



ASUR MARCHE
DIREZIONE GENERALE ASUR

AREA NEGOZIALE DEL COMPARTO

PARTE NORMATIVA ANNI 2018-2020
PARTE ECONOMICA ANNO 2018 ED ANNO 2019

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

Sezione A	Disposizioni generali
Sezione B	Fondo "Premialità e fasce" (Art. 81 CCNL 21.05.2018) - Criteri e modalità di attribuzione
Sezione C	Art. 113 D.lgs. 50/2016 e smi - Criteri e modalità di affidamento degli incarichi e di ripartizione del fondo tra il responsabile unico del procedimento e i soggetti che svolgono le funzioni tecniche nonché tra i loro collaboratori
Sezione D	Finalizzazione risorse fondi contrattuali anno 2018
Sezione E	Finalizzazione risorse fondi contrattuali anno 2019
Sezione F	Norme finali

Ancona li 30 ottobre 2019

[Signature]

Schirone Catoni

UIL FPL SEARAS

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

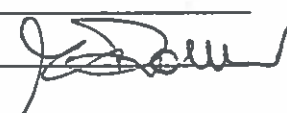
[Signature]

Il giorno 21 ottobre 2019 la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione trattante di parte sindacale, nell'ambito della contrattazione integrativa di cui all'art. 8 del CCNL 21.5.2018 area comparto, avevano provveduto alla sottoscrizione dell'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo triennio 2018-2020 (parte normativa) ed anni 2018 ed anno 2019 (parte economica) per il personale area comparto che ricopre posti della dotazione organica della Direzione Generale ASUR

Il Collegio Sindacale dell'ASUR ha proceduto, in data 28 ottobre 2019, alla certificazione, con esito positivo, ai sensi dell'art. 40 bis del D.Lgs n.165/2001), dell'ipotesi di CCI indicata nel periodo precedente.

In considerazione dell'avvenuta certificazione positiva da parte del Collegio Sindacale, i componenti della delegazione trattante di parte pubblica e della delegazione trattante di parte sindacale procedono alla sottoscrizione, in via definitiva, dell'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo stralcio sottoscritta in data 21 ottobre 2019.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

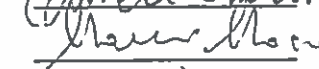
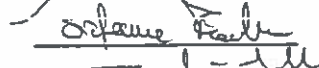
	<u>NOME E COGNOME</u>	<u>FIRMA</u>
Direttore Generale ASUR	<u>A. MACINI</u>	
Direttore Amministrativo	<u>PIERLUIGI GIOVIGNI</u>	
Direttore Sanitario	<u>TROBBIANI</u>	
Direttore Area Politiche Personale		

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

> OO.SS. CATEGORIA FIRMATARIE CCNL:

	<u>NOME E COGNOME</u>	<u>FIRMA</u>
FP-C.G.I.L.	<u>MARIO PINIVELLI</u>	
C.I.S.L.-FPS	<u>LUCA TAKKI</u>	
U.I.L.-FPL	<u>ROSSANO ROSCATELLI</u>	
F.I.A.L.S	<u>ANNA RUFFO</u>	
F.S.I.		
NURSING UP		

> R.S.U. (DELEGATI PRESENTI)

	<u>NOME E COGNOME</u>	<u>FIRMA</u>
	<u>MICHELE STROTTI</u>	
	<u>MAURIZIO MOREA</u>	
	<u>FRANCESCHINI SIFANIA Cisl FP</u>	
RSU Cisl	<u>GALDINO CARNEVALINI</u>	
RSU Cisl	<u>ROMINA DUNNATI</u>	
RSU Cisl	<u>SARRIVA CAT</u>	

NORMATIVA ED ATTI DI RIFERIMENTO:

- Legge Regionale n.13/2003 e smi;
- D.Lgs 165/2001 e smi;
- D.Lgs n. 150/2009 e smi;
- Vigenti CC.NN.LL. area comparto sanità;
- 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;
- DGRM n. 768 del 28.5.2012;
- Protocollo d'intesa in materia di composizione delle delegazioni trattanti per la contrattazione collettiva integrativa per il personale dell'Area del Comparto che ricopre posti della dotazione organica della Direzione Generale ASUR, sottoscritto in data 14.11.2018
- Determina n. 151/ASURDG/2018 di approvazione del Piano della Performance triennio 2018-2020;
- Determina n. 241/ASURDG/2019 di approvazione del Piano della Performance triennio 2019-2021;
- Determine ASURDG n. 691//2018 e n.521/2019 di quantificazione, rispettivamente, delle risorse anno 2018, a consuntivo, ed anno 2019, in via provvisoria, dei fondi contrattuali del personale area del comparto dedicato a tempo pieno a svolgere funzioni presso la Direzione Generale ASUR ,

SEZIONE A DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 – CAMPO DI APPLICAZIONE E DECORRENZA

Il presente CCI si applica a tutto il personale dell'area comparto, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e a tempo determinato, che ricopre posti della dotazione organica della Direzione Generale ASUR.

I dipendenti delle Aree Vaste che sono utilizzati temporaneamente a tempo pieno presso la Direzione Generale continueranno ad essere retribuiti in base agli accordi vigenti presso le Aree Vaste di appartenenza, fatto salvo quanto previsto nel presente CCI.

I dipendenti delle Aree Vaste che sono utilizzati temporaneamente a tempo parziale presso la Direzione Generale continueranno ad essere retribuiti in base agli accordi vigenti presso le Aree Vaste di appartenenza.

Il presente CCI ha durata triennale (anni 2018-2020) per la parte normativa ed annuale (anno 2018 ed anno 2019) per la parte economica e, salvo diversa espressa previsione, i relativi effetti giuridici ed economici decorrono dal giorno successivo alla data della sua stipulazione in via definitiva.

SEZIONE B FONDO PREMIALITA' E FASCE (ART. 81 CCNL 21.05.2018): CRITERI E MODALITA' DI ATTRIBUZIONE

Ai sensi dell'art. 8 del CCNL 21.05.2018 sono oggetto di contrattazione integrativa aziendale i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno del fondo di cui all'art. 81 del medesimo CCNL, i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance ed i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche.

CAPO I – PREMIALITA'

Premessa

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

Con determina n. 151/ASURDG/2018 l'ASUR ha approvato il Piano della Performance Aziendale per il triennio 2018-2020; con Determina n. 241/ASURDG/2019 l'ASUR ha approvato il Piano della Performance triennio 2019-2021; all'interno dei medesimi documenti è disciplinato il sistema di valutazione e misurazione della performance.

ART. 1 UTILIZZO DELLE RISORSE DESTINATE ALL'ISTITUTO DELLA PREMIALITA'

Le risorse da destinare ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale, annualmente determinate all'interno del fondo di cui all'art. 81 del CCNL 21.5.2018, 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;
- B. una quota delle risorse annualmente definite è destinata a remunerare i risultati della performance individuale;
- C. una quota delle risorse annualmente definite potrà essere destinata al finanziamento di progettualità strategiche della Direzione Generale.

