non venga istituito entro il termine previsto.

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'AST Macerata e i soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni lavorativi dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi anche singolarmente; l'incontro, se richiesto, deve comunque avvenire non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. L'incontro può anche essere proposto dall'Amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione e anche in tale ipotesi le parti si incontrano, comunque, non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta.

Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse, l'Amministrazione può procedere all'adozione dei provvedimenti nelle materie oggetto del medesimo.

a.3) Organismo Paritetico per l'innovazione

L'Organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e/o sperimentale, di carattere organizzativo dell'AST Macerata.

L'Organismo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su attività aventi un impatto sull'organizzazione, innovazione anche tecnologica, miglioramento dei servizi, della promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo, anche con riferimento al lavoro agile, alle politiche formative, allo stress lavoro correlato e di fenomeni di burn-out, alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, e su cambiamenti conseguenti a percorsi di transizione ecologica e digitale, al fine di formulare proposte all'amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

L'Organismo Paritetico:

- a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali titolari della contrattazione integrativa, di cui all'art. 7 comma 2, lett. a) CCNL 16.07.2024, nonché da una rappresentanza dell'amministrazione, con rilevanza nelle decisioni pari alla componente sindacale;
- b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'amministrazione o le organizzazioni sindacali di cui all'art. 7 comma 2, lett. a) CCNL 16.07.2024, manifestino un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
- c) trasmette proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'amministrazione;
- d) adotta un regolamento che ne disciplini il funzionamento;
- e) svolge analisi, indagini e studi, e può esprimere pareri non vincolanti in riferimento a quanto previsto dall'art. 29 del CCNL 17.12.2020;
- f) redige un report annuale delle proprie attività.

All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7 comma 2, lett. a) CCNL 16.07.2024 e dall'amministrazione. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto all'art.6 comma 3, lett. c) CCNL 16.07.2024. Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo paritetico per l'innovazione, con cadenza semestrale i dati sugli andamenti occupazionali, anche in riferimento alle dotazioni organiche e alle procedure concorsuali programmate, i dati sulle assenze del personale di cui all'art. 29 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale) del CCNL 17.12.2020, i dati sugli andamenti formativi, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'amministrazione in assenza di trasferimento del personale.

B) Contrattazione collettiva integrativa

La contrattazione collettiva integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti e si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL 16.07.2024, tra la delegazione di parte sindacale e la delegazione di parte pubblica.

Sono oggetto di contrattazione integrativa aziendale le materie indicate nell'art. 48 del CCNL 16.07.2024.

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 Macerata determina, con pari cadenza e con atto formale, il fondo destinato alla contrattazione integrativa unitamente alle eventuali disponibilità residue dei fondi contrattuali per gli anni di competenza.

Ai sensi dell'art. 40, comma 3 quinquies del D. Lgs. n. 165/2001 i contratti collettivi integrativi non possono essere in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano

materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione; nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.

La definizione di un diverso criterio di riparto tra le voci di utilizzo, delle risorse del Fondo di cui all'art.90 e di quelle di cui all'art. 91 del CCNL 17.12.2020 è negoziata con cadenza annuale.

L'AST Macerata avvia la contrattazione integrativa nei tempi e nelle modalità previsti dalla normativa contrattuale e di legge.

Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 9 CCNL 16.07.2024, 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 iniziativa e decisione, sulle materie indicate nelle distinte sezioni del CCNL 16.07.2024.

Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie indicate nelle distinte sezioni del presente CCI ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 9 CCNL 16.07.2024, l'amministrazione 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 trenta 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 Macerata, quale organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del Dlgs. 165/2001; a tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione.

In caso di rilievi da parte del Collegio Sindacale la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni; trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'Azienda può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione; essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

L'AST Macerata è tenuta a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dell'art. 8, commi 4 e 5, del CCNL 16.07.2024, corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

b.1) Sottoscrizione

Il CCI è sottoscritto:

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

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

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

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

Per tutto quanto non esplicitato nel presente CCI trovano applicazione il CCNL 16.07.2024 area dirigenza delle funzioni locali, il CCNL 17.12.2020 e previgenti CCNL per le parti non sostituite e/o disapplicate, nonché la vigente normativa in materia.

c) 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.

d) Interpretazione autentica dei contratti collettivi integrativi

Ai sensi dell'art. 3 comma 6 del CCNL 16.07.2024 le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, con le procedure di cui all'art. 8 del CCNL 16.07.2024.

