



**AREA NEGOZIALE  
DIRIGENZA AREA SANITÀ**

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO STRALCIO**

PARTE NORMATIVA 2023-2024  
PARTE ECONOMICA 2023-2024

|           |                                                                                                        |
|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| SEZIONE A | DISPOSIZIONI GENERALI                                                                                  |
| SEZIONE B | CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DEL FONDO RETRIBUZIONE DI RISULTATO (ART. 74 CCNL 23/1/2024) |
| SEZIONE C | FINALIZZAZIONE RISORSE FONDI CONTRATTUALI ANNO 2023 (ARTT. 72 E 73 CCNL 23/1/2024)                     |
| SEZIONE D | FINALIZZAZIONE RISORSE DISPONIBILITA' RESIDUE ANNO 2023                                                |
| SEZIONE E | FINALIZZAZIONE RISORSE FONDI CONTRATTUALI ANNO 2024 (ARTT. 72 E 73 CCNL 23/1/2024)                     |
| SEZIONE F | FINALIZZAZIONE RISORSE DISPONIBILITA' RESIDUE ANNO 2024                                                |
| SEZIONE G | NORME FINALI                                                                                           |

80

Q

DIETAL  
Riviera

UIL FPL  
Riviera

R

S. Pirelli

Mh  
Riviera

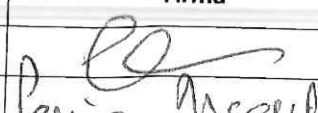
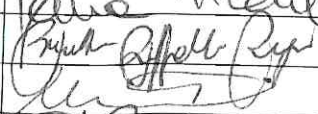
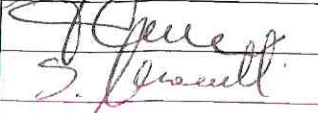
h

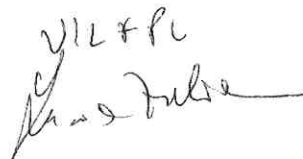
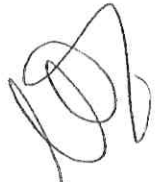
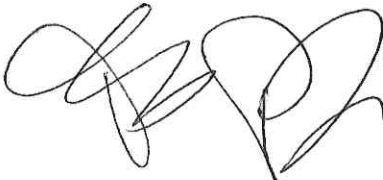
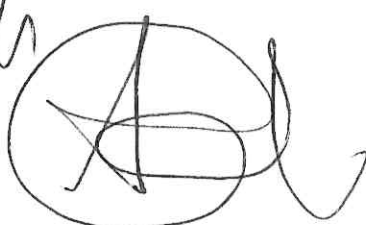
Riviera

Il giorno 25 luglio 2025 alle ore 8:00 presso gli uffici della UOC Personale, Via dei Colli n.52 – Jesi, si è tenuto l'incontro tra la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione trattante di parte sindacale nell'ambito della contrattazione integrativa della dirigenza Area Sanità, cui all'art. 8 del CCNL 23.01.2024, del CCI Stralcio parte normativa ed economica 2023-2024.

Al termine della riunione, dopo aver preso visione della relazione illustrativa e tecnico-finanziaria in data 3/7/2025 prot. n. 117618, sottoscritta dal Direttore Generale, dal Direttore Amministrativo, dal Direttore Sanitario, dal Direttore Socio-sanitario e dal Direttore UOC Personale, ed acquisita la certificazione del Collegio Sindacale giusta verbale n. 8 in data 10/7/2025 in ordine alla congruità ed alla compatibilità dei costi dell'ipotesi del Contratto integrativo 2023-2024 (parte normativa e parte economica) con i vincoli di bilancio e con i vincoli contenuti nei contratti collettivi nazionali, nelle Leggi in materia ed in particolare nel D. Lgs. 30.03.2001 n. 165 e s.m.i., le parti sottoscrivono il seguente Contratto Integrativo del personale dell'Area Dirigenza sanitaria in questione, nel testo che segue:

#### DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

| Ruolo                                                          | Cognome e nome                     | Firma                                                                                 |
|----------------------------------------------------------------|------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| Direttore Generale                                             | Dott. Giovanni Stroppa             |    |
| Direttore amministrativo                                       | Dott.ssa Sonia Piercamilli         |    |
| Direttore sanitario                                            | Dr.ssa Benedetta Raffaella Ruggeri |   |
| Direttore Socio Sanitario                                      | Dott. Massimo Mazzieri             |  |
| Direttore UOC personale                                        | Dott.ssa Paola Cercamondi          |  |
| Direttore UOC Medico di Presidio Unico                         | Dr.ssa Stefania Mancinelli         |  |
| Direttore UOC Distretto Jesi                                   | Dr. Corrado Ceci                   |                                                                                       |
| Direttore UOC Distretto Fabriano                               | Dr. Antonio Merola                 |                                                                                       |
| Direttore f.f. UOC Distretto di Senigallia                     | Dr. Massimo Mazzieri               |                                                                                       |
| Direttore f.f. UOC Distretto Ancona                            | Dr.ssa Elena Di Tondo              |                                                                                       |
| Direttore Dipartimento Prevenzione                             | Dr.ssa Daniela Cimini              |                                                                                       |
| Dirigente Professioni Sanitarie area prevenzione               | Dr.ssa Elena Bartolucci            |                                                                                       |
| Dirigente Professioni Sanitarie area Infermieristica-ostetrica | Dr.ssa Donatella Giovannini        |                                                                                       |
| Dirigente Professioni Sanitarie area riabilitativa             | Dr. Roberto Rossi                  |                                                                                       |

         2

[illegible]

sh ~~BL~~ a  
He a so b

## NORMATIVA E ATTI DI RIFERIMENTO:

- D.Lgs 30.3.2001, n. 165 e s.m.i;
- DGRM n. 768 del 28.5.2012 di linee di indirizzo per gli enti del SSR in materia di valorizzazione del merito, incentivazione della performance;
- Regolamento dei processi di misurazione e valutazione della performance, approvato con determina ASURDG n. 736/2020;
- Legge Regionale 8.8.2022 n. 19;
- DGRM n. 1499 del 21.11.2022 e DGRM n. 1561 del 28.11.2022 di attuazione delle disposizioni di cui all'art. 42 della L.R. 8.8.2022, n. 19 (Organizzazione del servizio sanitario regionale): costituzione dell'Azienda Sanitaria Territoriale di Ancona;
- Vigenti CC.NN.QQ.;
- CCNL Area dirigenza sanità 23.01.2024;
- Determina n.411/AST AN del 28/6/2024 ad oggetto "Relazione sulla performance 2023. Adozione";
- Determina n. 448/AST An del 15/7/2024 ad oggetto "Determina n.411/AST AN del 28/6/2024 avente ad oggetto 'Relazione sulla Performance 2023. Adozione'. Modifica ed integrazioni";
- Determina AST AN n. 538/AST AN del 18/9/2024 di definizione Fondi contrattuali Dirigenza Area Sanità anno 2023, in via definitiva e anno 2024 in via provvisoria.