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

A.1 - Il processo di budget

Il processo di budget è lo strumento gestionale attraverso il quale si concretizza annualmente la programmazione della Direzione Generale, mediante l'individuazione degli obiettivi e la programmazione delle attività.

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

A.2 - Calcolo dei premi correlati alla performance organizzativa

L'ammontare delle risorse destinate a remunerare il raggiungimento degli obiettivi di budget annuali viene attribuito a ciascun C.d.R. in funzione del personale del comparto assegnato al 1 gennaio di ogni anno, integrato, pro-quota, del personale assunto in corso d'anno. Il valore della quota teorica individuale tiene conto della collocazione di ciascun dipendente all'interno dell'assetto organizzativo della Direzione Generale e quindi della categoria rivestita come di seguito evidenziato:

- Cat. A	parametro	1,5
- Cat. B	parametro	1,5
- Cat. BS	parametro	1,7
- Cat. C	parametro	1,7
- Cat. D	parametro	1,9
- Cat. DS	parametro	1,9

All'istituto contrattuale della premialità correlata alla performance organizzativa partecipano tutti i dipendenti dell'area del comparto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato nonché il personale a tempo determinato che maturi nell'anno solare un numero di giorni lavorati almeno pari a 120.

Per il personale in servizio con rapporto di lavoro a tempo parziale, le spettanze vengono rapportate percentualmente all'impegno orario garantito; ai dirigenti sindacali in distacco si applica l'art.43 del CCNL integrativo 20.09.2001 e l'art.23 del CCNL 19.04.2004 e smi nonché l'art. 7 comma 2 del CCNQ del 4.12.2017.

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

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

Ai fini della corresponsione dei premi correlati alla performance organizzativa per le assenze dal servizio è applicata una franchigia su base annua di 30 giorni lavorativi; superata detta franchigia, per gli ulteriori i 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, festività sopresse, riposi compensativi, astensione obbligatoria per congedo ordinario e anticipato di maternità o paternità, infortunio sul lavoro ed in itinere, malattia professionale, formazione obbligatoria, sciopero, donazione sangue midollo, citazione a testimoniare in favore dell'Azienda, permessi sindacali, permessi legge n.104/92 e permessi per studio, ferie e riposi solidali, congedi per le donne vittime di violenza, permessi per attività di volontariato di cui all'art. 9 del D.P.R. 194/01.

A.3 Clausola di salvaguardia.

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

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

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

Il pagamento dei premi correlati alla performance organizzativa avviene con le seguenti modalità:

- liquidazione, di norma entro il mese di ottobre dell'anno di competenza, di un primo importo per stato di avanzamento relativo al primo semestre, nella percentuale pari ad un massimo del 50% del valore della quota teorica annua tenuto conto della percentuale di raggiungimento risultante dalla verifica semestrale da parte del Nucleo di Valutazione Aziendale sulla base di relazioni di avanzamento dei responsabili dei C.d.R. e dei report compilati dall'U.O.C. Controllo di Gestione, sottoscritti dal valutatore di prima istanza;
- la liquidazione del saldo annuale avverrà successivamente alla determinazione delle risorse del fondo di cui all'art. 81 del CCNL 21.5.2018, in via definitiva, sulla base della percentuale di raggiungimento degli obiettivi del CdR dell'intero anno, entro il secondo mese successivo alla formalizzazione dei risultati della verifica annuale da parte del Nucleo di Valutazione e della validazione della relazione aziendale sulla performance e comunque successivamente alla chiusura del bilancio di esercizio dell'anno di riferimento; fermo restando quanto indicato nel punto precedente la liquidazione del saldo annuale avverrà entro il mese di settembre dell'anno successivo a quello 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, come da schemi relativi al personale delle diverse categorie ed al personale titolare di Posizione Organizzativa o di funzione di coordinamento definiti con il documento riguardante il sistema di valutazione e misurazione della performance approvato con determina ASURDG n. 151/ASURDG/2018 e con determina n.241/ASURDG/2019.

La valutazione della *performance* individuale è effettuata, per tutto il personale, a cura del dirigente responsabile della struttura (valutatore di I istanza); relativamente al personale afferente all'area delle professioni sanitarie la valutazione è effettuata di concerto con il Dirigente delle professioni sanitarie di riferimento e con il Coordinatore/POD ove esistente ed è sottoscritta da tutti i valutatori. La valutazione della performance individuale dei titolari di incarico di coordinamento è effettuata dal Dirigente Professioni Sanitarie di concerto con il Dirigente Responsabile della struttura e la relativa scheda è sottoscritta da entrambi.

La valutazione della performance individuale dei titolari di incarichi di funzione è effettuata dal Dirigente Responsabile della struttura ovvero dal Direttore di dipartimento di concerto con il Dirigente delle professioni sanitarie per il personale di competenza; in tale ultima circostanza le relative schede sono sottoscritte da entrambi.

La valutazione dei dipendenti delle Aree Vaste che sono utilizzati temporaneamente a tempo pieno presso la Direzione Generale verrà effettuata dal dirigente responsabile dell'Area/Ufficio della Direzione Generale ove il dipendente presta la propria attività lavorativa.

La valutazione dei dipendenti delle Aree Vaste che sono utilizzati temporaneamente a tempo parziale presso la Direzione Generale verrà effettuata dal dirigente responsabile dell'Struttura/Ufficio ove risulti l'utilizzo prevalente del dipendente, sentito il dirigente responsabile della Struttura/Ufficio ove risulti l'utilizzo inferiore in termini orari.

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

In presenza di mancata condivisione del giudizio il dipendente eserciterà azione per l'avvio delle procedure di conciliazione come disciplinate dal documento riguardante il sistema di valutazione e misurazione della performance allegato al Piano della Performance triennio 2018-2020, approvato con determina n.151/ASURDG/2018, ed al Piano della Performance triennio 2019-2021, approvato con determina n. 241/ASURDG/2019.

Le procedure di conciliazione sono finalizzate a dirimere le questioni di conflittualità nell'ambito della valutazione individuale e si attivano quando il valutato non condivide la valutazione effettuata dal suo valutatore; dette procedure dovranno rispettare i principi di celerità, efficacia, efficienza ed economicità. Viene individuato nel Nucleo di Valutazione il soggetto terzo ed indipendente, competente e titolato ad esprimersi sulla corretta applicazione del sistema di valutazione e sul merito del contendere; pertanto, il Nucleo di valutazione assume funzione di Organo di Conciliazione.

