



AREA VASTA 1

AREA DIRIGENZA MEDICO VETERINARIA

GIORNO 10 LUGLIO 2020

VERBALE

In data 10 luglio 2020 alle ore 15.00 ed alle ore 16.30 nella Sala Riunioni dell'ASUR, Direzione Generale - Via Oberdan n. 2 Ancona, sono stati convocati i rappresentanti territoriali dell'Area Vasta n. 1 dell'Area della Dirigenza Medico Veterinaria al fine di procedere alla sottoscrizione del CCI anni 2018 e 2019 (parte normativa) ed anno 2018 (parte economica) e del CCI anno 2019 parte economica.

Si procede a dare lettura dei CCI ed ad apportare alcune correzioni allo schema anno 2019 già inviato.

I rappresentanti ANAAO - ASSOMED E AAROI consegnano propria dichiarazione congiunta da allegare al presente verbale.

I rappresentanti sindacali presenti (ANAAO - ASSOMED e AAROI) procedono alla sottoscrizione delle ipotesi di CCI; si prende atto che le restanti organizzazioni sindacali hanno comunicato che non parteciperanno all'incontro e non sottoscriveranno i CCI.

Ancona, li 10 luglio 2020

<u>Parte pubblica</u>	<u>Parte Sindacale</u>
	OO.SS. di categoria firmatarie del CCNL: AAROI EURAC  ANAAO ASSOMED 



ASUR MARCHE - AREA VASTA N.1

AREA NEGOZIALE DELLA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA

PARTE NORMATIVA ANNI 2018 2019

PARTE ECONOMICA ANNO 2018

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

- Sezione A Disposizioni generali
- Sezione B Criteri per la ripartizione risorse fondo di risultato
- Sezione C Finalizzazione risorse fondi contrattuali anno 2018
- Sezione D Economie piani di razionalizzazione (Art. 16 D.L. 98/2011) anno 2016 - Criteri e modalità di erogazione
- Sezione E Norme finali

Ancona, li 10 LUGLIO 2020

Il giorno 10 luglio 2020 presso la sede della Direzione Generale dell'Asur Marche in via Oberdan n.1, Ancona, i componenti della delegazione trattante di parte pubblica e della delegazione trattante di parte sindacale di seguito indicati, nell'ambito della contrattazione integrativa di cui all'art. 4 del C.C.N.L. 3.11.2005 area dirigenza medica e veterinaria, sottoscrivono il seguente Contratto Collettivo Integrativo del personale dell'area dirigenza medica e veterinaria.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

DIRETTORE GENERALE

Direttore di Area Vasta

Direttore U.O. Supporto Area Politiche Personale

Direttore Medico Presidio Ospedaliero

Direttore del Distretto

Direttore del Dipartimento Prevenzione

Dirigente delle Professioni Sanitarie

NOME E COGNOME

STEFANO CAPRI
ROBERTO MARCONI

PAOLO PIERZU

FIRMA

[Signature]
[Signature]

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

AAROI

ANAAO – ASSOMED

ANPO – ASCOTI - FIALS Medici

CIMO

CGIL Medici

FASSID

FED. CISL MEDICI COSIME

FESMED

FM aderente alla UIL FPL

F.V.M.

NOME E COGNOME

CHIARENZA PAOLO

LEO MENZARELLI

FIRMA

[Signature]
[Signature]

trimestre dell'anno di riferimento. L'assegnazione di ulteriori obiettivi prestazionali per il raggiungimento dei quali è necessario ulteriore impegno orario rinegoziato con le stesse procedure del budget.

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

L'ammontare delle risorse destinate a remunerare il raggiungimento degli obiettivi di budget annuali viene attribuito a ciascun C.d.R. in funzione del personale dell'area dirigenza medico-veterinaria assegnato al 1° gennaio di ogni anno, integrato, pro-quota, del personale assunto in corso d'anno.

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

Tipologia incarico	Quota
Dirigente con incarico di natura professionale (art. 27, c. 1, lett. d CCNL 8.6.2000)	n. 1,2
Dirigente con incarichi ex art. 27, c. 1, lett. c CCNL 8.6.2000	n. 1,4
Dirigente con incarico di Struttura Semplice (art. 27, c. 1, lett. b CCNL 8.6.2000)	n. 1,6
Dirigente con incarico di Struttura Semplice a valenza dipartimentale (art.27, c.1, lett. b CCNL 8.6.2000)	n. 1,8
Dirigente con incarico di Struttura Complessa (art. 27, c. 1, lett. a CCNL 8.6.2000)	n. 2,0

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

Per il personale in servizio con rapporto di lavoro a orario ridotto le spettanze vengono rapportate percentualmente all'impegno orario garantito; ai dirigenti sindacali in distacco si applica l'art. 17 del CCNQ 7.8.1998 che disciplina il trattamento economico relativo all'istituto della retribuzione di risultato.

