



**AZIENDA SANITARIA TERRITORIALE DI  
FERMO**

**AREA NEGOZIALE DEL COMPARTO**

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO**

**PARTE NORMATIVA TRIENNIO 2023-2025**

**PARTE ECONOMICA ANNO 2023**



## INDICE

- Sezione A - Disposizioni generali
- Sezione B - Sistema delle relazioni sindacali
- Sezione C - Modalità e criteri di attribuzione del Fondo Incarichi, progressioni economiche ed indennità professionali
- Sezione D - Modalità e Criteri per l'attribuzione delle premialità e delle indennità per condizioni di lavoro
- Sezione E - Finalizzazione risorse fondi contrattuali anno 2023

Fermo, lì 28.11.2023

Il giorno 28.11.2023 presso la sede dell'Azienda Sanitaria Territoriale di Fermo Via Zeppilli 18 d'ora innanzi AST, ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione trattante di parte sindacale nell'ambito della contrattazione integrativa di cui all'art. all'art. 9 del CCNL 02.11.2022 area comparto.

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il presente Contratto Collettivo Integrativo del personale dell'Area del Comparto, nel testo che segue:

<b>DELEGAZIONE PARTE PUBBLICA:</b>	<b>NOME E COGNOME</b>	<b>FIRMA</b>
DIRETTORE GENERALE AST	GILBERTO GENTILI	FIRMATO
DIRETTORE AMMINISTRATIVO	ALBERTO CARELLI	FIRMATO
DIRETTORE SANITARIO	SIMONA BIANCHI	FIRMATO
Direttore U.O. Supporto Area Politiche Personale	MICHELE GAGLIANI	FIRMATO
Direttore Medico del Presidio Ospedaliero	_____	_____
Direttore del Distretto	_____	_____
Direttore del Dipartimento Prevenzione	_____	_____
Dirigente/Direttore delle Professioni Sanitarie	RENATO ROCCHI	FIRMATO
Dirigenti Professioni Sanitarie ex ASUR	_____	_____

**DELEGAZIONE PARTE SINDACALE:**

<b>OO.SS. CATEGORIA FIRMATARIE CCNL:</b>	<b><u>NOME E COGNOME</u></b>	<b><u>FIRMA</u></b>
FP-C.G.I.L.	STEFANO NACLERIO	FIRMATO
C.I.S.L.-FP	GIUSEPPE DONATI	FIRMATO
U.I.L.-FPL	_____	_____
F.I.A.L.S	_____	_____
NURSING UP	ANNA DONATACCIO	FIRMATO
NURSIND	GIANLUCA DE PAOLIS	FIRMATO



**R.S.U.**

**NOME E COGNOME**

**FIRMA**

---

---

---

---

---

---

---

---

## **NORMATIVA ED ATTI DI RIFERIMENTO**

- Legge Regionale 19/2022
- D.Lgs 165/2001 e s.m.i.;
- D.Lgs. n.150/2009 e s.m.i.;
- 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;
- Determina n. 54/AST\_FM di adozione, in via provvisoria, dello Schema di PIAO anni 2023-2025;
- Determina ASURDG n. 70 del 1.2.2021 di approvazione del Piano Performance triennio 2021-2023;
- Determina 124/CL del 8.9.2023 Determinazione definitiva dei Fondi contrattuali dei dipendenti dell'Asur Marche anno 2022 e dell'impatto del CCNL 2/11/2022 sui fondi anni 2019-2021
- Determina n. 585/AST\_FM del 18.09.2023 di determinazione dei fondi contrattuali provvisori dell'AST per l'anno 2023
- Articolo 23 comma 2 D. Lgs. 150/2009
- Articolo 52 comma 1 bis D. Lgs. 165/2001

## **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, dipendente dell'Azienda Sanitaria Territoriale di Fermo, di seguito denominata AST.

Lo stesso, salvo sottoscrizione di nuovo CCNL, ha durata triennale (2023-2025) per la parte normativa e annuale (anno 2023) 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.

Alla scadenza il CCII si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle Parti con lettera raccomandata, entro un mese dalla sua sottoscrizione definitiva.

Le parti danno preliminarmente atto che la L.R. 19/2022 all'art. 42 comma 9 ha previsto che, alla data del 31.12.2022, l'Azienda Sanitaria Unica Regionale (ASUR) è soppressa e dal 1.1.2023 sono costituite e divengono operative le Aziende Sanitarie Territoriali che subentrano all'ASUR senza soluzione di continuità nei rapporti di lavoro, secondo le modalità stabilite dalla Giunta Regionale. In applicazione di detta normativa, con DGRM 1501 del 21.11.2022 è stata costituita a partire dal 1.1.2023 l'Azienda Sanitaria Territoriale di Fermo, avente autonoma personalità giuridica pubblica e autonomia imprenditoriale, organizzativa, amministrativa, patrimoniale, gestionale e tecnica, con sede a Fermo in via Zeppilli 18.

Le parti danno altresì atto che la DGRM 1718/2022 prevede espressamente la vigenza della normativa interna ex ASUR, fino a nuova determinazione del legale rappresentate AST di Fermo.

## **SEZIONE B**

### **SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI**

#### **Premessa**

Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'AST e i soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

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

Il Sistema di Relazioni Sindacali condiviso dalle parti, è costituito dall'insieme dei modelli relazionali esplicitato nell'articolato che segue.

#### **ART. 1 - COMPOSIZIONE DELEGAZIONE TRATTANTE**

La delegazione trattante è così composta:

**a) La Delegazione di parte pubblica** dell'AST, nominata dal Direttore Generale AST con apposito atto, ai sensi dell'art. 26 comma 6 lett. n) L.R. Marche n. 19/2022

**b) La Delegazione di parte sindacale** dell'AST, composta:

- dalla R.S.U., eletta secondo la vigente normativa
- dai dirigenti sindacali formalmente accreditati dalle OO.SS. di categoria firmatarie del CCNL, con delega a trattare e sottoscrivere i Contratti Collettivi Integrativi. Per garantire un'equilibrata composizione delle delegazioni sindacali e un efficace svolgimento dei lavori, si conviene sull'opportunità di accreditare massimo n. 3 dirigenti titolari per ciascuna Organizzazione Sindacale e n. 3 membri supplenti.

