



**AREA NEGOZIALE
DIRIGENZA DELLE FUNZIONI LOCALI**

AREA VASTA N. 4

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PARTE ECONOMICA ANNO 2022**

Il giorno 20.12.2022 presso la sede dell'Area Vasta n. 4 Via ZEPPELLI, 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 17.12.2020 area Dirigenza delle Funzioni Locali.

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il seguente Contratto Collettivo Integrativo area dirigenza delle funzioni locali.

DELEGAZIONE DI PARTE

PUBBLICA:

COMMISSARIO STRAORDINARIO
A.S.U.R.

SUB COMMISSARIO AREA VASTA 4
(su delega DG/ASUR ex nota
30787/ASUR/6.9.2022)

DIRETTORE UOC D.M.O.

DIRETTORE UOC D.A.T.

DIRETTORE DIPARTIMENTO
PREVENZIONE

DIRETTORE SUPP.POLIT. PERSONALE

NOME E COGNOME

ROBERTO GRINTA

MICHELE GAGLIANI

FIRMA

FIRMATO

FIRMATO

DELEGAZIONE DI PARTE

SINDACALE

FP CGIL

CISL FP

UIL FPL

FEDIR SANITA'

DIREL

FULVIO DE CICCO

GIUSEPPE DONATI

SIMONE AQUILANTI

NOME E COGNOME

FIRMA

FIRMATO

FIRMATO

FIRMATO

DIRER _____

UNSCP _____

NORMATIVA E ATTI DI RIFERIMENTO:

- Legge Regionale. 13/2003 così come da ultimo modificata con L.R. n. 8/2017;
- D.Lgs 165/2001 e smi;
- D.Lgs n. 150/2009 e smi;
- CCNL area dirigenza delle funzioni locali 17.12.2020
- D.L. 112 del 25.6.2008 conv. in legge n. 133 del 6.8.2008;
- D.Lgs. n. 75/2017;
- Vigenti CC.NN.QQ.
- DGRM n. 768 del 28.5.2012;
- Determina ASURDG n. 70/2021 di approvazione del Piano Performance triennio 2021-2023;
- Determina ASURDG n. 507/2021 di definizione fondi contrattuali anno 2021, in via provvisoria.
- Determina ASURDG 552 del 31.08.2022 di definizione fondi contrattuali 2022 in via provvisoria
- Regolamento dei processi di misurazione e valutazione della performance, approvato con determina ASURDG n. 736/2020

SEZIONE A DISPOSIZIONI GENERALI

Premessa

Le parti prendono atto che in data 15.02.2022 è stato sottoscritto il CCII Triennio 2021-2023 recepito con determina 123/AV4 del 21.02.2022

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 RETRIBUZIONE DI POSIZIONE (art.90 CCNL 17.12.2020)

Con effetto 1.1.2022, è istituito il fondo di posizione di cui all'art. 90 del CCNL 17.12.2020.

Le risorse del fondo per la retribuzione di posizione della dirigenza area delle funzioni locali dell'Area Vasta sono state quantificate con determina ASURDG 552/ASURDG del 31.8.2022, in via provvisoria, per l'anno 2022 in misura pari ad € 314.324,14

Ai fini del presente CCI l'effettiva consistenza delle risorse del suddetto fondo, per la variabilità delle sue componenti, potrà essere determinata solamente a consuntivo.

L'ammontare delle risorse del fondo di competenza 2022 riservate all'Area Vasta viene interamente utilizzato per le finalità proprie del fondo medesimo, come di seguito sintetizzato:

Risorse fondo retribuzione di posizione quantificate per l'anno 2022 in via provvisoria con determina ASURDG n. 552/2022	
Finalizzazione:	
- retribuzione di posizione	232.580,14
- indennità per incarico di struttura complessa	81.744,00
- altri istituti fondo di posizione	
Totale utilizzo fondo anno 2022	314.324,14

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

ART. 2 – FINALIZZAZIONE FONDO RETRIBUZIONE DI RISULTATO E ALTRI TRATTAMENTI ACCESSORI (ART.91 CCNL 17.12.2020)

Con effetto 1.1.2022, è istituito il fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori (art.91 CCNL 17.12.2020).

