



AREA NEGOZIALE DIRIGENZA DELLA SANITÀ

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PARTE NORMATIVA TRIENNIO 2020-2022 PARTE ECONOMICA TRIENNIO 2020-2022

- 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 2020
- Sezione E - Finalizzazione risorse fondi contrattuali anno 2021
- Sezione F - Finalizzazione risorse fondi contrattuali anno 2022
- Sezione G - Ulteriore valorizzazione della performance individuale
- Sezione H - Norme finali

Fermo, li



FERMO

----- MARCHE -----

Il giorno 24.10.2023 presso la sede dell'Azienda Sanitaria Territoriale di Fermo n. 4 Via Zeppilli 18 Fermo, d'ora innanzi AST, ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione trattante di parte sindacale nell'ambito della contrattazione integrativa di cui all'art. 7 del CCNL 19.12.2019 dirigenza area della sanità per la sottoscrizione del presente Contratto Integrativo.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

NOME E COGNOME

FIRMA

DIRETTORE GENERALE.	GILBERTO GENTILI	FIRMATO
DIRETTORE AMMINISTRATIVO	ALBERTO CARELI	FIRMATO
DIRETTORE SANITARIO	SIMONA BIANCHI	FIRMATO
Direttore U.O. Supporto Area Politiche Personale	MICHELE GAGLIANI	FIRMATO
Direttore Medico Presidio Ospedallero	_____	_____
Direttore della UOC Direzione di Distretto	_____	_____
Direttore del Dipartimento Prevenzione	_____	_____
Direttore UOC Area Infermieristica Ostetrica	RENATO ROCCHI	FIRMATO
Dirigenti Aree Professioni Sanitarie ex ASUR	_____	_____
	_____	_____
	_____	_____

NOME E COGNOME

FIRMA

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

AAROI EMAC	MICHELA ROMANELLI	FIRMATO
ANAAO – ASSOMED	MARIO VITALI	FIRMATO
ANPO – ASCOTI - FIALS Medici	_____	_____
CIMO	MARIA MENICHETTI	FIRMATO
FP CGIL	_____	_____
FASSID	DANIELE MIGLIORINI	FIRMATO
FED. CISL MEDICI	_____	_____
FESMED	_____	_____
UIL FPL	AGOSTINO PECCIO	FIRMATO
F.V.M.	_____	_____



FERMO

----- MARCHE -----

NORMATIVA E ATTI DI RIFERIMENTO:

- Legge Regionale. 13/2003 e s.m.i. nelle parti ancora in vigore;
- Legge Regionale 19/2022
- D.Lgs 165/2001 e s.m.i.;
- D.Lgs n. 150/2009 e s.m.i.;
- CCNL area dirigenza sanità 19.12.2019
- 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. 49 del 31.01.2020 di approvazione del Piano della Performance triennio 2020-2022;
- Determina ASURDG n. 70 dell'01.02.2021 di approvazione del Piano Performance triennio 2021-2023;
- Determina ASURDG n. 226 del 23.04.2021 e n. 453 dell'08.09.2021 di rideterminazione dei fondi contrattuali in via provvisoria anno 2020;
- Determina ASURDG n. 298 dell'11.06.2021 di definizione dei fondi contrattuali in via provvisoria anno 2021;
- Determina ASURDG n. 551 del 31.08.2022 di determinazione fondi contrattuali provvisori anno 2022
- Determina 989 del 30.12.2022 del Commissario Straordinario ASUR Fondi definitivi anno 2022
- Determina Commissario Straordinario in funzione di Commissario Liquidatore n. 61 del 7.6.2023
- Regolamento dei processi di misurazione e valutazione della performance, approvato con determina ASURDG n. 736 del 15.12.2020;
- Determina n. 54/AST_FM del 31.01.2023 di approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) dell'AST Fermo triennio 2023-2025

SEZIONE A DISPOSIZIONI GENERALI
--

ART. 1 – CAMPO DI APPLICAZIONE E DECORRENZA

1 - Il CCI si applica a tutto il personale dell'Azienda Sanitaria Territoriale di Fermo n. 4 Via Zeppilli 18 Fermo , d'ora innanzi AST dell'area dirigenza della sanità con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e a tempo determinato, dipendente dall' Azienda.

Il presente CCI ha durata per il triennio 2020-2022 per la parte normativa e per il triennio 2020-2022 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.

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.

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

Le parti danno altresì atto che la Regione Marche, con DGRM 1718/2022, ha espressamente confermato la validità della precedente normazione interna ex ASUR fino alla adozione di nuova normazione da parte della singola AST.



SEZIONE B RELAZIONI SINDACALI

Art. 2 - Obiettivi e strumenti

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

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

Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

- si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico dell'AST 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'AST è composta come segue:

- ✓ Direttore Generale
- ✓ Direttore Amministrativo AST
- ✓ Direttore Sanitario AST
- ✓ Direttore Medico di Presidio Ospedaliero Unico
- ✓ Direttore UOC O.S.S.B. Direzione di Distretto
- ✓ Direttore Dipartimento Prevenzione di AST
- ✓ Direttore UOC Supporto Area dipartimentale Politiche del Personale di AST
- ✓ Direttore UOC Area Infermieristica Ostetrica
- ✓ Dirigenti Professioni Sanitarie ex ASUR

Il Direttore Generale assume le funzioni di Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, salvo espressa diversa delega dello stesso; il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica è coadiuvato in tale funzione dal Direttore Amministrativo e dal Direttore Sanitario; 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 Amministrativo, salvo espressa diversa delega del Direttore Generale.

b) La delegazione di parte sindacale dell'AST 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'AST.

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'AST 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'AST, 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 5, 6 e 7 del CCNL 19.12.2019 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'AST 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.

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 3, lett. a) e b) del CCNL 19.12.2019 di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'AST intende adottare.

Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui al comma 3, lett. a) e b) dell'art. 7 del CCNL 19.12.2019 le materie indicate al comma 3 dell'art. 5 del CCNL 19.12.2019.

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'AST 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'AST contestualmente all'invio dell'informazione.

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'AST 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 19.12.2019, tra la delegazione di parte sindacale e la delegazione di parte pubblica.

Sono oggetto di contrattazione integrativa aziendale le materie indicate nell'art 7 del CCNL 19.12.2019.

La relativa contrattazione collettiva integrativa di AST 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 AST, in conformità alla L.R. n. 19/2022..

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

La finalizzazione delle risorse destinate alla contrattazione collettiva integrativa è definita con cadenza annuale e a tal fine l'ASUR determina, fino all'anno 2022 - 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



FERMO

MARCHE

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.

I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 7, comma 5, del CCNL 19.12.2019, sono negoziati con cadenza annuale.

La Direzione Generale AST 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 CCNL 19.12.2019, 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 di cui all'art. 7, c. 5, lett. d), g), h), i), j), k) CCNL 19.12.2019.

Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7, comma 5, lettere a), b), c), e), f) del CCNL 19.12.2019 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 19.12.2019, l'AST può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo; il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D.Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

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, quale organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D. Lgs. 165/2001; a tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella 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'AST 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 dei commi 4 o 5 dell'art. 8 del CCNL 19.12.2019, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

d) Sottoscrizione

Il CCI è sottoscritto:

- ✓ per la parte datoriale, dal Direttore Generale AST 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.



FERMO

MARCHE

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 19.12.2019 area dirigenza della sanità 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 5 del CCNL 19.12.2019 le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, con le procedure della contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 7 del CCNL 19.12.2019.

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

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'AST 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 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 e 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, fatti salvi diversi termini concordati fra le parti.

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

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 D.Lgs n. 33/2013 e s.m.i ed ai regolamenti aziendali.

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



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

- ✓ garantisce appositi spazi di affissione in luoghi accessibili a tutto il personale all'interno delle sedi di lavoro collocati vicino agli orologi per la rilevazione delle presenze; in detti spazi i dirigenti sindacali formalmente accreditati dalle OO.SS. 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 realizza una modalità relazionale consultiva finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'AST.

