

# AREA NEGOZIALE DIRIGENZA DELLE FUNZIONI LOCALI

## AREA VASTA N. 3

### CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO TRIENNIO 2021 -2023, PARTE NORMATIVA, E PER L'ANNO 2021, PARTE ECONOMICA

- Sezione A	- Disposizioni generali
- Sezione B	- Relazioni sindacali
- Sezione C	- Criteri per la ripartizione risorse fondo per la retribuzione di risultato
- Sezione D	- Finalizzazione risorse fondi contrattuali anno 2021
- Sezione E	- Norme finali

Il giorno 22.02.2022 presso la sede dell'Area Vasta n. 3, Via Annibaldi 31/L Piediripa di Macerata, 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, vista l'Ipotesi di CCI sottoscritta in data 14.12.2021, rispetto alla quale il Collegio Sindacale ASUR ha espresso parere favorevole nella seduta del 14.01.2022, sottoscrivono il seguente Contratto Collettivo Integrativo area dirigenza delle funzioni locali.

#### **DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:**

#### **NOME E COGNOME**

#### **FIRMA**

Direttore Generale ASUR

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Direttore di Area Vasta  
Direttore di Presidio Ospedaliero di Area Vasta

DANIELA CORSI

FIRMATO

CARLO DI FALCO

FIRMATO

Direttore di Distretto  
Direttore Dipartimento di Prevenzione di Area Vasta

\_\_\_\_\_

ALBERTO TIBALDI

\_\_\_\_\_

FIRMATO

Direttore UOC Supporto Area Dipartimentale Politiche del Personale di Area Vasta

FABRIZIO TROBBIANI

FIRMATO

Dirigente /Direttore delle Professioni Sanitarie

MARA BUCCOLINI

FIRMATO

#### **DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE**

#### **NOME E COGNOME**

#### **FIRMA**

FPCGIL SONIA PROSPERI / JOHN PALMIERI / SILVIA AGNANI

FIRMATO/FIRMATO/FIRMATO

CISL FP PAOLA TICANI

FIRMATO

UIL FPL MARCELLO EVANGELISTA

FIRMATO

FEDIR SANITA' ANTONIO AGOSTINI

FIRMATO

DIREL LUCIANA ALESSANDRA PORCELLI

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.
- Regolamento dei processi di misurazione e valutazione della performance, approvato con determina ASURDG n. 736/2020

<b>SEZIONE A</b> <b>DISPOSIZIONI GENERALI</b>
--

### **Art. 1 – Campo di applicazione e decorrenza**

Il presente CCI si applica a tutto il personale area dirigenza delle funzioni locali con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e a tempo determinato, dipendente dall' Area Vasta n. 3 -ASUR Marche, d'ora innanzi Area Vasta.

Il CCI ha durata per il triennio 2021-2023, per la parte normativa, e per l'anno 2021, per la parte economica.

Gli effetti giuridici ed economici del presente CCI decorrono dal giorno successivo alla data della sua sottoscrizione in via definitiva.

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

I contenuti del presente CCI sono soggetti a revisione a seguito della sottoscrizione definitiva del CCNL triennio 2019-2021 area dirigenza delle funzioni locali; l'apertura della nuova sessione negoziale dovrà avvenire entro 30 giorni dalla sottoscrizione definitiva del CCNL.

<b>SEZIONE B</b> <b>RELAZIONI SINDACALI</b>
--

### **Art. 2 - Obiettivi e strumenti**

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

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

Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

- si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico dell'ASUR a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei dirigenti a migliorare le condizioni di lavoro, di sicurezza clinica e di crescita professionale;
- si migliora la qualità delle decisioni assunte;
- si sostengono la crescita professionale, le condizioni di lavoro e l'aggiornamento dei dirigenti, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.

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

### **Art. 3 - Composizione delegazione trattante**

**a) La delegazione di parte pubblica** dell'Area Vasta è composta come segue:

- ✓ Direttore Generale ASUR
- ✓ Direttore Area Vasta
- ✓ Direttore di Presidio Ospedaliero di Area Vasta
- ✓ Direttore di Distretto
- ✓ Direttore Dipartimento Prevenzione di Area Vasta
- ✓ Direttore UOC Supporto Area dipartimentale Politiche del Personale di Area Vasta
- ✓ Dirigente/Direttore delle Professioni sanitarie

Il Direttore Generale ASUR assume le funzioni di Presidente della delegazione trattante di parte pubblica dell'Area Vasta, salvo espressa diversa delega dello stesso al Direttore di Area Vasta; il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica può essere coadiuvato in tale funzione dal Direttore Amministrativo, dal Direttore Sanitario e dal Direttore dell'Area dipartimentale Politiche del Personale; il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica esprime l'indirizzo unitario della delegazione di parte pubblica e conduce la trattativa.

