



ASUR MARCHE - AREA VASTA N. 4

AREA NEGOZIALE DEL COMPARTO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

ANNO 2022 (PARTE ECONOMICA)

FERMO li 26/10/2022



Il giorno 26.10.2022 presso la sede dell'Area Vasta n. 4 Via ZEPPELLI 18 d'ora innanzi Area Vasta, 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. 8 del CCNL 21.5.2018 area comparto.

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

DELEGAZIONE PARTE PUBBLICA:

NOME E COGNOME

FIRMA

Direttore di Area Vasta (in qualità di
Presidente delegazione parte pubblica giusta
delega ex nota 30787/ASUR/6.9.2022)

ROBERTO GRINTA

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

DELEGAZIONE PARTE SINDACALE:

**OO.SS. CATEGORIA FIRMATARIE
CCNL:**

NOME E COGNOME

FIRMA

FP-C.G.I.L.

ROBERTO LANFRANCO_

FIRMATO

C.I.S.L.-FPS

GIUSEPPE DONATI

FIRMATO

U.I.L.-FPL

F.I.A.L.S

F.S.I.

NURSING UP

ANNA DONATACCIO

FIRMATO

R.S.U.

NOME E COGNOME

FIRMA

ANAN DONATACCIO

FIRMATO

NORMATIVA ED ATTI DI RIFERIMENTO:

- DLgs 165/2001 e smi;
- DLgs n. 150/2009 e smi;
- Vigenti CC.NN.LL. area comparto sanità;
- Vigenti CC.NN.QQ.
- DL. 112 del 25.6.2008 convertito in Legge n. 133 del 6.8.2008;
- DLgs. n. 75/2017;
- Determina ASURDG n. 70 del 1.2.2021 di approvazione del Piano Performance triennio 2021-2023;
- Determina ASURDG n. 297 del 11.6.2021 di definizione fondi contrattuali anno 2021, in via provvisoria.
- Determina ASURDG n. 549 del 30.08.2021 di definizione fondi contrattuale anno 2022 in via provvisoria
- Determina ASURDG n. 736/2020 su regolamento sui processi di misurazione e valutazione performance

Premessa

Le parti prendono atto che in data 19.7.2019 è stato sottoscritto il CCI triennio 2018 – 2020, parte normativa, dell'Area Vasta n. 4, recepito con Determina n. 544/2019.

Il predetto CCI triennio 2018-2020, parte normativa, faceva riferimento al CCNL 2.05.2018 area comparto, contratto rinnovatosi alla scadenza in assenza di disdetta delle parti e, dunque, ad oggi vigente, in quanto non ancora sottoscritto il CCNL triennio 2019-2021.

Le parti prendono atto che in data 15.12.2021 è stato sottoscritto il CCI 2021 parte economica, recepito con Determina 984/2021 e che in data 15.06.2022 è stata sottoscritta l'ipotesi del Contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto della Sanità triennio 2019-2021

Le parti, analogamente, intendono e, per l'effetto, concordano di prorogare la validità del CCI 2018-2020 parte normativa, anche per l'anno 2022, ad eccezione della parte disciplinante la modalità di designazione ed attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) per la quale è stata effettuata apposita e separata procedura di sottoscrizione di protocollo di intesa (determina 986/AV4/2021) e di designazione degli RLS (determina 94/2022) nonché ad eccezione di quanto previsto dall'art. 2 in ordine alle Progressioni Economiche Orizzontali.

Con il presente CCI si provvede a definire la finalizzazione delle risorse di fondi contrattuali aziendali definiti in via provvisoria anno 2022 di cui agli artt. 80 e 81 del CCNL 21.5.2018.

ART. 1 - FINALIZZAZIONE RISORSE FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI (ART. 80 CCNL 21.5.2018) ANNO 2021

Le risorse del fondo condizioni di lavoro e incarichi (art. 80 del CCNL 21.5.2018) relativo al personale del comparto dell'Area Vasta sono state quantificate in via provvisoria per l'anno 2022 con Determina ASURDG n. 549 del 30.08.2021 in misura pari ad € 4.264.684,70; 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 2022 riservato all'Area Vasta 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:

IMPIEGHI RISORSE FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI ANNO 2022 - PREVISIONE	RISORSE
Risorse per condizioni di lavoro:	
a) di cui per il finanziamento dei compensi per lavoro straordinario incluso quello derivante da pronta disponibilità	€ 372.153,27
b) di cui per il finanziamento delle indennità correlate alle condizioni di lavoro di cui al titolo VIII, capo III CCNL 21.5.2018 (indennità turno, rischio, disagio, ecc.)	€ 2.124.195,76
Risorse per incarichi e indennità	
c) di cui per il finanziamento delle indennità degli incarichi di funzione (art. 20, comma 3, CCNL 21.5.2018)	€ 281.559,35
d) di cui per il finanziamento delle indennità di coordinamento	€ 30.212,72
e) di cui per il finanziamento valore comune delle ex indennità di qualif. prof. dell'art. 45, c. 1 e 2 CCNL 1.9.1995 (<i>Indennità qual. prof.le e valorizzazione responsabilità</i>) e dell'art.2, c. 3,	€ 1.456.563,40
Totale utilizzo fondo provvisorio anno 2022	€ 4.264.684,70

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;

Come previsto dall'art. 8 lettera *l*) CCNL 21.5.2018 le parti concordano di elevare l'indennità di pronta disponibilità di cui all'art. 28 comma 7 CCNL 21.5.2018 di € 5,00 a turno di 12 ore, con onere a carico del fondo ex art. 80.

Come previsto dall'art. 8 lettera *m*) CCNL 21.5.2018 le parti concordano di elevare l'indennità di lavoro notturno di cui all'art. 30 comma 5 ed 86 comma 12 CCNL 21.5.2018 di € 1,00 ad ora di servizio con onere a carico del fondo ex art. 80.

Ferma restando la finalizzazione delle risorse del fondo in commento come sopra esposto, le parti concordano che eventuali disponibilità accertate negli aggregati di cui alle lett. b), c) d) e), le stesse sono utilizzate, se necessario, per il finanziamento dell'istituto del lavoro straordinario anno 2022 di cui alla lett. a).