L'Organismo Paritetico è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su:

- progetti di organizzazione e innovazione,
- miglioramento dei servizi,
- promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo, anche con riferimento alle politiche e ai piani di formazione manageriale e formazione continua, anche secondo quanto previsto dall'art. 16 bis e segg. del D.Lgs. n. 502/1992, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nonché alla prevenzione e riduzione del rischio clinico della legge 24/2017, alla salute e sicurezza sul lavoro, anche con riferimento alle aggressioni subite in servizio dal personale, alla programmazione dei servizi di emergenza, in particolare di pronta disponibilità e di guardia, valutando, tra l'altro, la esonerabilità del personale che abbia superato la soglia di 62 anni di età anagrafica, nonché l'estensione del servizio di pronta disponibilità a turni diversi da quelli notturni e festivi, fermo restando l'onere a carico del relativo fondo, al fine di formulare proposte all'AST o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

L'Organismo Paritetico:

- 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'AST, con rilevanza pari alla componente sindacale;
- b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'AST 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'AST;
- d) può adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento;
- e) può svolgere analisi, indagini e studi, anche in riferimento alle misure per disincentivare elevati tassi di assenza dei dirigenti ai sensi dell'art. 93 bis del CCNL 19.12.2019.

All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL o da gruppi di dirigenti; in tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità mediante trasmissione di proprie proposte progettuali alle parti negoziali della contrattazione integrativa o all'AST.

Costituiscono inoltre oggetto di informazione, con cadenza semestrale, nell'ambito dell'Organismo Paritetico, gli andamenti occupazionali, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 93 bis contenente misure per disincentivare elevati tassi di assenza dei dirigenti.

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. 17 - 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. 49/2020 l'ASUR ha approvato il Piano della Performance Aziendale per il triennio 2020-2022; con successiva determina ASURDG n. 736/2020 è stato approvato il regolamento dei processi di misurazione e valutazione della performance, con validità a decorrere dall'anno 2020.

Ancora, con determina ASURDG n. 70/2021 l'ASUR ha approvato il Piano della Performance Aziendale per il triennio 2021-2023.

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

Le risorse del fondo per la retribuzione di risultato (art. 95 CCNL 19.12.2019) 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 AST.

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'AST, 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 le risorse umane ed economiche messe a disposizione, identificando i valori attesi di risultato e i rispettivi indicatori; esse 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.



L'Azienda provvede, perciò, a convenire tassativamente entro il primo trimestre dell'anno di riferimento, con il Direttore/Responsabile di ogni specifica UOC/UOSD aziendale, gli obiettivi di risultato attesi per la medesima e le risorse, di organico, di mezzi, di personale, di livello di prestazione ed economiche, funzionali al loro raggiungimento.

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 della sanità 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'AST e quindi dell'incarico rivestito come di seguito evidenziato:

Tabella 1:

Tipologia incarico	Quota
Incarico professionale di base (art. 18,c.1,par.II, lett. d, CCNL 19.12.2019)	1,7
Incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo e incarico professionale di alta specializzazione (art. 18, c. 1, par. II, lett. b e c CCNL 19.12.2019)	1,7
Incarico professionale di altissima professionalità (art. 18, c. 1, par. II, lett. a CCNL 19.12.2019) e incarico di Struttura Semplice (art. 18, c. 1, par. I, lett. c, CCNL 19.12.2019)	1,8
Incarico di Struttura Semplice a valenza dipartimentale o distrettuale (art. 18, c. 1, par. I, lett. b, CCNL 19.12.2019)	1,8
Dirigente con incarico di Struttura Complessa (art. 18, c. 1, par. I, lett. a, CCNL 19.12.2019)	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 della sanità 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 clettive.



FERMO

MARCHE

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 e permessi per studio.

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 del fondo di risultato diverse da quelle destinate a remunerare il raggiungimento degli obiettivi definiti annualmente in sede di contrattazione di Budget (progetti regionali finalizzati), può essere percepita e cumulata ai suddetti incentivi.

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

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 94,99%
- per il 90%	se il grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi di C.d.R.	è tra 80% e 89,99%
- per l'80%	se il grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi di C.d.R.	è tra 70 e 79,99%
- per il 70%	se il grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi di C.d.R.	è tra 60 e 69,99%
- 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:

- la liquidazione dei saldi avverrà entro il mese successivo alla sottoscrizione dell'accordo definitivo, previa certificazione positiva del Collegio Sindacale e formalizzazione dei risultati della verifica annuale da parte dell'Organismo Indipendente Valutazione e della validazione della relazione aziendale sulla performance.

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



FERMO

MARCHE

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

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

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 della sanità assegnato al 1 gennaio di ogni anno, integrato delle assunzioni avvenute in corso d'anno nonché delle cessazioni intervenute 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
Incarico professionale di base (art. 18, c. 1, par. II, lett. d, CCNL 19.12.2019)	1,7
Incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo e incarico professionale di alta specializzazione (art. 18, c. 1, par. II, lett. b e c CCNL 19.12.2019)	1,7
Incarico professionale di altissima professionalità (art. 18, c. 1, par. II, lett. a CCNL 19.12.2019) e incarico di Struttura Semplice (art. 18, c. 1, par. I, lett. c, CCNL 19.12.2019)	1,8
Incarico di Struttura Semplice a valenza dipartimentale o distrettuale (art. 18, c. 1, par. I, lett. b, CCNL 19.12.2019)	1,8
Dirigente con incarico di Struttura Complessa (art. 18, c. 1, par. I, lett. a, CCNL 19.12.2019)	2,0

All'istituto contrattuale della premialità correlata alla performance individuale partecipano tutti i dirigenti area della sanità 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 sono assegnati 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" non è considerato come "performance negativa", ma come "performance senza attribuzione di punteggio"

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

In applicazione dell'art. 93 co. 7 e 8 CCNL 19.12.2019, ai dirigenti 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 premio attribuita.

La misura di detta maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite della retribuzione di risultato attribuita ai dirigenti valutati positivamente ai sensi dell'art.93 co. 1 del CCNL 19.12.2019.

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

Tale maggiorazione è corrisposta al personale che ha ottenuto la valutazione più alta

Nel caso in cui gli aventi 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, si terrà conto della maggiore anzianità di servizio in AST.:

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

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

Per i Direttori di UOC ai fini del calcolo della effettiva presenza in servizio si tiene conto esclusivamente dei giorni di presenza senza alcun rilievo del debito/credito orario.

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 individuale che hanno avuto valutazioni pienamente positive. In caso non vi siano valutazioni piene, la quota ritorna al fondo generale.

D - DESTINAZIONE ANNUALE DELLE RISORSE DISPONIBILI DEL FONDO DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO FINALIZZATE A REMUNERARE LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (ART. 95, COMMA 11, DEL CCNL 19.12.2019)

Ai sensi dell'art. 95, comma 11 del CCNL 19.12.2019, dall'anno 2020 e fino all'anno di entrata in vigore del CCNL relativo al triennio contrattuale 2019 - 2021, la destinazione annuale delle risorse disponibili del fondo della retribuzione di risultato tra le categorie dei dirigenti di cui al comma 2 del medesimo art. 95 destinatarie dei precedenti fondi (dirigenti area medico-veterinaria, dirigenti area sanitaria e dirigenti area delle professioni sanitarie)



FERMO

MARCHE

è effettuata in modo tale da garantire a ciascuna di esse quote di riparto proporzionalmente non inferiori a quelle risultanti dall'anno 2019.