In caso di assenza, impedimento o indisponibilità del Direttore Generale le funzioni di Presidente della delegazione trattante di parte pubblica sono assunte dal Direttore di Area Vasta, salvo espressa diversa delega del Direttore Generale ASUR.

**b) La delegazione di parte sindacale** dell'Area Vasta è composta dai dirigenti sindacali formalmente accreditati dalle OO.SS. di categoria firmatarie del CCNL, con delega a trattare e sottoscrivere i contratti collettivi integrativi presso l'Area Vasta.

Per garantire un'equilibrata composizione delle delegazioni sindacali ed un efficace svolgimento dei lavori si conviene nell'opportunità di accreditare n. 2 dirigenti per ciascuna Organizzazione Sindacale e n. 2 membri supplenti, che sono invitati comunque alle riunioni.

### **Art. 4 - Accredito dei dirigenti sindacali**

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

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

### **Art. 5 - Modelli relazionali**

Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso l'Area Vasta si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- a) partecipazione;
- b) contrattazione integrativa.

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

- a) informazione;

- b) confronto, anche di livello regionale;
- c) organismo paritetico.

#### **a) Informazione**

L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti; le parti individuano pertanto nell'istituto dell'informazione lo strumento principale per rendere trasparente e costruttivo il confronto tra le parti, a tutti i livelli delle relazioni sindacali.

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

Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali gli articoli 64, 65 e 66 del CCNL 17.12.2020 disciplinanti rispettivamente il confronto, il confronto regionale e la contrattazione collettiva integrativa, prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione, nonché le materie per le quali l'informazione sia prevista da disposizione di legge.

Sulle materie oggetto di informazione l'ASUR/Area Vasta informa i componenti della delegazione trattante di parte sindacale, periodicamente e comunque tempestivamente al fine di consentire ai soggetti sindacali di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da assumere, prima della loro definitiva adozione, ed esprimere osservazioni e proposte.

Le informative sindacali vengono inoltrate, via posta elettronica, agli indirizzi comunicati dalle Organizzazioni Sindacali, di norma, 7 giorni lavorativi prima dell'adozione del relativo provvedimento amministrativo.

Le parti si incontrano in ogni caso in presenza di iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi, iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi, processi di dismissione, esternalizzazione e trasformazione.

Relativamente alle funzioni proprie dell'ASUR in tema di amministrazione del personale ai sensi della L.R. 21.3.2017, n. 8 di modifica della L.R. 20.6.2003, n. 13, da attuarsi con atti regolamentari, di indirizzo e coordinamento, per la disciplina di materie oggetto di partecipazione sindacale, la Direzione Generale ASUR provvederà alla necessaria informazione preventiva ai componenti delle delegazioni di parte sindacale di ogni Area Vasta (dirigenti sindacali formalmente accreditati dalle OO.SS. di categoria firmatarie del CCNL), direttamente o per il tramite delle Direzioni di Area Vasta, nonché ai dirigenti delle Organizzazioni Sindacali Regionali accreditati presso l'ASUR.

#### **b) Confronto**

Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2, del CCNL 17.12.2020 di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ASUR – Area Vasta intende adottare.

Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2, del CCNL 17.12.2020 le materie indicate all'art. 64 del CCNL 17.12.2020.

Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione; a seguito della trasmissione delle informazioni, l'ASUR/Area Vasta e i soggetti sindacali si incontrano se, entro 10 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi; in tal caso gli incontri sono convocati, di norma, entro le quarantotto ore dalla data di ricezione della richiesta. L'incontro può anche essere proposto dall'ASUR/Area Vasta contestualmente all'invio dell'informazione.

Qualora trattasi di materie di interesse generale per tutte le Aree Vaste, il confronto avviene tra le delegazioni trattanti di parte pubblica ed i rappresentanti regionali delle organizzazioni sindacali area della dirigenza delle funzioni locali firmatarie del CCNL in sessioni uniche da tenersi presso la Direzione Generale ASUR.