ART. 6 - MODALITÀ DI SVOLGIMENTO E DISCIPLINA DEGLI INCONTRI SINDACALI

a) Convocazione.

La convocazione, completa della documentazione relativa ai temi all'O.d.G., viene inviata a tutti i componenti della delegazione trattante ed è inoltrata a mezzo posta elettronica, agli indirizzi comunicati formalmente dai soggetti sindacali, con anticipo, rispetto alla data dell'incontro di almeno 10 giorni lavorativi. Sono, altresì, fatte salve le situazioni di motivata urgenza nelle quali l'Amministrazione, anche su richiesta della componente sindacale, può convocare con un preavviso di 3 giorni lavorativi.

La convocazione indica oltre al luogo e all'ordine del giorno, anche l'orario di inizio dell'incontro; gli argomenti previsti all'ordine del giorno possono anche essere richiesti dalla delegazione sindacale.

La contrattazione integrativa si conclude con la sottoscrizione dell'ipotesi di CCI 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.

c) Verbalizzazione

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

In ogni caso anche negli altri incontri, di norma, viene redatto apposito verbale, quale sintesi degli argomenti trattati e delle decisioni operative assunte.

In materia di contrattazione collettiva integrativa, le delegazioni trattanti ove lo ritengano opportuno possono formulare dichiarazioni da allegare ai verbali delle sedute.

In detta circostanza il soggetto sindacale è comunque tenuto a sottoscrivere il verbale con esplicito rinvio alla "dichiarazione a verbale" che, se non resa contestualmente alla sottoscrizione dello stesso, dovrà essere formalmente inoltrata, debitamente sottoscritta, entro 3 giorni lavorativi all'Ufficio Protocollo dell'AST Macerata.

d) Modalità di partecipazione agli incontri

Le riunioni con le quali vengono assicurati i vari livelli di relazioni sindacali, nelle diverse tipologie (informazione, confronto, organismo paritetico, contrattazione, commissioni tecniche) avvengono, per quanto possibile, al di fuori dell'orario di lavoro; l'AST Macerata 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, come da ultimo modificato dal CCNQ 30.11.2023, conteggiato e comunicato annualmente.

All'Amministrazione compete la verifica del rispetto del limite massimo di permessi sindacali spettante ad ogni Organizzazione Sindacale rappresentativa, mentre a queste 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 e le ore non utilizzate nell'anno non possono essere sommate a quelle dell'anno successivo.

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

ART. 7 - MODALITÀ DI RISPOSTA E TEMPISTICA DELLE ISTANZE PERVENUTE

Le richieste di informazioni, dati e in generale i quesiti concordati dal tavolo negoziale utili alla contrattazione integrativa, al confronto o alla conclusione di accordi e comunque nel rispetto della vigente normativa anche in materia di privacy, vengono evase dall'Amministrazione entro il termine concordato dalle parti al tavolo sindacale.

Le istanze formulate autonomamente dalle singole sindacali su questioni di interesse generale verranno portate fra le varie ed eventuali della prima riunione sindacale utile, salvo che l'Azienda non abbia già provveduto alla risposta, che in tal caso verrà inviata a tutte le OOS.

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

Ai sensi dell'art. 3 comma 9 CCNL 16.07.2024 alle OO.SS. sono garantite tutte le forme di accesso previste dalla disciplina di legge in materia di trasparenza e accesso agli atti nei modi e nei termini di legge.