La disposizione di cui all'art. 95, comma 11, del CCNL 19.12.2019 trova applicazione sulla base del rapporto che intercorre fra le quote medie di retribuzione di risultato riferite alla performance organizzativa e individuale a carico del fondo ordinario anno 2019 relativamente alle categorie dei dirigenti area medico-veterinaria, dei dirigenti sanitari e dei dirigenti delle professioni sanitarie, sulla base della seguente formula:

AREA	ESEMPIO SIMULAZIONE FONDO 2019	QUOTE DI RIPARTO DA UTILIZZARE CHE DEVONO ESSERE PROPORZIONALMENTE NON INFERIORI A QUELLE RISULTANTI NELL'ANNO 2019. OCCORRE CALCOLARE LA % SUL NUOVO FONDO 2020
Dirigenti medici e veterinari	100	58,8
dirigenti sanitari	50	29,4
dirigenti delle professioni sanitarie	20	11,8
totale fondo	170	100

ART. 18 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. 19 - VALORIZZAZIONE INCARICHI DI SOSTITUZIONE

Nei casi disciplinati dall'art. 22, comma 7 del CCNL 19.12.2019 in cui a un Dirigente sia affidata la responsabilità di una struttura temporaneamente priva di titolare, dopo i primi due mesi, spetta oltre all'indennità mensile anche una quota aggiuntiva del 30 % della retribuzione di risultato afferente alla struttura priva di titolare in considerazione del maggior aggravio di responsabilità.

Nei casi disciplinati dall'art. 22, comma 8, del CCNL 19.12.2019 in cui al Dirigente, con corrispondente incarico, sia affidata la responsabilità ad interim 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. 22.



FERMO

MARCHE

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. 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 che a fine anno, ai sensi dell'art. 95 comma 8 del CCNL 19.12.2019, 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.

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 dall'art. 22, comma 8, del CCNL 19.12.2019, da prevedersi esclusivamente solo 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 D FINALIZZAZIONE RISORSE FONDI CONTRATTUALI ANNO 2020
--

ART. 20 - FONDO PER LA RETRIBUZIONE DEGLI INCARICHI (ART.94 CCNL 19.12.2019)

Si prende atto dei fondi così come costituiti dall'Azienda A.S.U.R. e trasmessi alle Organizzazioni sindacali, ad oggi costituenti i fondi della AST di Fermo giusta delibera di Giunta n. 1718 del 19.12.2022

Con effetto 1.1.2020, è istituito il fondo per la retribuzione degli incarichi di cui all'art. 94 del CCNL 19.12.2019.

Le risorse del fondo per la retribuzione degli incarichi (art. 94 CCNL 19.12.2019) relativo al personale della dirigenza area della sanità dell'AST sono state quantificate in via definitiva con determina ASURDG n. 989 del 30.12.2022, in misura pari ad € 5.588.468,22. 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 2020 riservate alla AST viene interamente utilizzato per le finalità proprie del fondo medesimo, come di seguito sintetizzato:

FONDO PROVVISORIO PER LA RETRIBUZIONE DEGLI INCARICHI ANNO 2020	IMPIEGHI RISORSE
▪ retribuzione di posizione	2.581.024,68
▪ indennità per incarico di struttura complessa	380.621,00
▪ indennità di specificità medica	2.619.204,54
▪ altri istituti fondo di posizione	7.618,00
Totale utilizzo fondo anno 2020	5.588.468,22

ART. 21 - FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO (ART.95 CCNL 19.12.2019)



Si prende atto dei fondi così come costituiti dall'Azienda A.S.U.R. e trasmessi alle Organizzazioni sindacali, ad oggi costituenti i fondi della AST di Fermo giusta delibera di Giunta n. 1718 del 19.12.2022

Con effetto 1.1.2020 è istituito il fondo per la retribuzione di risultato di cui all'art. 95 del CCNL 19.12.2019. Le risorse del fondo per la retribuzione di risultato (art. 95 CCNL 19.12.2019) area dirigenza della sanità riservate al personale dell'AST risultano quantificate, in via provvisoria, per l'anno 2020 con Determina ASURDG n. 226 del 23.04.2021, ed in via definitiva con determina ASURDG n. 989 del 30.12.2022 in complessivi € 1.630.934,86. Detto importo è comprensivo delle risorse incrementalì ex DGRM 663/2020 e DGRM 1522/2020 destinate all'AST per € 386.966,19.

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 2020 riservate all'AST viene interamente utilizzato per le finalità proprie del fondo medesimo, nel rispetto del principio di corresponsività di cui all'art. 7, comma 5, del D.Lgs 165/2001, come di seguito sintetizzato:

FONDO PROVVISORIO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2020	IMPORTO
a) Fondo definitivo per la retribuzione di risultato anno 2020 giusta determina ASURDG 989 del 30.12.2022	1.234.968,67
b) Incremento fondo retribuzione di risultato 2020 ex DGRM 663/2020 e 1522/2020	386.966,19
Risorse complessive disponibili anno 2020	1.630.934,86
	IMPIEGHI RISORSE
▪ risorse destinate a remunerare il raggiungimento degli obiettivi di budget annuali di ogni singola Unità Operativa (70% sub-fondo a)	864.478,07
▪ risorse destinate a remunerare i risultati della performance individuale (30% sub-fondo a)	370.490,60
▪ destinazione risorse incrementalì fondo di risultato 2020 secondo i protocolli d'intesa di cui alle DGRM 663/2020 e 1522/2020	386.966,19
Totale utilizzo fondo anno 2020	1.630.934,86

A norma dell'art. 95 comma 8 CCNL 19.12.2019 alle risorse disponibili di cui al fondo per la retribuzione di risultato 2020 sono sommate eventuali risorse residue del medesimo anno del fondo di risultato nonché dei fondi per la retribuzione degli incarichi (art. 94) e per la retribuzione delle condizioni di lavoro (art. 96) stanziati a bilancio e certificate dagli organi di controllo, qualora non siano state integralmente utilizzate, le quali sono vincolate a retribuzione di risultato; resta comunque fermo l'obbligo della integrale destinazione delle risorse nell'anno contabile di competenza.

ART. 22 - FONDO RETRIBUZIONE CONDIZIONI DI LAVORO (ART.96 CCNL 19.12.2019)

Si prende atto dei fondi così come costituiti dall'Azienda A.S.U.R. e trasmessi alle Organizzazioni sindacali, ad oggi costituenti i fondi della AST di Fermo giusta delibera di Giunta n. 1718 del 19.12.2022

Con effetto 1.1.2020 è istituito il Fondo per la retribuzione condizioni di lavoro (art.96 CCNL 19.12.2019).



FERMO

————— MARCHE —————

Le risorse del fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro (art. 96 del CCNL 19.12.2019) destinate al personale della Dirigenza area della Sanità dell'AST risultano quantificate, in via provvisoria per l'anno 2020 in complessivi € 1.529.974,09 giuste Determine ASURDG n. 226 del 23.04.2021 e n. 453 dell'08.09.2021 ed in via definitiva con determina ASURGDG n. 989 del 30.12.2022

Detto importo è comprensivo delle risorse incrementalì ex DGRM 663/2020, 1522/2020 e 1025/2021 destinate all'AST per € 206.180,43.

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 2020 riservate all'AST viene interamente utilizzato per le finalità proprie del fondo medesimo, nel rispetto del principio di corresponsività di cui all'art. 7 comma 5 del D.Lgs n. 165/2001, e smi, come di seguito sintetizzato:

FONDO PER LA RETRIBUZIONE DELLE CONDIZIONI DI LAVORO ANNO 2020	IMPORTO
a) Fondo definitivo condizioni di lavoro anno 2020 giusta determina ASURDG n. 989 del 30.12.2022	1.323.793,66
b) Incremento fondo condizioni di lavoro 2020 ex DGRM 663/2020, 1522/2020 e 1025/2021	206.180,43
Risorse complessive disponibili anno 2020	1.529.974,09
	IMPIEGHI RISORSE
▪ lavoro straordinario	534.533,91
▪ indennità condizioni di lavoro	789.259,75
▪ destinazione risorse incrementalì fondo condizioni di lavoro 2020 secondo i protocolli d'intesa di cui alle DGRM 663/2020, 1522/2020 e 1025/2021	206.180,43
Totale utilizzo fondo anno 2020	1.529.974,09

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. 24 del CCNL 19.12.2019 sulla base dei criteri e modalità definiti nelle linee di indirizzo aziendali approvate con determina ASURDG n. 834/2015 e Determina AV4 n. 84/2017.