Per accedere al percorso conciliativo il valutato deve esprimere, nel termine perentorio di giorni 15 dalla data di illustrazione della scheda di valutazione, richiesta di revisione della valutazione facendo pervenire esplicita contestazione scritta al valutatore di prima istanza e per conoscenza all'Area Politiche del Personale ed all'Area Controllo di Gestione, esprimendo con chiarezza ed esaustività i motivi del proprio disaccordo e proponendo contestualmente il punteggio ritenuto congruo con le argomentazioni a sostegno del punteggio richiesto.

Il valutatore di prima istanza, nel termine di giorni 15 dalla data di ricezione della richiesta esamina la richiesta del dipendente anche mediante contraddittorio con lo stesso.

In caso di accoglimento/accordo il valutatore di prima istanza procederà a modificare la valutazione già emessa procedendo a trasmettere la scheda di valutazione individuale aggiornata alle strutture di gestione del personale e di controllo di gestione, come sopra individuate.

In caso di mancato accoglimento il valutatore di prima istanza trasmetterà la richiesta del dipendente di revisione della valutazione unitamente alle proprie argomentazioni in ordine al mancato accoglimento della stessa, al Nucleo di Valutazione per il tramite l'Area Controllo di Gestione.

Il Nucleo di Valutazione esprime il proprio giudizio sulla base della documentazione ricevuta, dovendosi considerare facoltà discrezionale del Nucleo di Valutazione la convocazione dei soggetti in discussione, che potranno avvalersi, eventualmente, di un rappresentante sindacale, e la richiesta ed acquisizione di ulteriori elementi di merito. Il Nucleo di Valutazione redige apposito verbale, ove verranno evidenziate le risultanze del proprio percorso valutativo, che verrà inoltrato all'attenzione del valutato e del valutatore dalla Struttura di Gestione del Personale. Il giudizio del Nucleo di Valutazione non è appellabile, ferme rimanendo le prerogative e le disponibilità previste dalle vigenti norme.

B.2 Calcolo dei premi correlati alla performance individuale

L'ammontare delle risorse da destinare alla remunerazione dei risultati della performance individuale viene attribuito a ciascun C.d.R. in funzione del personale del comparto assegnato al 1 gennaio di ogni anno, integrato delle assunzioni avvenute in corso d'anno, 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 dipendenti 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, in quote equivalenti per ognuno dei dipendenti interessati. come di seguito evidenziato:

- Cat. A	parametro	1,5
- Cat. B	parametro	1,5
- Cat. BS	parametro	1,7
- Cat. C	parametro	1,7
- Cat. D	parametro	1,9

All'istituto contrattuale della premialità correlata alla performance individuale partecipano tutti i dipendenti del comparto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato nonché il personale a tempo determinato che maturi nell'anno solare un numero di giorni lavorati almeno pari a 120.

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

La valutazione della performance è ritenuta positiva ai fini della valutazione individuale annuale qualora abbia raggiunto un punteggio almeno pari a 60/100.

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

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

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

Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, pari pertanto a 100, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione aziendale, è attribuita una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita.

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

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

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

C) Risorse destinate al finanziamento di progettualità strategiche

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

Le progettualità strategiche hanno carattere annuale e con tale cadenza vengono approvate dalla Direzione Generale con atto formale.

Ai fini dell'attribuzione delle quote al personale partecipante ai progetti annualmente approvati, il responsabile del progetto, previa effettuazione della conferenza di cui all'art. 3, è tenuto ad indicare i nominativi dei dipendenti 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 proposta nella relazione finale che, ad avvenuta realizzazione degli obiettivi, tutti i responsabili dei progetti sono tenuti a trasmettere

Alle progettualità strategiche partecipano dipendenti del comparto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato individuati dal responsabile del progetto

Le progettualità strategiche di norma non prevedono debito orario salvo diverso accordo sindacale in sede di contrattazione annuale; nell'attribuzione delle progettualità strategiche, per quanto possibile, dovrà tenersi conto di criteri di parità di accesso ed eventuale rotazione. Dette progettualità vanno comunicate, unitamente alla pesatura delle stesse, alla RSU ed alle Organizzazioni Sindacali area del comparto.

La partecipazione alle attività relative alle progettualità strategiche deve essere portata a conoscenza dei dipendenti coinvolti che devono sottoscrivere formale accettazione alla partecipazione della progettualità; il pagamento delle relative competenze avviene in un'unica soluzione, unitamente al saldo dei premi correlati alla performance organizzativa sub A), previa certificazione da parte del Nucleo di Valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi previsti da ciascuna progettualità.

Qualora si verifichino esigenze tali da giustificare l'effettuazione, il personale è tenuto a prestare l'eventuale orario aggiuntivo richiesto e concordato per la realizzazione dei progetti, senza che ciò comporti riconoscimento economico a titolo di lavoro straordinario. A tal fine, nella relazione finale dovrà risultare che non è stata autorizzata la liquidazione di prestazioni straordinarie per la fattispecie (desumibile dal sistema rilevazione presenze). Per le progettualità che prevedono l'esecuzione di orario aggiuntivo, il riscontro della sussistenza di crediti orari e del loro relativo proporzionale abbattimento va effettuata in relazione al "saldo ore anno corrente" rilevato al 31/12 dell'anno di riferimento.

L'importo massimo individuale erogabile ai partecipanti alle progettualità strategiche non può superare il triplo 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. 2 VALUTAZIONE DEI RISULTATI

Al termine del periodo di riferimento verranno valutati:

- gli obiettivi specifici di budget e i risultati complessivi di attività raggiunti da ogni CDR
- i risultati della performance individuale
- gli obiettivi riguardanti progettualità strategiche.

Le valutazioni riferite al raggiungimento di obiettivi specifici di budget e dei risultati complessivi di attività raggiunti da ogni CDR nonché degli obiettivi riguardanti progettualità strategiche sono 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 dal Nucleo di Valutazione.

ART. 3 CONFERENZA DI ORGANIZZAZIONE

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

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

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

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

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

Detti verbali vanno portati a conoscenza di tutti i dipendenti assegnati all'U.O. con acquisizione della sottoscrizione, per presa visione, anche degli assenti alla conferenza, ferma restando la sottoscrizione, per accettazione, alle eventuali progettualità strategiche assegnate al C.d.R.; i verbali in questione vanno inoltrati all'Area Politiche del Personale.

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

ARTICOLO 4 – RISORSE RESIDUE FONDI

A decorrere dall'anno 2019 alle risorse disponibili di cui all'art. 81, c. 6, del CCNL 21.5.2018 destinate alla corresponsione dei premi correlati alla performance organizzativa e dei premi correlati alla performance individuale sono altresì sommate eventuali risorse residue del fondo premialità e fasce (art. 81 CCNL 21.5.2018) e del fondo condizioni di lavoro e incarichi (art. 80 CCNL 21.5.2018), relative alla precedente annualità, stanziati a bilancio e certificate dal Collegio Sindacale, qualora non sia stato possibile utilizzarle integralmente.