#### **ART. 2 - RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE E ACCREDITO DEI DIRIGENTI SINDACALI**

La R.S.U. partecipa alle trattative ed esprime le proprie posizioni come soggetto unitario; per tutto quanto concerne le modalità di rappresentanza della RSU all'interno del tavolo sindacale, si rinvia ai contenuti che la R.S.U. si impegna a definire nel termine di trenta giorni dalla sottoscrizione del CCI, fermo restando quanto stabilito dall'ACNQ del 12.04.2022 in materia di costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale.

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

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

### **ART. 3 - MODELLI RELAZIONALI**

Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso l'AST, ai diversi livelli previsti dall'art. 4 del CCNL 02.11.2022 area comparto, si articolano nei

seguenti modelli relazionali:

- a) partecipazione;
- b) contrattazione integrativa.

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

- informazione;
- confronto;
- organismi paritetici di partecipazione.

#### **Informazione**

L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Le parti individuano nell'istituto dell'informazione lo strumento principale per rendere trasparente e costruttivo il confronto, a tutti i livelli delle relazioni sindacali; la stessa si svolge con le modalità e sulle materie indicate dalla normativa contrattuale vigente, fermo restando le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i..

L'AST informa i componenti della delegazione di parte sindacale, tempestivamente e almeno annualmente, sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, riguardanti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici, la gestione complessiva delle risorse umane, la costituzione e l'utilizzo dei fondi contrattuali.

Su richiesta, le parti si incontrano tempestivamente con cadenza almeno annuale ed in ogni caso in presenza di iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi, iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi, processi di dismissione, esternalizzazione e trasformazione.

Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella preventiva trasmissione puntuale e completa di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Azienda, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

Sono in ogni caso oggetto di informazione tutte le materie per le quali è previsto il confronto o la contrattazione collettiva integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

A tal fine l'AST informa preventivamente almeno 7giorni salvo casi di urgenza i soggetti sindacali di cui al precedente art. 1 lett. b) mediante comunicazione scritta avente ad oggetto i contenuti degli atti da adottare o degli argomenti da trattare al fine di consentire ai soggetti sindacali di procedere a una valutazione approfondita

del potenziale impatto delle misure da assumere, prima della loro definitiva adozione, ed esprimere osservazioni e proposte.

Le informative sindacali vengono inoltrate, via posta elettronica, agli indirizzi comunicati dai soggetti sindacali.

### **Confronto**

Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione dall'art. 6 del CCNL 02.11.2022, al fine di consentire ai soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'AST intende adottare.

Il confronto si avvia mediante l'invio con anticipo non inferiore a 7 giorni salvo casi di urgenza ai soggetti sindacali a mezzo posta elettronica, agli indirizzi comunicati formalmente dai soggetti sindacali, degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare.

A seguito della trasmissione delle informazioni, le delegazioni trattanti si incontrano entro 5 giorni lavorativi dall'informazione se il confronto è richiesto dalla delegazione di parte sindacale ed in tal caso le parti si incontrano comunque non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta; l'incontro può anche essere proposto dalla delegazione di parte pubblica contestualmente all'invio dell'informazione ed in tal caso le parti si incontrano fra il quarto e il decimo giorno lavorativo dalla richiesta.

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

### **Organismo Paritetico per l'innovazione**

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

La disciplina, i compiti e le funzioni dell'organismo paritetico per l'innovazione nonché le materie di interesse dello stesso sono disciplinate dall'art. 8 comma 6 del CCNL 02.11.2022

### **Contrattazione collettiva integrativa**

La contrattazione collettiva disciplina il rapporto di lavoro e le relazioni sindacali e si svolge sulla base dei tempi e delle procedure stabilite dall'art. 9 del CCNL 02.11.2022.

La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL 02.11.2022, tra la delegazione di parte sindacale e la delegazione di parte datoriale.

L'AST è unità amministrativa autonoma ai fini della contrattazione collettiva integrativa e i soggetti titolari della contrattazione collettiva integrativa sono quelli di cui al precedente art. 1.

Sono oggetto di contrattazione integrativa aziendale le materie indicate nell'art. 9 comma 5 del CCNL 02.11.2022.

Le clausole dei contratti collettivi integrativi sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, con le procedure di cui all'art. 10 del CCNL 02.11.2022.

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

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

L'AST avvia la contrattazione integrativa nei tempi e nelle modalità previsti dalla normativa contrattuale e di Legge e comunque entro il 30 gennaio dell'anno di competenza (ART. 10 comma 3 CCNL 2.11.2022)

Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs. 165/2001. A tal fine, l'Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnico finanziaria, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, essi sono portati a conoscenza della delegazione sindacale e la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni.

### **Sottoscrizione.**

Il CCI è sottoscritto:

\_ per la parte datoriale, dal Direttore Generale o suo delegato, oltre ai componenti della delegazione trattante di parte pubblica presenti al tavolo negoziale;

\_ per la parte sindacale, dalle OO.SS. e dalla R.S.U., in qualità di soggetto unitario, secondo quanto in precedenza precisato, presenti al tavolo negoziale.

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

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

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

L'AST procederà a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del Contratto Collettivo Integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dell'art. 10, commi 4 o 5, del CCNL 02.11.2022 corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

Per tutto quanto non esplicitato trova applicazione l'art. 10 del CCNL 02.11.2022.

## **ART. 4 - MODALITA' DI SVOLGIMENTO E DISCIPLINA DEGLI INCONTRI SINDACALI**

### **Convocazione**

La convocazione, completa della documentazione relativa ai temi all'OdG, viene inviata a tutti i componenti della delegazione trattante. La data, di norma, viene concordata tra le parti.

Fermo restando che la RSU partecipa agli incontri come soggetto unitario, la convocazione viene comunque inoltrata a tutti i componenti eletti nell'ambito di detta rappresentanza.

La comunicazione è inoltrata, a mezzo posta elettronica, agli indirizzi comunicati formalmente dai soggetti sindacali, con anticipo, di norma, rispetto alla data dell'incontro di almeno dieci giorni (di calendario). Sono altresì fatte salve le situazioni di motivata urgenza, nelle quali l'Amministrazione, anche su richiesta della componente sindacale, può convocare l'incontro con un preavviso di tre giorni.