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

Gli importi individuali sono pertanto 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 posizione dirigenziale ricoperta.

Ai fini della corresponsione dei premi correlati al raggiungimento degli obiettivi definiti annualmente in sede di contrattazione di Budget per le assenze dal servizio è applicata una franchigia su base annua di 30 giorni lavorativi; superata detta franchigia, per gli ulteriori i giorni di assenza verrà applicata una conseguente proporzionale riduzione della quota incentivante spettante. La franchigia di 30 giorni non si applica per le aspettative per motivi di famiglia, per motivi personali, per conservazione del posto o per l'espletamento di cariche direttive o elettive.

Le tipologie di assenze di seguito indicate non concorrono alla riduzione dei premi sopra convenuta: ferie, 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 legge 104.

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

Con riferimento al personale che partecipa agli istituti incentivanti, correlati a programmi/progetti finanziati con risorse diverse dal fondo contrattuale di cui al presente CCI, la quota delle risorse destinate a remunerare il raggiungimento degli obiettivi definiti annualmente in sede di contrattazione di Budget può essere percepita e cumulata ai suddetti incentivi solo fino alla concorrenza di un importo massimo pari al doppio della quota stessa.

Qualora siano state messe a disposizione le risorse contrattate di cui al punto a1, la retribuzione di risultato compensa anche l'eventuale superamento dell'orario di lavoro per il raggiungimento dell'obiettivo assegnato. Nel caso di obiettivi eccedenti quelli assegnati con la scheda di budget l'impegno orario eccedente tale quantità,

NORMATIVA ED ATTI DI RIFERIMENTO:

- Legge Regionale. 13/2003 così come da ultimo modificata con L.R. n. 8/2017;
- D.Lgs 165/2001 e s.m.i.;
- Vigenti CC.NN.LL. area dirigenza medica e veterinaria;
- D.L. 112 del 25.6.2008 conv. in legge n. 133 del 6.8.2008;
- DGRM n. 768 del 28.5.2012;
- Determina n. 151/ASURDG/2018 di approvazione del Piano della Performance triennio 2018-2020;
- Determina n. 952/AV1 del 27/07/2018 di determinazione dei fondi contrattuali AV1 per l'anno 2017, a consuntivo, e Determina n. 621/ASURDG/2019 per l'anno 2018

SEZIONE A DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 – CAMPO DI APPLICAZIONE E DECORRENZA

Il presente CCI si applica a tutto il personale dell'area della dirigenza medico-veterinaria con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e a tempo determinato, dipendente dall' ASUR MARCHE - Area Vasta n.1.

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

I contenuti del presente CCI costituiscono code contrattuali dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavori antecedenti al CCNL dell'Area Sanità sottoscritto in data 19.12.2019.

SEZIONE B CRITERI PER LA RIPARTIZIONE RISORSE FONDO DI RISULTATO

PREMESSA

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

Con determina ASURDG n. 151/ASURDG/2018 l'ASUR ha approvato il Piano della Performance Aziendale per il triennio 2018-2020 comprensivo del documento riguardante il sistema di valutazione e misurazione della performance

ART. 1 UTILIZZO DELLE RISORSE FONDO DI RISULTATO

Le risorse del fondo di risultato (art. 11 CCNL 6.5.2010) annualmente determinate sono ripartite, in sede di contrattazione collettiva integrativa annuale, come segue:

- una quota delle risorse annualmente definite è destinata al finanziamento degli obiettivi individuati annualmente in sede di contrattazione di Budget
- una quota delle risorse annualmente definite è destinata a remunerare i risultati della performance individuale
- una quota delle risorse annualmente definite è destinata al finanziamento di progettualità strategiche della Direzione di Area Vasta

A) Risorse destinate a remunerare il raggiungimento degli obiettivi di budget annuali

A.1 - Il processo di budget

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

Le schede di budget annuali riportano dettagliatamente le attività programmate, la quantificazione dei volumi prestazionali, gli obiettivi da raggiungere e la messa a disposizione delle risorse umane ed economiche; esse sono assegnate in modo formale e sono sottoscritte dai dirigenti responsabili di struttura, di norma entro il primo

qualora verificato e verificato, deve essere retribuito o recuperato secondo attraverso gli istituti contrattuali preposti.