ART. 8 - AFFISSIONE, USO DEI LOCALI E AGIBILITÀ SINDACALI

L'AST Macerata, tenuto conto delle disponibilità strutturali ed organizzative:

- ✓ garantisce appositi spazi di affissione in luoghi accessibili a tutto il personale all'interno delle sedi di lavoro collocati vicino agli orologi per la rilevazione delle presenze; in detti spazi i dirigenti sindacali formalmente accreditati dalle OO.SS. di categoria firmatarie del CCNL, hanno diritto di affiggere pubblicazioni, testi e comunicati inerenti le materie di interesse sindacale e del lavoro;
- ✓ pone permanentemente e gratuitamente a disposizione dei dirigenti sindacali l'uso continuativo di un idoneo locale comune – organizzato con modalità concordate con i medesimi - 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 - DIRITTO DI ASSEMBLEA

I Dirigenti destinatari del CCI hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, anche in modalità telematiche, alle assemblee sindacali per il numero di ore annue retribuite pro-capite previsto dal CCNQ sulle prerogative e permessi sindacali nel tempo vigente.

SEZIONE C

CRITERI PER LA RIPARTIZIONE RISORSE FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

ART. 10 - 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 ASUR DG n. 736 del 15.12.2020 è stato approvato il regolamento dei processi di misurazione e valutazione della performance, attualmente vigente per l'AST Macerata in forza della DGRM n. 1718 del 19.12.2022, regolamento alla cui disciplina le parti fanno riferimento e da intendersi quindi di seguito integralmente trascritto.

Con Determina AST Macerata n. 32 del 31.01.2024 è stato approvato il PIAO AST Macerata - Anni 2024-2026, successivamente modificato ed integrato con Determina AST Macerata n. 167 del 23.04.2024 e recante la sottosezione Performance.

Le risorse del fondo finalizzate alla retribuzione di risultato all'interno del fondo di cui all'art. 91 del 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 Aziendale.

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 Macerata, mediante l'individuazione degli obiettivi e la programmazione delle attività.

Le schede di budget annuali riguardanti le attività programmate, la quantificazione dei volumi prestazionali, gli obiettivi da raggiungere e la messa a disposizione delle risorse umane, 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.

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 delle 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 Macerata e quindi dell'incarico rivestito come di seguito evidenziato:

Tabella 1:

Tipologia incarico	Quota
Dirigente con incarico di Struttura Complessa (art. 70, comma 1, lett. a, CCNL 17.12.2020)	2,0
Incarico di Struttura Semplice anche a valenza dipartimentale (art. 70, comma 1, lett. b, CCNL 17.12.2020)	1,6
Incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo e incarico professionale di alta specializzazione (art. 70, comma 1, lett. c, CCNL 17.12.2020)	1,4

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 delle funzioni locali con rapporto di lavoro esclusivo a tempo indeterminato nonché il personale a tempo determinato che maturi nell'anno solare un numero di giorni lavorati almeno pari a 120.

Per il personale in servizio con rapporto di lavoro a orario ridotto le spettanze vengono rapportate percentualmente all'impegno orario garantito; ai dirigenti sindacali in distacco si applica l'art. 19 del CCNQ 04.12.2017 che disciplina il trattamento economico relativo all'istituto della retribuzione di risultato.

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

Gli importi individuali sono pertanto erogati in proporzione al periodo di servizio prestato, prendendo a base di calcolo i giorni lavorati, al grado di raggiungimento degli obiettivi e al peso riconosciuto alla posizione dirigenziale ricoperta.

Ai fini della corresponsione dei premi correlati al raggiungimento degli obiettivi definiti annualmente in sede di contrattazione di Budget per le assenze dal servizio è applicata una franchigia su base annua di 30 giorni lavorativi; superata detta franchigia, per gli ulteriori giorni di assenza verrà applicata una conseguente proporzionale riduzione della quota incentivante spettante. La franchigia di 30 giorni non si applica per le aspettative per motivi di famiglia, per motivi personali, per conservazione del posto o per l'espletamento di cariche direttive o elettive.

Le tipologie di assenze di seguito indicate non concorrono alla riduzione dei premi sopra convenuta: ferie, riposi compensativi, astensione obbligatoria per congedo ordinario e anticipato di maternità o paternità, infortunio sul lavoro ed in itinere, formazione obbligatoria, donazione sangue midollo, citazione a testimoniare in favore dell'Azienda, permessi sindacali, permessi legge 104/92.