### SEZIONE A DISPOSIZIONI GENERALI

#### ART. 1 – CAMPO DI APPLICAZIONE E DECORRENZA

Il CCI ha valenza economica e normativa per gli anni 2023 e 2024 e si applica a tutto il personale della dirigenza Area Sanità di cui al CCNL 23.01.2024 (Medici, veterinari, sanitari, professioni sanitarie), con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e a tempo determinato, dipendente dell'Azienda Sanitaria Territoriale di Ancona costituita in base alla L.R. 8.8.2022, n. 19 con DGASUR n. 1499 del 21.11.2022 e DGRM n. 1561 del 28.11.2022 (ex ASUR/AV2), d'ora innanzi indicata come AST AN.

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

#### ART. 1 - UTILIZZO DELLE RISORSE FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

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

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

Con successiva determina del Commissario Straordinario n. 487/AST AN del 31/3/2023 ha approvato il PIAO AST Ancona per il triennio 2023-2025, successivamente integrato con determina del Direttore Generale AST Ancona n.1281/AST AN del 31/8/2023, limitatamente alla variazione del P.T.F.P. Inoltre, con determina n. 52/AST AN/2024 del 31/1/2024 il Direttore Generale della AST di Ancona ha adottato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) anni 2024-2026, successivamente integrato con determine n.233/AST AN/2024 del 3/4/2024 e n. 401/AST AN del 21/6/2024.

Le risorse del Fondo per la Retribuzione di risultato, di cui all'art. 74 CCNL 23.01.2024, annualmente determinate, sono ripartite, in sede di contrattazione collettiva integrativa annuale, come segue:

*[Area con diverse firme e iniziali, tra cui "V.L. F.P.L." e "M. N. 12/2024"]*

- 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.

**A) Risorse destinate a remunerare il raggiungimento degli obiettivi di budget annuali (performance organizzativa)**

**A.1) - Il processo di budget**

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

Le schede di budget annuali riportano dettagliatamente le attività programmate, la quantificazione dei volumi prestazionali, gli obiettivi da raggiungere e le risorse umane ed economiche messe a disposizione, identificando i valori attesi di risultato e i rispettivi indicatori.

Esse sono assegnate in modo formale e sono sottoscritte dai dirigenti responsabili di struttura per l'anno di riferimento entro 30 giorni dal ricevimento degli obiettivi regionali. L'assegnazione di ulteriori obiettivi prestazionali per il raggiungimento dei quali è necessario ulteriore impegno orario è rinegoziata con le stesse procedure del budget

L'Azienda negozia, secondo quanto previsto dal vigente CCNL, con il Direttore/Responsabile di ogni specifica UOC/UOSD gli obiettivi di risultato/livello di prestazioni e le correlate risorse umane, strumentali ed economiche funzionali al loro raggiungimento.

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

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

L'ammontare delle risorse destinate a remunerare il raggiungimento degli obiettivi di budget annuali viene attribuito a ciascuna struttura (d'ora innanzi C.d.R.) in funzione del personale della Dirigenza Area Sanità assegnato al 1° gennaio di ogni anno, integrato, pro-quota, del personale assunto in corso d'anno.

Il valore della quota teorica individuale tiene conto della collocazione di ciascun dirigente all'interno dell'assetto organizzativo, dell'AST AN e quindi dell'incarico rivestito come di seguito evidenziato:

| Tipologia incarico                                                                                                                                                                                                          | Quota |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| Incarico professionale di base (art. 22 c. 1 par. II lett. d) CCNL 23.01.2024)                                                                                                                                              | 1,7   |
| Incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo, incarico professionale di alta e altissima specializzazione base (art. 22 c. 1 par. II lett. a-b e c CCNL 23.01.2024) | 1,7   |
| Incarico di Struttura Semplice (art. 22 c. 1 par. I lett. c) CCNL 23.01.2024)                                                                                                                                               | 1,8   |
| Incarico di Struttura Semplice a valenza dipartimentale (art. 22 c. 1 par. I lett. b) CCNL 23.01.2024)                                                                                                                      | 1,8   |
| Dirigente con incarico di Struttura Complessa (art. 22 c. 1 par. I lett. a) CCNL 23.01.2024)                                                                                                                                | 2,0   |

All'istituto contrattuale della retribuzione di risultato correlata al raggiungimento degli obiettivi definiti annualmente in sede di contrattazione di Budget (performance organizzativa) partecipano tutti i dirigenti area della sanità con rapporto di lavoro esclusivo a tempo indeterminato nonché il personale a tempo determinato che maturi nell'anno solare un numero di giorni lavorati almeno pari a 120.

Per il personale in servizio con rapporto di lavoro a orario ridotto le spettanze vengono rapportate percentualmente all'impegno orario garantito.

Ai dirigenti sindacali in distacco si applica l'art. 17 del CCNQ 7.8.1998 che disciplina il trattamento economico relativo all'istituto della retribuzione di risultato.

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

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

Ai fini della corresponsione dei premi correlati al raggiungimento degli obiettivi, definiti annualmente in sede di contrattazione di Budget, per le assenze dal servizio è applicata una franchigia su base annua di 30 giorni lavorativi.

Superata detta franchigia, per gli ulteriori giorni di assenza verrà applicata una conseguente riduzione proporzionale della quota incentivante spettante. La franchigia di 30 giorni non si applica per le aspettative per motivi di famiglia, per motivi personali, per conservazione del posto o per l'espletamento di cariche direttive o elettive.