3.3. Clausola di salvaguardia

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

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

A.3 - Modalità erogazione premi correlati al raggiungimento degli obiettivi definiti annualmente in sede di contrattazione di Budget (performance organizzativa):

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

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

A.4 - Economie risorse destinate a remunerare il raggiungimento degli obiettivi di budget annuali

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

B) Risorse destinate a remunerare i risultati della performance individuale

B.1 Scheda di valutazione individuale

Lo strumento di misurazione per la remunerazione dei risultati della performance individuale è la scheda di valutazione, allegata al presente CCI, come definita con il documento riguardante il sistema di valutazione e misurazione della performance approvato con determina ASURDG n. 151/ASURDG/2018.

La valutazione della performance individuale è effettuata, per tutto il personale dirigente, a cura del responsabile della struttura (valutatore di I istanza).

La scheda di valutazione, debitamente compilata, deve essere illustrata ai dirigenti interessati al fine di acquisirne la sottoscrizione per presa visione. Nel caso di non condivisione del giudizio espresso dal dirigente responsabile il dirigente interessato motiverà la propria posizione indicando le proprie ragioni in calce alla scheda.

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

Le procedure di conciliazione sono finalizzate a dirimere le questioni di conflittualità nell'ambito della valutazione individuale e si attivano quando il valutato non condivide la valutazione effettuata dal suo valutatore; dette procedure dovranno rispettare i principi di celerità, efficacia, efficienza ed economicità.

Viene individuato nel Nucleo di Valutazione il soggetto terzo ed indipendente, competente e titolato ad esprimersi sulla corretta applicazione del sistema di valutazione e sul merito del contendere; pertanto, il Nucleo di valutazione assume funzione di Organo di Conciliazione.

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

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

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

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

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

B.2 - Calcolo dei premi correlati alla performance individuale

L'ammontare delle risorse da destinare alla remunerazione dei risultati della performance individuale viene attribuito a ciascun C.d.R. in funzione del personale area dirigenza medico-veterinaria assegnato al 1 gennaio di ogni anno, integrato delle assunzioni avvenute in corso d'anno; dette risorse vengono utilizzate dal dirigente responsabile della Struttura per valorizzare in modo differenziato il diverso impegno produttivo, attitudine disponibilità e in sintesi il comportamento dei dirigenti assegnati, in un'ottica di miglioramento continuo dello standard qualitativo ed economico delle prestazioni erogate.

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

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

Tipologia incarico	Quota
Dirigente con incarico di natura professionale (art. 27, c. 1, lett. d CCNL 8.6.2000)	n. 1,2
Dirigente con incarichi di ex art. 27, c. 1, lett. c CCNL 8.6.2000	n. 1,4
Dirigente con incarico di Struttura Semplice (art. 27, c. 1, lett. b CCNL 8.6.2000)	n. 1,6
Dirigente con incarico di Struttura Semplice a valenza dipartimentale (art.27, c.1, lett. b CCNL 8.6.2000)	n. 1,8
Dirigente con incarico di Struttura Complessa (art. 27, c. 1, lett. a CCNL 8.6.2000)	n. 2,0

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

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

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

Ai fini dell'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale non sussistono automatismi legati alle assenze dal servizio; i dirigenti 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 dirigente 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 dirigente dovesse essere stato assente, a qualsiasi titolo, per l'intero anno o per periodi comunque superiori a mesi 10 anche non continuativi, la performance individuale sarà da considerare come "non valutabile" in quanto l'apporto produttivo non può considerarsi reso in maniera efficace.

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

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

C) RISORSE DESTINATE AL FINANZIAMENTO DI PROGETTUALITÀ STRATEGICHE

L'ammontare delle risorse finalizzate al finanziamento di progettualità strategiche viene utilizzata dalla direzione di Area Vasta per la realizzazione di obiettivi strategici assegnati ai dirigenti del Cd.R. o trasversali a più C.d.R.

Le progettualità strategiche hanno carattere annuale e con tale cadenza vengono proposte e approvate dalla Direzione di Area Vasta con atto formale.

Ai fini dell'attribuzione delle quote al personale partecipante ai progetti annualmente approvati, il responsabile del progetto è tenuto ad indicare i nominativi dei dirigenti 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 descritta nella relazione finale che, ad avvenuta realizzazione degli obiettivi, tutti i responsabili dei progetti sono tenuti a trasmettere

Alle progettualità strategiche partecipano i dirigenti area medico veterinaria con rapporto di lavoro esclusivo a tempo indeterminato individuati dal responsabile del progetto.