Le risorse del fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori della dirigenza area delle funzioni locali dell'Area Vasta risultano quantificate, in via provvisoria, per l'anno 2022 con Determina ASURDG n.552/2022 in complessivi € 63.143; l'effettiva consistenza delle risorse del fondo, per la variabilità dei suoi componenti, potrà essere determinata in via definitiva a consuntivo.

L'ammontare delle risorse del fondo di competenza 2022 riservate 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:

RISORSE FONDO RETRIBUZIONE DI RISULTATO E ALTRI TRATTAMENTI ACCESSORI ANNO 2022 (previsione)	IMPIEGHI RISORSE
Risorse fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori quantificate per l'anno 2022 in via provvisoria con determina ASURDG n. 552/2022	€ 63.143,12
- di cui risorse destinate a remunerare il raggiungimento degli obiettivi di budget annuali di ogni singola Unità Operativa (70 %)	€ 44.200,18
- di cui risorse destinate a remunerare i risultati della performance individuale (30	€ 18.942,44
- di cui risorse destinate al finanziamento di progettualità strategiche (___ %)	€

A norma dell'art. 91 comma 9 del CCNL 17.12.2020 alle risorse rese disponibili ai sensi del comma 8 del medesimo articolo sono altresì sommate eventuali risorse residue del medesimo fondo retribuzione di risultato nonché del fondo retribuzione di posizione (art.90 CCNL 17.12.2020), stanziati a bilancio e certificate dal Collegio Sindacale, qualora non sia stato possibile utilizzarle integralmente nell'anno di riferimento, le quali sono vincolate a retribuzione di risultato; dette risorse residue vanno ad incrementare le risorse destinate alla corresponsione dei premi correlati alla performance organizzativa e dei premi correlati alla performance individuale e sono ripartite come segue:

- una quota delle risorse pari al 70 % è destinata al finanziamento degli obiettivi definiti annualmente in sede di contrattazione di Budget;
- una quota delle risorse pari al 30% è destinata a remunerare i risultati della performance individuale;

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



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 n. 150/2009) e del Piano della Performance Aziendale triennio 2021-2023.

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.

Al Valutatore di prima istanza

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

All'UOC Supporto
Area Politiche 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

ALLEGATO 3		SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE DIRIGENZA	ANNO:
Direttori Dipartimento, Direttori Unità Operativa Complesse, Responsabili Strutture Semplici			
Cognome e Nome:		Materiale:	
Struttura organizzativa:			
Profilo professionale:			
Incarico dirigenziale conferito:			
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 attinenza allo sviluppo		da 8 a 9
Eccellente	Il livello di performance è eccellente		10
A. Area dei risultati			Valutazione
Individuazione di soluzioni procedurali, organizzative o gestionali per il perseguimento degli obiettivi di budget e strategici dell'azienda (da 1 a 10)			___/10
B. Area dei comportamenti organizzativi			
B.1 Interazione interna/esterna:			
B.1.1 Correttezza nei rapporti con gli utenti e colleghi e collaboratori, con particolare attenzione ad eventuali reclami da parte di utenti e colleghi e nella gestione dei conflitti con verifica in contraddittorio nell'ambito dell'equipe e rispetto delle indicazioni aziendali in materia di rapporto con gli organi di informazione (da 1 a 10)			___/10
B.1.2 Convocazione e partecipazione alle riunioni interne periodiche dell'unità organizzativa, costituzione di gruppi di lavoro e partecipazione agli stessi (da 1 a 10)			___/10
B.1.3 Rispetto dei tempi nel riscontro alle istanze rivolte al dirigente, in particolare per le procedure di gestione dei contenziosi verso l'azienda, l'aggiornamento della carta dei servizi, il riscontro a reclami, la gestione della trasparenza e anticorruzione (da 1 a 10)			___/10
B.1.4 Partecipazione a collegi / comitati / commissioni aziendali del quali è componente, a quelli convocati dalle UUO di governo clinico e gestione del rischio per la valutazione di eventi avversi o quasi eventi e a gruppi di lavoro istituiti dalla Direzione generale (da 1 a 10)			___/10
B.2. Organizzazione e gestione interna della struttura			
B.2.1 Gestione delle risorse umane con la definizione di modelli organizzativi, definizione di piani di lavoro, verifica dell'orario di servizio e rotazione dei collaboratori nelle diverse funzioni, partecipazione all'attività dell'UG di appartenenza (da 1 a 10)			___/10
B.2.2 Rispetto delle regolamentazioni e procedure aziendali con particolare attenzione all'acquisizione di beni e servizi, alla prescrizione di farmaci e acquisizione / uso dei dispositivi medici (da 1 a 10)			___/10
B.2.3 Alimentazione in modo tempestivo e completo dei flussi informativi e delle richieste di produzione di dati o report da parte dei livelli sovraordinati (da 1 a 10)			___/10
B.3. Attitudine alla leadership e capacità organizzative			
B.3.1 Accoglienza al clima organizzativo interno favorendo la partecipazione dei collaboratori e adozione di misure correttive rispetto alle criticità evidenziate dai colleghi e collaboratori (da 1 a 10)			___/10
B.3.2 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			___/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:	
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, esprimendola con chiarezza ed esattezza i motivi del proprio disaccordo e proponendo eventualmente il punteggio di valutazione ritenuto corretto. Le procedure di conciliazione sono analiticamente descritte nel documento relativo al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'ASUI approvato con deliberata ASURDG n. ___/2020			