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

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

Con riferimento al personale che partecipa agli istituti incentivanti, correlati a programmi/progetti finanziati con risorse diverse dal fondo contrattuale di cui al presente CCI, la quota delle risorse destinate a remunerare il raggiungimento degli obiettivi definiti annualmente in sede di contrattazione di Budget può essere percepita e cumulata ai suddetti incentivi solo fino alla concorrenza di un importo massimo pari al doppio della quota stessa.

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.

A.3) - Clausola di salvaguardia

Si conviene che l'erogazione degli emolumenti riconosciuti per il raggiungimento degli obiettivi assegnati con la scheda di budget di ciascuna U.O. avviene come segue:

- per intero	se il grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi di C.d.R.	è > al 95%
- per il 95%	se il grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi di C.d.R.	è tra 90% e 95%
- per il 90%	se il grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi di C.d.R.	è tra 80% e 89%
- per l'80%	se il grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi di C.d.R.	è tra 70 e 79%
- per il 70%	se il grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi di C.d.R.	è tra 60 e 69%
- nessuna liquidazione	se il grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi di C.d.R.	< al 60%

A.4) - Modalità erogazione premi correlati al raggiungimento degli obiettivi definiti annualmente in sede di contrattazione di Budget (performance organizzativa):

Il pagamento dei premi correlati alla performance organizzativa avviene 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, e comunque a seguito e subordinatamente alla formalizzazione dei risultati della verifica annuale da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione, alla validazione della relazione aziendale sulla performance e alla chiusura del bilancio di esercizio dell'anno di riferimento.

La finalizzazione delle risorse destinate alla presente sezione è disciplinata nell'apposita sottosezione economica 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 delle 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 con lo stipendio del mese di ottobre dell'anno successivo a quello di riferimento.

La quota della performance individuale si calcola sulla base dell'ammontare delle risorse attribuite 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
Dirigente con incarico di Struttura Complessa (art. 70, comma 1, lett. a, CCNL 17.12.2020)	2,0
Incarico di Struttura Semplice anche a valenza dipartimentale (art. 70, c. 1, lett. b, CCNL 17.12.2020)	1,6
Incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo e incarico professionale di alta specializzazione (art. 70, comma 1, lett. c, CCNL 17.12.2020)	1,4

All'istituto contrattuale della premialità correlata alla performance individuale partecipano tutti i dirigenti area dirigenza delle funzioni locali 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.

Il punteggio individuale massimo di valutazione attribuibile previsto è pari a 100, corrispondente ad una valutazione al 100%; per punteggi inferiori sarà proporzionalmente calcolata la percentuale di realizzazione del risultato utile per l'attribuzione della quota sub B). Per punteggi inferiori a 60/100 non potranno essere riconosciuti premi correlati alla performance individuale.

Ferma restando la puntuale graduazione del risultato di performance individuale con i singoli punteggi previsti dalle schede, il risultato di performance è ritenuto positivo ai fini della valutazione individuale annuale qualora abbia raggiunto un punteggio almeno pari a 60/100.

Si qualifica "rendimento insufficiente" del dipendente la valutazione della performance individuale annuale inferiore a 60 punti, qualificandosi la stessa come "valutazione negativa".

Ai fini dell'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale non sussistono automatismi legati alle assenze dal servizio; i dirigenti pertanto dovranno essere valutati in relazione al livello di partecipazione alla realizzazione della programmazione delle attività della struttura organizzativa cui sono assegnati in riferimento agli obiettivi di budget della struttura, e pertanto in relazione ai risultati effettivamente conseguiti.

Il dirigente pertanto ha titolo a percepire il premio correlato alla performance individuale secondo la valutazione espressa nella scheda di valutazione individuale; i periodi di assenza rilevano pertanto solo in relazione alla loro influenza sul raggiungimento degli obiettivi.

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

Il caso di "performance individuale non valutabile" non è considerato come "performance negativa", ma come "performance senza attribuzione di punteggio".