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

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

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

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

Infine, si richiamano le disposizioni normative di cui all'art. 27 comma 3 del CCNL 23/1/2024, per cui la retribuzione di risultato compensa anche l'eventuale superamento dell'orario di lavoro per il raggiungimento dell'obiettivo assegnato nei limiti del citato art. 27 comma 3.

### A.3) - Clausola di salvaguardia

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

|                        |                                                                     |                    |
|------------------------|---------------------------------------------------------------------|--------------------|
| - per intero           | se il grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi di C.d.R. | è > = al 95%       |
| - per il 95%           | se il grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi di C.d.R. | è tra 90% e 94,99% |
| - per il 90%           | se il grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi di C.d.R. | è tra 80% e 89,99% |
| - per l'80%            | se il grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi di C.d.R. | è tra 70 e 79,99%  |
| - per il 70%           | se il grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi di C.d.R. | è tra 60 e 69,99%  |
| - nessuna liquidazione | se il grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi di C.d.R. | < al 60%           |

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

per l'anno 2023 la liquidazione della performance organizzativa avverrà, successivamente alla determinazione delle risorse del fondo di cui all'art. 74 del CCNL 23.01.2024, in via definitiva, sulla base della percentuale di raggiungimento degli obiettivi del CdR dell'intero anno, entro il mese successivo alla certificazione del Collegio

Sindacale del presente CCI, in ogni caso successivamente alla formalizzazione dei risultati della verifica annuale da parte dell'OIV, alla validazione della relazione aziendale sulla performance, alla chiusura del bilancio di esercizio dell'anno di riferimento.

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

Le economie derivanti dalla mancata e/o parziale realizzazione degli obiettivi di C.d.R. saranno redistribuite, a fine esercizio, tra tutti i C.d.R. che hanno raggiunto gli obiettivi al 100% proporzionalmente alla quota annuale di premio incentivante assegnato.

#### B) Risorse destinate a remunerare i risultati della performance individuale

##### B.1) Scheda di valutazione individuale

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

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

L'ammontare delle risorse da destinare alla remunerazione dei risultati della performance individuale viene attribuito a ciascun C.d.R. in funzione del personale Dirigenza Area Sanità assegnato al 1° gennaio di ogni anno, integrato dalle assunzioni avvenute in corso d'anno.

Dette risorse vengono utilizzate dal dirigente responsabile della Struttura per valorizzare in modo differenziato il diverso impegno produttivo, attitudine, disponibilità e, in sintesi il comportamento dei dirigenti assegnati, in un'ottica di miglioramento continuo dello standard qualitativo ed economico delle prestazioni erogate.

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

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

| Tipologia incarico                                                                                                                                                                                                          | Quota |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| Incarico professionale di base (art. 22 c. 1 par. II lett. d) CCNL 23.01.2024)                                                                                                                                              | 1,7   |
| Incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo, incarico professionale di alta e altissima specializzazione base (art. 22 c. 1 par. II lett. a-b e c CCNL 23.01.2024) | 1,7   |
| Incarico di Struttura Semplice (art. 22 c. 1 par. I lett. c) CCNL 23.01.2024)                                                                                                                                               | 1,8   |
| Incarico di Struttura Semplice a valenza dipartimentale (art. 22 c. 1 par. I lett. b) CCNL 23.01.2024)                                                                                                                      | 1,8   |
| Dirigente con incarico di Struttura Complessa (art. 22 c. 1 par. I lett. a) CCNL 23.01.2024)                                                                                                                                | 2,0   |

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

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. 17 del CCNQ 7.8.1998 che disciplina il trattamento economico relativo all'istituto della retribuzione di risultato.

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

Ai fini della corresponsione dei premi correlati alla **performance individuale** per le assenze dal servizio è applicata una franchigia su base annua di 30 giorni lavorativi; superata detta franchigia, per gli ulteriori giorni di assenza verrà applicata una conseguente proporzionale riduzione della quota incentivante spettante.

La franchigia di 30 giorni non si applica per le aspettative per motivi di famiglia, per motivi personali, per conservazione del posto o per l'espletamento di cariche direttive o elettive.

Le tipologie di assenze di seguito individuate non concorrono alla riduzione dei permessi di cui sopra:

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

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.

Ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate (100) è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite della retribuzione di risultato percepita dai dirigenti valutati positivamente che si aggiunge alla quota di detto premio, ai sensi dell'art. 70, commi 6 e 7 del CCNL 23.01.2024.

Tale istituto è riservato fino al 5 % dei dirigenti che hanno ottenuto la valutazione più alta (art. 70, comma 8 CCNL 23/1/2024); nel caso in cui gli aventi titolo siano in numero superiore, la quota è attribuita sulla base della maggior effettiva presenza in servizio e, in caso di eventuale ulteriore parità, è data precedenza ai dirigenti che hanno in godimento una retribuzione di posizione più bassa.

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

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

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

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

La liquidazione dei premi correlati alla performance individuale è effettuata in un'unica soluzione, a valere sul fondo di cui all'art. 74 del CCNL 23.1.2024, sulla base delle schede di valutazione di I° istanza.

Il pagamento, per l'anno 2023, dovrà essere effettuato entro il mese successivo alla certificazione del Collegio Sindacale del presente CCI, salvo impedimenti da comunicare alle parti sociali entro un congruo termine, fatte salve eventuali e successive modifiche del regolamento di cui alla determina n. 736/ASURDG/2020.

### **C - DESTINAZIONE ANNUALE DELLE RISORSE DISPONIBILI DEL FONDO DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO FINALIZZATE A REMUNERARE LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (ART. 74 COMMA 4 CCNL 23.01.2024)**

Fermo restando quanto indicato dall'art. 95 comma 8 del CCNL 19/12/2019, il Fondo per la retribuzione di risultato deve essere integralmente utilizzato nell'anno di competenza (art. 74 comma 5 del CCNL 23/1/2024).

La destinazione annuale delle risorse disponibili del presente fondo ai dirigenti veterinari, continua ad essere effettuata in modo tale da garantire complessivamente a tali dirigenti una quota percentuale di riparto non inferiore a quella già garantita ai sensi dell'art. 95 comma 11 del CCNL 19/12/2019 (art. 74 comma 4 del CCNL 23/1/2024).