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

#### **c) Contrattazione collettiva integrativa**

L'Area Vasta è unità amministrativa autonoma ai fini della contrattazione collettiva integrativa; i soggetti titolari della contrattazione collettiva integrativa sono quelli di cui al precedente art.3.

La contrattazione collettiva integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti e si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL 17.12.2020, tra la delegazione di parte sindacale e la delegazione di parte pubblica.

Sono oggetto di contrattazione integrativa aziendale le materie indicate nell'art 66 del CCNL 17.12.2020.

La contrattazione collettiva integrativa di Area Vasta può essere preceduta da incontri da tenersi presso la Direzione Generale ASUR con i rappresentanti regionali delle organizzazioni sindacali area dirigenza delle funzioni locali firmatarie del CCNL 17.12.2020, al fine di definire le linee di indirizzo condivise finalizzate alla sottoscrizione di schemi omogenei di Contratti Collettivi Integrativi presso le singole Aree Vaste ASUR.

La relativa contrattazione collettiva integrativa di Area Vasta e la successiva sottoscrizione delle ipotesi di CCI e del relativo CCI in via definitiva, compresa la finalizzazione delle risorse dei fondi contrattuali di pertinenza, viene effettuata dalle delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale presso ogni singola Area Vasta, in conformità alla L.R. n. 13/2003, e smi.

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

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

Ai sensi dell'art. 40, comma 3 quinquies del D. Lgs. n. 165/2001 i contratti collettivi integrativi non possono essere in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione; nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.

La definizione di un diverso criterio di riparto tra le voci di utilizzo, delle risorse del Fondo di cui all'art.90 e di quelle di cui all'art. 91 del CCNL 17.12.2020 è negoziata con cadenza annuale.

La Direzione Generale avvia la contrattazione integrativa nei tempi e nelle modalità previsti dalla normativa contrattuale e di legge.

Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 9 del CCNL 17.12.2020, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie indicate nelle distinte sezioni del presente CCI.

Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie indicate nelle distinte sezioni del presente CCI ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 9 del CCNL 17.12.2020, l'Area Vasta può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione; in tal caso l'Area Vasta prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo.

Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal Collegio Sindacale dell'ASUR, quale organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del Dlgs. 165/2001; a tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione.

In caso di rilievi da parte del Collegio Sindacale la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni; trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'Azienda può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione; essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

L'Area Vasta è tenuta a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dell'art. 8, comma 6, del CCNL 17.12.2020, corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

#### **d) Sottoscrizione**

Il CCI è sottoscritto:

- ✓ per la parte datoriale, dal Direttore Generale ASUR, o suo delegato, oltre ai componenti della delegazione trattante di parte pubblica presenti al tavolo negoziale;
- ✓ per la parte sindacale, dal dirigente sindacale con potere di firma designato dalle OO.SS. di categoria firmatarie del CCNL, ovvero dal dirigente formalmente delegato.

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

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

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

Per tutto quanto non esplicitato nel presente CCI trovano applicazione il CCNL 17.12.2020 area dirigenza delle funzioni locali e la vigente normativa in materia.

#### **e) Clausole di raffreddamento**

Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

#### **f) Interpretazione autentica dei contratti collettivi integrativi**

Ai sensi dell'art. 3 comma 6 del CCNL 17.12.2020 le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, con le procedure di cui all'art. 8 del CCNL 17.12.2020.

### **Art. 6 - Modalità di svolgimento e disciplina degli incontri sindacali**

#### **a) Convocazione.**

La convocazione, completa della documentazione relativa ai temi all'OdG, viene inviata a tutti i componenti della delegazione trattante ed è inoltrata a mezzo posta elettronica, agli indirizzi comunicati formalmente dai soggetti sindacali, con anticipo, rispetto alla data dell'incontro di almeno 10 giorni lavorativi. Sono, altresì, fatte salve le situazioni di motivata urgenza nelle quali l'Amministrazione, anche su richiesta della componente sindacale, può convocare con un preavviso di 3 giorni lavorativi.

La convocazione indica oltre al luogo e all'ordine del giorno, anche l'orario di inizio dell'incontro; gli argomenti previsti all'ordine del giorno possono anche essere richiesti dalla delegazione sindacale.

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

#### **b) Svolgimento.**

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

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

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

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

#### **c) Verbalizzazione**

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

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

In materia di contrattazione collettiva integrativa, le delegazioni trattanti ove lo ritengano opportuno possono formulare dichiarazioni da allegare ai verbali delle sedute.