Ai sensi dell'art. 23, commi 2 e 3 del CCNL 16.07.2024, ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate pari a 100, è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro capite della retribuzione di risultato percepita dai dirigenti valutati positivamente e che si aggiunge alla quota di detto premio.

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, ed in caso di eventuale e successiva parità, al più anziano in servizio.

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

La finalizzazione delle risorse destinate alla presente sezione è disciplinata nell'apposita sottosezione economica dell'anno di riferimento.

C) RISORSE DESTINATE AL FINANZIAMENTO DI PROGETTUALITÀ STRATEGICHE

L'ammontare delle eventuali risorse finalizzate al finanziamento di progettualità strategiche, così come negoziate e definite in delegazione trattante, viene utilizzata dall'AST Macerata 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 aziendale con atto formale.

Le progettualità strategiche vanno comunicate alle Organizzazioni Sindacali dell'area dirigenza Area delle funzioni locali tassativamente entro il mese di marzo dell'anno di riferimento.

Ai fini dell'attribuzione delle quote al personale partecipante ai progetti annualmente approvati, il responsabile del progetto è tenuto ad indicare i nominativi dei dirigenti coinvolti nonché, ad avvenuta esecuzione del progetto, tutti i dipendenti che hanno effettivamente partecipato alla sua realizzazione.

L'eventuale differenziazione dell'apporto partecipativo, in termini di qualità e/o di quantità delle prestazioni rese per la realizzazione del progetto, sarà descritta nella relazione finale che, ad avvenuta realizzazione degli obiettivi, tutti i responsabili dei progetti sono tenuti a trasmettere.

Alle progettualità strategiche partecipano i dirigenti area della dirigenza delle funzioni locali con rapporto di lavoro esclusivo a tempo indeterminato individuati dal responsabile del progetto.

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 non prevedono ulteriore orario a quello dovuto l'attività verrà svolta in orario istituzionale.

Per le progettualità che prevedono l'esecuzione di orario aggiuntivo, il riscontro della sussistenza di crediti orari e del loro relativo proporzionale abbattimento va effettuata in relazione al saldo ore del periodo temporale interessato dal progetto.

L'importo massimo individuale erogabile ai partecipanti alle progettualità strategiche non può superare il doppio del valore della quota a ciascuno teoricamente spettante in relazione al raggiungimento degli obiettivi di budget annuali (quota A).

Le economie derivanti dal mancato/parziale utilizzo delle singole attività progettuali vengono impiegate per le finalità e con le modalità previste per la quota sub A) relativa alle risorse del fondo destinato a remunerare il raggiungimento degli obiettivi di budget annuali.

ART. 11 - 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. 12 - 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 di altra struttura temporaneamente priva di titolare per effetto della programmata riorganizzazione aziendale (da attuarsi con l'adozione dell'Atto Aziendale) non compatibile con il conferimento "a regime" di incarichi di Struttura rispetto ad assetti organizzativi al momento oggetto di

revisione e trasformazione, 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 parte variabile) prevista e non corrisposta al titolare dell'incarico dell'U.O. e deve essere rapportata e riproporzionata al periodo di effettivo svolgimento dell'incarico ad interim; la stessa è finanziata mediante le corrispondenti risorse che a fine anno, ai sensi dell'art. 91 comma 9 del CCNL 17.12.2020, vanno a sommarsi alle risorse disponibili di cui al fondo per la retribuzione di risultato.

Per quanto concerne le modalità di liquidazione, rendicontazione e valutazione trovano applicazione le disposizioni previste per la corresponsione della quota correlata al raggiungimento degli obiettivi specifici di budget della Struttura di cui viene assunta la responsabilità ad interim.

L'applicazione dall'art. 73, comma 8, del CCNL 17.12.2020, dopo aver esperito le procedure del comma 2 e del comma 4 dello stesso articolo, deve essere sostenuta da adeguate motivazioni circa il ricorso a tale istituto in alternativa all'applicazione del comma 2 del medesimo articolo.

SEZIONE D

MODALITA' DI DESIGNAZIONE ED ATTRIBUZIONI DEL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

ART. 13 - RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (RLS)

Il D. Lgs n. 81/2008 ha istituito in tutte le Aziende la figura del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) per il miglioramento della salute e della sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro.