ALLEGATO 4		SCHEDE VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE DIRIGENZA		ANNO:
Incarichi professionali (art. 27, c. 1 - lett. c e d - CCNL 8.6.2000)				
Cognome e Nome:		Matricola:		
Struttura organizzativa:				
Profilo professionale:				
Incarico dirigenziale conferito:				
Legenda: 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.1 Interazione interna/esterna:				
B.1 Competenze ed attitudini professionali				
B.1.1. Capacità di partecipare fattivamente e costantemente ai progetti proposti dalle UOC/UOS, quali il processo di budget, iniziative formative, gruppi di lavoro ove richiesto (da 1 a 10)				___/10
B.1.2. Capacità di tenere informato il proprio responsabile sul sorgere dei problemi più significativi e sui consistenti scostamenti rispetto agli obiettivi programmati, informandolo sulle cause e sui correttivi intrapresi e/o da intraprendere (da 1 a 10)				___/10
B.1.3. - Capacità di adottare gli interventi necessari per migliorare il livello di soddisfazione dell'utenza esterna rispetto ai servizi offerti dalla struttura (da 1 a 10)				___/10
B.2 Organizzazione				
B.2.1. Capacità di garantire, nei rapporti con le altre strutture aziendali, l'osservanza ed il miglioramento dei processi tecnico specialistici e/o organizzativi (da 1 a 10)				___/10
B.2.2. Capacità di suggerire soluzioni innovative realizzabili e di contribuire all'implementazione di innovazioni e strumenti tecnico/organizzativi introdotti dal responsabile della struttura (da 1 a 10)				___/10
B.2.3. Capacità di impegnarsi costantemente in una attività di aggiornamento e formazione professionale, mantenendosi informato sugli sviluppi della ricerca scientifica e dell'innovazione tecnologica (da 1 a 10)				___/10
B.2.4. Capacità di utilizzare in modo ottimale le metodologie e strumentazioni necessarie e tutte le risorse spazio-temporali della struttura di appartenenza e dell'azienda, in un'ottica di maggiore efficienza e di razionalizzazione del servizio (da 1 a 10)				___/10
B.3 Clima organizzativo				
B.3.1. Capacità di interagire in modo aperto e costruttivo con i superiori gerarchici, i colleghi ed il personale perdente alla struttura contribuendo a mantenere un clima organizzativo favorevole alla produttività (da 1 a 10)				___/10
B.3.2. Capacità di partecipare al miglioramento del rapporto con l'utenza interna ed esterna in termini di comunicazione e comprensione dei bisogni della stessa (da 1 a 10)				___/10
Valutazione complessiva				___/100
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.				
Punti di forza e aspetti da migliorare				
Data:		Firma del valutatore:		
Sezione da compilare da parte del valutato:				
<input type="checkbox"/> valutazione condivisa		<input type="checkbox"/> valutazione non condivisa		
Osservazioni:				
Data:		Firma del valutato:		
<p>Nota: 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 predefinito 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 esaurienza i motivi del proprio disaccordo e proponendo eventualmente il patteggiamento 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</p>				