CAPO II – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Premessa

L'art. 23 del D.Lgs. 27.10.2009, n. 150, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, dispone che le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'art. 52, c. 1-bis, del D.Lgs. 30.3.2001, n.165 sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili; le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.

I medesimi criteri si rinvencono nella previsione dell'art. 52 c.1 bis del D.Lgs. n. 165/2001, secondo il quale le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito.

L'istituto della progressione economica orizzontale concorre pertanto, nell'ambito delle risorse economiche disponibili, a valorizzare il grado di sviluppo professionale acquisito dai dipendenti, sulla scorta anche dei risultati positivi ottenuti nel concorrere alla realizzazione dei macro obiettivi aziendali.

Con riferimento al vigente ordinamento contrattuale, i criteri per la progressione economica orizzontale trovano tuttora la propria disciplina nell'art. 35 del CCNL 7 aprile 1999.

I passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente superiore possono avvenire a partire dal 1° gennaio di ogni anno nel limite delle risorse destinate all'istituto.

Premesso quanto sopra, la realizzazione dell'intero sistema di progressione economica orizzontale è effettuata dalla Direzione Generale ASUR sulla base della disciplina che segue.

ART. 1 RISORSE

Sulla base delle risorse destinate alla progressione economica orizzontale annualmente determinate all'interno del fondo di cui all'art. 81 CCNL 21.5.2018 la Direzione Generale attribuisce fasce economiche retributive superiori a quelle in godimento, secondo quanto stabilito dagli artt. 30 e 35 del CCNL 7.4.1999, con decorrenza dal 1° gennaio di ciascun anno di sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto e le relative risorse.

Al fine di garantire un'equa partecipazione all'istituto, le risorse disponibili sono suddivise tra i seguenti raggruppamenti di categorie di personale

- A, B e Bs;
- C;
- D e Ds,

senza distinzione di ruolo, in proporzione alle risorse necessarie per l'attribuzione della fascia economica superiore al personale utilmente collocato in graduatoria in ciascun raggruppamento.

L'utilizzo di eventuali resti avverrà previa assegnazione di risorse necessarie per l'attribuzione di ulteriore fascia economica superiore a partire dalla categoria cui risulti attribuito il decimale più elevato nell'ambito della percentuale di risorse destinate al singolo raggruppamento di categorie.

ART. 2 AVVISO DI SELEZIONE

Annualmente il Direttore Generale ASUR indice apposito avviso di selezione interna ai fini della individuazione del personale cui attribuire le fasce retributive superiori.

L'avviso di selezione va contestualmente pubblicato sul sito internet aziendale nella Sezione Amministrazione Trasparente > Bandi di concorso; all'avviso va data la massima diffusione con invio dello stesso a tutte le Strutture/Uffici della Direzione Generale ASUR, a tutto il personale a tempo indeterminato nonché ai componenti della delegazione della RSU dell'AV2 individuata ai fini della partecipazione alle trattative e ad esprimere le proprie posizioni come soggetto unitario ed alle Organizzazioni Sindacali regionali firmatarie del CCNL del Comparto Sanità.

Nell'avviso di selezione sono indicati:

- i requisiti per l'ammissione alla selezione;
- le modalità per la presentazione dei titoli valutabili.

Il termine per la presentazione delle istanze e relativa documentazione, esclusivamente mediante produzione di dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà (art. 47 DPR 28.12.2000, n. 445), scade il 30° giorno dalla data di pubblicazione sul sito internet aziendale dell'avviso di selezione, decorso il quale ulteriore documentazione presentata non può più essere valutata, ad esclusione dell'esperienza lavorativa nella posizione economica in godimento maturata presso l'ASUR.

ART. 3 REQUISITI

I dipendenti aventi titolo alla progressione devono essere in possesso dei seguenti requisiti:

- a) essere dipendenti a tempo indeterminato dell'ASUR alla data del 1 gennaio dell'anno di attribuzione della fascia economica superiore e ricoprire, alla medesima data, posti della dotazione organica della Direzione Generale ASUR;
- b) permanenza minima nella posizione economica in godimento (medesima categoria e livello economico e medesima fascia economica) presso ASUR e/o Enti/Aziende del comparto sanità pari almeno a 24 mesi alla data del 31.12 dell'anno precedente a quello di attribuzione della fascia economica superiore; non rileva ai fini della maturazione della permanenza minima nella posizione economica in godimento le assenze non valide ai fini della anzianità di servizio (es. aspettative senza assegni);
- c) non essere incorso in procedure disciplinari concluse con sanzione superiore al rimprovero scritto o alla multa fino a 4 ore, nel corso degli ultimi due anni precedenti la data di pubblicazione dell'avviso.
- d) non aver conseguito valutazioni negative di performance individuale nel corso degli ultimi due anni precedenti la data di pubblicazione dell'avviso.

ART. 4 CRITERI DI VALUTAZIONE

In sede di valutazione selettiva vanno considerati:

- a. esperienza lavorativa nella posizione economica in godimento (medesima categoria e livello economico e medesima fascia economica) presso ASUR e/o Enti/Aziende del comparto sanità;
- b. risultato di valutazione performance individuale nei due anni precedenti l'anno di riferimento per l'attribuzione della fascia
- c. titoli di studio ed accademici e curriculum

Le esperienze lavorative, la performance individuale ed i titoli di studio ed accademici rilevano in misura differenziata in ragione delle diverse funzioni e responsabilità riconducibili alle categorie di inquadramento del personale, come evidenziato nella tabella che segue:

Sistema di pesatura dei criteri di valutazione

	ESPERIENZA LAVORATIVA NELLA POSIZIONE ECONOMICA IN GODIMENTO	PERFORMANCE INDIVIDUALE	TITOLI DI STUDIO ED ACCADEMICI E CURRICULUM	TOTALE
Punteggio massimo attribuibile				
Categoria	1	2	3	Punteggio
A - B - Bs	65	30	5	100
C	55	38	7	100
D - Ds	50	40	10	100

Il sistema di pesatura dei criteri di valutazione di cui al prospetto che precede ed i criteri di valutazione e di attribuzione dei relativi punteggi evidenziati al successivo punto A, B e C hanno validità anche per gli anni successivi al triennio 2018-2020 fatto salvo diverse determinazioni in sede di contrattazione collettiva integrativa aziendale.

A. Esperienza nella posizione economica in godimento

L'esperienza acquisita nella posizione economica (medesima categoria e livello economico e medesima fascia economica) in godimento presso ASUR e Enti/Aziende del comparto sanità è calcolata fino al valore massimo indicato nella sopraesposta tabella, attribuendo per anno il seguente punteggio:

CATEGORIA	PUNTEGGIO X ANNO
A, B, Bs	13,00
C	11,00
D, Ds	10,00

Non rilevano ai fini dell'attribuzione del punteggio le assenze non valide ai fini della anzianità di servizio (es. aspettative senza assegni).