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza costituisce una rappresentanza che opera in forma collegiale con riferimento a tutti i lavoratori dell'AST Macerata, indipendentemente dalla tipologia contrattuale di afferenza, e costituisce specifica forma di rappresentanza di tutti i lavoratori per le funzioni consultive e partecipative attribuite dal Decreto Legislativo n. 81/2008 e s.m.i..

La norma affida ai RLS la specifica funzione di rappresentanza di tutti i lavoratori per le funzioni partecipative e consultive attribuite con il predetto D. Lgs 81/08 e s.m.i..

Le parti danno atto che è stato definito e sottoscritto al tavolo sindacale nella riunione del 10.08.2021 il "Protocollo d'intesa sulla modalità di designazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) e modalità di espletamento delle funzioni ad essi attribuite (D. LGS. 81/2008 e smi)", recepito con Determina n. 1512/AV3 del 19/10/2021, nonché, per la neo costituita AST Macerata, con Determina n.19/AST_MC del 17/01/2023, alla cui disciplina le parti integralmente si riportano e da intendersi di seguito integralmente trascritto.

SEZIONE E

FINALIZZAZIONE RISORSE FONDI CONTRATTUALI ANNO 2024

ART. 14 - FONDO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE (art.90 CCNL 17.12.2020)

Le risorse del fondo per la retribuzione di posizione della Dirigenza Area delle Funzioni Locali dell'AST Macerata, di cui all'art. 90 CCNL 17.12.2020, sono state quantificate con Determina del Direttore Generale AST Macerata n. 325 del 05.08.2024, in via provvisoria, per l'anno 2024 in misura pari ad **€ 697.819,73**.

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, nel rispetto del principio di corrispettività di cui all'art. 7 comma 5 del D. Lgs. 165/2001, come di seguito sintetizzato:

FONDO PROVVISORIO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE ANNO 2024	IMPIEGHI RISORSE
▪ retribuzione di posizione	580.922,73
▪ indennità per incarico di struttura complessa	116.897,00
▪ altri istituti fondo di posizione	
Totale utilizzo fondo anno 2024	697.819,73

Gli importi sopra esposti tengono conto dell'operatività dell'assetto organizzativo-funzionale della dirigenza area delle funzioni locali in coerenza con il modello organizzativo previsto a livello aziendale nel PIAO anni 2024-2026, nonché con la vigente regolamentazione in materia di conferimento e graduazione degli incarichi dirigenziali.

ART. 15 - FONDO RETRIBUZIONE DI RISULTATO E ALTRI TRATTAMENTI ACCESSORI (art. 91 CCNL 17.12.2020)

Le risorse del fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori della Dirigenza Area delle Funzioni Locali dell'AST Macerata, di cui all'art. 91 CCNL 17.12.2020, risultano quantificate, in via provvisoria, per l'anno 2024 con Determina del Direttore Generale AST Macerata n. 325 del 05.08.2024 in complessivi € **108.034,32**; l'effettiva consistenza delle risorse del fondo, per la variabilità dei suoi componenti, potrà essere determinata in via definitiva a consuntivo.

L'ammontare delle risorse del fondo di competenza 2024 viene interamente utilizzato per le finalità proprie del fondo medesimo, nel rispetto del principio di corrispettività di cui all'art. 7, comma 5, del D.lgs. 165/2001, come di seguito sintetizzato:

FONDO PROVVISORIO RETRIBUZIONE DI RISULTATO E ALTRI TRATTAMENTI ACCESSORI ANNO 2024	IMPIEGHI RISORSE
▪ Risorse destinate a remunerare il raggiungimento degli obiettivi di budget annuali di ogni singola Unità Operativa	69.324,02
▪ Risorse destinate a remunerare i risultati della performance individuale (30%)	29.710,30
▪ Risorse destinate a progettualità strategiche di cui alla Sezione F	9.000,00
Totale utilizzo fondo anno 2024	108.034,32

Per tutto quanto concerne i criteri e le modalità di ripartizione delle risorse del fondo di risultato si rinvia ai contenuti della sezione C del presente CCI.