Le progettualità strategiche vanno comunicate, unitamente alla pesatura delle stesse, alle Organizzazioni Sindacali area dirigenza medico-veterinaria entro il mese di marzo dell'anno di riferimento

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

Per le progettualità che non prevedono ulteriore orario a quello dovuto l'attività verrà svolta in orario istituzionale.

Per le progettualità che prevedono l'esecuzione di orario aggiuntivo, il riscontro della sussistenza di crediti orari e del loro relativo proporzionale abbattimento va effettuata in relazione al "saldo ore anno corrente" rilevato al 31/12 dell'anno di riferimento.

L'importo massimo individuale erogabile ai partecipanti alle progettualità strategiche non può superare il doppio del valore della quota a ciascuno teoricamente spettante in relazione al raggiungimento degli obiettivi di budget annuali (quota A).

Le economie derivanti dal mancato/parziale utilizzo delle singole attività progettuali vengono impiegate per le finalità e con le modalità previste per la quota sub A) relativa alle risorse del fondo destinato a remunerare il raggiungimento degli obiettivi di budget annuali.



ART. 3 VALUTAZIONE DEI RISULTATI

Al termine del periodo di riferimento verranno valutati:

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

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

La valutazione è effettuata in prima istanza dal dirigente della Struttura/Area e in seconda istanza dal Nucleo di Valutazione.

ART. 4 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 in modo formale a tutti i dirigenti 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 dirigenti afferenti all'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 dirigenti 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 dirigenti 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. 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. 5 - VALORIZZAZIONE INCARICHI AD INTERIM

Nei casi disciplinati dall'art. 18, comma 8, CCNL 8.6.2000 in cui al Dirigente sia affidata la responsabilità ad interim di altra struttura, le parti stabiliscono che il maggior aggravio di responsabilità è compensato attraverso il riconoscimento di una quota aggiuntiva della retribuzione di risultato già spettante al Dirigente incaricato

In tal caso la quota aggiuntiva di retribuzione di risultato viene attribuita nella misura pari al 30% della retribuzione di posizione annua (Posizione Minima Unificata, Differenza sui minimi, Retribuzione Variabile Aziendale) prevista e non corrisposta al titolare dell'incarico dell'U.O. priva dello stesso e deve essere rapportata e riproporzionata al periodo di effettivo svolgimento dell'incarico ad interim; la stessa è finanziata mediante le corrispondenti risorse non utilizzate del fondo per la retribuzione di posizione (art. 9 CCNL 6.5.2010) che a fine anno, come previsto dall'art. 50, comma 4, CCNL 8.6.2000, confermato dai successivi CCNL, sono trasferite al fondo di risultato (art. 11 CCNL 6.5.2010).

Per quanto concerne le modalità di liquidazione, rendicontazione e valutazione trovano applicazione le disposizioni previste per la corresponsione della quota correlata al raggiungimento degli obiettivi specifici di budget della Struttura di cui viene assunta la responsabilità ad interim.

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

L'applicazione dell'art. 18, comma 8, del CCNL 8.6.2000 dopo aver esperito le procedure del comma 2 e del comma 4 dello stesso articolo deve essere sostenuto da adeguate motivazioni circa il ricorso a tale istituto in alternativa all'applicazione del comma 2 del medesimo articolo.

SEZIONE C
FINALIZZAZIONE RISORSE FONDI CONTRATTUALI ANNO 2018

ART. 1 - FONDO PER L'INDENNITÀ DI SPECIFICITÀ MEDICA, RETRIBUZIONE DI POSIZIONE, EQUIPARAZIONE, SPECIFICO TRATTAMENTO ED INDENNITÀ DI STRUTTURA COMPLESSA

Le risorse del fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento ed indennità di struttura complessa (art. 9 CCNL 6.5.2010) relativo al personale della dirigenza medico-veterinaria dell'AV1, risulta determinato in via definitiva per l'anno 2018 in misura pari ad € 6.100.672,00, giusta Determina n. 621/ASURDG/2019.