Non viene attribuito alcun punteggio alla permanenza nella posizione economica in godimento di 24 mesi alla data del 31.12 dell'anno precedente a quello di attribuzione della fascia economica superiore (requisito di ammissione).

B. Performance individuale

La valutazione complessiva della performance è rilevata dalla scheda di valutazione redatta dal dirigente responsabile della struttura come definita nel Piano triennale della Performance e relativa al biennio immediatamente precedente all'anno di attribuzione della fascia economica superiore.

Sulla base della media delle valutazioni conseguite nei due anni precedenti a quello di attribuzione della progressione economica orizzontale, viene attribuito a ciascun istante il punteggio di seguito indicato:

VALUTAZIONE (media valutazione biennio)	A - B - Bs	C	D - Ds
60	5,00	5,00	5,00
da 61 a 70	11,25	13,25	13,75
da 71 a 80	17,50	21,50	22,50
da 81 a 90	23,75	29,75	31,25
da 91 a 100	30,00	38,00	40,00

La valutazione individuale è ritenuta positiva e quindi sufficiente con almeno un punteggio pari a 60.

C. Titoli di studio ed accademici e curriculum (solo se attinenti al profilo professionale rivestito)

TITOLO	PUNTI
Laurea Specialistica/magistrale o del vecchio ordinamento	2,0
Laurea triennale	1,5
Dottorato di ricerca	1,5
Diploma di specializzazione post laurea	1,5
Master Universitari II° livello	1,5

Master Universitari I° livello	1,0
Corsi alta formazione/Perfezionamento Post Laurea	1,0
Diploma di Maturità	1,0
Titoli e abilitazioni professionali o attestati di qualifica	0,5
Esperienza professionale nel profilo professionale rivestito (ogni 5 anni eccedenti quelli valutati per l'accesso alla fascia di cui alla precedente lettera A)	1,5

Non saranno valutati i titoli che costituiscono requisito specifico per l'accesso alla posizione funzionale rivestita.

Non saranno valutati i titoli che costituiscono elemento propedeutico per il conseguimento dei titoli necessari per l'accesso alla posizione funzionale rivestita (ad esempio, in caso di laurea, non saranno valutati né il diploma di scuola media superiore, né il diploma di scuola media inferiore che sono stati necessari per il conseguimento del titolo universitario).

ART. 5 COMMISSIONE DI VALUTAZIONE

La valutazione degli elementi e la formulazione della graduatoria è demandata ad apposita commissione nominata dal Direttore Generale ASUR e composta come segue:

- Presidente: un dirigente area PTA
- Componenti: n. 2 dirigenti area PTA

Il Direttore Generale ASUR provvede altresì ad individuare un dipendente amministrativo almeno di categoria C per lo svolgimento delle funzioni di segreteria

ART. 6 SVOLGIMENTO DELLA SELEZIONE

La selezione si conclude con la redazione di apposite graduatorie, una per ciascun raggruppamento di categorie con evidenza, per ciascun dipendente, del punteggio attribuito a ciascun criterio di valutazione nonché del punteggio complessivamente conseguito.

In caso di parità, la precedenza è data, nell'ordine:

- essere titolare di assegno ad personam riassorbibile percepito a seguito di precedente passaggio verticale;
- maggiore anzianità complessiva di servizio di ruolo (a tempo indeterminato) presso l'ASUR Marche;
- maggiore età anagrafica.

Il Direttore Generale ASUR, con propria determina, approva la graduatoria e la pubblica sul sito internet aziendale nella Sezione Amministrazione Trasparente > Bandi di concorso. Tale provvedimento dovrà indicare l'elenco dei candidati cui è riconosciuta la progressione economica orizzontale.

I candidati potranno chiedere il riesame o la rettifica della propria posizione entro 30 giorni successivi alla data di pubblicazione della graduatoria.

Al personale utilmente collocato in graduatoria è attribuita, nel limite delle risorse destinate al finanziamento della progressione economica orizzontale, suddivise in relazione alla categoria del personale, la fascia retributiva immediatamente superiore di spettanza con decorrenza dal 1 gennaio dell'anno di riferimento.

Le graduatorie sono valide per l'anno di riferimento della selezione. Per i successivi, nell'arco di vigenza del presente CCI, esse vengono formate mediante aggiornamento di quelle dell'anno precedente. Il bando per l'aggiornamento delle graduatorie deve prevedere la possibilità, per i dipendenti già presenti in graduatoria, di esonero dalla presentazione di una nuova domanda ovvero la possibilità di produrre ad integrazione eventuali nuovi titoli acquisiti.

In ogni caso, per tutti i dipendenti presenti nella graduatoria precedente, vengono aggiornati d'ufficio i punteggi relativi alla sola esperienza lavorativa nella posizione economica in godimento e ai risultati della performance individuale.

ART. 7 ACCESSO

L'accesso agli atti della valutazione selettiva ha luogo con le procedure di cui agli artt. 22 e seg. della Legge n. 241/90 ed è consentito, limitatamente ai dipendenti aventi titolo, al termine del relativo procedimento e, comunque, non prima dell'adozione del provvedimento formale di attribuzione delle fasce retributive superiori.

SEZIONE C

ART. 113 D.LGS. 50/2016 E SMI - CRITERI E MODALITÀ DI AFFIDAMENTO DEGLI INCARICHI E DI RIPARTIZIONE DEL FONDO TRA IL RESPONSABILE UNICO DEL PROCEDIMENTO E I SOGGETTI CHE SVOLGONO LE FUNZIONI TECNICHE NONCHÉ TRA I LORO COLLABORATORI

Premessa

L'art. 113 del D.LGS. 50/2016 e smi in materia di incentivi per funzioni tecniche dispone, al comma 3, che "l'ottanta per cento delle risorse finanziarie del fondo costituito ai sensi del comma 2 è ripartito, per ciascuna opera o lavoro, servizio, fornitura con le modalità e i criteri previsti in sede di contrattazione decentrata integrativa del personale, sulla base di apposito regolamento adottato dalle amministrazioni secondo i rispettivi ordinamenti, tra il responsabile unico del procedimento e i soggetti che svolgono le funzioni tecniche indicate al comma 2 nonché tra i loro collaboratori".