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 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, dell'operatività dei reparti/servizi e del piano di emergenza/reperibilità adottato.

SEZIONE E
FINALIZZAZIONE RISORSE FONDI CONTRATTUALI ANNO 2021

ART. 23 - FONDO PER LA RETRIBUZIONE DEGLI INCARICHI (ART.94 CCNL 19.12.2019)

Si prende atto dei fondi così come costituiti dall'Azienda A.S.U.R. e trasmessi alle Organizzazioni sindacali, ad oggi costituenti i fondi della AST di Fermo giusta delibera di Giunta n. 1718 del 19.12.2022

Le risorse del fondo per la retribuzione degli incarichi (art. 94 CCNL 19.12.2019) relativo al personale della dirigenza area della sanità dell'AST sono state quantificate in via provvisoria con determina ASURDG n. 298 dell'11.06.2021, ed in via definitiva con determina ASURDG 989 del 30.12.2022, per l'anno 2021 in misura pari ad € 5.588.468,22.

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'AST viene interamente utilizzato per le finalità proprie del fondo medesimo, come di seguito sintetizzato:

FONDO PROVVISORIO PER LA RETRIBUZIONE DEGLI INCARICHI ANNO 2021	IMPORTO
Risorse fondo per la retribuzione degli incarichi quantificate per l'anno in via definitiva con determina ASURDG 989/2022	5.588.468,22
Risorse complessive disponibili anno 2021	5.588.468,22
	IMPIEGHI RISORSE
▪ retribuzione di posizione	2.580.979,71
▪ indennità per incarico di struttura complessa	388.284,00
▪ indennità di specificità medica	2.619.204,51
▪ altri istituti fondo di posizione	0
Totale utilizzo fondo anno 2021	5.588.468,22

ART. 24 - FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO (ART.95 CCNL 19.12.2019)

Si prende atto dei fondi così come costituiti dall'Azienda A.S.U.R. e trasmessi alle Organizzazioni sindacali, ad oggi costituenti i fondi della AST di Fermo giusta delibera di Giunta n. 1718 del 19.12.2022

Le risorse del fondo per la retribuzione di risultato (art. 95 CCNL 19.12.2019) area dirigenza della sanità riservate al personale dell'AST risultano quantificate, in via provvisoria, per l'anno 2021 con Determina ASURDG n. 298 dell'11.06.2021 ed in via definitiva con determina ASURDG 989 del 30.12.2022 in complessivi € 1.244.368,67.

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'AST 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:



FERMO

MARCHE

FONDO PROVVISORIO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2021	IMPORTO
Risorse fondo per la retribuzione di risultato quantificate per l'anno 2021 in via definitiva con determina ASURDG n. 989 del 30.12.2022	1.244.368,67
Risorse complessive disponibili anno 2021	1.244.368,67
	IMPIEGHI RISORSE
▪ risorse destinate a remunerare il raggiungimento degli obiettivi di budget annuali di ogni singola Unità Operativa (70%)	871.058,07
▪ risorse destinate a remunerare i risultati della performance individuale (30%)	373.310,60
Totale utilizzo fondo anno 2021	1.244.368,67

A norma dell'art. 95 comma 8 CCNL 19.12.2019 alle risorse disponibili di cui al fondo per la retribuzione di risultato 2021 sono sommate eventuali risorse residue del medesimo anno del fondo di risultato nonché dei fondi per la retribuzione degli incarichi (art. 94) e per la retribuzione delle condizioni di lavoro (art. 96) stanziati a bilancio e certificate dagli organi di controllo, qualora non siano state integralmente utilizzate, le quali sono vincolate a retribuzione di risultato; resta comunque fermo l'obbligo della integrale destinazione delle risorse nell'anno contabile di competenza.

ART. 25 - FONDO RETRIBUZIONE CONDIZIONI DI LAVORO (ART.96 CCNL 19.12.2019)

Si prende atto dei fondi così come costituiti dall'Azienda A.S.U.R. e trasmessi alle Organizzazioni sindacali, ad oggi costituenti i fondi della AST di Fermo giusta delibera di Giunta n. 1718 del 19.12.2022

Le risorse del fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro (art. 96 del CCNL 19.12.2019) destinate al personale della dirigenza dell'area della Sanità dell'AST risultano quantificate, in via provvisoria, per l'anno 2021, con Determina ASURDG n. 298 dell'11.06.2021, ed in via definitiva con determina ASURDG n. 989 del 30.12.2022 in complessivi € 1.332.412,18.

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'AST 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:

FONDO PROVVISORIO PER LA RETRIBUZIONE DELLE CONDIZIONI DI LAVORO ANNO 2021	IMPIEGHI RISORSE
▪ lavoro straordinario	543152,43
▪ indennità condizioni di lavoro	789.259,75
Totale utilizzo fondo anno 2021	1.332.412,18.

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. 24 del CCNL 19.12.2019 sulla base dei criteri e modalità definiti nelle linee di indirizzo aziendali approvate con determina ASURDG n. 834/2015 e Determina 84/AV4/2017



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 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, dell'operatività dei reparti/servizi e del piano di emergenza/reperibilità adottato.

SEZIONE F FINALIZZAZIONE RISORSE FONDI CONTRATTUALI ANNO 2022
--

ART. 23 - FONDO PER LA RETRIBUZIONE DEGLI INCARICHI (ART.94 CCNL 19.12.2019)

Si prende atto dei fondi così come costituiti dall'Azienda A.S.U.R. e trasmessi alle Organizzazioni sindacali, ad oggi costituenti i fondi della AST di Fermo giusta delibera di Giunta n. 1718 del 19.12.2022

Le risorse del fondo per la retribuzione degli incarichi (art. 94 CCNL 19.12.2019) relativo al personale della dirigenza area della sanità dell'AST sono state quantificate con determina ASURDG n. 551 del 31.08.2022 in via provvisoria, per l'anno 2022 in misura pari ad € 5.588.468,22.

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

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

FONDO PROVVISORIO PER LA RETRIBUZIONE DEGLI INCARICHI ANNO 2022	IMPORTO
Risorse fondo per la retribuzione degli incarichi quantificate per l'anno 2022 in via provvisoria con determina ASURDG n. 551 del 30.08.2022	5.588.468,22
Risorse complessive disponibili anno 2022	5.588.468,22
	IMPIEGHI RISORSE
▪ retribuzione di posizione	2.580.979,71
▪ indennità per incarico di struttura complessa	388.284,00
▪ indennità di specificità medica	2.619.204,51
▪ altri istituti fondo di posizione	0
Totale utilizzo fondo anno 2022	5.588.468,22

ART. 24 - FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO (ART.95 CCNL 19.12.2019)

Si prende atto dei fondi così come costituiti dall'Azienda e trasmessi alle Organizzazioni sindacali.

Le risorse del fondo per la retribuzione di risultato (art. 95 CCNL 19.12.2019) area dirigenza della sanità riservate al personale dell'AST risultano quantificate, in via provvisoria, per l'anno 2022 con Determina ASURDG n. 551 del 3.08.2022 in complessivi € 1.243.968,67.



FERMO

MARCHE

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

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

FONDO PROVVISORIO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2022	IMPORTO
Risorse fondo per la retribuzione di risultato quantificate per l'anno 2021 in via provvisoria con determina ASURDG n. 551 del 31.08.2022	1.243.968,67
Risorse complessive disponibili anno 2022	1.243.968,67
	IMPIEGHI RISORSE
▪ risorse destinate a remunerare il raggiungimento degli obiettivi di budget annuali di ogni singola Unità Operativa (70%)	870.778,07
▪ risorse destinate a remunerare i risultati della performance individuale (30%)	373.190,60
Totale utilizzo fondo anno 2022	1.243.968,67

A norma dell'art. 95 comma 8 CCNL 19.12.2019 alle risorse disponibili di cui al fondo per la retribuzione di risultato 2022 sono sommate eventuali risorse residue del medesimo anno del fondo di risultato nonché dei fondi per la retribuzione degli incarichi (art. 94) e per la retribuzione delle condizioni di lavoro (art. 96) stanziati a bilancio e certificate dagli organi di controllo, qualora non siano state integralmente utilizzate, le quali sono vincolate a retribuzione di risultato; resta comunque fermo l'obbligo della integrale destinazione delle risorse nell'anno contabile di competenza.