La convocazione indica il luogo, l'orario e l'ordine del giorno. Gli argomenti previsti all'ordine del giorno possono anche essere suggeriti dalla delegazione sindacale.

La documentazione inerente le materie previste all'ordine del giorno deve essere trasmessa, di norma, almeno sette giorni prima; tale adempimento è volto in particolare a consentire alla RSU, in quanto organismo collegiale, la formazione di una propria posizione, la quale poi unitariamente considerata, rileva in occasione dell'incontro plenario della delegazione trattante.

### **Svolgimento**

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

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

- \_ l'o.d.g. previsto nella convocazione;
- \_ l'orario di inizio e di fine dell'incontro, anche al fine di sottoscrivere congiuntamente l'eventuale verbale della seduta;
- \_ un tempo concordato di intervento e comunque a rotazione in modo da consentire la partecipazione alla discussione dei componenti la delegazione trattante (parte pubblica, la RSU, le OO.SS.).

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

### **Verbalizzazione**

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

Il confronto di cui all'art. 6 del CCNL 02.11.2022, si conclude con un verbale riportante una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

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

Fatto salvo quanto espressamente previsto in materia di contrattazione, la RSU e le OO.SS., ove lo ritengano opportuno, possono formulare dichiarazioni da allegare ai verbali delle sedute. In detta circostanza il soggetto sindacale è comunque tenuto a sottoscrivere il verbale con esplicito rinvio alla "dichiarazione a verbale" che, se non resa contestualmente alla sottoscrizione dello stesso, dovrà essere formalmente inoltrata, debitamente sottoscritta, entro tre giorni lavorativi all'Ufficio Protocollo dell'AST.

Il verbale viene sottoscritto al termine di ogni incontro; esso è da intendersi definitivo e, completo di eventuali allegati, viene inoltrato a mezzo posta elettronica a tutti i soggetti sindacali di norma entro sette giorni successivi dalla sottoscrizione.

### **Modalità di partecipazione agli incontri**

Le riunioni con le quali vengono assicurati i vari livelli di relazioni sindacali, nelle diverse tipologie (informazione, confronto, contrattazione, commissioni tecniche) avvengono al di fuori dell'orario di lavoro. L'AST assicura procedure e modalità tali da consentire lo svolgimento dell'attività sindacale.

In coincidenza con il servizio, i dirigenti sindacali e i componenti la RSU, non collocati in aspettativa/distacco a tempo pieno, hanno titolo ad usufruire dei permessi previsti dal monte-ore dei permessi sindacali ex art. 28 CCNQ 04.12.2017 conteggiato e comunicato annualmente alle OO.SS. e alla R.S.U..

All'Amministrazione compete la verifica del rispetto del limite massimo di permessi sindacali spettante alla R.S.U. e ad ogni Organizzazione Sindacale rappresentativa, mentre a quest'ultime ed alla RSU compete l'autonoma gestione del monte ore in questione.

Non è ammessa alcuna forma di compensazione tra i contingenti previsti per ciascuna di esse; le ore non utilizzate nell'anno non possono essere sommate a quelle dell'anno successivo.

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

### **ART. 5 - MODALITA' DI RISPOSTA E TEMPISTICA DELLE ISTANZE PERVENUTE**

Alle OO.SS. sono garantite tutte le forme di accesso previste dalla disciplina di legge in materia di trasparenza. Le richieste di informazioni, dati e in generale i quesiti concordati al tavolo negoziale utili alla contrattazione integrativa, al confronto o alla conclusione di accordi e comunque nel rispetto della vigente normativa anche in materia di privacy, vengono evase dall'Amministrazione entro il termine di 30 giorni con le modalità previste dalle 241/90.

Le altre istanze documentali, formulate al fine di tutelare situazioni giuridicamente rilevanti sono trattate ai sensi della L. 241/90 e s.m.i.; per ottenere copie di documenti riguardanti singoli lavoratori è necessario che l'Organizzazione Sindacale richiedente presenti formale delega dell'interessato nel rispetto delle condizioni di cui alla normativa vigente in tema di riservatezza dei dati personali.

### **ART. 6 - AFFISSIONE, USO DEI LOCALI E AGIBILITA' SINDACALI**

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

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

### **ART. 7 - MODALITÀ DI DESIGNAZIONE ED ATTRIBUZIONI DEL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (RLS)**

#### **Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)**

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

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

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

Le parti danno atto che è stato definito e sottoscritto al tavolo sindacale nella riunione del 09.09.2021 il "Protocollo d'intesa sulla modalità di designazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) e modalità di espletamento delle funzioni ad essi attribuite (D. LGS. 81/2008 e smi), recepito con Determina n.184/AST\_FM del 24/03/2023, alla cui disciplina le parti integralmente si riportano e da intendersi di seguito integralmente trascritto.

## **SEZIONE C**

### **MODALITA' E CRITERI DI ATTRIBUZIONE DEL FONDO INCARICHI, PROGRESSIONI ECONOMICHE E INDENNITA' PROFESSIONALI (ART. 102 CCNL 02.11.2022)**

#### **SEZIONE C. 1- INCARICHI**

I criteri di attribuzione e revoca di nuovi incarichi sono stabiliti da apposito regolamento da adottarsi da parte dell'AST previo confronto.

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

Fino a nuova definizione del Regolamento da parte della AST di Fermo, continua ad essere vigente quello di cui alla Determina ASUR/DG n. 281 del 27/05/2019.

Il quadro degli incarichi attribuiti, compatibili con le risorse economiche a ciò destinate, è quello ad oggi definito dalla ex Area Vasta 4, come riclassificato ai sensi dell'art. 36 CCNL 02.11.2022, fatto salvo eventuali riparametrazioni degli incarichi in conseguenza ad eventuali incrementi del Fondo.

#### **SEZIONE C.2 – PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE (differenziali economici di professionalità)**

##### **PREMESSA**

Con riferimento al vigente ordinamento contrattuale, i criteri per la progressione economica trovano tuttora la propria disciplina nell'art. 19 del CCNL 2 novembre 2022. La disciplina contrattuale è finalizzata a remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti, nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area, agli stessi, sono attribuibili "differenziali economici di professionalità" da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico. I differenziali sono attribuiti con decorrenza 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo nel quale gli stessi sono finanziati.