Le parti stabiliscono, in sede di contrattazione collettiva integrativa, i seguenti criteri e modalità di affidamento degli incarichi e di ripartizione del fondo tra il responsabile unico del procedimento e i soggetti che svolgono le funzioni tecniche nonché tra i loro collaboratori, fermo restando che i restanti aspetti verranno disciplinati da apposito regolamento aziendale da approvare con provvedimento del Direttore Generale ASUR

ART. 1 CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI

1. Le attività di cui al presente Regolamento sono espletate da dipendenti dell'ASUR Marche, anche costituiti in gruppi di lavoro, su proposta del dirigente dell'unità operativa o del dirigente dell'unità operativa indicata dalla Direzione Aziendale come capofila nel caso in cui la procedura contrattuale rientri nella competenza di più strutture.
2. Il conferimento degli incarichi dovrà avvenire nel rispetto dei principi di qualificazione (profilo professionale di inquadramento e titolo di studio) e rotazione, quest'ultima valutata con riferimento, sia all'aspetto quantitativo, sia all'aspetto qualitativo. Ai fini dell'aspetto qualitativo rileva anche la singola prestazione da conferire e valutabile dal curriculum del dipendente. Il conferimento degli incarichi è subordinato agli adempimenti in materia di prevenzione della corruzione e conflitto di interessi previsti dalle disposizioni generali e speciali vigenti in materia, in quanto applicabili alle singole attività oggetto di incarico.
3. L'atto di conferimento degli incarichi è adottato, in forma di determina o atto equivalente, dal Direttore Generale o dal Direttore di Area Vasta a seconda della rispettiva competenza in coerenza con le vigenti disposizioni contrattuali e relative declaratorie.
4. Il provvedimento di incarico deve contenere, nel rispetto di quanto previsto dal presente Regolamento, almeno i seguenti elementi:
 - a) l'oggetto della procedura;
 - b) gli estremi del provvedimento di programmazione aziendale o i riferimenti relativi al budget aziendale;
 - c) l'importo a base della procedura contrattuale e l'entità complessiva del fondo, laddove disponibile;
 - d) le attività che dovranno essere svolte da ogni singolo componente il gruppo di lavoro con l'indicazione delle singole specifiche mansioni e delle corrispondenti quote del fondo da corrispondere che andranno riverificate alla fine della prestazione effettivamente svolta;
 - e) la tempistica di svolgimento delle mansioni assegnate;
 - f) le attività da affidare a soggetti esterni all'amministrazione, il valore economico delle prestazioni (lavori, opere, servizi, forniture) previste dalla procedura contrattuale e oggetto di affidamento a soggetti esterni, la quantificazione delle prestazioni da affidare all'esterno;

g) lo sviluppo della procedura assegnata a ciascun soggetto interno o esterno, la programmazione dell'attività di controllo del rispetto, in termini qualitativi e quantitativi, degli incarichi conferiti e la tempistica di corresponsione delle quote del fondo;

h) il conferimento dell'incarico deve tener conto del possesso dei requisiti previsti dalla legge (titolo di studio, esperienza professionale, formazione professionale, ecc.)

i) il possesso dei requisiti previsti dalla legge (titolo di studio, esperienza professionale, formazione professionale, ecc.).

5. Nel caso in cui nel provvedimento di incarico non sia possibile indicare l'importo a base della procedura contrattuale e l'entità complessiva del fondo, tali informazioni andranno indicate nel provvedimento di indizione della procedura.

6. Il dirigente, con provvedimento motivato, può proporre di modificare o revocare gli incarichi conferiti, o, nel rispetto delle incompatibilità previste dalle vigenti disposizioni in materia, di assegnare, in assenza di professionalità, uno o più incarichi ad un medesimo dipendente ovvero assegnare un medesimo incarico a più dipendenti, sempre nel rispetto delle condizioni contrattuali (CCNL) a cui l'affidatario dell'incarico è subordinato.

7. Nel caso di gruppi misti che prevedano il conferimento di incarichi a dipendenti di altre pubbliche amministrazioni deve essere preventivamente acquisita l'autorizzazione ai sensi dell'art. 53 del D.Lgs.165/01 e successive modificazioni, fatto salvo il caso di procedure svolte mediante centrale di committenza o mediante delega.

ART. 2 RIPARTIZIONE VERTICALE ED ORIZZONTALE DEL FONDO

1. Per la realizzazione di opere e lavori le quote di ripartizione verticale del fondo relative alle singole fasi procedurali sono le seguenti:

FASI PROCEDIMENTALI	QUOTA DI RIPARTIZIONE
Programmazione	2%
Verifica della progettazione	15%
Affidamento	30%
Esecuzione	53%

Per l'acquisizione di servizi e la fornitura di beni le quote di ripartizione verticale del fondo relative alle singole fasi procedurali sono le seguenti:

FASI PROCEDIMENTALI	QUOTA DI RIPARTIZIONE
Programmazione	2%
Affidamento	48%
Esecuzione	50%

2. Le predette quote saranno ulteriormente ripartite, in sede di conferimento degli incarichi, con riguardo alle prestazioni parziali effettivamente assegnate, nell'ambito delle singole fasi procedurali, ai vari componenti del gruppo di lavoro. Tale ripartizione viene determinata su proposta del responsabile del procedimento, secondo criteri di professionalità, imparzialità e proporzionalità, in relazione al grado di contributo individuale effettivamente prestato per il raggiungimento dell'obiettivo. La ripartizione è effettuata secondo le indicazioni del presente Regolamento e, per quanto in esso non previsto, è effettuata, limitatamente alla realizzazione di lavori o opere, con riferimento alle aliquote di cui al Decreto del Ministro della Giustizia 17.6.2016 emanato in attuazione dell'art. 24, c. 8, D.Lgs. 50/2016 e smi.

3. La ripartizione orizzontale del fondo per la realizzazione di opere e lavori è disciplinata dalla tabella seguente le cui aliquote costituiscono limiti massimi inderogabili:

Funzione affidata	Quota fase programmazione (massimo 2% del fondo)	Quota fase verifica progettazione (massimo 15% del fondo)		Quota fase affidamento (massimo 30% del fondo)	Quota fase esecuzione (massimo 53% del fondo)
Responsabile del procedimento	70%	80%		75%	20%
Verificatore progettazione			80%		
Direttore dei lavori					40%
Coordinatore della sicurezza in fase di esecuzione					8%
Direttore operativo					7%
Ispettore di cantiere					5%
Collaudatore e certificatore regolare esecuzione					15%
Collaboratore principale	25%	15%	15%	15%	
Collaboratore semplice	4%	4%	4%	9%	4%
Collaboratore esecutore	1%	1%	1%	1%	1%
Totale	100%	100%	100%	100%	100%

La ripartizione orizzontale del fondo per l'acquisizione di servizi e la fornitura di beni è disciplinata dalla tabella seguente le cui aliquote costituiscono limiti massimi inderogabili:

Funzione affidata	Quota fase programmazione (massimo 2% del fondo)	Quota fase affidamento (massimo 48% del fondo)	Quota fase esecuzione (massimo 50% del fondo)
Responsabile del procedimento	70%	60%	30%
Commissario di aggiudicazione		25%	
Direttore dell'esecuzione			37%
Verificatore delle conformità e certificatore regolare esecuzione			15%
Collaboratore principale	25%	10%	10%
Collaboratore semplice	4%	4%	7%
Collaboratore esecutore	1%	1%	1%
Totale	100%	100%	100%

4. Ai fini della determinazione del compenso spettante al soggetto al quale venga conferita nella stessa procedura più di una funzione tra quelle indicate al comma 3 si sommano le aliquote rispettivamente indicate per ciascuna funzione.