ART. 25 - FONDO RETRIBUZIONE CONDIZIONI DI LAVORO (ART.96 CCNL 19.12.2019)

Si prende atto dei fondi così come costituiti dall'Azienda e trasmessi alle Organizzazioni sindacali.

Le risorse del fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro (art. 96 del CCNL 19.12.2019) destinate al personale della dirigenza dell'area della Sanità dell'AST risultano quantificate, in via provvisoria, per l'anno 2022, con Determine ASURDG n. 551 del 31.08.2022, in complessivi € **1.332.412,18**.

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

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

FONDO PROVVISORIO PER LA RETRIBUZIONE DELLE CONDIZIONI DI LAVORO ANNO 2022	IMPIEGHI RISORSE
▪ lavoro straordinario	543.152,43
▪ indennità condizioni di lavoro	789.259,75
Totale utilizzo fondo anno 2022	1.332.412,18



FERMO

----- MARCHE -----

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. 24 del CCNL 19.12.2019 sulla base dei criteri e modalità definiti nelle linee di indirizzo aziendali approvate con determina ASURDG n. 834/2015 e Determina 84/AV4/2017

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 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, dell'operatività dei reparti/servizi e del piano di emergenza/reperibilità adottato.

SEZIONE G - ULTERIORE VALORIZZAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

ART.1 - PROGETTO: ULTERIORE VALORIZZAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

PREMESSA

Un rilevante contingente di dirigenti è stato reinquadrato in attuazione del CCNL 19.12.2019 nei livelli minimi di incarico professionale in relazione alla anzianità di servizio ed alla esperienza professionale maturata.

Ciò nelle more di una generale revisione e graduazione degli incarichi, prevista dal CCNL 19.12.2019, quale fase successiva al primo inquadramento alla data del 01.01.2020.

Nel triennio preso in considerazione dal progetto (2020-2022), caratterizzato dall'emergenza pandemica e dalle gravi difficoltà di reclutamento di nuovo personale, con depauperamento delle equipe, essi hanno contribuito alle attività dei reparti e delle strutture in maniera corale, anche al di là dell'effettivo inquadramento all'interno dell'assetto organizzativo, con ciò consentendo il raggiungimento di buoni risultati di performance in un contesto operativo caratterizzato dalle situazioni sopra esposte.

Alla luce di quanto sopra, ad ulteriore valorizzazione della performance individuale, le Parti convengono la progettualità di seguito riportata, relativa al triennio 2020-2022.

PERFORMANCE ANNO 2020

Ai dirigenti della sanità delle categorie sotto riportate, che abbiano conseguito nella valutazione della performance individuale dell'anno 2020 un punteggio non inferiore a 95, la quota di retribuzione di risultato correlata alla performance individuale è incrementata delle seguenti quote:



FERMO

MARCHE

INCARICO DI PRIMO INQUADRAMENTO CCNL 19.12.2019	PARAMETRO
STRUTTURA COMPLESSA	1
STRUTTURA SEMPLICE DIPARTIMENTALE	2
STRUTTURA SEMPLICE	2
PROFESSIONALE DI ALTA SPECIALIZZAZIONE	3
PROF.LE DI CONSUL., DI STUDIO E DI RICERCA, ISPETTIVI, DI VERIFICA E DI CONTROLLO	3
PROFESSIONALE DI BASE	1,5

Per i dirigenti che abbiano conseguito i requisiti di cui sopra nel corso dell'anno 2020 la quota aggiuntiva è riproporzionata in ragione mensile.

Tali valorizzazioni sono finanziate con una quota pari ad euro 1.204.392,00, dei residui del fondo per la retribuzione degli incarichi (art. 94 CCNL 19.12.2019), che, subordinatamente alla certificazione del Collegio Sindacale, confluiranno nel fondo per la retribuzione di risultato (art. 95 CCNL 19.12.2019). Il finanziamento del presente progetto di valorizzazione è prioritario rispetto alle altre finalizzazioni dei residui confluenti nel fondo per la retribuzione di risultato. La quota aggiuntiva di valorizzazione non è riassorbita dalle ulteriori valorizzazioni di performance derivanti dagli incrementi del fondo per la retribuzione di risultato, a seguito di trasferimento di residui da altri fondi contrattuali.

PERFORMANCE ANNO 2021

Ai dirigenti della sanità delle categorie sotto riportate, che abbiano conseguito nella valutazione della performance individuale dell'anno 2021 un punteggio non inferiore a 95, la quota di retribuzione di risultato correlata alla performance individuale è incrementata delle seguenti quote:

INCARICO DI PRIMO INQUADRAMENTO CCNL 19.12.2019	PARAMETRO
STRUTTURA COMPLESSA	1
STRUTTURA SEMPLICE DIPARTIMENTALE	2
STRUTTURA SEMPLICE	2
PROFESSIONALE DI ALTA SPECIALIZZAZIONE	3
PROF.LE DI CONSUL., DI STUDIO E DI RICERCA, ISPETTIVI, DI VERIFICA E DI CONTROLLO	3
PROFESSIONALE DI BASE	1,5

Per i dirigenti che abbiano conseguito i requisiti di cui sopra nel corso dell'anno 2021 la quota aggiuntiva è riproporzionata in ragione mensile.

Tali valorizzazioni sono finanziate con una quota, pari ad euro 1.311.033,35, dei residui del fondo per la retribuzione degli incarichi (art. 94 CCNL 19.12.2019), che, subordinatamente alla certificazione del Collegio Sindacale, confluiranno nel fondo per la retribuzione di risultato (art. 95 CCNL 19.12.2019). Il finanziamento del presente progetto di valorizzazione è prioritario rispetto alle altre finalizzazioni dei residui confluenti nel fondo per la retribuzione di risultato. La quota aggiuntiva di valorizzazione non è riassorbita dalle ulteriori valorizzazioni di performance derivanti dagli incrementi del fondo per la retribuzione di risultato, a seguito di trasferimento di residui da altri fondi contrattuali.

PERFORMANCE ANNO 2022



FERMO

----- MARCHE -----

Ai dirigenti della sanità delle categorie sotto riportate, che abbiano conseguito nella valutazione della performance individuale dell'anno 2022 un punteggio non inferiore a 95, la quota di retribuzione di risultato correlata alla performance individuale è incrementata delle seguenti quote:

INCARICO DI PRIMO INQUADRAMENTO CCNL 19.12.2019	PARAMETRO
STRUTTURA COMPLESSA	1
STRUTTURA SEMPLICE DIPARTIMENTALE	2
STRUTTURA SEMPLICE	2
PROFESSIONALE DI ALTA SPECIALIZZAZIONE	3
PROF.LE DI CONSUL., DI STUDIO E DI RICERCA, ISPETTIVI, DI VERIFICA E DI CONTROLLO	3
PROFESSIONALE DI BASE	1,5

Per i dirigenti che abbiano conseguito i requisiti di cui sopra nel corso dell'anno 2022 la quota aggiuntiva è riproporzionata in ragione mensile.

Tali valorizzazioni sono finanziate con una quota, pari ad euro 1.269.501, dei residui del fondo per la retribuzione degli incarichi (art. 94 CCNL 19.12.2019), che, subordinatamente alla certificazione del Collegio Sindacale, confluiranno nel fondo per la retribuzione di risultato (art. 95 CCNL 19.12.2019). Il finanziamento del presente progetto di valorizzazione è prioritario rispetto alle altre finalizzazioni dei residui confluenti nel fondo per la retribuzione di risultato. La quota aggiuntiva di valorizzazione non è riassorbita dalle ulteriori valorizzazioni di performance derivanti dagli incrementi del fondo per la retribuzione di risultato, a seguito di trasferimento di residui da altri fondi contrattuali.