AREA NEGOZIALE
 DIRIGENZA DELLE FUNZIONI LOCALI

AREA VASTA N. 4

**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
 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	
Periodo temporale di vigenza	<i>Parte giuridica: triennio 2021 - 2023</i> <i>Parte economica: Anno 2022</i>
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): - Direttore Area Vasta 4 giusta delega direttore Generale – Direttore Medico Presidio Ospedaliero AV4 - Direttore UOC DAT - Direttore del Dipartimento di Prevenzione AV4 – Dirigente U.O.C. Supporto Area Politiche Personale AV4 Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): C.G.I.L.- FP; FEDIR SANITA'; C.I.S.L. FPL; U.I.L. FPL; DIREL: DIREL: UNSCP Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): FEDIR SANITA C.G.I.L.- FP; C.I.S.L. FPS.
Soggetti destinatari	<i>Dirigenti Area funzioni Locali dell'Asur Marche – Area Vasta 4</i>
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<i>Articolo 1 finalizzazione fondo di Posizione art. 90 CCNL</i> <i>Articolo 2 finalizzazione fondo di Risultato art. 91 CCNL</i> <i>Articolo 3 norme finali</i>
enti procedurali e degli atti propedeutici e successivi	Intervento dell'Organo di controllo interno.
	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno: <i>certificazione in itinere</i>

	Allegazione della 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 2017 e 2018 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.

Con il presente CCI si provvede a definire la finalizzazione delle risorse di fondi contrattuali aziendali definiti in via provvisoria per anno 2022 di cui agli artt. 90 e 91 del CCNL 17.12.2020 determinati nel loro ammontare provvisorio con Determina n. 552/ASURDG del 31.8.2022 e segnatamente:

- *Fondo per la retribuzione di posizione ex art. 90 CCNL 17.12.2020*
- *Fondo per la retribuzione di risultato ed altri trattamenti accessori ex art. 91 CCNL 17.12.2020*

La Sezione in argomento stabilisce altresì in merito all'utilizzo di ciascun fondo per le finalità proprie, individuando gli impieghi per ciascun istituto dai medesimi finanziato.

La definizione degli impieghi riveste allo stato carattere previsionale in considerazione della natura provvisoria del fondo quantificato con il richiamato provvedimento ASURDG n. 552/2022; la stessa tiene conto dell'assetto organizzativo-funzionale in essere nell'Area Vasta 4

L'Ipotesi di CCI prevede che l'ammontare delle risorse di ciascun fondo di competenza 2022 venga interamente utilizzato per le finalità dei fondi medesimi, nel rispetto del principio di corresponsività ex art. 7 co. 5 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., delle disposizioni previste dalla vigente normativa contrattuale e di legge nonché secondo l'ulteriore regolamentazione espressamente richiamata.

Eventuali risparmi accertati a consuntivo nella gestione dei fondi contrattuali ex art. 91 comma 9 CCNL 17.12.2020 stanziati a bilancio e certificate dal Collegio Sindacale, qualora non sia stato possibile utilizzarle integralmente nell'anno di riferimento, vengono destinati al fondo di risultato ex art. 91 CCNL 17.12.2020 sempre dell'anno di competenza per l'attuazione delle sue finalità e segnatamente per la corresponsione dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale come segue:

- 70% performance organizzativa*
- 30% performance individuale*

Per l'anno 2022 non vi sono quote del fondo di risultato che viene riservato alla Direzione di Area Vasta per progetti di rilevanza strategica aziendale

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.

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 90 e 91 CCNL 17.12.2020

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:

La presente Ipotesi di CCI, prevede la possibilità di differenziare le quote in base alla effettiva partecipazione del personale al raggiungimento degli obiettivi assegnati in sede di negoziazione del budget.

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'accordo non prevede le progressioni economiche orizzontali.

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.