L'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità" non determina l'attribuzione di mansioni superiori; i beneficiari sono individuati mediante procedura selettiva.

Oltre alla normativa contrattuale sopra esposta, l'istituto dei differenziali economici di professionalità è disciplinato dall'art. 23 comma 2 del D. Lgs. 27.10.2009, n. 150 e dall'art. 52, c. 1-bis, del D.Lgs. 30.3.2001, n.165

L'istituto non si applica al personale inquadrato nell'area del personale di elevata qualificazione.

Premesso quanto sopra, la realizzazione dell'intero sistema di progressione economica è effettuata dall'AST. sulla base della disciplina che segue.

#### ART. 1 - RISORSE

I "differenziali economici di professionalità" sono finanziati con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità a carico del Fondo di cui all'art. 102 CCNL 02.11.2022 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali). Le risorse tornano nella disponibilità dello stesso fondo nel caso di passaggio di area o comunque di cessazione dal servizio del dipendente.

La quota di risorse da destinare ai "differenziali economici di professionalità" attribuibili nell'anno viene definita in sede di contrattazione, tenendo conto, equitativamente, delle percentuali di addensamento del personale nelle aree e nei ruoli.

Le parti concordano, coerentemente con quanto disposto dall'art. 19 comma 4 lett. d), che i differenziali economici di professionalità vengono attribuiti con i seguenti criteri:

- Per una quota del 40% del punteggio totale in base alla media delle ultime tre valutazioni individuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa dell'assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità
- Per una quota del 40% del punteggio totale in base all'esperienza professionale maturata. Per esperienza professionale deve intendersi quella maturata, con o senza soluzione di continuità anche a tempo determinato e tempo parziale presso Aziende o Enti del comparto di cui all'art. 1 CCNL nonché presso amministrazioni di comparti diversi nel medesimo corrispondente profilo
- Per una quota del 20% in base ai criteri indicati nella apposita sotto sezione "percorsi formativi e professionalizzanti"

#### ART. 2 - AVVISO DI SELEZIONE

L'AST una volta definita nel CCI dell'anno di riferimento la quota di risorse disponibili, indice apposito avviso di selezione interna ai fini della individuazione del personale cui attribuire "differenziali economici di professionalità".

L'avviso di selezione è pubblicato sul sito internet aziendale nella Sezione Amministrazione Trasparente > Bandi di concorso; all'avviso viene inoltre data diffusione interna mediante pubblicazione di apposita comunicazione nel portale interno;

Nell'avviso di selezione sono indicati:

- Le modalità di presentazione della domanda
- i requisiti per l'ammissione alla selezione;
- le modalità per la presentazione dei titoli valutabili.
- Le modalità di utilizzo della graduatoria

Il termine per la presentazione delle candidature scade il 30° giorno dalla data di pubblicazione.

#### ART. 3- REQUISITI DI AMMISSIONE

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

- essere dipendenti a tempo indeterminato dell'AST Fermo alla data del 1 gennaio dell'anno di attribuzione del differenziale economico;
- non aver beneficiato negli ultimi tre anni di alcuna progressione economica (comprensivo di P.E.O. pregresse conseguite durante la vigenza del precedente sistema di classificazione): a tal fine si prende in considerazione la data di decorrenza dell'ultima progressione economica acquisita, nell'Area per la quale si partecipa alla procedura selettiva.
- assenza, nei due anni antecedenti il 1 gennaio dell'anno di riferimento, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.
- non aver conseguito valutazioni negative di performance individuale nel corso degli ultimi tre anni precedenti l'anno di riferimento (punteggio inferiore a 60 secondo regolamento dei processi di misurazione e valutazione della performance approvato con Determina ASUR DG n. 736 del 15.12.2020, tutt'ora vigente ex DGRM 1718/2022.

#### ART. 4 - COMMISSIONE DI VALUTAZIONE

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

- n. 1 Dirigente Sanitario;
- n. 1 Dirigente delle Professioni Sanitarie;
- n. 1 Direttore Amministrativo.

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

#### ART. 5 - CRITERI DI VALUTAZIONE

La commissione di valutazione ha a disposizione un massimo di 100 punti attribuibili ai candidati con le modalità e criteri che seguono.

### **RISULTATI DI PERFORMANCE – PUNTI 40**

Punteggio da attribuirsi in base alla media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite nel triennio precedente l'anno di riferimento o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità (performance non valutabile). La valutazione complessiva della performance è rilevata dalla scheda di valutazione redatta dal dirigente responsabile della struttura come definita nel Piano triennale della Performance.

Il punteggio è attribuito sulla base della seguente graduazione:

VALUTAZIONE (media valutazione triennio)	PUNTEGGIO
Minore di 60	zero
60	5
da 61 a 70	13,75
Da 71 a 80	22,50
Da 81 a 90	31,25
Da 91 a 100	40,00

### **ESPERIENZA PROFESSIONALE - PUNTI 40**

L'“esperienza professionale” valutabile è quella maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso Aziende od Enti del comparto di cui all'art. 1 del CCNL, nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo.

Si attribuiscono Punti 1 per ogni anno di servizio – le frazioni di anzianità inferiori all'anno sono attribuite in dodicesimi con arrotondamento all'unità inferiore/superiore. I servizi a tempo parziale sono equiparati a quelli a tempo pieno.

### **PERCORSI FORMATIVI E PROFESSIONALIZZANTI – PUNTI 20**

TITOLI VALUTABILI (solo se attinenti al profilo professionale rivestito)

TITOLO	PUNTI
Laurea Specialistica/magistrale (comprensivo della Laurea Triennale) o del vecchio ordinamento	4,0
Laurea triennale	2,0
Dottorato di ricerca	4,5
Diploma di specializzazione post laurea	3,0
Master Universitari II° livello	3,5
Master Universitari I° livello	3,0
Corsi alta formazione/Perfezionamento Post Laurea	2,0
Diploma di Maturità	1,5
Titoli e abilitazioni professionali o attestati di qualifica	1
Corsi professionalizzanti di aree operative specifiche giuridicamente riconosciuti	1

Non saranno valutati i titoli di studio 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. 6 – FORMAZIONE DELLA GRADUATORIA

La selezione si conclude con la redazione di apposita graduatoria con evidenza, per ciascun dipendente, del punteggio attribuito a ciascun elemento di valutazione, nonché del punteggio complessivamente conseguito.