**C 1 - DESTINAZIONE RISORSE DISPONIBILI DEL FONDO DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO FINALIZZATE A REMUNERARE LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (ART. 93 e 95, DEL CCNL 19.12.2019 s.m.i) DEL PERSONALE DIRIGENTE SANITARIO IN CARICO ALLA EX DIREZIONE ASUR.**

Ai fini dell'applicazione della determina ASUR n. 508 del 18/09/2020 in cui si statuisce che: *"in sede di determinazione definitiva dei fondi contrattuali 2020, dovranno essere previste quote per la Direzione Generale per il personale assunto con la presente determina"* e vista la DGRM 1718 del 19/12/2022, con la quale si dispone che AST AN svolge la funzione di Gestione Liquidatoria delle attività e delle passività, di tutte le posizioni non trasferite alle AST, nonché dei contenziosi giudiziali pendenti e di quelli residui delle disciolte UU.SS.LL. già facenti capo all'ASUR, con riferimento a n.1 dirigente Farmacista assegnato presso la ex Direzione Generale Asur (ex determina n. 508/ASURDG del 18/9/2020), per cui non è stata erogata la retribuzione di risultato spettante, per l'anno 2020 e 2021, per assenza di definizione dello specifico Fondo (da parte della ex Direzione Asur), come invece disposto nella determina 508/ASURDG/2020, con il presente CCI, si conviene che i criteri per la liquidazione della retribuzione di risultato al dirigente Farmacista dovranno essere ricondotti a quanto contenuto nel CCI, ex determina n. 1894/AST AN/29/12/2023, che regola i criteri di calcolo delle quote di competenza anni 2020-2021-2022 del personale dirigente sanitario afferente AST Ancona.

A tal fine si precisa che il dirigente Farmacista di cui trattasi ha maturato il diritto alla retribuzione di risultato per il solo anno 2021, in quanto, per l'anno 2020, i criteri del CCI, ex determina n. 1894/AST AN/2023, prevedono la liquidazione della retribuzione di risultato a quei dirigenti in servizio a tempo determinato che abbiano maturato almeno 120 gg lavorativi nel corso dell'anno solare.

L'applicazione una tantum di quanto sopra stabilito farà carico al Fondo di risultato quantificato con determina n. 1547/DGAST-AN del 25/10/2023 "Residuo fondi dirigenza sanitaria" ed alla determina dirigenziale n. 67 del 29/12/2023 AST-AN ad oggetto: "Retribuzione di risultato residui 2019-2018-2017-2016 e 2015 area dirigenza medica-veterinaria, sanitaria e professioni sanitarie".

**ART. 9 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

Le valutazioni riferite al raggiungimento di obiettivi specifici di budget e dei risultati complessivi di attività raggiunti da ogni CDR nonché degli obiettivi riguardanti progettualità strategiche, sono espressi in termini percentuali in relazione agli obiettivi prefissati.

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

**ART. 10 - VALORIZZAZIONE INCARICHI DI SOSTITUZIONE**

Nei casi disciplinati dall'art. 22, comma 7 del CCNL 19.12.2019 (rif. c. 1, 2, 3 e 4) in cui a un Dirigente sia affidata la responsabilità di una struttura temporaneamente priva di titolare dopo i primi due mesi, spetta l'indennità mensile prevista dal CCNL. Nei casi di cui all'art. 22, c. 4, del CCNL 19.12.2022, al dirigente spetta anche una quota aggiuntiva del 30 % della retribuzione di risultato calcolata sulla retribuzione di posizione annua afferente alla struttura priva di titolare da erogarsi in proporzione al periodo di effettivo svolgimento dell'incarico.

Nei casi disciplinati dall'art. 22, comma 8, del CCNL 19.12.2019, in cui al Dirigente, con corrispondente incarico, sia affidata la responsabilità ad interim di altra struttura temporaneamente priva di titolare, le parti stabiliscono che il maggior aggravio di responsabilità è compensato attraverso il riconoscimento di una quota aggiuntiva della retribuzione di risultato già spettante al Dirigente incaricato per l'ordinario raggiungimento degli obiettivi assegnati, senza corresponsione dell'indennità mensile di cui al comma 7 del medesimo art. 22.

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. priva dello stesso e deve essere rapportata e riproporzionata al periodo di effettivo svolgimento dell'incarico ad interim. Tale quota aggiuntiva spetta anche nel caso in cui al dirigente di struttura complessa venga affidata la

COPIA FPL  
RECUPERO

responsabilità di due unità operative complesse temporaneamente accorpate, risultante da specifica Determina direttoriale.

La responsabilità ad interim di strutture semplici dipartimentali ai sensi dell'art. 22, comma 8, del CCNL 19.12.2019 può essere affidata anche ai direttori di struttura complessa qualora all'interno del Dipartimento non vi siano dirigenti in possesso dei requisiti previsti per ricoprire l'incarico.

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.

I benefici economici vengono attribuiti per una singola quota del 30% e nella misura più favorevole, a prescindere dal numero di incarichi "ad interim" eventualmente conferiti.

Nella Determina di conferimento dell'incarico ad interim ex 22, comma 8, del CCNL 19.12.2019, deve darsi atto, motivandolo, che non è possibile far ricorso alla sostituzione in base ai commi 2, 3 e 4 dello stesso art. 22 del CCNL 19.12.2019.

L'art. 25 comma 10 del CCNL 23.01.2024 disapplica e sostituisce l'art 22 del CCNL del 19.12.2019 di cui sopra a partire dal mese successivo a quello di sottoscrizione del CCNL 23/1/2024.

#### **NORMA TRANSITORIA ART. 25 CCNL 23/1/2024**

Nei casi di sostituzioni (art. 22 comma 1, 2, 3, 4 ed 8 del CCNL 19.12.2019) conferiti con atto formale nel corso dell'anno 2024, a partire dal 1°/2/2024, gli stessi verranno disciplinati, sia dal punto di vista giuridico che della corresponsione della relativa indennità economica, ai sensi della normativa di cui all'art. 25 comma 5 del CCNL del 23.01.2024.