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

nessuna

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

IL DIRETTORE U.O.C.
SUPPORTO ALL'AREA POLITICHE DEL PERSONALE
(Dr. Michele Gagliani)

Fermo, lì 9.11.2022



AREA NEGOZIALE
DIRIGENZA DELLE FUNZIONI LOCALI

AREA VASTA N. 4

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
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. 552/ASURDG del 31.8.2022. 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.

	<u>ANNO 2022</u>
SEZIONE I: Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	Fondo retribuzione di posizione (art.90 CCNL 17.12.2020) Risorse storiche consolidate: € 314.324,14 Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL/CCRL/CCPL: NO FONDO RETRIBUZIONE DI RISULTATO E ALTRI TRATTAMENTI ACCESSORI (ART.91 CCNL 17.12.2020) Risorse storiche consolidate: € 63.143,12 Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL/CCRL/CCPL: NO 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.
SEZIONE II: Risorse variabili	<u>Non sono previste risorse variabili</u>
SEZIONE III: Eventuali Decurtazioni del Fondo	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

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, 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.

	richiamata anche dall'Ipotesi di CCI a cui accede la presente relazione
SEZIONE IV: Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione	<p style="text-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"> - € 314.324,14 al Fondo ex art. 90 CCNL 17.12.2020 - € 63.143,12 al Fondo ex art. 91 CCNL 6.5.2010
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 € 314.324,14 alla remunerazione degli istituti contrattuali espressamente indicati dall' art. 90 del CCNL 17.12.2020 alla remunerazione degli istituti contrattuali propri del fondo di posizione</p> <p>> per € 63.143,12 alla remunerazione degli istituti contrattuali di cui all' art. 91 del CCNL 17.12.2020 e, nello specifico, alla realizzazione degli obiettivi di budget, alla performance organizzativa e individuale.</p>
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>:</p> <p style="text-align: center;">€ 314.324,14 + € 63.143,12 = € 377.467,26</p> <p>c) Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare <i>(esposto nel modulo II, sezione III)</i>: nessuna</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.asl11@asl11.marche.it - www.asurzona11.marche.it

Comunii: 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.

	d) Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione (modulo I, sezione IV – costituzione del Fondo): € 314.324,14 + € 63.143,12 = € 377.467,26
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	2021 (ex determina 507/DG/2021)
	<u>Fondo ex art. 8 CCNL 6.5.2010:</u>	
	Costituzione del fondo (Mod. 1):	€ 314.324,14
	Destinazione del fondo (Mod. 2):	€ 314.324,14
	<u>Fondo ex art. 10 CCNL 6.5.2010:</u>	
	Costituzione del fondo (Mod. 1):	€ 63.143,12
Destinazione del fondo (Mod. 2):	€ 63.143,12	
	ANNO	2022 (ex determina 552/DG/2022)
	<u>Fondo ex art. 90 CCNL 17.12.2020:</u>	
Costituzione del fondo (Mod. 1):	€ 314.324,14	
Destinazione del fondo (Mod. 2):	€ 314.324,14	
	<u>Fondo ex art. 91 CCNL 17.12.2020:</u>	
Costituzione del fondo (Mod. 1):	€ 63.143,12	
Destinazione del fondo (Mod. 2):	€ 63.143,12	

MODULO IV – Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

SEZIONE I: Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione	Gli strumenti della contabilità economico-finanziaria quali il budget e il monitoraggio trimestrale dei fondi contrattuali sono posti a presidio del rispetto dei limiti di spesa di detti fondi, nelle varie fasi di programmazione, gestione e controllo della spesa con conseguente responsabilizzazione delle figure preposte al corretto impiego delle risorse.
SEZIONE II: Esposizione	

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, 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, 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.

finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato	Il limite di spesa di ciascun fondo contrattuale dell'anno 2021 così come determinato con determina ASUR n. 360/2020 e n. 507/DG/2021 è stato rispettato.
SEZIONE III: Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo	Le disponibilità finanziarie dell'Amministrazione consentono la copertura delle diverse voci di destinazione dei fondi contrattuali.

IL DIRETTORE DI AREA VASTA 4
Dr. Roberto Grinta

IL DIRIGENTE RESPONSABILE U.O.C.
 SUPPORTO ALL'AREA POLITICHE DEL PERSONALE
Dott. Michele Gagliani

Fermo, li 9.11.2022