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

- personale che abbia conseguito un minor numero di progressioni economiche ivi comprese le P.E.O. conseguite con il previgente ordinamento contrattuale;
- personale con il maggior numero di anni di permanenza nell'ultimo "differenziale economico di professionalità";
- maggiore età anagrafica
- maggiore anzianità di servizio

Il Direttore Generale, con propria determina, approva la graduatoria provvisoria e la pubblica sul sito internet aziendale nella Sezione Amministrazione Trasparente > Bandi di concorso, dandone contestualmente avviso a tutto il personale tramite il portale aziendale.

I candidati potranno chiedere tramite comunicazione da inviare al Direttore Generale il riesame o la rettifica della propria posizione entro 30 giorni successivi alla data di pubblicazione della graduatoria.

Successivamente, una volta vagliate le eventuali istanze di riesame la graduatoria viene approvata in via definitiva.

La graduatoria è valida per l'anno di riferimento della selezione. Per gli anni successivi, ricompresi nel periodo di vigenza del presente CCI, la nuova graduatoria viene formulata mediante aggiornamento di quella precedente. Il relativo bando di aggiornamento deve prevedere per i dipendenti già inseriti in detta graduatoria la possibilità dell'esonero dalla presentazione di una nuova domanda ovvero la possibilità di produrre ad integrazione eventuali nuovi titoli acquisiti, salva formale rinuncia espressa da trasmettere alla Direzione entro la scadenza del bando

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.

Una volta approvata la graduatoria in via definitiva, sulla base dei punteggi e dei titoli di precedenza, vengono formate graduatorie distinte per ogni quota di addensamento di cui all'art. 7.

#### QUOTA PRIORITARIA (art. 19 comma 4, lett. e) del CCNL)

La quota prioritaria del 10% di "differenziali economici di professionalità" è riservata al personale che abbia maturato almeno 10 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento di cui all'art. 17 (Norma di primo inquadramento) senza aver mai conseguito progressioni economiche, e al personale che abbia maturato almeno 20 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento di cui all'art. 17 (Norma di primo inquadramento) e che, durante tale periodo, abbia conseguito fino a due progressioni economiche. Per "esperienza professionale" deve intendersi quella maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso Aziende od Enti del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo, calcolata con le modalità sopra descritte

Nel caso in cui gli aventi titolo siano in numero superiore ai differenziali economici riservati, i beneficiari vengono individuati sulla base del punteggio conseguito nella graduatoria della propria quota di addensamento (area di appartenenza)

Nel caso gli aventi titolo fossero in numero inferiore al numero di differenziali economici riservati, la quota non utilizzata è destinata all'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità" secondo gli ordinari criteri definiti ai sensi della presente sezione.

#### ATTRIBUZIONE DIFFERENZIALI ORDINARI

L'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità" al restante personale in graduatoria avviene sulla base del punteggio conseguito nella graduatoria della propria area e ruolo, fino all'esaurimento delle quote economiche disponibili.

#### ART. 7 – CRITERI DI UTILIZZO DELLE GRADUATORIE - QUOTE DI ADDENSAMENTO

Le quote di addensamento sono costituite dalle unità di personale appartenenti ad ogni area e ruolo secondo la tabella seguente.

AREA	SANITARIO	SOCIO SANITARIO	TECNICO	PROFESSIONALE	AMM.VO
DEI PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI					
DEGLI ASSISTENTI					
DEGLI OPERATORI					
DEL PERSONALE DI SUPPORTO					

Fatto uguale a 100 il costo totale per l'attribuzione di un differenziale economico ad ogni dipendente presente nelle graduatorie, la percentuale - uguale per tutte le aree è costituita dal rapporto fra la quota di fondo a disposizione ed il costo teorico totale di cui sopra

Tale percentuale, applicata ai presenti ad ogni graduatoria, va ad individuare la quota di addensamento che rappresenta il numero dei differenziali attribuibili per ogni area e ruolo attraverso l'escussione delle graduatorie secondo il loro ordine: la quota di addensamento è per sua natura un numero intero arrotondato per difetto.

Di seguito si si riporta un esempio applicativo

vecchie categorie	n. teste teorico ammessi	costo differenziale	costo totale teorico differenziali	quota addensamento	quota arrotondata
d	100	1200	120000	3,041825095	3
c	50	1000	50000	1,520912548	1
bs	20	800	16000	0,608365019	0
a-b	110	700	77000	3,346007605	3
		100	263000		
		ESEMPIO DI QUOTA FONDO A DISPOSIZIONE per "ulteriori differenziali economici di professionalità"	8000		
		percentuale	0,030418251		

#### ART. 8 - 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 dei differenziali economici. La finalizzazione delle risorse destinate alla presente sottosezione è disciplinata nell'apposita sezione economica dell'anno di riferimento.

#### SEZIONE C. 3 - INDENNITA' PROFESSIONALI

Le parti, in merito, fanno espresso riferimento alla disciplina contenuta nel CCNL 02.11.2022 (Titolo III Capo III).

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

#### SEZIONE C. 4 - RISORSE RESIDUE FONDI

Ai sensi dell'art. 102 comma 7 CCNL 02.11.2022 eventuali residui del fondo Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali relative all'anno in corso vanno ad alimentare il Fondo premialità e condizioni di lavoro ai sensi dell'art. 103 comma 10 del medesimo CCNL 02.11.2022, con prioritaria destinazione alle voci di cui al comma 9 lett. a) (compensi di lavoro straordinario) e b) (indennità correlate alla condizioni di lavoro, con esclusione delle indennità di specificità infermieristica e indennità tutela del malato e promozione della salute).

Le parti concordano nell'individuare quali priorità di utilizzo dei suddetti residui l'innalzamento della tariffa per la Pronta Disponibilità e per il lavoro notturno, che saranno oggetto di Accordo successivo alla certificazione dei residui ad opera del Collegio sindacale.