#### **SEZIONE C FINALIZZAZIONE RISORSE FONDI CONTRATTUALI ANNO 2023**

#### **ART. 11 - FONDO PER LA RETRIBUZIONE DEGLI INCARICHI (ART.72 CCNL 23.01.2024)**

Le risorse del fondo per la retribuzione degli incarichi (art. 72 CCNL 23.01.2024) relativo al personale della dirigenza Area Sanità dell'AST AN sono state quantificate con **determina n. 538/AST AN del 18/9/2024**, in via definitiva, **per l'anno 2023** in misura pari ad € **15.671.801,34**, come di seguito sintetizzato:

| <b>RISORSE FONDO PER LA RETRIBUZIONE DEGLI INCARICHI ANNO 2023</b>        | <b>IMPORTO FONDO</b> |
|---------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| Risorse fondo per la retribuzione degli incarichi anno 2023               | 15.671.801,34        |
| <b>Totale risorse fondo per la retribuzione degli incarichi anno 2023</b> | <b>15.671.801,34</b> |

| <b>RISORSE FONDO PER LA RETRIBUZIONE DEGLI INCARICHI ANNO 2023</b>                         | <b>IMPIEGHI RISORSE (*)</b> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|
| Voci stipendiali                                                                           |                             |
| retribuzione di posizione fissa                                                            | 5.920.000,00                |
| retribuzione di posizione variabile aziendale                                              | 1.575.232,33                |
| Clausola di garanzia                                                                       | 150.000,00                  |
| indennità per incarico di struttura complessa (n. 76 teste € 10.525)                       | 799.900,00                  |
| indennità di specificità medica (n. 770 teste € 12.266,64/9.162,22)                        | 7.061.118,30                |
| Indennità di specificità sanitaria (n. 117 teste € 1.381,49)                               | 161.634,33                  |
| altri istituti fondo di posizione (Sp. Trattamento ex dirigenti XI livello CCNL 12.9.1996) | 3.916,38                    |
| <b>Totale risorse fondo retribuzione degli incarichi anno 2023 - Impieghi</b>              | <b>15.671.801,34</b>        |

(\*) l'impiego delle risorse è stato tarato sul potenziale assetto organizzativo riferito all'anno 2023, inclusi i posti e gli incarichi non ricoperti nell'anno 2023.

**ART. 12 – FONDO RETRIBUZIONE CONDIZIONI DI LAVORO (ART. 73 CCNL 23.01.2024)**

Le risorse del fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro (art. 73 del CCNL 23.01.2024) destinate al personale dirigente Area Sanità dell'AST AN risultano quantificate, in via definitiva, **per l'anno 2023**, con **determina n. 538/AST AN del 18/9/2024**, in complessivi € **3.587.525,38**, come di seguito sintetizzato:

| <b>RISORSE FONDO PER LA RETRIBUZIONE DELLE CONDIZIONI DI LAVORO ANNO 2023</b><br><b>Voci stipendiali</b>                                                     | <b>IMPIEGHI RISORSE</b> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|
| Lavoro straordinario                                                                                                                                         | 1.374.484,43            |
| Indennità condizioni di lavoro (Guardie notturne, P.S., rischio radiologico, polizia giudiziaria, pronta disponibilità, indennità lavoro notturno e festivo) | 2.213.040,95            |
| <b>Totale risorse fondo retribuzione condizioni di lavoro anno 2023 – IMPIEGHI</b>                                                                           | <b>3.587.525,38</b>     |

Le parti, ai sensi dell'art. 7, comma 5, lett. f) del CCNL 19/12/2019, convengono – per l'anno 2023 - che l'indennità per lavoro notturno per servizio prestato tra le h 22 e le h 6 è elevata nella misura del 50% del valore stabilito dal CCNL.

Le parti, ai sensi dell'art. 7, comma 5, lett. e) del CCNL 19/12/2019, convengono che l'indennità di pronta disponibilità notturna e festiva è elevata nella misura del 50% del valore stabilito dal CCNL.

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.

**ART. 13 – FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO (ART.74 CCNL 23.01.2024)**

Le risorse del fondo per la retribuzione di risultato (art. 74 CCNL 23.01.2024) Area dirigenza della Sanità riservate al personale dell'AST AN risultano quantificate, in via definitiva, **per l'anno 2023** con **determina n. 538/AST AN del 18/9/2024** in complessivi € **1.592.461,86**, come di seguito sintetizzato:

| <b>RISORSE FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2023</b>  | <b>IMPORTO FONDO</b> |
|------------------------------------------------------------------|----------------------|
| Risorse fondo retribuzione risultato anno 2023                   | 1.592.461,86         |
| <b>Differenza risorse fondo retribuzione risultato anno 2023</b> | <b>1.592.461,86</b>  |

| <b>RISORSE FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2023 - Voci stipendiali</b>                                                                                                                                                                    | <b>IMPIEGHI RISORSE</b> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|
| Risorse destinate a remunerare le sostituzioni ex art. 25 CCNL 23/1/2024 Area Sanità                                                                                                                                                                  | 25.440,00 (*)           |
| Risorse destinate a remunerare il raggiungimento degli obiettivi di budget annuali di ogni singola Unità Operativa ( <b>70 %</b> risorse disponibili, al netto di quelle finalizzate alle sostituzioni di cui all'art. 25 CCNL 23/1/2024 Area Sanità) | 1.027.223,30            |
| Risorse destinate a remunerare i risultati della performance individuale ( <b>30 %</b> risorse disponibili, al netto di quelle finalizzate alle sostituzioni ex art. 25 CCNL 23/1/2024 area sanità)                                                   | 440.238,56              |
| <b>Totale risorse fondo Retribuzione Risultato anno 2023, Impieghi</b>                                                                                                                                                                                | <b>1.592.461,86</b>     |

(\*) Il valore indicato è relativo al pagato 2023 per gli incarichi sostitutivi di cui all'art 22 cui andrà aggiunta l'ulteriore quota, in fase di elaborazione della retribuzione di risultato, collegata agli incarichi sostitutivi, indicati all'art.10 del presente CCI, ferma restando la consistenza complessiva del fondo totale per la retribuzione risultato 2023 di cui sopra.

Ai sensi dell'art. 72, comma 3 del CCNL 23.1.2024, eventuali risorse che annualmente a consuntivo risultassero ancora disponibili nel fondo per la retribuzione degli incarichi, sono temporaneamente utilizzate nel Fondo per la Retribuzione di Risultato relativo al medesimo anno e, quindi, riassegnate al fondo di cui all'art. 72 CCNL 23.1.2024, a decorrere dall'anno successivo.