ART. 2 - FINALIZZAZIONE RISORSE FONDO PREMIALITA' E FASCE (ART. 81 CCNL 21.5.2018) ANNO 2022

Le risorse del fondo premialità e fasce (art. 81 CCNL 21.5.2018) relativo al personale del comparto dell'Area Vasta sono state quantificate in via provvisoria per l'anno 2022, con Determina ASURDG n. 549 del 30.08.2022 in misura pari ad € 4.838.448,01: 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 2022 viene interamente utilizzato per le finalità proprie del fondo medesimo, nel rispetto del principio di corresponsività di cui all'art. 7, comma 5, del DLgs 165/2001, come di seguito sintetizzato:

IMPIEGHI RISORSE FONDO PREMIALITÀ E FASCE ANNO 2022 – PREVISIONE	RISORSE
Risorse destinate a remunerare la premialità:	
a) risorse (65,60%) destinate a remunerare il raggiungimento degli obiettivi di budget annuali di ogni singola Unità Operativa (Performance organizzativa)	€ 890.039,01
b) risorse (30 %) destinate a remunerare i risultati della performance individuale	€ 407.159,60
c) risorse destinate al finanziamento di progettualità strategiche	€ 0,00
d) risorse destinate al finanziamento di premialità specifiche (4,4%%)	10.000,00
Risorse destinate al finanziamento progressione economica orizzontale:	
a) risorse per progressioni economiche orizzontali storiche (decorrenza anno 2020 e anni precedenti)	€ 3.266.249,40
b) risorse per ulteriori progressioni economiche orizzontali anno 2021 di cui al presente CCI	215.000,00
Totale utilizzo fondo provvisorio anno 2022	4.838.448,01

Resta fermo quanto previsto dalla Sezione C – Capo II “PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE” del CCI triennio 2018 – 2020, parte normativa, sottoscritto in data 19.7.2019 e recepito con determina n. 544/AV4/2019, con le seguenti precisazioni ed integrazioni:

- per l'attribuzione della progressione economica orizzontale l'esperienza lavorativa oggetto di valutazione, in caso di rapporto part time, verrà conteggiata con le stesse modalità utilizzate per i rapporti di lavoro a tempo pieno: l'esperienza lavorativa oggetto di valutazione non sarà pertanto riproporzionata in rapporto alla percentuale di tempo lavorato. Si rinvia altresì a quanto disposto dal regolamento dei processi di misurazione e valutazione della performance, approvato con determina ASURDG n. 736/ASURDG/2020;
- fermo restando il requisito dell'essere in servizio a tempo indeterminato al 1.1.2022, per il requisito dei 24 mesi di permanenza nella posizione economica in godimento, il tempo determinato ed il tempo indeterminato **senza soluzione di continuità** si sommano escludendo, pertanto, la possibilità di sommare anche i periodi prestati a tempo determinato in maniera discontinua in anni pregressi

Tenuto conto delle modalità procedurali definite alla sezione C Capo II del CCII 2018-2020 (parte normativa sottoscritto in data 23.10.2019 recepito con determina n. 544/AV4/2019) - le parti finalizzano le risorse disponibili per l'anno 2022 per le progressioni economiche orizzontali come di seguito esposto:

Categoria	Ruolo Sanitario	Ruolo tecnico	Ruolo Amministrativo
a-b		12.202,90 €	5.346,27 €
bs		23.863,08 €	1.438,02 €
C		1.840,87 €	13.894,44 €
D-Ds	141.745,67 €	4.389,55 €	10.279,20 €
Totale	141.745,67 €	42.296,40 €	30.957,93 €

INCENTIVI SOSTITUTIVI

- 1) Le parti, al fine di uniformare il trattamento degli operatori impiegati nel corso dell'anno 2022 in reparti deputati all'assistenza dei pazienti "covid", concordano di destinare una quota di € 5.000,00 del Fondo Premialità e Fasce per corrispondere una remunerazione di quote di premialità in favore degli O.S.S./O.T.A./A.S.S.A. – individuato quale personale che lavora in stretta correlazione con il personale sanitario ma che non risulta formalmente classificabile tra le figure destinatarie dell'indennità di malattie infettive ex art. 86 CCNL 21.5.2018; tale "incentivo di tipo sostitutivo" (Cfr. pronunciamento ARAN ASAN7) viene riconosciuto esclusivamente al personale in servizio negli stessi reparti a cui l'Azienda corrisponde nel corso dell'anno 2022 l'indennità di malattie infettive.
- 2) Le parti, prendendo atto di ricadute economiche generate da misure organizzative assunte dall'Azienda sia per far fronte al prosieguo della pandemia che per per indifferibili necessità di recupero di personale di pari qualifica, concordano di attribuire agli Operatori Sociosanitari che per le motivazioni sopra addotte a far data dal 1.1.2022 sono stati e/o saranno esclusi dai turni notturni, una quota aggiuntiva di premialità qualora gli stessi non abbiano percepito l'indennità ex art. 86 comma 12 per lavoro notturno.
Tale incentivo di tipo sostitutivo è finanziato dal Fondo Premialità e Fasce concordando di destinare una quota di € 5.000,00 del Fondo Premialità e Fasce
- 3) Al fine di valorizzare ed incentivare gli operatori sanitari di ogni profilo non beneficiari della indennità contrattuale di malattie infettive, impiegati nel corso dell'anno 2022 nell'assistenza dei pazienti "covid" (positivi accertati) e che per tale servizio hanno utilizzato DPI avanzati, le parti concordano di destinare una quota di € 50.000,00 del Fondo Premialità e Fasce per corrispondere una premialità giornaliera mediante un "incentivo di tipo sostitutivo" (Cfr. pronunciamento ARAN ASAN7) del valore pari a quanto previsto dall'art. 86 comma 6 CCNL 21.5.2018.



Eventuali risorse residue anno 2022 del fondo premialità e fasce (art. 81 CCNL 21.5.2018) e del fondo condizioni di lavoro e incarichi (art. 80 CCNL 21.5.2018), stanziato a bilancio e certificato dal Collegio Sindacale, vanno ad implementare le risorse disponibili dell'anno 2023, di cui all'art. 81, c. 6, del CCNL 21.5.2018, destinate alla corresponsione dei premi correlati alla performance organizzativa e dei premi correlati alla performance individuale, ai sensi dell'art. 81 comma 7 CCNL 21.05.2018

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 (art.18, c.2, DLgs. 150/2009), del Piano della Performance Aziendale triennio 2021-2023, approvato con Determina ASURDG n. 70/2021, del *Regolamento dei processi di misurazione e valutazione della performance* ex determina ASUR n. 736/ASURDG del 15.12.2020 nonché delle disposizioni di cui all'art. 82 CCNL 21.5.2018.

E' fatta riserva di modificare il presente CCI, anche in parte, in ragione di eventuali nuove previsioni contrattuali e/o di legge o qualora le parti ne ravvisassero la necessità; per tutto quanto non previsto dal presente CCI si rinvia espressamente alla vigente normativa contrattuale e di legge.



Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo–Area Vasta 4 –Comparto – Anno 2022
“Parte economica anno 2022”

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

1. Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	21.09.2022
Periodo temporale di vigenza	<i>Parte economica: anno 2022</i>
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): <i>Direttore di Area Vasta 4 (presidente delegazione parte pubblica giusta nota asur di delega prot. 30787/2022) – Direttore del Dipartimento di Prevenzione – Direttore Medico del Presidio Ospedaliero – Direttore di Distretto – Direttore UOC Supporto all’Area Politiche del Personale, Direttore U.O.C. Area Infermieristica e Ostetrica.</i></p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>RSU</i> • <i>FP-CGIL, CISL-FPS, UIL-FPL, FIALS, FSI, NURSING UP</i> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>RSU</i> • <i>FP-CGIL, CISL-FPS, NURSING UP, UIL</i>
Soggetti destinatari	<i>Personale del comparto in servizio presso l’Area Vasta 4</i>
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p><i>art. 1 finalizzazione risorse fondo condizioni di lavoro e incarichi (art. 80 ccnl 21.5.2018)</i></p> <p><i>art. 2 finalizzazione risorse fondo premialita’ e fasce (art. 81 ccnl 21.5.2018)</i></p> <p><i>art. 3 Norme Finali</i></p>
enti procedurali e degli atti propede utici e	<p>Intervento dell’Organo di controllo interno. Allegazione della</p> <p>È stata acquisita la certificazione dell’Organo di controllo interno: <i>certificazione in itinere</i></p>

Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: <i>certificazione in itinere</i>
Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009: <i>SI</i>
	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009: <i>SI</i>
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009: <i>SI</i>
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del D.Lgs. n. 150/2009: <i>si, pubblicata sulla apposita sezione di amministrazione trasparente ASUR</i>

Eventuali osservazioni: *Con Determina del Direttore Generale Asur n. 70/ASURDG del 01.02.2021 è stato approvato il Piano della Performance 2021-2023; con determina 338/ASURDG del 30.06.2021 è stata approvata la Relazione sulla Performance 2020; con determina 465/DG del 30.06.2022 è stata approvata la Relazione sulla Performance 2021; con determina 736/ASURDG del 15.12.2020 è stato approvato il Regolamento dei processi di misurazione e valutazione della performance; con determina 70/DG del 1.2.2021 è stato adottato il Piano della Performance 2021 – 2023; Con Determina del Direttore Generale Asur n. 195/ASURDG del 31.03.2021 è stato aggiornato il Piano Triennale per la prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021 – 2023 .*

2. Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionali; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili.

a) Illustrazione di quanto disposto dal Contratto Integrativo in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittima la contrattazione integrativa della specifica materia trattata:

“nel testo dell'accordo integrativo di cui alla presente relazione illustrativa in premessa viene riportato che:

Le parti prendono atto che in data 19.7.2019 è stato sottoscritto il CCI triennio 2018 – 2020, parte normativa, dell'Area Vasta n. 4, recepito con Determina n. 544/2019.

Il predetto CCI triennio 2018-2020, parte normativa, faceva riferimento al CCNL 2.05.2018 area comparto, contratto rinnovatosi alla scadenza in assenza di disdetta delle parti e, dunque, ad oggi vigente, in quanto non ancora sottoscritto il CCNL triennio 2019-2021.

Le parti prendono atto che in data 15.12.2021 è stato sottoscritto il CCI 2021 parte economica, recepito con Determina 984/2021 e che in data 15.06.2022 è stata sottoscritta l'Ipotesi del Contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto della Sanità triennio 2019-2021

Le parti, analogamente, intendono e, per l'effetto, concordano di prorogare la validità del CCII 2018-2020 parte normativa, anche per l'anno 2022, ad eccezione della parte disciplinante la modalità di designazione ed attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) per la quale è stata effettuata apposita e separata procedura di sottoscrizione di protocollo di intesa (determina 986/AV4/2021) e di designazione degli RLS (determina 94/2022) nonché ad eccezione di quanto previsto dall'art. 2 in ordine alle Progressioni Economiche Orizzontali.

Azienda Sanitaria Unica Regionale

Sede Legale: Via Caduti del Lavoro, 40 – 60131 Ancona C.F. e P.IVA 02175860424

Area Vasta n. 4 Sede Amministrativa: Via Zeppilli, 18 – 63900 Fermo - FM

Tel. 0734.625111 - Fax 0734.6252019 e-mail: segreteria.asl11@asl11.marche.it - www.asurzona11.marche.it

Comuni: Altidona, Amandola, Belmonte Picano, Campofelice, Falerone, Fermo, Francavilla d'Este, Grottazzolina, Lapedona, Magliano di Tenna, Massa Fermana, Monsampietro Morico, Montappone, Monte Giberto, Montegranaro, Montegiorgio, Monteleone di Fermo, Monterinaldo, Monterubbiano, Monte San Pietrangeli, Monte Urano, Monte Vidon Combatte, Monte Vidon Corrado, Montefalcone Appennino, Montefalco, Monteparo, Montolone, Morasco, Ortezzano, Pedaso, Petritoli, Ponzano di Fermo, Porto San Giorgio, Porto Sant'Elpidio, Repagnano, Santa Vittoria in Materano, Sant'Elpidio a Mare, Servigliano, Smerillo, Torre San Patrizio.

Con il presente CCI si provvede a definire la finalizzazione delle risorse di fondi contrattuali aziendali definiti in via provvisoria anno 2022 di cui agli artt. 80 e 81 del CCNL 21.5.2018”.

Nella presente ipotesi del CCI, l’art. 1 e l’art. 2 si riferiscono alla consistenza dei fondi contrattuali 2022 determinati in via provvisoria nel loro ammontare con Determina n. 549/ASURDG del 30.08.2022 e segnatamente:

- Fondo condizioni di lavoro e incarichi ex art. 80 CCNL 21.05.2018
- Fondo premialità e fasce ex art. 81 CCNL 21.05.2018

La sezione in argomento stabilisce altresì in merito all’utilizzo di detti fondi per le finalità proprie, individuando gli impieghi per ciascun istituto dai medesimi finanziati.

Non vi sono quote del fondo premialità e fasce ex art. 81 CCNL 21.5.2018 che viene riservato alla Direzione di Area Vasta per progetti di rilevanza strategica aziendale, allegati alla ipotesi di CCI

La definizione degli impieghi riveste carattere previsionale in considerazione della natura provvisoria dei fondi anno 2022 quantificati con il provvedimento ASURDG n. 549/DG del 30.08.2022.

Il CCI prevede che l’ammontare delle risorse di ciascun fondo di competenza 2022 venga interamente utilizzato per le finalità proprie dei fondi medesimi, nel rispetto del principio di corrispettività ex art. 7 c. 5 del D.Lgs. n. 165/2001.