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 2018 riservate all'Area Vasta n. 1 viene interamente utilizzato per le finalità proprie del fondo medesimo, come di seguito sintetizzato:

IMPIEGHI RISORSE FONDO POSIZIONE ANNO 2018	Fondo anno 2018
Retribuzione di Posizione di cui agli artt. 5, 6 CCNL 06.05.2010 e s.m.i.	€ 2.828.367,77
Indennità per incarico di Struttura Complessa	€ 378.066,00
Indennità di specificità medica	€ 2.803.064,94
Altri istituti fondo di posizione	€ 91.173,29
Totale utilizzo fondo definitivo anno 2018	€ 6.100.672,00

Gli importi sopra esposti tengono conto dell'assetto organizzativo dell'ASUR definito con Determina n.361/ASURDG/2017 e della graduazione e valorizzazione dei singoli incarichi dirigenziali in attuazione del regolamento unico aziendale per la graduazione ed il conferimento degli incarichi dirigenziali approvato con Determina ASURDG n. 252/2018.

A norma dell'art. 50 c. 4 del CCNL 8.6.2000 eventuali risorse che annualmente a consuntivo risultassero ancora disponibili nel fondo sono temporaneamente utilizzate in quello per la retribuzione di risultato relativo al medesimo anno per l'attuazione delle sue finalità ed in particolare vanno pertanto ad incrementare le risorse destinate alla corresponsione dei premi correlati alla performance organizzativa.

Le relative risorse sono riassegnate al fondo di pertinenza dell'anno successivo e non si storicizzano nel fondo della retribuzione di risultato.

ART. 2 - FONDO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO LEGATO ALLE CONDIZIONI DI LAVORO

Le risorse del fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro (art. 10 del CCNL 6.5.2010) destinate al personale dell'area della dirigenza medica e veterinaria dell'AV 1 risultano determinate in via definitiva per l'anno 2018, con Determina n. 621/ASURDG/2019, in complessivi € 1.498.968,00.

L'effettiva consistenza del suddetto fondo, per la variabilità delle sue componenti, viene determinato in via definitiva a consuntivo.

L'ammontare delle risorse del fondo di competenza 2018 riservate all'Area Vasta n. 1 viene interamente utilizzato per le finalità proprie del fondo medesimo, nel rispetto del principio di corrispettività di cui all'art. 7 comma 5 del D.Lgs n. 165/2001 e smi, come di seguito sintetizzato:

IMPIEGHI RISORSE FONDO CONDIZIONI DI LAVORO ANNO 2018	Fondo anno 2018
Lavoro straordinario	€ 194.866,00
Indennità condizioni di lavoro	€ 1.304.102,00
Totale utilizzo fondo definitivo anno 2018	€ 1.498.968,00

Gli importi sopra esposti sono in ogni caso passibili di singoli scostamenti, in eccesso o in difetto, tra i diversi macro-aggregati, nel rispetto comunque della compatibilità economica del fondo di riferimento determinato a consuntivo.

Le prestazioni di lavoro straordinario sono consentite ai dirigenti di cui all'art. 14 del CCNL 3.11.2005 sulla base dei criteri e modalità definiti nelle linee di indirizzo aziendali approvate con determina ASURDG n. 834/2015.

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
- alla regolamentazione interna vigente in materia di orario di lavoro per tutto quanto concerne l'applicazione degli istituti contrattuali di riferimento nonché la corretta corresponsione delle indennità per condizioni di lavoro in ragione dello specifico assetto organizzativo e dell'operatività dei reparti/servizi,

A consuntivo, eventuali risparmi accertati nella gestione del fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro (art. 10 CCNL 6.10.2010) anno 2018, qualora non sia stato possibile utilizzarle integralmente, ai sensi dell'art. 52, c. 4, lett. c, CCNL 8.6.2000 disposizione confermata dai successivi CCNL di categoria e da ultimo dall'art. 8, c. 3, CCNL 6.5.2010, confluiscono nel fondo di risultato (art. 11 CCNL 6.5.2010) del medesimo anno per l'attuazione delle sue finalità ed in particolare vanno pertanto ad incrementare le risorse destinate alla corresponsione dei premi correlati alla performance organizzativa.

Le relative risorse sono riassegnate al fondo di pertinenza dell'anno successivo e non si storicizzano nel fondo della retribuzione di risultato.