Ai sensi dell'art. 73, comma 5 del CCNL 23.1.2024, eventuali risorse che annualmente a consuntivo risultassero ancora disponibili nel fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro, sono temporaneamente utilizzate nel Fondo per la Retribuzione di Risultato relativo al medesimo anno e, quindi, riassegnate al fondo di cui all'art. 73 CCNL 23.1.2024, a decorrere dall'anno successivo.

Ai sensi dell'art. 74, comma 5 del CCNL 23.1.2024, la destinazione di eventuali risorse, che annualmente a consuntivo risultassero ancora disponibili nel fondo per la retribuzione di risultato, è stabilita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 9, comma 5, lett. a).

#### SEZIONE D—FINALIZZAZIONE DISPONIBILITA' RESIDUE ANNO 2023

#### ART 14 – PROGETTO: ULTERIORE VALORIZZAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE ANNO 2023

Un rilevante contingente di dirigenti è tutt'ora inquadrato nei livelli minimi di incarico professionale in relazione alla anzianità di servizio ed alla esperienza professionale maturata.

Ciò nelle more di una generale revisione e graduazione degli incarichi, già prevista dal CCNL 19.12.2019, quale fase successiva al primo inquadramento alla data del 01.01.2020.

Nell'annualità presa in considerazione (2023), caratterizzata dalle note carenze di personale, con depauperamento delle varie équipes sanitarie, i dirigenti dell'Area Sanità hanno contribuito alle attività dei reparti e delle strutture, anche al di là dell'effettivo inquadramento all'interno dell'assetto organizzativo, con ciò consentendo il raggiungimento di buoni livelli di performance seppure in un contesto operativo connotato da criticità oggettive.

Alla luce di quanto sopra, ad ulteriore valorizzazione della performance individuale, le Parti convengono, nelle more di una generale revisione e graduazione degli incarichi prevista dal vigente CCNL, per la progettualità sottoindicata.

Il residuo del Fondo per la retribuzione degli incarichi (art. 72 CCNL 23.01.2024), che, subordinatamente alla certificazione del Collegio Sindacale, confluirà nel Fondo per la retribuzione di risultato (art. 74 CCNL 23.01.2024) del medesimo anno, è interamente finalizzato all'incremento della performance individuale di tutti i Dirigenti della presente area negoziale, secondo i parametri che seguono:

#### PERFORMANCE ANNO 2023

Ai dirigenti dell'Area sanità delle categorie sotto riportate, che abbiano conseguito nella valutazione della performance individuale dell'anno 2023 un punteggio non inferiore a 60, la quota di retribuzione di risultato correlata alla performance individuale è incrementata delle seguenti quote:

| INCARICO DI PRIMO INQUADRAMENTO CCNL 19.12.2019                                            | PARAMETRO |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| STRUTTURA COMPLESSA                                                                        | 1,5       |
| STRUTTURA SEMPLICE DIPARTIMENTALE                                                          | 2         |
| STRUTTURA SEMPLICE                                                                         | 2         |
| PROFESSIONALE DI ALTA SPECIALIZZAZIONE                                                     | 3         |
| PROFESSIONALE DI CONSULENZA, DI STUDIO E DI RICERCA, ISPETTIVI, DI VERIFICA E DI CONTROLLO | 3         |
| PROFESSIONALE DI BASE                                                                      | 1,5       |

Gli importi aggiuntivi sono corrisposti *pro quota* in relazione alla presenza mensile in servizio e, *pro quota*, secondo la valutazione conseguita.

Tali valorizzazioni sono finanziate con le risorse residue del Fondo per la retribuzione degli incarichi (art. 72 CCNL 23.1.2024).

Subordinatamente alla certificazione del presente CCI da parte del Collegio Sindacale, la quota residua, del Fondo incarichi di cui all'art. 72 del CCNL 23.1.2024, confluirà nel Fondo per la retribuzione di risultato (art. 74 CCNL 23.1.2024).

Il finanziamento del presente progetto di valorizzazione è prioritario rispetto alle altre finalizzazioni dei residui confluenti nel fondo per la retribuzione di risultato.

La quota aggiuntiva di valorizzazione non è riassorbita dalle ulteriori valorizzazioni di performance derivanti dagli incrementi del fondo per la retribuzione di risultato a seguito di trasferimento di residui dal Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro.

#### ART. 15 - FINALIZZAZIONE ULTERIORI DISPONIBILITA' RESIDUE

Ferma la prioritaria finalizzazione di cui all'art. 14 del presente CCI, a norma dell'art. 95 comma 8 del CCNL 19.12.2019 (art. 74 comma 5 CCNL 23.1.2024) alle risorse disponibili di cui al Fondo per la retribuzione di risultato anno 2023 sono sommate eventuali risorse residue del medesimo anno nonché del Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro (art. 73 CCNL 23.01.2024) stanziare a bilancio e certificate dagli organi di controllo.

Detti importi residui vanno ad incrementare le risorse destinate alla corresponsione dei premi correlati alla performance organizzativa.

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

Le predette risorse saranno corrisposte secondo la disciplina normativa di cui alla Sezione B del presente CCI (parte normativa).

#### SEZIONE E FINALIZZAZIONE RISORSE FONDI CONTRATTUALI ANNO 2024

#### ART. 16 - FONDO PER LA RETRIBUZIONE DEGLI INCARICHI (ART.72 CCNL 23.01.2024)

Le risorse del fondo per la retribuzione degli incarichi (art. 72 CCNL 23.01.2024) relativo al personale della dirigenza area Sanità dell'AST AN sono state quantificate con **determina n. 538/AST AN del 18/9/2024**, in via provvisoria, **per l'anno 2024** in misura pari ad € **15.671.801,34**, come di seguito sintetizzato:

| RISORSE FONDO PER LA RETRIBUZIONE DEGLI INCARICHI ANNO 2024               | IMPORTO FONDO        |
|---------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| Risorse fondo per la retribuzione degli incarichi - anno 2024             | 15.671.801,34        |
| <b>Totale risorse fondo per la retribuzione degli incarichi anno 2024</b> | <b>15.671.801,34</b> |