Relativamente al **Fondo Premialità e Fasce** ex art. 81 CCNL 21.05.2018 l’ipotesi di Accordo prevede quanto segue:

- 1) *Le parti, al fine di uniformare il trattamento degli operatori impiegati nel corso dell’anno 2022 in reparti deputati all’assistenza dei pazienti “covid”, concordano di destinare una quota di € 5.000,00 del Fondo Premialità e Fasce per corrispondere una remunerazione di quote di premialità in favore degli O.S.S./O.T.A./A.S.S.A. – individuato quale personale che lavora in stretta correlazione con il personale sanitario ma che non risulta formalmente classificabile tra le figure destinatarie dell’indennità di malattie infettive ex art. 86 CCNL 21.5.2018; tale “incentivo di tipo sostitutivo” (Cfr. pronunciamento ARAN ASAN7) viene riconosciuto esclusivamente al personale in servizio negli stessi reparti a cui l’Azienda corrisponde nel corso dell’anno 2022 l’indennità di malattie infettive.*
- 2) *Le parti, prendendo atto di ricadute economiche generate da misure organizzative assunte dall’Azienda sia per far fronte al prosieguo della pandemia che per per indifferibili necessità di recupero di personale di pari qualifica, concordano di attribuire agli Operatori Sociosanitari che per le motivazioni sopra addotte a far data dal 1.1.2022 sono stati e/o saranno esclusi dai turni notturni, una quota aggiuntiva di premialità qualora gli stessi non abbiano percepito l’indennità ex art. 86 comma 12 per lavoro notturno.
Tale incentivo di tipo sostitutivo è finanziato dal Fondo Premialità e Fasce concordando di destinare una quota di € 5.000,00 del Fondo Premialità e Fasce*
- 3) *Al fine di valorizzare ed incentivare gli operatori sanitari di ogni profilo non beneficiari della indennità contrattuale di malattie infettive, impiegati nel corso dell’anno 2022 nell’assistenza dei pazienti “covid” (positivi accertati) e che per tale servizio hanno utilizzato DPI avanzati, le parti concordano di destinare una quota di € 50.000,00 del Fondo Premialità e Fasce per corrispondere una premialità giornaliera mediante un “incentivo di tipo sostitutivo” (Cfr. pronunciamento ARAN ASAN7) del valore pari a quanto previsto dall’art. 86 comma 6 CCNL 21.5.2018.*

Relativamente al fondo **Condizioni ed Incarichi** ex Art. 80 il testo della ipotesi prevede quanto segue:

“Come previsto dall’art. 8 lettera D) CCNL 21.5.2018 le parti concordano di elevare l’indennità di pronta disponibilità di cui all’art. 28 comma 7 CCNL 21.5.2018 di € 5,00 a turno, con onere a carico del fondo ex art. 80.

Come previsto dall’art. 8 lettera m) CCNL 21.5.2018 le parti concordano di elevare l’indennità di lavoro notturno di cui all’art. 30 comma 5 ed 86 comma 12 CCNL 21.5.2018 di € 1,00 a turno con onere a carico del fondo ex art. 80.”

Azienda Sanitaria Unica Regionale

Sede Legale: Via Caduti del Lavoro,40 – 60131 Ancona C.F. e P.IVA 02175860424

Area Vasta n. 4 Sede Amministrativa: Via Zeppilli, 18 – 63900 Fermo - FM

Tel. 0734.625111 - Fax 0734.6252019 e-mail: segreteria.asl11@asl11.marche.it - www.asurzona11.marche.it

Comuni: Altidona, Amandola, Belmonte Picano, Campofilone, Falerone, Fermo, Francavilla d’Ete, Grottazzolina, Lapedona, Magliano di Tenna, Massa Fermana, Monsampietro Morico, Montappone, Monte Giberto, Montegranaro, Montegiorgio, Monteleone di Fermo, Monterivardo, Monterubbiano, Monte San Pietrangeli, Monte Urano, Monte Vidon Combatte, Monte Vidon Corrado, Montefalcone Appennino, Montefortino, Montelparo, Montottone, Moresco, Ortezzano, Pedaso, Petritoli, Ponzano di Fermo, Porto San Giorgio, Porto Sant’Elpidio, Rapagnano, Santa Vittoria in Materano, Sant’Elpidio a Mare, Servigiano, Smerillo, Torre San Patrizio.

Relativamente al paragrafo delle **Progressioni Economiche Orizzontali** – vi è un rinvio alle *le modalità esplicitate nella parte normativa dell'Accordo sottoscritto in data 18.07.2019 e recepito con determina n. 544/AV42019 nel quale, segnatamente al Capo II*, si evidenzia che ai sensi dell' art. 23 del D. Lgs. 150/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, questa AV4 riconosce le progressioni economiche di cui all' art. 52 c. 1-bis del D.Lgs. 30.3.2001 n. 165 sulla base di quanto previsto dai CC.NN.LL. e Integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

Le progressioni economiche concorrono a valorizzare il grado di sviluppo professionale acquisito dai dipendenti e vengono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo professionale nonché ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.

E' allo scopo previsto un iter procedurale trasparente caratterizzato da un apposito avviso di selezione sulla base del quale gli interessati presentano proprie istanze, criteri di valutazione oggettivi, la costituzione di una commissione per la valutazione degli elementi e la formulazione di una graduatoria da approvarsi con apposito provvedimento del Direttore di Area Vasta nel quale vengono espressamente indicati i candidati cui è riconosciuta la progressione economica orizzontale, nel limite delle risorse disponibili.

La graduatoria è valida per l'anno di riferimento della selezione. Per i successivi, nell'arco di vigenza del presente CCI, esse vengono formate mediante aggiornamento di quelle dell'anno precedente. Il bando per l'aggiornamento delle graduatorie deve prevedere la possibilità, per i dipendenti già presenti in graduatoria, di esonero dalla presentazione di una nuova domanda ovvero la possibilità di produrre ad integrazione eventuali nuovi titoli acquisiti. Sono altresì previste modalità e tempistiche mediante le quali i candidati possono chiedere il riesame o la rettifica della propria posizione in graduatoria.

I passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente superiore avvengono a far data dal 1° gennaio di ciascun anno di sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto e nei limiti delle risorse a tale fine destinate dal medesimo CCI.