5. Nel caso in cui la realizzazione di opere e lavori o l'acquisizione di beni o servizi venga effettuata ricorrendo anche all'attività di soggetti esterni all'ASUR Marche (ivi compresi quelli appartenenti ad uffici di altre amministrazioni pubbliche di cui l'Amministrazione può avvalersi per legge), la costituzione e la ripartizione del fondo devono tenere conto di tale ricorso decurtando le quote afferenti alle prestazioni affidate all'esterno. Ogni qual volta si proceda in tal senso, le aliquote sono ridotte in ragione del rapporto di incidenza della prestazione da svolgere con quella conferita e realizzata da soggetti esterni; la graduazione, fondata su parametri numerico-quantitativi di proporzionalità e incidenza delle prestazioni interne rispetto a quelle conferite all'esterno, dovrà risultare dal provvedimento di incarico. In linea generale, una volta depurata, secondo i criteri individuati dal presente Regolamento, la somma complessiva destinata ad incentivo delle quote parti corrispondenti alle prestazioni non svolte da personale di cui al precedente art. 3, c. 4, la ripartizione della somma residua in favore del personale predetto avverrà nella misura delle attività effettivamente svolte dallo stesso.

SEZIONE D
FINALIZZAZIONE RISORSE FONDI CONTRATTUALI ANNO 2018

ART. 1 FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI ART. 80 CCNL 21.5.2018

Le risorse del fondo condizioni di lavoro e incarichi (art. 80 del CCNL 21.5.2018) destinate al personale del comparto della Direzione Generale ASUR risultano determinate in via definitiva per l'anno 2018, con Determina ASURDG n. 521/2019 in misura pari ad € 90.715,02. L'effettiva consistenza del suddetto fondo, per la variabilità delle sue componenti, viene determinato in via definitiva a consuntivo.

L'ammontare delle risorse del fondo di competenza anno 2018 riservato alla Direzione Generale 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:

IMPIEGHI RISORSE FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI ANNO 2018	RISORSE (euro)
Risorse per condizioni di lavoro:	15.707,85
a) di cui per il finanziamento dei compensi per lavoro straordinario incluso quello derivante da pronta disponibilità	15.707,85
b) di cui per il finanziamento delle indennità correlate alle condizioni di lavoro di cui al titolo VIII, capo III CCNL 21.5.2018 (indennità turno, rischio, disagio, ecc.)	=
Risorse per incarichi e indennità	75.007,17
c) di cui per il finanziamento delle indennità degli incarichi di funzione (art. 20, comma 3, CCNL 21.5.2018);	30.000,00
d) di cui per il finanziamento delle indennità di coordinamento ad esaurimento (art.21 CCNL 21.5.2018)	=
e) di cui per il finanziamento valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale dell'art. 45, commi 1 e 2 CCNL 1.9.1995 (<i>Indennità qualificazione prof.le e valorizzazione responsabilità</i>) e dell' art.2, c. 3, CCNL 27.6.1996 e indennità prof.le specifica di cui alla Tabella C del CCNL del 5.6.2006	45.007,17
TOTALE UTILIZZO FONDO PROVVISORIO ANNO 2018	90.715,02

Le parti stabiliscono che le risorse del fondo per le condizioni di lavoro verranno utilizzate anche per il pagamento delle ore di lavoro straordinario autorizzate ed effettuate dai dipendenti delle Aree Vaste che sono utilizzati temporaneamente, a tempo pieno, presso la Direzione Generale ASUR, nei limiti delle risorse del fondo aziendale e del budget assegnato a ciascuna struttura.

Relativamente ai compensi per lavoro straordinario, il responsabile di ciascuna Struttura autorizza preventivamente ed individualmente il lavoro straordinario nel limite del budget assegnato alla Struttura nell'anno di riferimento.

Ai fini del corretto impiego delle risorse di cui alla tabella che precede si rinvia alla disciplina prevista dalla vigente normativa contrattuale e di legge

Ferma restando la finalizzazione delle risorse del fondo in commento come sopra esposto, le parti concordano che eventuali disponibilità accertate negli aggregati di cui alle lett. b), c) d) e), le stesse sono utilizzate, se necessario, per il finanziamento dell'istituto del lavoro straordinario anno 2018 di cui alla lett. a).

ART. 2 FONDO PREMIALITA' E FASCE (ART. 81 CCNL 21.5.2018)

Le risorse del fondo premialità e fasce (art. 81 CCNL 21.5.2018) destinate al personale del comparto della Direzione Generale ASUR risultano determinate in via definitiva per l'anno 2018, con Determina ASURDG n. 521/2019 in misura pari ad € 77.378,16; l'effettiva consistenza del suddetto fondo, per la variabilità delle sue componenti, viene determinato in via definitiva a consuntivo.

L'ammontare delle risorse del fondo di competenza anno 2018 viene interamente utilizzato per le finalità proprie del fondo medesimo, nel rispetto del principio di corrispettività di cui all'art. 7, co5, D.Lgs 165/2001, come di seguito sintetizzato:

IMPIEGHI RISORSE FONDO PREMIALITÀ E FASCE ANNO 2018	RISORSE (euro)
Risorse destinate a remunerare la premialità:	49.224,72
a) risorse destinate a remunerare il raggiungimento degli obiettivi di budget annuali di ogni singola Unità Operativa (Performance organizzativa)	39.379,78
b) risorse destinate a remunerare i risultati della performance individuale	9.844,94
Risorse destinate al finanziamento progressione economica orizzontale:	28.153,44
c) risorse per progressioni economiche orizzontali storiche (decorrenza anno 2017 e anni precedenti)	21.598,02
d) risorse per ulteriori progressioni economiche orizzontali di cui al presente CCI	6.555,42
TOTALE UTILIZZO FONDO PROVVISORIO ANNO 2018	77.378,16

Eventuali risorse residue anno 2018 del fondo premialità e fasce (art. 81 CCNL 21.5.2018) e del fondo condizioni di lavoro e incarichi (art. 80 CCNL 21.5.2018), stanziare a bilancio e certificate dal Collegio Sindacale, vanno ad implementare le risorse disponibili dell'anno 2019, di cui all'art. 81, c. 6, del CCNL 21.5.2018, destinate alla corresponsione dei premi correlati alla performance organizzativa e dei premi correlati alla performance individuale.