| RISORSE FONDO PER LA RETRIBUZIONE DEGLI INCARICHI ANNO 2024          | IMPIEGHI RISORSE (*) |
|----------------------------------------------------------------------|----------------------|
| Voci stipendiali                                                     |                      |
| retribuzione di posizione fissa                                      | 5.920.000,00         |
| retribuzione di posizione variabile aziendale                        | 1.575.232,33         |
| Clausola di garanzia                                                 | 150.000,00           |
| indennità per incarico di struttura complessa (n. 76 teste € 10.525) | 799.900,00           |

|                                                                                            |                      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| indennità di specificità medica (n. 761 teste € 12.266,64/9.162,22)                        | 7.061.118,30         |
| Indennità di specificità sanitaria (n. 126 teste € 1.381,49)                               | 161.634,33           |
| altri istituti fondo di posizione (Sp. Trattamento ex dirigenti XI livello CCNL 12.9.1996) | 3.916,38             |
| <b>Totale risorse fondo retribuzione degli incarichi anno 2024 - Impieghi</b>              | <b>15.671.801,34</b> |

(\*) l'impiego delle risorse è stato tarato sul potenziale assetto organizzativo riferito all'anno 2024, inclusi i posti e gli incarichi non ricoperti nell'anno 2024.

#### ART. 17 – FONDO RETRIBUZIONE CONDIZIONI DI LAVORO (ART. 73 CCNL 23.01.2024)

Le risorse del fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro (art. 73 del CCNL 23.01.2024) destinate al personale dirigente Area Sanità dell'AST AN risultano quantificate, in via provvisoria, **per l'anno 2024, con determina n. 538/AST AN del 18/9/2024**, in complessivi € **3.716.880,23** come di seguito sintetizzato:

| <b>RISORSE FONDO PER LA RETRIBUZIONE DELLE CONDIZIONI DI LAVORO ANNO 2023</b><br>Voci stipendiali                                                            | <b>IMPIEGHI RISORSE</b> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|
| Lavoro straordinario                                                                                                                                         | 1.374.484,43            |
| Indennità condizioni di lavoro (Guardie notturne, P.S., rischio radiologico, polizia giudiziaria, pronta disponibilità, indennità lavoro notturno e festivo) | 2.342.395,80            |
| <b>Totale risorse fondo retribuzione condizioni di lavoro anno 2023 – IMPIEGHI</b>                                                                           | <b>3.716.880,23</b>     |

Le parti, ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett. f) del CCNL 23/1/2024, convengono che l'indennità per lavoro notturno per servizio prestato tra le h 22 e le h 6 (art. 77 comma 2 CCNL 23/1/2024) è elevata nella misura del 50% del valore stabilito dal CCNL.

Le parti, ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett. e) del CCNL 23/1/2024, convengono che l'indennità di pronta disponibilità notturna e festiva è elevata nella misura del 50% del valore stabilito dal CCNL.

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.

#### ART. 18 – FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO (ART.74 CCNL 23.01.2024)

Le risorse del fondo per la retribuzione di risultato (art. 74 CCNL 23.01.2024) area dirigenza della sanità riservate al personale dell'AST AN risultano quantificate, in via provvisoria, **per l'anno 2024 con determina n. 538/AST AN del 18/9/2024** in complessivi € **1.573.171,86**, come di seguito sintetizzato:

| <b>RISORSE FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2024</b>  | <b>IMPORTO FONDO</b> |
|------------------------------------------------------------------|----------------------|
| Risorse fondo retribuzione risultato anno 2024                   | 1.573.171,86         |
| <b>Differenza risorse fondo retribuzione risultato anno 2024</b> | <b>1.573.171,86</b>  |

| <b>RISORSE FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2024 - Voci stipendiali</b>   | <b>IMPIEGHI RISORSE</b> |
|--------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|
| Risorse destinate a remunerare le sostituzioni ex art. 25 CCNL 23/1/2024 Area Sanità | 57.992,97 (*)           |

|                                                                                                                                                                                                                                                       |                     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| Risorse destinate a remunerare il raggiungimento degli obiettivi di budget annuali di ogni singola Unità Operativa ( <b>70 %</b> risorse disponibili, al netto di quelle finalizzate alle sostituzioni di cui all'art. 25 CCNL 23/1/2024 Area Sanità) | 1.060.625,22        |
| Risorse destinate a remunerare i risultati della performance individuale ( <b>30 %</b> risorse disponibili, al netto di quelle finalizzate alle sostituzioni ex art. 25 CCNL 23/1/2024 area sanità)                                                   | 454.553,67          |
| <b>Totale risorse fondo Retribuzione Risultato anno 2024, Impieghi</b>                                                                                                                                                                                | <b>1.573.171,86</b> |

(\*) Il valore indicato è relativo al pagato 2024 per gli incarichi sostitutivi di cui all'art 22 cui andrà aggiunta l'ulteriore quota, in fase di elaborazione della retribuzione di risultato, collegata agli incarichi sostitutivi, indicati all'art.10 del presente CCI, ferma restando la consistenza complessiva del fondo totale per la retribuzione risultato 2024 di cui sopra.

Ai sensi dell'art. 72, comma 3 del CCNL 23.1.2024, eventuali risorse che annualmente a consuntivo risultassero ancora disponibili nel fondo per la retribuzione degli incarichi, sono temporaneamente utilizzate nel fondo per la retribuzione di risultato relativo al medesimo anno e, quindi, riassegnate al fondo di cui all'art. 72 CCNL 23.1.2024 a decorrere dall'anno successivo.

Ai sensi dell'art. 73, comma 5 del CCNL 23.1.2024, eventuali risorse che annualmente a consuntivo risultassero ancora disponibili nel fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro, sono temporaneamente utilizzate nel fondo per la retribuzione di risultato relativo al medesimo anno e, quindi, riassegnate al fondo di cui all'art. 73 CCNL 23.1.2024 a decorrere dall'anno successivo.

Ai sensi dell'art. 74, comma 5 del CCNL 23.1.2024, la destinazione di eventuali risorse, che annualmente a consuntivo risultassero ancora disponibili nel fondo per la retribuzione di risultato, è stabilita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 9, comma 5, lett. a).