In detta circostanza il soggetto sindacale è comunque tenuto a sottoscrivere il verbale con esplicito rinvio alla "dichiarazione a verbale" che, se non resa contestualmente alla sottoscrizione dello stesso, dovrà essere formalmente inoltrata, debitamente sottoscritta, entro 3 giorni lavorativi all'Ufficio Protocollo dell'Area Vasta.

#### **d) Modalità di partecipazione agli incontri**

Le riunioni con le quali vengono assicurati i vari livelli di relazioni sindacali, nelle diverse tipologie (informazione, confronto, organismo paritetico, contrattazione, commissioni tecniche) avvengono, per quanto possibile, al di fuori dell'orario di lavoro; l'Area Vasta assicura procedure e modalità tali da consentire lo svolgimento dell'attività sindacale.

In coincidenza con il servizio, i dirigenti sindacali non collocati in aspettativa/distacco, hanno titolo ad usufruire dei permessi previsti dal monte-ore dei permessi sindacali di cui all' art. 33 del CCNQ 04.12.2017 conteggiato e comunicato entro il 31 marzo di ciascun anno.

All'Amministrazione compete la verifica del rispetto del limite massimo di permessi sindacali spettante e ad ogni Organizzazione Sindacale rappresentativa, mentre a quest'ultima compete l'autonoma gestione del monte ore in questione; non è ammessa alcuna forma di compensazione tra i contingenti previsti per ciascuna di esse; le ore non utilizzate nell'anno non possono essere sommate a quelle dell'anno successivo.

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

#### **Art. 7 - Modalità di risposta e tempistica delle istanze pervenute**

Le richieste di informazioni, dati e in generale i quesiti concordati dal tavolo negoziale utili alla contrattazione integrativa, al confronto o alla conclusione di accordi e comunque nel rispetto della vigente normativa anche in materia di privacy, vengono evase dall'Amministrazione entro 15 giorni dalla richiesta fatto salvo diversi termini concordati fra le parti.

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

Per le istanze di accesso generalizzato volte a richiedere dati e documenti ulteriori rispetto a quanto già oggetto di pubblicazione obbligatoria si rinvia a quanto stabilito dall'art. 5 e seguenti del Dlgs n. 33/2013, e s.m.i, ed ai regolamenti aziendali.

#### **Art. 8 - Affissione, uso dei locali e agibilità sindacali**

L'Area Vasta, tenuto conto delle disponibilità strutturali ed organizzative:

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

#### **Art. 9 - Organismo Paritetico**

L'organismo paritetico per l'innovazione realizza, presso l'Area Vasta, una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di categoria titolari della contrattazione integrativa su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'Area Vasta stessa.

L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione, innovazione e miglioramento dei servizi – anche con riferimento al lavoro agile, alle politiche formative, allo stress lavoro correlato - al fine di formulare proposte all'amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

L'Organismo Paritetico per l'innovazione:

- a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL, nonché da una rappresentanza dell'Area Vasta, con rilevanza pari alla componente sindacale;
- b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'Area Vasta manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
- c) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'Area Vasta;
- d) può adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento;

All'Organismo Paritetico per l'innovazione possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7 comma 2, lett. a) del CCNL 17.12.2020 e dall'Area Vasta; in tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c) dell'art. 6 del CCNL 17.12.2020.

Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'Organismo Paritetico per l'innovazione gli andamenti occupazionali del personale ed i dati sulle assenze di tutto il personale di cui all'art. 29 del CCNL 17.12.2020.

Le parti si impegnano a designare entro 15 giorni dalla sottoscrizione in via definitiva del presente CCI i componenti dell'Organismo Paritetico.

#### **Art. 10 - Norme finali**

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.

**SEZIONE C**  
**CRITERI PER LA RIPARTIZIONE RISORSE FONDO**  
**PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO**

**ART. 11 - UTILIZZO DELLE RISORSE FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO**

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

Con determina ASURDG n. 70/2021 l'ASUR ha approvato il Piano della Performance Aziendale per il triennio 2021-2023; il regolamento dei processi di misurazione e valutazione della performance, con validità a decorrere dall'anno 2020, è stato approvato con determina ASURDG n. 736/2020.