SEZIONE E FINALIZZAZIONE RISORSE FONDI CONTRATTUALI ANNO 2019

ART. 1 FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI ART. 80 CCNL 21.5.2018

Le risorse del fondo condizioni di lavoro e incarichi (art. 80 del CCNL 21.5.2018) destinate al personale del comparto della Direzione Generale ASUR risultano determinate in via provvisoria per l'anno 2019, con Determina n.521ASURDG del 17.9.2019, in misura pari ad € 93.172,02 giusta. L'effettiva consistenza del suddetto fondo, per la variabilità delle sue componenti, viene determinato in via definitiva a consuntivo.

L'ammontare delle risorse del fondo di competenza anno 2019 riservato alla Direzione Generale 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:

IMPIEGHI RISORSE FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI ANNO 2019 - PREVISIONE	RISORSE (euro)
Risorse per condizioni di lavoro:	18.164,85
a) di cui per il finanziamento dei compensi per lavoro straordinario incluso quello derivante da pronta disponibilità	18.164,85
b) di cui per il finanziamento delle indennità correlate alle condizioni di lavoro di cui al titolo VIII, capo III CCNL 21.5.2018 (indennità turno, rischio, disagio, ecc.)	=
Risorse per incarichi e indennità	75.007,17
c) di cui per il finanziamento delle indennità degli incarichi di funzione (art. 20, c. 3, CCNL 21.5.2018);	30.000,00
d) di cui per il finanziamento delle indennità di coordinamento ad esaurimento (art.21 CCNL 21.5.2018)	=
e) di cui per il finanziamento valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale dell'art. 45, commi 1 e 2 CCNL 1.9.1995 (Indennità qualificazione prof.le e valorizzazione responsabilità) e dell'art.2, c. 3, CCNL 27.6.1996 e indennità prof.le specifica di cui alla Tabella C del CCNL del 5.6.2006	45.007,17
TOTALE UTILIZZO FONDO PROVVISORIO ANNO 2019	€ 93.172,02

Le parti stabiliscono che le risorse del fondo per le condizioni di lavoro verranno utilizzate anche per il pagamento delle ore di lavoro straordinario autorizzate ed effettuate dai dipendenti delle Aree Vaste che sono utilizzati temporaneamente, a tempo pieno, presso la Direzione Generale ASUR, nei limiti delle risorse del fondo aziendale e del budget assegnato a ciascuna struttura.

Relativamente ai compensi per lavoro straordinario, il responsabile di ciascuna Struttura autorizza preventivamente ed individualmente il lavoro straordinario nel limite del budget assegnato alla Struttura nell'anno di riferimento.

Ai fini del corretto impiego delle risorse di cui alla tabella che precede si rinvia alla disciplina prevista dalla vigente normativa contrattuale e di legge

Ferma restando la finalizzazione delle risorse del fondo in commento come sopra esposto, le parti concordano che eventuali disponibilità accertate negli aggregati di cui alle lett. b), c) d) e), le stesse sono utilizzate, se necessario, per il finanziamento dell'istituto del lavoro straordinario anno 2019 di cui alla lett. a).

ART. 2 FONDO PREMIALITA' E FASCE (ART. 81 CCNL 21.5.2018)

Le risorse del fondo premialità e fasce (art. 81 CCNL 21.5.2018) destinate al personale del comparto della Direzione Generale ASUR risultano determinate in via provvisoria per l'anno 2019, con Determina n.521ASURDG del 17.9.2019, in misura pari ad € 77.538,46; l'effettiva consistenza del suddetto fondo, per la variabilità delle sue componenti, viene determinato in via definitiva a consuntivo.

L'ammontare delle risorse del fondo di competenza anno 2019 viene interamente utilizzato per le finalità proprie del fondo medesimo, nel rispetto del principio di corrispettività (art. 7, c.5, D.Lgs 165/2001), come di seguito sintetizzato:

IMPIEGHI RISORSE FONDO PREMIALITÀ E FASCE ANNO 2019 – PREVISIONE	RISORSE (euro)
Risorse destinate a remunerare la premialità:	47.224,71
e) risorse destinate a remunerare il raggiungimento degli obiettivi di budget annuali di ogni singola Unità Operativa (Performance organizzativa)	33.057,30
f) risorse destinate a remunerare i risultati della performance individuale	14.167,41
Risorse destinate al finanziamento progressione economica orizzontale:	30.313,75
g) risorse per progressioni economiche orizzontali storiche (decorrenza anno 2017 e anni precedenti)	21.086,86
h) risorse per ulteriori progressioni economiche orizzontali anno 2018 di cui al presente CCI	6.555,42
i) risorse per ulteriori progressioni economiche orizzontali anno 2019 di cui al presente CCI	2.671,47
Totale utilizzo fondo provvisorio anno 2019	77.538,46

Eventuali risorse residue anno 2019 del fondo premialità e fasce (art. 81 CCNL 21.5.2018) e del fondo condizioni di lavoro e incarichi (art. 80 CCNL 21.5.2018), stanziati a bilancio e certificate dal Collegio Sindacale, vanno ad implementare le risorse disponibili dell'anno 2020, di cui all'art. 81, c. 6, del CCNL 21.5.2018, destinate alla corresponsione dei premi correlati alla performance organizzativa e dei premi correlati alla performance individuale.

SEZIONE F - NORME FINALI

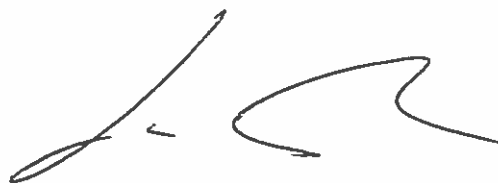
Il presente CCI è rispettoso dei principi generali in materia di attribuzione selettiva di incentivi e di divieto di distribuzione indifferenziata degli stessi in assenza delle verifiche ed attestazioni previste dai sistemi di valutazione (art.18 c. 2 D.Lgs. 150/2009), del Piano della Performance Aziendale nonché delle disposizioni di cui all'art. 82 del CCNL 21.5.2018.

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.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti stabiliscono che a decorrere dal CCI anno 2020 (parte economica) si procederà alla contrattazione collettiva integrativa relativa al personale della Direzione Generale nell'ambito del CCI dell'Area Vasta n. 2, quale sezione specifica all'interno del CCI di AV2, al fine di verificare le rispettive specificità; le parti stabiliscono pertanto di procedere alla modifica del protocollo d'intesa in materia di composizione delle delegazioni trattanti per la contrattazione collettiva integrativa per il personale dell'Area del Comparto che ricopre posti della dotazione organica della Direzione Generale ASUR sottoscritto in data 14.11.2018.

UIL TPL MARCHE



FP-CGIL MARCHE
F. IALB



Michel Steneth. COORDINATORE RDU



Sabrina Cotani



MP. IALB

Roberto RDU CGIL

Effetto Caratti RSD CGIL