SEZIONE H - 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 n. 150/2009), del Piano della Performance Aziendale triennio 2020-2022 e del Piano della Performance Aziendale triennio 2021-2023 costituente sottosezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) approvato con determina n. 54/AST _FM del 31.01.2023.

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.

Contratto Collettivo Integrativo
A.S.T. Fermo
Area negoziale Dirigenza della Sanità

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

Data di sottoscrizione	21.09.2023
Periodo temporale di vigenza	Parte normativa: triennio 2020-2022 Parte economica: triennio 2020-2022
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Generale AST – Direttore Sanitario – Direttore Amministrativo - Direttore Medico Presidio Ospedaliero - Direttore di Distretto - Direttore del Dipartimento di Prevenzione – Dirigente U.O.C. Supporto Area Politiche Personale – Direttore UOC Area Infermieristica/Ostetrica - Dirigente delle Professioni. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): ANAAO ASSOMED, CIMO, FASSID, AAROI EMAC, FP CGIL, FVM, FESMED, CISL MEDICI, ANPO-ASCOTI-FIALS MEDICI, UIL FPL. Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): ANAAO ASSOMED, CIMO, FASSID, AAROI EMAC, CISL MEDICI, UIL FPL, FVM,
Soggetti destinatari	Personale della Dirigenza Area Sanità dipendenti della AST di Fermo
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<ul style="list-style-type: none"> - 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 2020 - Sezione E Finalizzazione risorse fondi contrattuali anno 2021 - Sezione F Finalizzazione risorse fondi contrattuali anno 2022 - Sezione G Ulteriore valorizzazione della performance individuale - Sezione H Norme finali
enti procedurali e degli atti propedeutici e successivi	Intervento dell'Organo di controllo interno.
	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno: <i>certificazione in itinere</i>

<p>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	<p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: <i>certificazione in itinere</i></p>
<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009: SI</p> <p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009: SI</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009: SI</p> <p>La Relazione della Performance 2017 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del D.Lgs. n. 150/2009: SI</p>

Eventuali osservazioni:

Con Determina del Direttore Generale Asur n. 195/ASURDG del 31.03.2021 è stato aggiornato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza anni 2021-2023 pubblicato integralmente sul sito istituzionale dell'azienda

Con Determina del Direttore Generale Asur n. 467/ASURDG del 30.06.2022 è stato pubblicato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) dell'ASUR Marche anni 2022-2024, contenente la sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" che sostituisce il PTPCT anni 2022-2024 e la sottosezione "Performance" recante per il triennio 2022-2024 gli indirizzi, gli obiettivi strategici ed operativi (generali e specifici) nonché gli indicatori per la misurazione e valutazione della performance dell' ASUR.

La Relazione della Performance 2020 è stata approvata con Determina n. 338/ASURDG del 30.06.2021. La Relazione della Performance 2021 è stata approvata con Determina n. 465/ASURDG del 30.06.2022.

Con Determina n. 54 del Commissario Straordinario AST Fermo del 31.01.2023 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) anni 2023-2025, gli indirizzi, gli obiettivi strategici ed operativi (generali e specifici) nonché gli indicatori per la misurazione e valutazione della performance dell'AST Fermo rinviando al Regolamento ASUR di cui alla determina ASURDG n. 736 del 15.12.2020 tutt'ora vigente ai sensi per per gli effetti della DGRM 1718/2022.

Il PIAO dell'AST di Fermo è stato successivamente approvato con DGRM n. 902 del 26.06.2023. La Relazione della Performance 2022 è stata approvata con Determina del Commissario Straordinario Liquidatore AST di Ancona n. 65 del 27 giugno 2023.

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

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

Il Contratto Collettivo Integrativo sottoscritto nella AST di Fermo in data 21.09.2023 si articola in una parte normativa a valere per il triennio 2020-2022 e una parte economica a valere per lo stesso triennio.

Il medesimo si compone delle seguenti sezioni:

*La **SEZIONE A**) rubricata "Disposizioni Generali" (art. 1) esplicita il campo di applicazione, la durata e la decorrenza del CCI;*

*La **SEZIONE B**) concerne il sistema delle relazioni sindacali. L'articolato (artt. da 2 a 10) è volto a costruire, nell'ambito di quanto previsto dalla vigente normativa, un modello relazionale stabile, improntato alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti e obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzioni dei conflitti. Attraverso i modelli relazionali della partecipazione e contrattazione integrativa:*

- *si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico dell'Azienda a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi del personale 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 del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.*

*La **SEZIONE C**) definisce i criteri per la ripartizione delle risorse del Fondo di Risultato (artt. da 17 a 19). L'Azienda Sanitaria Territoriale di Fermo utilizza l'istituto della retribuzione di risultato per valorizzare i risultati raggiunti in termini di performance organizzativa e performance individuale ed eventuali progettualità definite in coerenza con gli obiettivi aziendali. Quanto sopra anche in termini di valorizzazione degli incarichi di sostituzione. Attraverso lo strumento gestionale del budget, l'AST di Fermo provvede annualmente ad individuare gli obiettivi prestazionali e a programmare le attività unitamente ai dirigenti responsabili di struttura. I correlati premi di risultato spettanti ai dirigenti dell'area della Sanità sono quantificati in ragione dell'incarico dirigenziale ricoperto, del grado di realizzazione degli obiettivi assegnati all'équipe (performance organizzativa) e dell'impegno profuso da ciascun dirigente nella realizzazione dei medesimi (performance individuale).*

Il grado di raggiungimento degli obiettivi di attività è valutato in prima istanza, dal dirigente della Struttura/Area di riferimento e, in seconda istanza, dall'Organismo Indipendente di Valutazione aziendale. La misurazione della performance individuale avviene in modo oggettivo tramite apposita scheda di valutazione, allegata al regolamento dei processi di misurazione e valutazione della performance approvato con determina ASURDG n. 736/2020 tutt'ora vigente ex DGRM 1718/2022

*La **SEZIONE D**) riferisce sulla consistenza dei fondi 2020 di spettanza dell'ex Area Vasta 4 quantificati in via definitiva, per la dirigenza dell'area della Sanità, con determina ASURDG n. 989 del 30.12.2022 e dispone sull'integrale utilizzo dei medesimi, in conformità con le disposizioni contrattuali.*

Le parti prendono atto dei fondi così come costituiti dall'Azienda A.S.U.R. e trasmessi alle Organizzazioni sindacali, ad oggi costituenti i fondi della AST di Fermo giusta delibera di Giunta n. 1718 del 19.12.2022.

Nello specifico:

- *il fondo ex art. 94 CCNL 19.12.2019, definitivamente determinato per l'anno 2020 in € 5.588.468,22, è destinato al finanziamento della retribuzione di posizione, dell'indennità per incarico di struttura complessa, dell'indennità di specificità medica e di altri istituti relativi al fondo di posizione. La destinazione delle risorse tiene conto dell'operatività dell'assetto organizzativo-funzionale della dirigenza dell'area della Sanità e della regolamentazione in materia di conferimento e graduazione degli incarichi dirigenziali;*
- *il fondo ex art. 95 CCNL 19.12.2019 è definitivamente determinato per l'anno 2020 in € 1.630.934,86.*

Detto importo è comprensivo delle risorse incrementalmente ex DGRM 663/2020 e DGRM 1522/2020 destinate alla ex Area Vasta 4 per € 386.966,19. Le risorse a disposizione sono finalizzate per € 386.966,19 alla corresponsione dei premi di risultato secondo quanto previsto dai protocolli d'intesa di cui alle citate DGRM. e, per l'importo residuo, sono destinate in quota parte (70%) alla remunerazione della performance organizzativa e in quota parte (30%), alla remunerazione della performance individuale.