Le risorse del fondo finalizzate alla retribuzione di risultato all'interno del fondo di cui all'art. 91 del CCNL 17.12.2020 annualmente determinate sono ripartite, in sede di contrattazione collettiva integrativa annuale, come segue:

- A. una quota delle risorse annualmente definite è destinata al finanziamento degli obiettivi individuati annualmente in sede di contrattazione di budget (performance organizzativa)
- B. una quota delle risorse annualmente definite è destinata a remunerare i risultati della performance individuale
- C. una quota delle risorse annualmente definite può essere destinata al finanziamento di progettualità strategiche della Direzione di Area Vasta

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

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

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

Le schede di budget annuali riguardanti le attività programmate, la quantificazione dei volumi prestazionali, gli obiettivi da raggiungere e la messa a disposizione delle risorse umane, sono assegnate in modo formale e sono sottoscritte dai dirigenti responsabili di Struttura, di norma entro il primo trimestre dell'anno di riferimento. L'assegnazione di ulteriori obiettivi prestazionali per il raggiungimento dei quali è necessario ulteriore impegno orario è rinegoziato con le stesse procedure del budget.

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

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

L'ammontare delle risorse destinate a remunerare il raggiungimento degli obiettivi di budget annuali viene attribuito a ciascun C.d.R. in funzione del personale dell'area dirigenza delle funzioni locali 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:

**Tabella 1:**

Tipologia incarico	Quota
Dirigente con incarico di Struttura Complessa (art. 70, comma 1, lett. a, CCNL 17.12.2020)	2,0

Incarico di Struttura Semplice anche a valenza dipartimentale (art. 70, comma 1, lett. b, CCNL 17.12.2020)	1,5
Incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo e incarico professionale di alta specializzazione (art. 70, comma 1, lett. c, CCNL 17.12.2020)	1,2

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 delle funzioni locali con rapporto di lavoro esclusivo a tempo indeterminato nonché il personale a tempo determinato che maturi nell'anno solare un numero di giorni lavorati almeno pari a 120.

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

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

Gli importi individuali sono pertanto erogati in proporzione al periodo di servizio prestato, prendendo a base di calcolo i giorni lavorati, 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 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 104/92.

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.

### **A.3) - Clausola di salvaguardia**

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

- per intero            se il grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi di C.d.R.        è > al 95%
- per il 95%            se il grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi di C.d.R.        è tra 90% e 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.4) - 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 dell'Organismo Indipendente di Valutazione 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, in via definitiva, delle risorse del fondo di cui all'art. 91 del CCNL 17.12.2020, in via definitiva, sulla base della percentuale di raggiungimento degli obiettivi del CdR dell'intero anno, entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello di riferimento, in ogni caso successivamente alla formalizzazione dei risultati della verifica annuale da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione, alla validazione della relazione aziendale sulla performance ed alla chiusura del bilancio di esercizio dell'anno di riferimento.

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

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

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

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

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

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

L'ammontare delle risorse da destinare alla remunerazione dei risultati della performance individuale viene attribuito a ciascun C.d.R. in funzione del personale area dirigenza delle funzioni locali 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:

<b>Tipologia incarico</b>	<b>Quota</b>
Dirigente con incarico di Struttura Complessa (art. 70, comma 1, lett. a, CCNL 17.12.2020)	2,0
Incarico di Struttura Semplice anche a valenza dipartimentale (art. 70, c. 1, lett. b, CCNL 17.12.2020)	1,5
Incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo e incarico professionale di alta specializzazione (art. 70, comma 1, lett. c, CCNL 17.12.2020)	1,2

All'istituto contrattuale della premialità correlata alla performance individuale partecipano tutti i dirigenti area dirigenza delle funzioni locali 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.

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.

Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, pari pertanto a 100, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione aziendale, è attribuita una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita.

Ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate pari a 100, è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro capite della retribuzione di risultato percepita dai dirigenti valutati positivamente e che si aggiunge alla quota di detto premio, ai sensi dell'art. 30, comma 2, del CCNL 17.12.2020.

Tale istituto è riservato fino al 5% dei dirigenti che hanno ottenuto la valutazione più alta; nel caso in cui gli aventi titolo siano in numero superiore la quota è attribuita sulla base della maggior effettiva presenza in servizio, ed in caso di eventuale e successiva parità, al più anziano in servizio.

Gli importi eventualmente non erogati o derivanti da valutazioni di performance individuali inferiori al 100%, saranno utilizzati tra i dipendenti del medesimo CdR per la performance organizzativa che hanno avuto valutazioni pienamente positive.