La finalizzazione di tali disponibilità residue è coerente con la vigente normativa contrattuale

Nella presente ipotesi di CCI è altresì previsto che:

“Restano fermi i criteri e le modalità di attribuzione del fondo premialità e fasce di cui alla Sezione C – Capo II del CCI triennio 2018 – 2020, parte normativa, sottoscritto in data 19.7.2019 e recepito con determina n. 544/AV4/2019, come modificato con il CCI anno 2020, parte economica, sottoscritto in data 23.11.2020 e recepito con determina n. 869/AV4/2020, con le seguenti precisazioni ed integrazioni:

- *per l'attribuzione della progressione economica orizzontale l'esperienza lavorativa oggetto di valutazione, in caso di rapporto part time, verrà conteggiata con le stesse modalità utilizzate per i rapporti di lavoro a tempo pieno: l'esperienza lavorativa oggetto di valutazione non sarà pertanto riproporzionata in rapporto alla percentuale di tempo lavorato. Si rinvia altresì a quanto disposto dal regolamento dei processi di misurazione e valutazione della performance, approvato con determina ASURDG n. 736/ASURDG/2020;*
- *fermo restando il requisito dell'essere in servizio a tempo indeterminato al 1.1.2022, per il requisito dei 24 mesi di permanenza nella posizione economica in godimento, il tempo determinato ed il tempo indeterminato senza soluzione di continuità si sommano escludendo, pertanto, la possibilità di sommare anche i periodi prestati a tempo determinato in maniera discontinua in anni pregressi”*

Da ultimo il presente CCI fa espresso rinvio, per tutto quanto non previsto, alla vigente normativa contrattuale e di legge nonché al Piano della Performance Aziendale ed al Regolamento dei processi di misurazione e valutazione della performance di cui alla determina ASUR 736/ASURDG/2020.

Azienda Sanitaria Unica Regionale

Sede Legale: Via Caduti del Lavoro, 40 – 60131 Ancona C.F. e P.IVA 02175860424

Area Vasta n. 4 Sede Amministrativa: Via Zeppilli, 18 – 63900 Fermo - FM

Tel. 0734.625111 - Fax 0734.6252019 e-mail: segreteria.asi11@asi11.marche.it - www.asurzona11.marche.it

Comuni: Altidona, Amadola, Belmonte Piceno, Campofilone, Falerone, Fermo, Francavilla d'Ete, Grottazzolina, Lapedona, Magliano di Tenna, Massa Fermana, Monsampietro Morico, Montappone, Monte Giberto, Montegranaro, Montegiorgio, Monteleone di Fermo, Monterinaldo, Monterubbiano, Monte San Pietrangeli, Monte Urano, Monte Vidon Combatte, Monte Vidon Corrado, Montefalcone Appennino, Montefortino, Montelparo, Montottone, Moresca, Ortezzano, Pedaso, Petritoli, Ponzano di Fermo, Porto San Giorgio, Porto Sant'Elpidio, Rapagnano, Santa Vittoria in Materano, Sant'Elpidio a Mare, Servigiano, Smerillo, Torre San Patrizio.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione:

Le risorse dei fondi contrattuali 2022 oggetto della presente Ipotesi di CCI, sono destinate alla remunerazione degli istituti contrattuali 2022, specificamente finanziati da ogni singolo fondo a mente degli artt. 80 e 81 del CCNL 21.05.2018.

c) Gli effetti abrogativi impliciti in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa:

Non sussistono effetti abrogativi impliciti.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del D.Lgs n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa:

Per tutto quanto concerne i criteri e le modalità di attribuzione del fondo premialità e fasce si rinvia ai contenuti della Sezione C del CCI 2018 – 2020 (parte normativa) sottoscritto in data 18.07.2019 e recepito con determina n. 544/AV4/2019

e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali – ai sensi dell’art. 23 del D.Lgs n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come anzianità di servizio):

L’Ipotesi di CCI a cui accede la presente relazione finalizza delle risorse all’istituto delle Progressioni Economiche Orizzontali secondo le modalità esplicitate nella parte normativa dell’Accordo sottoscritto in data 18.07.2019 e recepito con determina n. 544/AV4/2019 con le seguenti precisazioni ed integrazioni:

- per l’attribuzione della progressione economica orizzontale l’esperienza lavorativa oggetto di valutazione, in caso di rapporto part time, verrà conteggiata con le stesse modalità utilizzate per i rapporti di lavoro a tempo pieno: l’esperienza lavorativa oggetto di valutazione non sarà pertanto riproporzionata in rapporto alla percentuale di tempo lavorato. Si rinvia altresì a quanto disposto dal regolamento dei processi di misurazione e valutazione della performance, approvato con determina ASURDG n. 736/ASURDG/2020;
- fermo restando il requisito dell’essere in servizio a tempo indeterminato al 1.1.2022, per il requisito dei 24 mesi di permanenza nella posizione economica in godimento, il tempo determinato ed il tempo indeterminato **senza soluzione di continuità** si sommano escludendo, pertanto, la possibilità di sommare anche i periodi prestati a tempo determinato in maniera discontinua in anni pregressi

Nel documento citato veniva esplicitato che l’Accordo rispetta il principio di selettività delle progressioni economiche nei limiti delle risorse a disposizione; il beneficio viene infatti riconosciuto ad una quota limitata di dipendenti individuati, avendo riguardo della formazione, dell’esperienza professionale e della performance individuale così come rilevato all’esito degli specifici percorsi valutativi.

f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della performance) adottati dall’Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009:

La valorizzazione dei risultati e, quindi della performance organizzativa e individuale, è finalizzata ad aumentare lo standard qualitativo ed economico delle prestazioni erogate, sviluppando i comportamenti organizzativi in un’ottica di continuo miglioramento dei servizi verso i cittadini/utenti. Il sistema di valutazione implementato, oltre al miglioramento della qualità delle prestazioni, risulta ispirato alla crescita delle competenze professionali e alla trasparenza dell’azione amministrativa.

Azienda Sanitaria Unica Regionale

Sede Legale: Via Caduti del Lavoro, 40 – 60131 Ancona C.F. e P.IVA 02175660424

Area Vasta n. 4 Sede Amministrativa: Via Zeppilli, 18 – 63900 Fermo - FM

Tel. 0734.625111 - Fax 0734.6252019 e-mail: segreteria.asl11@asl11.marche.it - www.asurzona11.marche.it

Comuni: Altidona, Amandola, Belmonte Piceno, Campofilone, Falerone, Fermo, Francavilla d’Ete, Grottazzolina, Lapedona, Magliano di Tenna, Massa Fermana, Monsampietro Morico, Montappone, Monte Giberto, Montegranaro, Montegiorgio, Monteleone di Fermo, Monterinaldo, Monterubbiano, Monte San Pietrangeli, Monte Urano, Monte Vidon Combatte, Monte Vidon Corrado, Montefalcone Appennino, Montefortino, Montelparo, Montottone, Moresco, Ortezzano, Pedaso, Petritoli, Ponzano di Fermo, Porto San Giorgio, Porto Sant’Elpidio, Rapagnano, Santa Vittoria in Materano, Sant’Elpidio a Mare, Servigiano, Smerillo, Torre San Patrizio.

g) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto:

nessuna

F.TO IL DIRETTORE DI AREA VASTA 4
(Dr. Grinta Roberto)

F.TO IL DIRIGENTE RESPONSABILE DELL'U.O.C.
SUPPORTO ALL'AREA POLITICHE DEL PERSONALE
(Dr. Michele Gagliani)