E' espressamente previsto che a norma dell'art. 95 comma 8 CCNL 19.12.2019 alle risorse disponibili di cui al fondo per la retribuzione di risultato 2020 sono sommate eventuali risorse residue del medesimo anno del fondo di

risultato nonché dei fondi per la retribuzione degli incarichi (art. 94) e per la retribuzione delle condizioni di lavoro (art. 96) stanziati a bilancio e certificate dagli organi di controllo, qualora non siano state integralmente utilizzate, le quali sono vincolate a retribuzione di risultato; resta comunque fermo l'obbligo della integrale destinazione delle risorse nell'anno contabile di competenza.

• il fondo ex art. 96 CCNL 19.12.2019 è determinato in via definitiva per l'anno 2020 in € 1.529.974,09; detto importo è comprensivo delle risorse incrementali ex DGRM 663/2020, 1522/2020 e 1025/2021 destinate alla ex Area Vasta 4 per € 206.180,43.

Le risorse complessivamente a disposizione vengono finalizzate alla remunerazione del lavoro straordinario, delle indennità condizioni di lavoro previste dalla vigente normativa e alle ulteriori destinazioni di cui ai protocolli d'intesa di cui alle citate DGRM.

La SEZIONE E) riferisce sulla consistenza dei fondi 2021 di spettanza della ex Area Vasta 4 quantificati in via definitiva, per la dirigenza dell'area della Sanità, con determina ASURDG n. 989 del 30.12. e dispone sull'integrale utilizzo dei medesimi (artt. da 23 a 25) in conformità con le disposizioni contrattuali

Le parti prendono atto dei fondi così come costituiti dall'Azienda A.S.U.R. e trasmessi alle Organizzazioni sindacali, ad oggi costituenti i fondi della AST di Fermo giusta delibera di Giunta n. 1718 del 19.12.2022

Nello specifico:

• il fondo ex art. 94 CCNL 19.12.2019, determinato per l'anno 2021 in € 5.588.468,22, è destinato al finanziamento della retribuzione di posizione (comprese le risorse trasferite dal fondo ex art. 95), dell'indennità per incarico di struttura complessa, dell'indennità di specificità medica e di altri istituti relativi al fondo di posizione.

La destinazione delle risorse tiene conto dell'operatività dell'assetto organizzativo-funzionale della dirigenza dell'area della Sanità e della regolamentazione in materia di conferimento e graduazione degli incarichi dirigenziali;

• il fondo ex art. 95 CCNL 19.12.2019, determinato per l'anno 2021 in 1.244.368,67 è finalizzato, in quota parte (70%), alla remunerazione della performance organizzativa e in quota parte (30%), alla remunerazione della performance individuale.

E' espressamente previsto che a norma dell'art. 95 comma 8 CCNL 19.12.2019 alle risorse disponibili di cui al fondo per la retribuzione di risultato 2021 sono sommate eventuali risorse residue del medesimo anno del fondo di risultato nonché dei fondi per la retribuzione degli incarichi (art. 94) e per la retribuzione delle condizioni di lavoro (art. 96) stanziati a bilancio e certificate dagli organi di controllo, qualora non siano state integralmente utilizzate, le quali sono vincolate a retribuzione di risultato; resta comunque fermo l'obbligo della integrale destinazione delle risorse nell'anno contabile di competenza.

• il fondo ex art. 96 CCNL 19.12.2019 è determinato per l'anno 2021 in € 1.332.412,18. Le risorse del suddetto fondo risultano finalizzate alla remunerazione del lavoro straordinario e delle indennità condizioni di lavoro previste dalla vigente normativa.

La SEZIONE F) riferisce sulla consistenza dei fondi 2022 di spettanza della ex Area Vasta 4 quantificati, per la dirigenza dell'area della Sanità, in via provvisoria con determina ASURDG n.551 del 31.08.2022, e dispone sull'integrale utilizzo dei medesimi, in conformità con le disposizioni contrattuali

Le parti prendono atto dei fondi così come costituiti dall'Azienda A.S.U.R. e trasmessi alle Organizzazioni sindacali, ad oggi costituenti i fondi della AST di Fermo giusta delibera di Giunta n. 1718 del 19.12.2022

La definizione dei vari impieghi riveste, allo stato, carattere previsionale, tenuto conto della natura provvisoria dei fondi quantificati con la citata determina.

Nello specifico:

• il fondo ex art. 94 CCNL 19.12.2019, determinato per l'anno 2022 in € 5.588.468,22, è destinato al finanziamento della retribuzione di posizione (comprese le risorse trasferite dal fondo ex art. 95), dell'indennità per incarico di struttura complessa, dell'indennità di specificità medica e di altri istituti relativi al fondo di posizione.

La destinazione delle risorse tiene conto dell'operatività dell'assetto organizzativo-funzionale della dirigenza dell'area della Sanità e della regolamentazione in materia di conferimento e graduazione degli incarichi dirigenziali;

• il fondo ex art. 95 CCNL 19.12.2019, determinato per l'anno 2022 in 1.243.968,67 è finalizzato, in quota parte (70%), alla remunerazione della performance organizzativa e in quota parte (30%), alla remunerazione della performance individuale.

E' espressamente previsto che a norma dell'art. 95 comma 8 CCNL 19.12.2019 alle risorse disponibili di cui al fondo per la retribuzione di risultato 2022 sono sommate eventuali risorse residue del medesimo anno del fondo di risultato nonché dei fondi per la retribuzione degli incarichi (art. 94) e per la retribuzione delle condizioni di lavoro (art. 96) stanziati a bilancio e certificate dagli organi di controllo, qualora non siano state integralmente utilizzate, le quali sono vincolate a retribuzione di risultato; resta comunque fermo l'obbligo della integrale destinazione delle risorse nell'anno contabile di competenza.

• il fondo ex art. 96 CCNL 19.12.2019 è determinato per l'anno 2022 in € 1.332.412,18. Le risorse del suddetto fondo risultano finalizzate alla remunerazione del lavoro straordinario e delle indennità condizioni di lavoro previste dalla vigente normativa

La **SEZIONE G** è rubricata "ULTERIORE VALORIZZAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE".

In detta Sezione le parti hanno inteso valorizzare ulteriormente per gli anni 2020-2021-2022 la performance individuale dei Dirigenti dell'Area Sanità in possesso dei requisiti analiticamente indicati nel CCI in esame e che abbiano conseguito nella relativa valutazione della performance individuale un punteggio non inferiore a 95 per ciascuna annualità, in relazione a quanto previsto dalla Sezione C del presente CCI.

Quanto sopra mediante l'attribuzione di un'ulteriore quota di retribuzione di risultato, opportunamente modulata sulla base dell'incarico dirigenziale di primo inquadramento (CCNL 19.12.2019), fatti salvi i necessari riproporzionamenti della quota per i dirigenti che abbiano conseguito i requisiti in corso d'anno.

Dette valorizzazioni risultano finanziate dalle disponibilità residue del solo fondo per la retribuzione degli incarichi (art. 94 CCNL 19.12.2019), che, subordinatamente alla certificazione del Collegio Sindacale, confluiscono nel fondo per la retribuzione di risultato (art. 95 CCNL 19.12.2019) di ciascun anno del triennio preso in considerazione (2020/2022).

L'ulteriore valorizzazione della performance individuale di cui al presente CCI, per espressa previsione delle parti riveste carattere prioritario rispetto alla generale destinazione dei residui 2020-2022 e per l'effetto sul punto la stessa integra quanto previsto dalle Sezioni D-E-F relativamente all'applicazione dell'art. 95 comma 8 CCNL 19.12.2019, fermo restando il vincolo di destinazione alla retribuzione di risultato.

La **SEZIONE H** rubricata "Norme finali", afferma il rispetto 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 co. 2 D.Lgs. 150/2009), del Piano della Performance Aziendale triennio 2020-2022 (Determina ASURDG n. 49/2020) e del Piano della Performance Aziendale triennio 2021-2023 (Determina ASURDG n. 70/2021) costituente sottosezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) approvato con determina 54/AST_FM del 31.01.2023. Per tutto quanto non previsto nel documento sottoscritto, per espressa previsione, è fatto rinvio alla vigente normativa contrattuale e di legge, con riserva delle Parti di modificare il CCI in commento ove se ne ravvisi la necessità.