#### SEZIONE F—FINALIZZAZIONE DISPONIBILITA' RESIDUE ANNO 2024

##### ART 19 – PROGETTO: ULTERIORE VALORIZZAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE ANNO 2024

Un rilevante contingente di dirigenti è tutt'ora inquadrato nei livelli minimi di incarico professionale in relazione alla anzianità di servizio ed alla esperienza professionale maturata.

Ciò nelle more di una generale revisione e graduazione degli incarichi, già prevista dal CCNL 19.12.2019, quale fase successiva al primo inquadramento alla data del 01.01.2020.

Nell'annualità presa in considerazione (2024), caratterizzata dalle note carenze di personale, con depauperamento delle varie équipes sanitarie, i dirigenti dell'Area Sanità hanno contribuito alle attività dei reparti e delle strutture, anche al di là dell'effettivo inquadramento all'interno dell'assetto organizzativo, con ciò consentendo il raggiungimento di buoni livelli di performance seppure in un contesto operativo connotato da criticità oggettive.

Alla luce di quanto sopra, ad ulteriore valorizzazione della performance individuale, le Parti convengono, nelle more di una generale revisione e graduazione degli incarichi prevista dal vigente CCNL, per la progettualità sottoindicata.

Il residuo del Fondo per la retribuzione degli incarichi (art. 72 CCNL 23.01.2024), che, subordinatamente alla certificazione del Collegio Sindacale, confluirà nel Fondo per la retribuzione di risultato (art. 74 CCNL 23.01.2024) del medesimo anno, è interamente finalizzato all'incremento della performance individuale di tutti i Dirigenti della presente area negoziale, secondo i parametri che seguono:

##### PERFORMANCE ANNO 2024

Ai dirigenti dell'Area sanità delle categorie sotto riportate, che abbiano conseguito nella valutazione della performance individuale dell'anno 2024 un punteggio non inferiore a 60, la quota di retribuzione di risultato correlata alla performance individuale è incrementata delle seguenti quote:

| INCARICO DI PRIMO INQUADRAMENTO CCNL 19.12.2019                                            | PARAMETRO |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| STRUTTURA COMPLESSA                                                                        | 1,5       |
| STRUTTURA SEMPLICE DIPARTIMENTALE                                                          | 2         |
| STRUTTURA SEMPLICE                                                                         | 2         |
| PROFESSIONALE DI ALTA SPECIALIZZAZIONE                                                     | 3         |
| PROFESSIONALE DI CONSULENZA, DI STUDIO E DI RICERCA, ISPETTIVI, DI VERIFICA E DI CONTROLLO | 3         |
| PROFESSIONALE DI BASE                                                                      | 1,5       |

Gli importi aggiuntivi sono corrisposti *pro quota* in relazione alla presenza mensile in servizio e, *pro quota*, secondo la valutazione conseguita.

Tali valorizzazioni sono finanziate con le risorse residue del Fondo per la retribuzione degli incarichi (art. 72 CCNL 23.1.2024).

Subordinatamente alla certificazione del presente CCI da parte del Collegio Sindacale, la quota residua del Fondo incarichi di cui all'art. 72 del CCNL 23.1.2024, confluirà nel Fondo per la retribuzione di risultato (art. 74 CCNL 23.1.2024).

Il finanziamento del presente progetto di valorizzazione è prioritario rispetto alle altre finalizzazioni dei residui confluenti nel fondo per la retribuzione di risultato.

La quota aggiuntiva di valorizzazione non è riassorbita dalle ulteriori valorizzazioni di performance derivanti dagli incrementi del fondo per la retribuzione di risultato a seguito di trasferimento di residui dal Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro.

#### ART. 20 - FINALIZZAZIONE ULTERIORI DISPONIBILITA' RESIDUE

Ferma la prioritaria finalizzazione di cui all'art. 14 del presente CCI, a norma dell'art. 95 comma 8 del CCNL 19.12.2019 (art. 74 comma 5 CCNL 23.1.2024) alle risorse disponibili di cui al Fondo per la retribuzione di risultato anno 2024 sono sommate eventuali risorse residue del medesimo anno nonché del Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro (art. 73 CCNL 23.01.2024) stanziati a bilancio e certificate dagli organi di controllo.

Detti importi residui vanno ad incrementare le risorse destinate alla corresponsione dei premi correlati alla performance organizzativa.

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

Le predette risorse saranno corrisposte secondo la disciplina normativa di cui alla Sezione B del presente CCI (parte normativa).

#### SEZIONE G - NORME FINALI

Il presente CCI è rispettoso dei principi generali in materia di attribuzione selettiva di incentivi e di divieto di distribuzione indifferenziata degli stessi in assenza delle verifiche ed attestazioni previste dai sistemi di valutazione (art.18, c.2, DLgs n. 150/2009 e s.m.i.) e del Piano della Performance Aziendale triennio 2023-2025 e 2024-2026 di cui alla determina n. 487/AST AN del 31/3/2023, n. 1821/AST AN del 31/8/2023 e n. 52/AST AN del 31.01.2024.

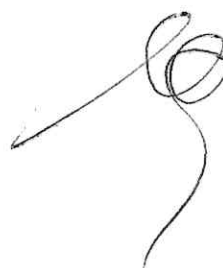
E' fatta riserva di modificare il presente CCI, anche in parte, in ragione di eventuali nuove previsioni contrattuali e/o di legge o qualora le parti ne ravvisino la necessità anche in relazione alla riforma del SSR (L.R.8.8.2022, n. 19) e successivo nuovo assetto organizzativo dell'Azienda Sanitaria Territoriale.

Gli eventuali incrementi dei Fondi contrattuali che dovessero essere previsti, nel CCNL triennio 2022-2024, qualora generino risorse residue, le stesse saranno ripartite – per gli anni di competenza del CCI - con i medesimi criteri normativi di cui al presente CCI.

La quota di incremento del Fondo per la retribuzione degli incarichi di cui all'art. 72 comma 2 lett. a) del CCNL 23.1.2024 – anno 2022 RESIDUA – verrà liquidata in base ai criteri normativi contenuti nella determina n. 1894/AST AN del 29.12.2023 (personale in servizio nell'anno di competenza).

Le parti si impegnano a concludere – entro il corrente anno 2025 - il percorso amministrativo relativo all'approvazione del Regolamento per l'attribuzione degli incarichi della dirigenza Area Sanità AST Ancona.

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



UL FPL  