SEZIONE F PROGETTUALITÀ STRATEGICA ANNO 2024

ART. 16 - PROGETTO: ULTERIORE VALORIZZAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

PREMESSA

Ogni dirigente dell'Area ha avuto attribuito uno specifico incarico con correlate specifiche funzioni.

In relazione a tali incarichi e funzioni i predetti Dirigenti vengono valutati nell'ambito del Ciclo della Performance.

Alcune funzioni e ruoli, previsti obbligatoriamente da norme di legge, esulanti ed indipendenti dagli assetti organizzativi aziendali, sono state attribuite a Dirigenti, con specifici atti, quale funzione aggiuntiva ed autonoma rispetto ai compiti di servizio legati all'incarico.

Per tali ruoli si stabilisce una quota aggiuntiva di retribuzione di risultato correlata alla performance individuale del dirigente investito di tale ruolo.

Ruoli valorizzati:

- Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza (RPCT), giusta determina di nomina 232/AST MC del 13.03.2023 – incarico prorogato con atto n. 326 del 05.08.2024;

- Data Protection Officer (DPO), giusta determina di designazione n. 329/AST_MC del 31/03/2023 - incarico prorogato con atto n. 235 del 10.06.2024 e ulteriormente prorogato con atto n. 467 del 25.11.2024.

Tali valorizzazioni sono finanziate con una quota, pari a complessivi € 9.000,00, del Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori, destinata al finanziamento di detta progettualità.

La quota è da ripartirsi nel modo che segue:

Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza (RPCT): € 5.000,00

Data Protection Officer (DPO): € 4.000,00

La quota di maggiorazione di performance individuale è riconosciuta previa specifica aggiuntiva valutazione del risultato di performance da parte del Direttore Amministrativo e previa certificazione da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione del grado di raggiungimento previsto dalla progettualità.

La quota aggiuntiva di valorizzazione non è riassorbita dalle ulteriori valorizzazioni di performance derivanti dagli incrementi del Fondo per la retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori, per effetto di quanto previsto al successivo art. 17.

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

Per quanto non espressamente previsto si richiama la disciplina delle progettualità strategiche contenuta alla sezione C del presente CCI.

SEZIONE G

FINALIZZAZIONE DISPONIBILITA' RESIDUE ANNO 2024

ART. 17 - FINALIZZAZIONE DISPONIBILITA' RESIDUE

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 e altri trattamenti accessori 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 contabile di competenza.

Le predette risorse saranno corrisposte secondo la disciplina di cui alla sezione C del presente CCI.

SEZIONE H

INCENTIVI EX ART. 57 CO. 3 CCNL 8.6.2000

L'art. 57 co. 3 del CCNL 8.6.2000 dell'Area della Dirigenza SPTA, non disapplicato dalla normativa contrattuale successiva, espressamente demanda alla contrattazione integrativa la definizione degli *“incentivi economici da attribuire al personale dirigenziale degli altri ruoli che con la propria attività rende possibile l'organizzazione per l'esercizio della libera professione intramuraria”*.

Il CCNL Area Dirigenza delle Funzioni Locali del 16.07.2024, all'art. 48 comma 1, tra le materie oggetto di contrattazione integrativa ricomprende, alla lett. j), *“i criteri generali per l'attribuzione dei proventi dell'attività di supporto alla libera professionale intramuraria dei dirigenti sanitari, in coerenza con quanto definito dall'Azienda”*.

Alla luce di quanto sopra le Parti, in continuità con quanto previsto in sede di CCI anno 2023 confermano, in merito, anche per l'anno 2024 l'operatività della disciplina di cui alla Sez. G del CCI dell'Area negoziale della Dirigenza SPTA parte normativa anni 2018-2020 parte economica 2018 sottoscritto in data 18.04.2019.

SEZIONE I - 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), del Piano della Performance 2024-2026 costituente sottosezione del PIAO anni 2024-2026 approvato con Determina n. 32/AST_MC del 31/01/2024, come modificato ed integrato con Determina n. 167/AST_MC del 23/04/2024 e approvato con DGRM n. 941/2024.

È 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.