## SEZIONE C.5

### PROGRESSIONE TRA AREE

In relazione al piano triennale dei fabbisogni, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del d.lgs. n. 165/2001, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni tra un'area e quella immediatamente superiore avvengono tramite procedura selettiva interna unitamente alla comparazione delle valutazioni di performance individuale conseguite dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità, sull'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

3. In caso di progressioni tra le aree il dipendente, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruita. Conserva, inoltre, la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nei fondi di cui agli artt. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) e 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro).

Il personale che alla data della progressione di cui comma 1 risulti avere in godimento un trattamento economico, composto da stipendio tabellare, differenziali economici di professionalità ed eventuale assegno *ad personam*, superiore rispetto al tabellare iniziale previsto per la nuova area, è collocato nel differenziale economico di professionalità di valore minore o uguale al suddetto trattamento economico; l'eventuale ulteriore differenza è mantenuta come assegno *ad personam* riassorbibile con l'acquisizione del differenziale economico di professionalità successivo. Il predetto assegno *ad personam* è a carico del Fondo di cui all'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali)..

I criteri di valutazione dei titoli nonché la procedura da adottare, la pesatura dei titoli. e dell'esperienza maturata, sono disciplinati da apposito Regolamento da adottarsi da parte dell'AST previo confronto, che farà parte integrante del presente CCII

## SEZIONE C.6 NORMA DI PRIMA APPLICAZIONE

Ove l'AST, nell'ambito del proprio Piano Triennale dei Fabbisogni del personale, rilevi la necessità di copertura di specifici profili, al fine di tener conto dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'Azienda o Ente di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque entro il termine del 30.6.2025, previo confronto ai sensi dell'art. 6, comma 3, lettera n) (Confronto), si impegna ad attivare la progressione tra le aree con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio:

- in possesso del titolo di studio richiesto per l'area immediatamente superiore ed almeno 5 anni di esperienza professionale maturata nel profilo professionale di appartenenza;

- in alternativa il possesso del titolo di studio relativo all'area cui il dipendente è inquadrato ed almeno 10 anni di esperienza professionale maturata nel profilo professionale di appartenenza.

Le progressioni di cui al presente articolo sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1 comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022) in misura non superiore a Euro 25,50 pro capite, applicato alle unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio al 31/12/2018, a valere su risorse appositamente stanziare a carico dei bilanci delle aziende o degli enti.

I criteri di valutazione dei titoli nonché la procedura da adottare, la pesatura dei titoli. e dell'esperienza maturata, sono disciplinati da apposito Regolamento da adottarsi da parte dell'AST previo confronto, che farà parte integrante del presente CCII.

## SEZIONE D

### MODALITA' E CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE PREMIALITA' E DELLE INDENNITA' PER CONDIZIONI DI LAVORO (ART. 103 CCNL 02.11.2022)

#### D. 1 – 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. 54 del 31.01.2023 è stato adottato, in via provvisoria, lo Schema di PIAO anni 2023-2025, recante la sottosezione Performance.

Con Determina ASUR DG n. 736 del 15.12.2020 è stato approvato il regolamento dei processi di misurazione e valutazione della performance, tutt'ora vigente ai sensi della DGRM 1718/2022 alla cui disciplina le parti fanno riferimento e da intendersi quindi di seguito integralmente trascritto.

#### 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 *ex art.* 103 CCNL 02.11.2022 sono ripartite, in sede di contrattazione integrativa annuale, come segue:

A. una quota delle risorse annualmente definita è destinata al finanziamento degli obiettivi individuati in sede di contrattazione di Budget (*performance* organizzativa);

B. una quota delle risorse annualmente definita è destinata a remunerare i risultati della *performance* individuale;

C. una quota delle risorse annualmente definita, potrà essere destinata al finanziamento di progettualità strategiche della Direzione dell'AST.

Ai sensi dell'art. 103 comma 9 lett. c) ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale è destinato un importo non inferiore al 70% delle risorse destinate ai medesimi premi nell'anno 2022

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

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

Il processo di budget è lo strumento gestionale attraverso il quale si concretizza annualmente la programmazione dell'AST, 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. considerando il personale del comparto che è stato assegnato al C.d.R. stesso in base al proprio periodo prevalente nell'anno solare di riferimento, o, in caso di parità, in base all'ultimo periodo dell'anno oggetto di valutazione. Risulta pertanto esclusa la possibilità che lo stesso dipendente possa, nel processo di attribuzione e ripartizione delle risorse di cui al presente paragrafo, essere considerato contemporaneamente in più C.d.R. presso i quali sia stato assegnato per periodi di tempo diversi o inferiori rispetto a quello prevalente. Il personale così individuato avrà un peso relativo all'interno del C.d.R. comunque non superiore ai giorni contrattualizzati.

Il valore della quota teorica individuale tiene conto della collocazione di ciascun dipendente all'interno dell'assetto organizzativo dell'AST Fermo e quindi della categoria rivestita come di seguito evidenziato:

- Area del personale di supporto: 1
- Area degli Operatori: 1,3
- Area degli Assistenti: 1,5
- Area dei Professionisti della salute e funzionari: 1,8

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 contrattualizzati 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. 19 del CCNQ 4.12.2017 che disciplina il trattamento economico relativo all'istituto della produttività collettiva.

La definizione delle spettanze individuali a consuntivo avviene sulla base della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi da parte dell'O.I.V.

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

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

### **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  $\geq$  al 90%
- 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%
- per il 60% se il grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi di C.d.R. è tra 50 e 59,99%
- 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: la liquidazione del saldo annuale avverrà, successivamente alla determinazione delle risorse del fondo di cui all'art. 103 del CCNL 02.11.2022, 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 dell'Organismo Indipendente 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 sopra indicato, 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 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**

La valutazione della performance individuale è disciplinata nel già sopra citato *regolamento dei processi di misurazione e valutazione della performance* approvato con Determina ASUR DG n. 736 del 15.12.2020 tutt'ora vigente ai sensi della DGRM 1718/2022 alla cui disciplina le parti fanno riferimento e da intendersi quindi di seguito integralmente trascritto.

### **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. considerando il personale del comparto che è stato assegnato al C.d.R. stesso in base al proprio periodo prevalente nell'anno solare di riferimento, o, in caso di parità, in base all'ultimo periodo dell'anno oggetto di valutazione.