Fermo, li 26.10.2022

Azienda Sanitaria Unica Regionale

Sede Legale: Via Caduti del Lavoro,40 – 60131 Ancona C.F. e P.IVA 02175860424

Area Vasta n. 4 Sede Amministrativa: Via Zeppilli, 18 – 63900 Fermo - FM

Tel. 0734.625111 - Fax 0734.6252019 e-mail: segreteria.asl11@asl11.marche.it - www.asurzona11.marche.it

Comuni: Altidona, Amandola, Belmonte Piceno, Campofilone, Falerone, Fermo, Francavilla d'Ete, Grotazzolina, Lapedona, Magliano di Tenna, Massa Fermana, Monsampietro Morico, Montappone, Monte Giberto, Montegranaro, Montegiorgio, Monteleone di Fermo, Monterinaldo, Monterubbiano, Monte San Pietrangeli, Monte Urano, Monte Vidon Combatto, Monte Vidon Corrado, Montefalcone Appennino, Montefarmino, Montelparo, Montottone, Moresco, Ortezzano, Pedaso, Petritoli, Ponzano di Fermo, Porto San Giorgio, Porto Sant'Elpidio, Rapagnano, Santa Vittoria in Materano, Sant'Elpidio a Mare, Servigliano, Smerillo, Torre San Patrizio.



Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo–Area Vasta 4–Area Comparto
“ parte economica anno 2022 ”

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

MODULO I– La costituzione dei fondi per la contrattazione integrativa è stata disposta in via provvisoria con Determina del Direttore Generale Asur n. 549/ASURDG del 30.08.2022. I fondi come di seguito definiti devono intendersi determinati in via provvisoria per l’anno 2022 tenuto conto che l’effettiva consistenza degli stessi, per la variabilità delle loro componenti, potrà essere determinata solamente a consuntivo e devono intendersi determinati in via definitiva per l’anno 2022 in quanto interamente definiti in tutte le loro componenti.

<p>SEZIONE I: Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</p>	<p align="center"><u>ANNO 2022</u></p> <p><u>Fondo ex art. 80 CCNL 21.05.2018 (Condizioni di lavoro e incarichi)</u> Risorse storiche consolidate: € 4.264.684,70 Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL/CCRL/CCPL: NO</p> <p><u>Fondo ex art. 81 CCNL 21.05.2018 (Premialità e fasce)</u> Risorse storiche consolidate: € 4.838.448,01 Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL/CCRL/CCPL: NO</p> <p>Il dettaglio della costituzione dei predetti fondi contrattuali è esplicitato nelle allegate tabelle redatte secondo gli schemi previsti dal Ministero dell’Economia – Dipartimento di Ragioneria Generale dello Stato con Circ. 13/2016.</p>
<p>SEZIONE II: Risorse variabili</p>	<p>Ai sensi della presente ipotesi si provvederà a separata determinazione e certificazione dei residui anno 2021</p>
<p>SEZIONE III: Eventuali Decurtazioni del Fondo</p>	<p>Nessuna I fondi contrattuali 2022 per i quali la presente Ipotesi di CCI dispone, sono fondi provvisori da quantificarsi in via definitiva in sede di consuntivo 2022. La natura provvisoria dei fondi viene espressamente richiamata anche dall’Ipotesi di CCI a cui accede la presente relazione</p>
<p>SEZIONE IV: Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione</p>	<p align="center"><u>ANNO 2022</u></p> <p>a) Le risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità, fatte salve le specifiche di cui alla sezione III, sono così riconducibili:</p> <ul style="list-style-type: none"> - € 4.264.684,70 al Fondo ex art. 80 CCNL 21.05.2018 - € 4.838.448,01 al Fondo ex art. 81 CCNL 21.05.2018

Azienda Sanitaria Unica Regionale

Sede Legale: Via Caduti del Lavoro,40 – 60131 Ancona C.F. e P.IVA 02175860424

Area Vasta n. 4 Sede Amministrativa: Via Zeppilli, 18 – 63900 Fermo - FM

Tel. 0734.625111 - Fax 0734.6252019 e-mail: segreteria.asi11@asi11.marche.it - www.asurzona11.marche.it

Comuni: Altidona, Amandola, Belmonte Piceno, Campofelice, Falerone, Fermo, Francavilla d’Ete, Grottazzolina, Lapedona, Magliano di Tenna, Massa Fermana, Monsampietro Morico, Montappone, Monte Giberto, Montegranaro, Montegiorgio, Monteleone di Fermo, Monterinaldo, Monterubbiano, Monte San Pietrangeli, Monte Urano, Monte Vidon Combatte, Monte Vidon Corrado, Montefalcone Appennino, Montefortino, Montelparo, Montotone, Moreasco, OrIZZANO, Pedaso, Petritoli, Ponzano di Fermo, Porto San Giorgio, Porto Sant’Elpidio, Rapagnano, Santa Vittoria in Materano, Sant’Elpidio a Mare, Servigliano, Smerillo, Torre San Patrizio.

	<p style="text-align: center;"><u>ANNO 2022</u></p> <p>L'ammontare complessivo del fondo sottoposto a certificazione, costituito come nel dettaglio indicato alla precedente lett. a) risulta pari a</p> <p>€ 4.264.684,70 + € 4.838.448,01 = € 9.103.132,71</p> <p>b) Ai sensi della presente ipotesi si provvederà a separata determinazione e certificazione dei residui anno 2021</p>
SEZIONE V: Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo	Nessuna

MODULO II – Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

SEZIONE I: Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificatamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione	Non sussistono poste non negoziabili
SEZIONE II: Destinazioni specificatamente regolate dal Contratto Integrativo	<p>Le risorse di cui alla lettera a) della Sezione IV sono destinate:</p> <p style="text-align: center;"><u>ANNO 2022</u></p> <p>> per € 4.264.684,70 alla remunerazione degli istituti contrattuali espressamente indicati dall' art. 80 del CCNL 21.05.2018 e segnatamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - indennità correlate alle condizioni di lavoro e lavoro straordinario; - indennità per incarichi di funzione e coordinamento; - valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale (art. 45 c.1 e 2 CCNL 1.9.1995) e indennità professionale specifica (tab. C del CCNL 5.6.2006); <p>> per € 4.823.448,01 alla remunerazione degli istituti contrattuali di cui all' art. 81 del CCNL 21.05.2018 e segnatamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - premi correlati alla performance organizzativa e individuale; - fasce retributive (storiche e nuove attribuzioni) <p>> per € 5.000,00 per "incentivo di tipo sostitutivo" (Cfr. pronunciamento ARAN ASAN7) riconosciuto esclusivamente al personale con qualifica OSS-OTA-ASSA in servizio negli stessi reparti a cui l'Azienda corrisponde nel corso dell'anno 2022 l'indennità di malattie infettive</p> <p>> per € 5.000,00 per "incentivo di tipo sostitutivo" (Cfr. pronunciamento ARAN ASAN7) riconosciuto esclusivamente al personale con qualifica OSS che per ragioni organizzative legate alla pandemia a far data dal 1.1.2022 sono stati e/o saranno esclusi dai turni notturni</p>