ART. 3 - FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PER LA QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE

Le risorse del fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale (art. 11 CCNL 6.5.2010) area dirigenza medico-veterinaria riservate al personale dell'AV 1 risultano quantificate in via definitiva per l'anno 2018 con Determina n. 621/ASURDG/2019 in complessivi € 373.598,00, 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 2018 riservate all'Area Vasta n.1 viene interamente utilizzato per le finalità proprie del fondo medesimo, nel rispetto del principio di corrispettività di cui all'art. 7, comma 5, del D.Lgs 165/2001, come di seguito sintetizzato:

	IMPIEGHI RISORSE FONDO DI RISULTATO (PREVISIONE)	Fondo anno 2018
a	risorse destinate a remunerare il raggiungimento degli obiettivi di budget annuali di ogni singola Unità Operativa (65%)	€ 242.838,70
b	risorse destinate a remunerare i risultati della performance individuale (20%)	€ 74.719,60
c	risorse destinate al finanziamento di progettualità strategiche (15%)	€ 56.039,70
	Totale utilizzo fondo definitivo 2018	€ 373.598,00

SEZIONE D

ECONOMIE PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE (ART. 16 D.L. 98/2011) ANNO 2016 - CRITERI E MODALITÀ DI EROGAZIONE

PREMESSA

Con protocollo d'intesa tra la Giunta Regionale, gli Enti del SSR e le organizzazioni sindacali area della dirigenza medico-veterinaria di cui alla DGRM n.1660/2016 le parti hanno convenuto, tra l'altro:

- che gli enti del SSR adottano i piani triennali previsti dall'art. 16 c. 4 D.L. n. 98/011 di razionalizzazione e qualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi di funzionamento e di riduzione al ricorso alle consulenze, funzionali all'incremento dei fondi per la contrattazione integrativa;
- che le economie raggiunte con i piani di triennali vengono utilizzate annualmente nell'importo massimo del 50%;
- che tali risorse sono utilizzabili l'anno successivo quello in cui si sono registrate le economie, previo accertamento a consuntivo delle reali consistenze da parte del Collegio Sindacale e verifica del raggiungimento degli obiettivi fissati da parte del Nucleo di valutazione.

Con Determina n. 1074/AV1 del 3/09/2018 il Direttore di Area Vasta n.1 ha preso atto dell'ammontare complessivo delle economie accertate a consuntivo per l'anno 2016, in relazione alle azioni di razionalizzazione e di risparmio confluite nel Piano triennale di razionalizzazione anni 2016-2018, così come effettivamente realizzate e certificate dal Collegio Sindacale dell'ASUR, quantificando in complessivi € 34.514,52 l'ammontare delle economie utilizzabili per tutto il personale dell'Area Vasta n. 1.

ART. 1 CRITERI E MODALITA' DI RIPARTIZIONE DELLE ECONOMIE REALIZZATE CON IL PIANO TRIENNALE DI RAZIONALIZZAZIONE ANNO 2016

Le parti stabiliscono che le economie realizzate con i piani triennali di razionalizzazione riferite all'annualità 2016, per la parte relativa alla dirigenza medico-veterinaria, al netto degli oneri previdenziali e Irap a carico dell'Azienda, sono pari a complessivi € 34.514,52; dette risorse vanno ad incrementare il fondo di risultato anno 2017 per l'attuazione delle sue finalità; in particolare:

- il 70%, di dette risorse, per un importo complessivo pari a € 24.160,17, vanno ad incrementare le disponibilità destinate al finanziamento degli obiettivi definiti per l'anno 2017 in sede di contrattazione di Budget riguardanti le azioni di: umanizzazione delle cure, la gestione delle emergenze e la comunicazione del rischio in Sanità Pubblica Veterinaria e Sicurezza Alimentare, informatizzazione delle procedure in coerenza con i principi di prevenzione della corruzione e trasparenza ed il potenziamento dell'area emergenza-urgenza, come definite nell'accordo di cui alla DGRM n. 1660/2016;
- il 30%, di dette risorse, per un importo complessivo pari a € 10.354,36, vanno ad incrementare le disponibilità destinate alla remunerazione dei risultati della performance individuale anno 2017.

Fermo restando quanto stabilito al punto precedente dette risorse vengono ripartite secondo i criteri e le modalità di erogazione delle risorse del fondo di risultato già definiti in sede di Contratto Collettivo Integrativo anno 2017, sottoscritto in data 3/04/2018 e recepito con Determina n. 500/AV1 del 20/04/2018.

SEZIONE E - NORME FINALI

Il presente CCI è rispettoso dei principi generali in materia di attribuzione selettiva di incentivi e di divieto di distribuzione indifferenziata degli stessi in assenza delle verifiche ed attestazioni previste dai sistemi di valutazione (art.18 c. 2 D.Lgs. 150/2009) e del Piano della Performance Aziendale per il triennio 2018-2020.

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.