Risulta pertanto esclusa la possibilità che lo stesso dipendente possa, nel processo di attribuzione e ripartizione delle risorse di cui al presente paragrafo, essere considerato contemporaneamente in più C.d.R. presso i quali sia stato assegnato per periodi di tempo diversi o inferiori rispetto a quello prevalente.

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.

La quota della performance individuale si calcola sulla base dell'ammontare delle risorse attribuite al C.d.R. come sopra descritto, suddivisa, su base annua, in quote equivalenti per ognuno dei dipendenti interessati come di seguito evidenziato;

- Area del personale di supporto: 1
- Area degli Operatori: 1,3
- Area degli Assistenti: 1,5
- Area dei Professionisti della salute e funzionari: 1,8

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 contrattualizzati almeno pari a 120.

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

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

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

La valutazione della performance individuale non ha diretta correlazione con la presenza lavorativa nel periodo di valutazione; 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” non è considerato come “performance negativa”, ma come “performance senza attribuzione di punteggio”

In caso di assenze non retribuite la quota sarà proporzionalmente ridotta.

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

Si richiama, per quanto non espressamente previsto nella presente sezione, la disciplina di cui al sopra citato regolamento dei processi di misurazione e valutazione della performance approvato con Determina ASUR DG n. 736 del 15.12.2020, tutt'ora vigente ai sensi della DGRM 1718/2022 alla cui disciplina le parti fanno riferimento e da intendersi quindi di seguito integralmente trascritto fino alla adozione di nuovo Regolamento con valenza AST.

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 (100%). In caso non vi siano valutazioni piene, la quota ritorna al fondo generale.

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

### **B.3 Differenziazione del premio individuale**

Posta la non disapplicazione dell'art. 82 CCNL 21.5.2018 da parte dell'art. 113 CCNL 2.11.2022, ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione aziendale, è attribuita una maggiorazione del 30% del premio correlato alla performance individuale che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita.

Pertanto la disposizione di cui all'art. 82 CCNL 21.5.2018 trova applicazione sulla base del valore medio attribuito al singolo dipendente.

A tale istituto è riservato il 5% della quota del fondo destinata alla performance individuale così come individuata dal presente Accordo Integrativo.

Tale maggiorazione è corrisposta al personale che ha ottenuto la valutazione più alta: nel caso in cui gli aventi titoli siano in numero superiore alla disponibilità del fondo dedicato, la quota è attribuita sulla base della

maggior effettiva presenza in servizio, ed in caso di eventuale e successiva parità, si terrà conto della maggior anzianità di servizio in AST.

Al fine del calcolo sopra esposto, l'effettiva presenza in servizio viene calcolata tenendo conto di:

- ore di servizio ordinario risultanti dai cartellini marcatempo
- ore di servizio straordinario risultanti dai cartellini marcatempo
- orario per missioni regolarmente autorizzate
- ferie/festività soppresse
- formazione obbligatoria
- orario in regime di "lavoro agile"
- ore per riposo biologico/rischio radiologico

### **C) Risorse destinate al finanziamento di progettualità strategiche**

L'ammontare delle risorse finalizzate al finanziamento di progettualità strategiche viene utilizzata dalla Direzione dell'AST 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 dell'AST 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 al successivo 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 i dipendenti individuati dal Responsabile del progetto tra i coloro che hanno manifestato la propria disponibilità.

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 verificano 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 (condizione necessaria per la liquidazione) e del loro relativo proporzionale abbattimento va effettuata in relazione al "saldo ore anno corrente" rilevato al 31/12 dell'anno di riferimento.

Per le progettualità che non richiedono l'esecuzione di orario aggiuntivo, il dipendente al fine della liquidazione di quanto spettante dovrà avere il "saldo ore anno corrente" al 31.12. dell'anno di riferimento positivo.

La liquidazione di quanto spettante al dipendente avverrà solo previa valutazione del raggiungimento degli obiettivi di ogni progetto da parte dell'O.I.V., fatta salva la certificazione positiva del presente Accordo da parte del Collegio Sindacale nonché la validazione della relazione sulla Performance da parte dell'O.I.V. ai sensi dell'art. 14 comma 4 lett. c) D.L. 150/2009 e s.m.i.

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.

Le economie derivanti dal mancato/parziale utilizzo delle singole attività progettuali ritornano nel fondo per la distribuzione del saldo della produttività con le modalità di cui all'art. 103 comma 10 CCNL

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

## **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 dall'OIV.

## **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'U.O.C. Supporto all'Area Politiche del Personale.

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

#### **ART. 4 - RISORSE RESIDUE FONDI**

Ai sensi dell'art. 103 comma 10 CCNL 02.11.2022, a decorrere dall'anno 2023, alle risorse di cui al comma 8 del medesimo articolo sono altresì sommate eventuali risorse residue delle precedenti annualità, nonché eventuali risorse residue del fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali relativamente all'anno in corso, con prioritaria destinazione alle voci di cui al comma 9 lett. a) e b) del medesimo art. 103 CCNL 02.11.2022.

#### **D.2 - CONDIZIONI DI LAVORO**

Si fa espresso riferimento alla disciplina contenuta nel Titolo X capo III "Sistema indennitario" del CCNL 02.11.2022.

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

**SEZIONE G**  
**PARTE ECONOMICA 2023**

**FINALIZZAZIONE RISORSE FONDI  
CONTRATTUALI ANNO 2023**

- Con il presente CCI si provvede a definire la finalizzazione delle risorse di fondi contrattuali aziendali definiti in via provvisoria anno 2023 – giusta determina n. 585/AST\_FM del 18.09.2023 di determinazione dei fondi contrattuali provvisori dell’AST per l’anno 2023 - di cui agli artt. 102 e 103 del CCNL 2.11.2022.

**ART. 1 - FINALIZZAZIONE RISORSE FONDO INCARICHI – PROGRESSIONI ECONOMICHE E  
INDENNITÀ PROFESSIONALI**

**(ART. 102 CCNL 2.11.2022) ANNO 2023**

Le risorse del **fondo incarichi – progressioni economiche e indennità professionali – art. 102 – anno 2023** relativo al personale del comparto dell’A.S.T. di Fermo sono state quantificate in via provvisoria per l’anno 2023 con determina n. 585/AST\_FM del 18.09.2023 di determinazione dei fondi contrattuali provvisori dell’AST per l’anno 2023 - in misura pari ad € **5.406.597,33**: l’effettiva consistenza del suddetto fondo, per la variabilità delle sue componenti, viene determinata in via definitiva a consuntivo.