Azienda Sanitaria Unica Regionale

Sede Legale: Via Caduti del Lavoro,40 – 60131 Ancona C.F. e P.IVA 02175860424

Area Vasta n. 4 Sede Amministrativa: Via Zeppilli, 18 – 63900 Fermo - FM

Tel. 0734.625111 - Fax 0734.6252019 e-mail: segreteria.asi11@asi11.marche.it - www.asurzona11.marche.it

Comuni: Altidona, Amandola, Belmonte Piceno, Campofilone, Falerone, Fermo, Francavilla d'Ete, Grottazzolina, Lapedona, Magliano di Tenna, Massa Fermana, Monsampietro Morico, Montappone, Monte Giberto, Montegranaro, Montegiorgio, Monteleone di Fermo, Monterinaldo, Monterubbiano, Monte San Pietrangeli, Monte Urano, Monte Vidon Combatte, Monte Vidon Corrado, Montefalcone Appennino, Montefortino, Montelparo, Montotona, Moreasco, Ortezzano, Pedaso, Petritoli, Ponzano di Fermo, Porto San Giorgio, Porto Sant'Elpidio, Rapagnano, Santa Vittoria in Materano, Sant'Elpidio a Mare, Servigliano, Smerillo, Torre San Patrizio.

SEZIONE III: (Eventuali) Destinazioni ancora da regolare	Nessuna
SEZIONE IV: Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione	<p>a) Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dall'Ipotesi di Contratto Integrativo (<i>determinato dal totale del modulo II, sezione I</i>): nessuna</p> <p>b) Totale destinazioni specificatamente regolate dalla presente Ipotesi di Contratto Integrativo (<i>determinato dal totale del modulo II, sezione II</i>): € 4.264.684,70 + € 4.838.448,01 = € 9.103.132,71</p> <p>c) Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare (<i>esposto nel modulo II, sezione III</i>): nessuna</p> <p>d) Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione (modulo I, sezione IV – costituzione del Fondo): <u>ANNO 2022</u> € 4.264.684,70 + € 4.838.448,01 = € 9.103.132,71</p>
SEZIONE V: Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo	Nessuna
SEZIONE VI: Attestazione motivata dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale	Si attesta che le risorse dei fondi sono utilizzate per le finalità proprie di ciascun fondo e nel rispetto del principio di attribuzione selettiva per l'erogazione degli incentivi economici e del principio di corrispettività ex art. 7 comma 5 del D.Lgs 165/2001.

MODULO III – Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Sintesi quantitativa delle poste discusse nei due moduli precedenti (completo delle voci del Fondo come certificate relative all'anno immediatamente precedente quello in esame e dalla esposizione delle relative variazioni intervenute espresse in euro)	ANNO	2022
	<u>Fondo Condizioni di Lavoro e Incarichi ex art. 80 CCNL 21.05.2018:</u>	
	Costituzione del fondo (Mod. 1):	€ 4.264.684,70
	Destinazione del fondo (Mod. 2):	€ 4.264.684,70
	<u>Fondo Premialità e Fasce ex art. 81 CCNL 21.05.2018:</u>	
	Costituzione del fondo (Mod. 1):	€ 4.838.448,01
	Destinazione del fondo (Mod. 2):	€ 4.838.448,01
	ANNO	2022
<u>Fondo Condizioni di Lavoro e Incarichi ex art. 80 CCNL 21.05.2018:</u>		
Costituzione del fondo (Mod. 1):	€ 4.264.684,70	
Destinazione del fondo (Mod. 2):	€ 4.264.684,70	
<u>Fondo Premialità e Fasce ex art. 81 CCNL 21.05.2018:</u>		
Costituzione del fondo (Mod. 1):	€ 4.838.448,01	
Destinazione del fondo (Mod. 2):	€ 4.838.448,01	

Azienda Sanitaria Unica Regionale

Sede Legale: Via Caduti del Lavoro, 40 – 60131 Ancona C.F. e P.IVA 02175860424

Area Vasta n. 4 Sede Amministrativa: Via Zeppilli, 18 – 63900 Fermo - FM

Tel. 0734.625111 - Fax 0734.6252019 e-mail: segreteria.asl11@asl11.marche.it - www.asurzona11.marche.it

Comuni: Altidona, Amandola, Belmonte Piceno, Campofilone, Falerone, Fermo, Francavilla d'Ete, Grottazzolina, Lapedona, Magliano di Tenna, Massa Fermana, Monsampietro Morico, Montappone, Monte Giberto, Montepalano, Montegiorgio, Monteleone di Fermo, Montarinaldo, Monterubbiano, Monte San Pie'rangeli, Monte Urano, Monte Vidon Combatte, Monte Vidon Corrado, Montefalcone Appennino, Montefortino, Montelparo, Montolone, Moresco, Ortezzano, Pedaso, Petritoli, Pontano di Fermo, Porto San Giorgio, Porto Sant'Elpidio, Rapagnano, Santa Vittoria in Materano, Sant'Elpidio a Mare, Servigiano, Smerillo, Torre San Patrizio.

SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE COMPARATO		ANNO:
Titolari Incarichi di Funzione		
Cognome e Nome:		Matricola:
Struttura organizzativa:		
Profilo professionale:		Categoria:
Incarico di Posizione Organizzativa/Coordinamento attribuito:		
Per ogni fattore, il valutatore deve esprimere un giudizio in relazione alla seguente scala di valori:		
	Giudizio	Valutazione
Non conforme	Il livello di performance non è conforme alle attese	da 1 a 2
Parzialmente conforme	Il livello di performance necessita di miglioramento	da 3 a 5
Conforme	Il livello di performance è conforme alle attese	da 6 a 7
Buono	Il livello di performance è buona con tendenza allo sviluppo	da 8 a 9
Eccellente	Il livello di performance è eccellente	10
A. Area dei risultati		Valutazione
A.1. Livello di partecipazione alla realizzazione della programmazione delle attività della struttura organizzativa cui è assegnato in riferimento agli obiettivi di budget della struttura (da 1 a 10)		___/10
B. Area dei comportamenti organizzativi		
B.1. Competenze ed attitudini professionali		
B.1.1. Grado di conoscenza professionale e di esperienza nell'espletto dei compiti assegnati (da 1 a 10)		___/10
B.1.2. Capacità di svolgere le attività affidate con autonomia (da 1 a 10)		___/10
B.2. Comportamenti ed impegno globale nel lavoro		
B.2.1. Propensione alla collaborazione all'interno del Servizio/Ufficio (da 1 a 10)		___/10
B.2.2. Capacità di proporre soluzioni innovative o di miglioramento dell'organizzazione del lavoro (da 1 a 10)		___/10
B.2.3. Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi (da 1 a 10)		___/10
B.3. Stile relazionale		
B.3.1. Capacità di operare in situazioni critiche e conflittuali (da 1 a 10)		___/10
B.4. Livello qualitativo-quantitativo delle prestazioni		
B.4.1. Grado di coinvolgimento nei processi aziendali e il contributo offerto per migliorare la qualità dei servizi ed il grado di soddisfazione dell'utenza (da 1 a 10)		___/10
B.5. Attitudine alla leadership e capacità organizzative		
B.5.1. Capacità di prendere decisioni chiare e precise sulle questioni rientranti nella propria sfera di competenza assumendone la relativa responsabilità (da 1 a 10)		___/10
B.5.2. Capacità di elaborare proposte operative idonee alla soluzione di problemi specifici e mirate al raggiungimento degli obiettivi posti dall'Azienda (da 1 a 10)		___/10
Valutazione complessiva (somma dei punteggi):		___/100
<i>L'esito si considera: positivo se la valutazione complessiva è uguale o superiore a 60/100; negativo se la valutazione complessiva è inferiore a 60/100.</i>		
Punti di forza e aspetti da migliorare		
Data:		Firma del valutatore/valutatori:
Sezione da compilare da parte del valutato:		
<input type="checkbox"/> valutazione condivisa <input type="checkbox"/> valutazione non condivisa		
Osservazioni:		
Data:		Firma del valutato:
N.B. In caso di non condivisione della valutazione di prima istanza il dipendente ha facoltà di avviare la procedura di conciliazione; per accedere al percorso conciliativo il valutato, nel termine perentorio di 15 giorni dalla data di presa visione della scheda di valutazione, deve inviare apposita istanza di revisione rivolta al valutatore di prima istanza nonché, per conoscenza, al Controllo di Gestione ed alla Gestione Risorse Umane, esprimendo con chiarezza ed esautività i motivi del proprio disaccordo e proponendo eventualmente il punteggio di valutazione ritenuto congruo. Le procedure di conciliazione sono analiticamente descritte nel documento relativo al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'ASUR approvato con determina ASURDG n. ____/2020		

SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE COMPARTO		ANNO:
Categorie A - B - C - D		
Cognome e Nome:		Matricola:
Struttura organizzativa:		
Profilo professionale:		Categoria:
Per ogni fattore, il valutatore deve esprimere un giudizio in relazione alla seguente scala di valori:		
	Giudizio	Valutazione
Non conforme	Il livello di performance non è conforme alle attese	da 1 a 2
Parzialmente conforme	Il livello di performance necessita di miglioramento	da 3 a 5
Conforme	Il livello di performance è conforme alle attese	da 6 a 7
Buono	Il livello di performance è buono con attitudine allo sviluppo	da 8 a 9
Eccellente	Il livello di performance è eccellente	10
A. Area dei risultati		Valutazione
A.1 - Livello di partecipazione alla realizzazione della programmazione delle attività della struttura organizzativa cui è assegnato in riferimento agli obiettivi di budget della struttura (da 1 a 10)		___/10
B. Area dei comportamenti organizzativi		Valutazione
B.1 Competenze ed attitudini professionali		
B.1.1. Grado di conoscenza professionale e di esperienza nell'espletamento dei compiti assegnati (da 1 a 10)		___/10
B.1.2. Capacità di portare a termine i compiti assegnati (da 1 a 10)		___/10
B.2 Comportamento ed impegno globale nel lavoro		
B.2.1. Capacità di rispettare le disposizioni di servizio comprese l'osservanza dell'orario e la puntualità (da 1 a 10)		___/10
B.2.2. Correttezza e disponibilità nei confronti dei colleghi e dei superiori, riconoscimento del ruolo che rivestono e rispetto delle loro competenze (da 1 a 10)		___/10
B.2.3. Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi (da 1 a 10)		___/10
B.3 Stile relazionale		
B.3.1. Capacità di relazionarsi con utenti e colleghi in modo garbato e disponibile (da 1 a 10)		___/10
B.3.2. Capacità di dare informazioni chiare ed esaurienti sugli argomenti rientranti nella propria competenza (da 1 a 10)		___/10
B.4 Livello qualitativo delle prestazioni		
B.4.1. Capacità di utilizzo efficace ed efficiente di attrezzature e macchine (da 1 a 10)		___/10
B.4.2. Precisione, accuratezza, rapidità di esecuzione della prestazione richiesta (da 1 a 10)		___/10
Valutazione complessiva (somma dei punteggi):		___/100
<i>L'esito si considera: positivo se la valutazione complessiva è uguale o superiore a 60/100; negativo se la valutazione complessiva è inferiore a 60/100.</i>		
Punti di forza e aspetti da migliorare		
Data:		Firma del valutatore/valutatori:
Sezione da compilare da parte del valutato:		
<input type="checkbox"/> valutazione condivisa <input type="checkbox"/> valutazione non condivisa		
Osservazioni:		
Data:		Firma del valutato:
N.B. In caso di non condivisione della valutazione di prima istanza il dipendente ha facoltà di avviare la procedura di conciliazione; per accedere al percorso conciliativo il valutato, nei termini perentorio di 15 giorni dalla data di presa visione della scheda di valutazione, deve inviare apposita istanza di revisione rivolta al valutatore di prima istanza nonché, per conoscenza, al Controllo di Gestione ed alla Gestione Risorse Umane, esprimendo con chiarezza ed esaurività i motivi del proprio disaccordo e proponendo eventualmente il punteggio di valutazione ritenuto congruo. Le procedure di conciliazione sono analiticamente descritte nel documento relativo al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'ASUR approvato con determina ASURGG n. ___/2020		

Al Valutatore di prima istanza

e p.c. All'UOC Controllo di Gestione
Area Vasta n. _____

All'UOC Supporto
Area Politica del Personale
Area Vasta n. _____

Oggetto: Valutazione performance individuale anno _____ - Procedura di conciliazione - Istanza di revisione ai sensi del vigente Regolamento dei processi di misurazione e valutazione della performance.

Io, sottoscritto _____ in servizio presso
l'UOC/Servizio/Ufficio _____ Area Vasta n. _____

con il profilo professionale /qualifica _____
con riferimento alla performance individuale anno _____, comunica di non condividere la valutazione di
prima istanza espressa nella scheda di valutazione.

In conformità a quanto stabilito dal vigente Regolamento dei processi di misurazione e valutazione della performance, con la presente si richiede l'avvio di formale procedura di conciliazione con richiesta di revisione della valutazione della performance individuale.

Si evidenziano al riguardo i motivi del proprio disaccordo _____

(Eventuale) Si propone il punteggio di valutazione ritenuto congruo: _____/100 per le motivazioni di seguito elencate: _____

IL DIPENDENTE