### **C) RISORSE DESTINATE AL FINANZIAMENTO DI PROGETTUALITÀ STRATEGICHE**

L'ammontare delle eventuali risorse finalizzate al finanziamento di progettualità strategiche, così come negoziate e definite in delegazione trattante, 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.

Le progettualità strategiche vanno comunicate alle Organizzazioni Sindacali dell'area dirigenza delle funzioni locali tassativamente entro il mese di marzo dell'anno di riferimento.

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 della dirigenza delle funzioni locali 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 della dirigenza delle funzioni locali 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 dell'Organismo Indipendente 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. 12 VALUTAZIONE DEI RISULTATI**

Al termine del periodo di riferimento verranno valutati:

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

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

La valutazione è effettuata in prima istanza dal dirigente della Struttura/Area e in seconda istanza dall'Organismo Indipendente di Valutazione.

#### **ART. 13 - VALORIZZAZIONE INCARICHI DI SOSTITUZIONE**

Nei casi disciplinati dall'art. 73, comma 8, del CCNL 17.12.2020 in cui al Dirigente, con corrispondente incarico, sia affidata, per un massimo di nove mesi prorogabili per ulteriori 9 mesi, la responsabilità di altra struttura temporaneamente priva di titolare, le parti stabiliscono che il maggior aggravio di responsabilità è compensato attraverso il riconoscimento di una quota aggiuntiva della retribuzione di risultato già spettante al Dirigente incaricato per l'ordinario raggiungimento degli obiettivi assegnati, senza corresponsione dell'indennità mensile di cui al comma 7 del medesimo art. 73.

In tal caso la quota aggiuntiva di retribuzione di risultato viene attribuita nella misura pari al 30% della retribuzione di posizione annua (retribuzione di posizione parte fissa e parte variabile) prevista e non corrisposta al titolare dell'incarico dell'U.O. e deve essere rapportata e riproporzionata al periodo di effettivo svolgimento dell'incarico ad interim; la stessa è finanziata mediante le corrispondenti risorse che a fine anno, ai sensi dell'art. 91 comma 9 del CCNL 17.12.2020, vanno a sommarsi alle risorse disponibili di cui al fondo per la retribuzione di risultato.

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.

L'applicazione dall'art. 73, comma 8, del CCNL 17.12.2020, dopo aver esperito le procedure del comma 2 e del comma 4 dello stesso articolo, deve essere sostenuta da adeguate motivazioni circa il ricorso a tale istituto in alternativa all'applicazione del comma 2 del medesimo articolo.

<b>SEZIONE D</b> <b>FINALIZZAZIONE RISORSE FONDI CONTRATTUALI ANNO 2021</b>
--

#### **ART. 14 - Fondo retribuzione di posizione (art.90 CCNL 17.12.2020)**

Con effetto 1.1.2021, 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 n. 507/2021, in via provvisoria, per l'anno 2021 in misura pari ad € **680.191,99**.

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 2021 riservate all'Area Vasta viene interamente utilizzato per le finalità proprie del fondo medesimo, come di seguito sintetizzato:

<b>Risorse fondo retribuzione di posizione quantificate per l'anno 2021 in via provvisoria con determina ASURDG n. 507/2021</b>	
Finalizzazione:	
- retribuzione di posizione	<b>547.357,99</b>
- indennità per incarico di struttura complessa	<b>132.834,00</b>
- altri istituti fondo di posizione	
<b>Totale utilizzo fondo anno 2021</b>	<b>680.191,99</b>

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. 15 - FONDO RETRIBUZIONE DI RISULTATO E ALTRI TRATTAMENTI ACCESSORI (ART. 91 CCNL 17.12.2020)**

Con effetto 1.1.2021, 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 2021 con Determina ASURDG n.507/2021 in complessivi **€ 102.355,50**; 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 2021 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:

<b>RISORSE FONDO RETRIBUZIONE DI RISULTATO E ALTRI TRATTAMENTI ACCESSORI ANNO 2021 (previsione)</b>	<b>IMPIEGHI RISORSE</b>
Risorse fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori quantificate per l'anno 2021 in via provvisoria con determina ASURDG n. 507/2021	€ <b>102.355,50</b>
- di cui risorse destinate a remunerare il raggiungimento degli obiettivi di budget annuali di ogni singola Unità Operativa (70 %)	€ <b>71.648,85</b>
- di cui risorse destinate a remunerare i risultati della performance individuale (30 %)	€ <b>30.706,65</b>

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.

#### **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, 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.