L’ammontare delle risorse del fondo di competenza anno 2023 viene interamente utilizzato per le finalità proprie del fondo medesimo, nel rispetto del principio di corrispettività di cui all’ art. 7 comma 5 del DLgs 165/2001, come di seguito sintetizzato:

<b>FONDO INCARICHI – PROGRESSIONI ECONOMICHE E INDENNITA’ PROFESSIONALI – ART. 102 – ANNO 2023</b>	<b>RISORSE</b>
<b>Risorse per Incarichi:</b>	
a) incarichi da assetto precedente	<b>€ 310.063,64</b>
b) quota ex art. 99 comma 6	<b>62.310,00</b>

c) Indennità di coordinamento, già ad esaurimento CCNL del 21.5.2018	<b>€ 1.678,43</b>
d) quota per incarichi ex art. 31 comma 1 lett. a) e 32 comma 8	<b>€ 910.000,00</b>
e) adeguamento incarichi ex art. 32 comma 7	<b>€ 4.840,44</b>
<b>Risorse per progressioni economiche</b>	
a) risorse per differenziali economici di professionalità (decorrenza anno 2022 e anni precedenti)	<b>€ 3.373.945,4</b>
b) risorse per ulteriori differenziali economici di professionalità anno 2023 di cui al presente CCII	<b>€ 183.881,15</b>
<b>Risorse per indennità qualifica professionale</b>	
a) indennità di qualificazione professionale di cui all'art. 99 comma 3, lett. c) e indennità professionale specifica di cui all'art. 108	<b>€ 559.878,27</b>
<b>Totale utilizzo fondo provvisorio anno 2023</b>	<b>€ 5.406.597,33</b>

Eventuali residui del presente Fondo alimentano il fondo Premialità e condizioni di lavoro ex art. 103 comma 10 CCNL.

Le disponibilità del presente Fondo sono ulteriormente incrementabili ai sensi dell'art. 1 comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022) e con la decorrenza ivi indicata, di un importo, su base annua, non superiore a Euro 145,53 pro-capite, applicato alle unità di personale destinatarie del vigente CCNL in servizio al 31/12/2018, a valere su risorse appositamente stanziare a carico dei bilanci delle aziende o degli enti. Le risorse di che trattasi sono destinate alla remunerazione degli incarichi di cui al TITOLO III – CAPO III del CCNL 2.11.2022 (Sistema degli incarichi).

## **ART. 2 - FINALIZZAZIONE RISORSE FONDO PREMIALITA' E CONDIZIONI DI LAVORO**

### **(ART. 103 CCNL 2.11.2022) ANNO 2023**

Le risorse del fondo **premierità e condizioni di lavoro** (art. 103 CCNL 2.11.2022) relativo al personale del comparto dell'A.S.T. di Fermo sono state quantificate in via provvisoria per l'anno 2023, con Determina n. 585/AST\_FM del 18.09.2023 di determinazione dei fondi contrattuali provvisori dell'AST per l'anno 2023 in misura pari ad € **4.043.687,96**: l'effettiva consistenza del suddetto fondo, per la variabilità delle sue componenti, viene determinata in via definitiva a consuntivo.

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

<b>IMPIEGHI PREMIALITA' E CONDIZIONI DI LAVORO – ART. 103 - ANNO 2023</b>	<b>RISORSE</b>
<b>Risorse per condizioni di lavoro:</b>	
a) di cui per il finanziamento dei compensi per lavoro straordinario incluso quello derivante da pronta disponibilità	<b>€ 372.153,27</b>
b) di cui per il finanziamento delle indennità correlate alle condizioni di lavoro di cui al titolo X, capo III CCNL 2.11.2022 con esclusione delle indennità di cui agli artt. 104 e 105	<b>€ 2.237.820,28</b>
c) Indennità di pronto soccorso art. 107 comma 4	<b>€ 76.516,00</b>
<b>Risorse destinate a remunerare la premialità:</b>	
a) risorse (70%) destinate a remunerare il raggiungimento degli obiettivi di budget annuali di ogni singola Unità Operativa (Performance organizzativa)	<b>€ 950.039,01</b>
b) risorse (30%) destinate a remunerare i risultati della	<b>€ 407.159,60</b>
<b>Totale utilizzo fondo provvisorio anno 2023</b>	<b>€ 4.043.688,16</b>

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. a) b), siano utilizzate, se necessario, per il finanziamento dell'istituto del lavoro straordinario.

Eventuali risorse residue relative a precedenti annualità del presente Fondo vengono sommate alle risorse previste dal comma 8 articolo 103 (cd. Indennità di Pronto Soccorso).

Eventuali risorse residue del fondo incarichi, progressioni economiche ed indennità professionali relative all'anno in corso sommate alle risorse di cui alla tabella precedente, verranno utilizzate con priorità di destinazione ai compensi per lavoro straordinario ed alle indennità correlate alle condizioni di lavoro.

Le disponibilità del presente fondo sono ulteriormente incrementabili ai sensi dell'art. 103 comma 7 CCNL comparto sanità 02/11/2022 e dell'art. 1 comma 604 L. 234/2021, a valere su risorse appositamente stanziare a carico dei bilanci delle Aziende per un importo su base annua non superiore ad euro 68,41 annui procapite applicati alle unità di personale destinatarie del CCNL in servizio al 31/12/2018.



Eventuali residui del finanziamento erogato dalla Regione Marche ai sensi e per l'effetto della DGRM 621/2023 riguardante la corresponsione dell'indennità al personale operante nei servizi di pronto soccorso verranno redistribuiti tra gli stessi destinatari dell'indennità, riproporzionati in base alla quota percentuale del singolo dipendente rispetto al finanziamento speso.

### **ART. 3 – 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 (DLgs. 150/2009), del Piano della Performance Aziendale triennio 2021-2023, approvato con Determina ASURDG n. 70/2021 . tutt'ora vigente ex DGRM 1718/2022, del *Regolamento dei processi di misurazione e valutazione della performance* ex determina ASUR n. 736/ASURDG del 15.12.2020 tutt'ora vigente ex DGRM 1718/2022.

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.