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

Le risorse dei fondi contrattuali definitivi anno 2020, per le quali dispone il CCI cui accede la presente relazione, sono destinate alla remunerazione degli istituti contrattuali 2020 specificamente finanziati da ogni singolo fondo ex artt. 94-95-96 CCNL 19.12.2019 giusta determina ASURDG n. 989 del 30.12.2022

Le risorse dei fondi contrattuali definitivi anno 2021, per le quali dispone il CCI cui accede la presente relazione, sono destinate alla remunerazione degli istituti contrattuali 2021 specificamente finanziati da ogni singolo fondo ex artt. 94, 95 e 96 CCNL 19.12.2019, giusta determina ASURDG n. 989 del 30.12.2022.

Le risorse dei fondi contrattuali provvisori anno 2022, per le quali dispone il CCI cui accede la presente relazione,

sono destinate alla remunerazione degli istituti contrattuali 2022 specificamente finanziati da ogni singolo fondo ex artt. 94, 95 e 96 CCNL 19.12.2019, giusta determina ASURDG n. 551 del 31.08.2022.

Le risorse di cui alla Sezione G del C.C.I. al quale accede la presente relazione sono destinate all'ulteriore remunerazione dell'istituto della performance individuale relativa agli anni 2020-2021-2022.

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

Non sussistono effetti abrogativi impliciti.

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

Il CCI al quale accede la presente relazione prevede la possibilità di differenziare le quote in base alla effettiva partecipazione del personale dirigente Area Sanità al raggiungimento degli obiettivi assegnati in sede di negoziazione del budget.

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

L'accordo non prevede la progressione economica orizzontale.

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

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

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

nessuna

IL DIRETTORE GENERALE A.S.T. FERMO
Dr. Gilberto Gentili

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO A.S.T. FERMO
Dott. Alberto Carelli

IL DIRETTORE UOC SUPPORTO AREA POLITICHE DEL PERSONALE
Dott. Michele Gagliani

Fermo, 28 settembre 2023



FERMO

----- MARCHE -----

Contratto Collettivo Integrativo
A.S.T. Fermo
Area negoziale Dirigenza della Sanità

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

MODULO I

La costituzione dei fondi per la contrattazione integrativa.

Con la Determina ASURDG n. 989 del 30.12.2022 sono stati quantificati in via definitiva i fondi contrattuali anni 2020 e 2021 della Dirigenza dell'Area Sanità.

Con la Determina ASURDG n. 551 del 31.8.2022 sono stati quantificati in via provvisoria i fondi contrattuali anno 2022 della Dirigenza dell'Area Sanità. I fondi anno 2022 sono pertanto da intendersi provvisori, l'effettiva consistenza degli stessi, per la variabilità delle loro componenti, sarà determinata in via definitiva a consuntivo.

<p>SEZIONE I: Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</p>	<p>ANNO 2020</p> <p>Fondo retribuzione degli incarichi (art. 94 CCNL 19.12.2019):</p> <ul style="list-style-type: none">o Fondo definitivo retribuzione incarichi anno 2020: € 5.588.468,22o Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità: NO <p>Fondo retribuzione di risultato (art. 95 CCNL 19.12.2019)</p> <ul style="list-style-type: none">o Fondo definitivo per la retribuzione di risultato anno 2020: € 1.234.968,67o Incremento fondo retribuzione di risultato 2020 ex DGRM 663/2020 e 1522/2020: € 386.966,19o Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità: NO <p>Fondo retribuzione condizioni di lavoro (art. 96 CCNL 19.12.2019)</p> <ul style="list-style-type: none">o Fondo definitivo condizioni di lavoro anno 2020: € 1.323.793,66o Incremento fondo condizioni di lavoro 2020 ex DGRM 663/2020, 1522/2020 e 1025/2021: € 206.180,43 <p>ANNO 2021</p> <p>Fondo retribuzione degli incarichi (art. 94 CCNL 19.12.2019):</p> <ul style="list-style-type: none">o fondo definitivo per la retribuzione degli incarichi quantificate per l'anno 2021: € 5.588.468,22o Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità: NO <p>Fondo retribuzione di risultato (art. 95 CCNL 19.12.2019)</p> <ul style="list-style-type: none">o Fondo definitivo per la retribuzione di risultato: € 1.244.368,67o Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità: NO <p>Fondo retribuzione condizioni di lavoro (art. 96 CCNL 19.12.2019)</p> <ul style="list-style-type: none">o Fondo definitivo condizioni di lavoro: € 1.332.412,18o Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità: NO <p>ANNO 2022</p> <p>Fondo retribuzione degli incarichi (art. 94 CCNL 19.12.2019):</p> <ul style="list-style-type: none">o fondo provvisorio per la retribuzione degli incarichi quantificate per l'anno 2022:o € 5.588.468,22
---	---



FERMO

MARCHE

	<ul style="list-style-type: none">o <i>Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità: NO</i> <p>Fondo retribuzione di risultato (art. 95 CCNL 19.12.2019)</p> <ul style="list-style-type: none">o <i>Fondo provvisorio per la retribuzione di risultato: € 1.234.368,67</i>o <i>Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità: NO</i> <p>Fondo retribuzione condizioni di lavoro(art. 96 CCNL 19.12.2019)</p> <ul style="list-style-type: none">o <i>Fondo provvisorio condizioni di lavoro: € 1.332.412,18</i>o <i>Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità: NO</i>
SEZIONE II: Risorse variabili	<p><i>Disponibilità residue fondo art. 94 CCNL 19.12.2019 stimate:</i></p> <p><i>Anno 2020 € 1.204.392,00</i> <i>Anno 2021 € 1.311.033,35</i> <i>Anno 2022 € 1.269.501,00</i></p> <p><i>Disponibilità residue anno del fondo per la retribuzione degli incarichi ex art. 94 CCNL 19.12.2019 stanziati a bilancio e certificate dal Collegio Sindacale, confluenti, ai sensi dell'art. 95 comma 8 CCNL, nel fondo di risultato.</i></p> <p><i>I predetti residui non sono ancora stati certificati a consuntivo.</i></p> <p><i>I fondi contrattuali anno 2020 e 2021 sono stati determinati in via definitiva con la Determina ASURDG n. 989 del 30.12.2022.</i> <i>Con la Determina ASURDG n. 551 del 31.8.2022 sono stati quantificati in via provvisoria i fondi contrattuali anno 2022</i></p>
SEZIONE III: Eventuali Decurtazioni del Fondo	<p><i>Nessuna</i></p>
SEZIONE IV: Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione	<p><i>Le risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità, sono così riconducibili:</i></p> <p>ANNO 2020 <i>€ 5.588.468,22 al Fondo definitivo anno 2020 ex art. 94 CCNL 19.12.2019</i> <i>€ 1.630.934,86 al Fondo definitivo anno 2020 ex art. 95 CCNL 19.12.2019</i> <i>€ 1.529.974,09 al Fondo definitivo anno 2020 ex art. 96 CCNL 19.12.2019</i> <i>L'ammontare complessivo del fondo 2020 sottoposto a certificazione risulta quindi pari ad € 8.751.397,17.</i></p> <p><i>Ferma restando l'integrale destinazione delle risorse a disposizione di ciascun fondo contrattuale anno 2020, il CCI cui accede la presente relazione prevede alla sezione G una finalizzazione prioritaria dei residui del fondo per la retribuzione degli incarichi ex art. 94 CCNL 19.12.2019 stanziati a bilancio e certificate dal Collegio Sindacale, confluenti, ai sensi dell'art.95 comma 8 CCNL, nel fondo di risultato</i></p> <p>ANNO 2021 <i>€ € 5.588.468,22 al Fondo definitivo anno 2021 ex art. 94 CCNL 19.12.2019</i> <i>€ 1.244.368,67 al Fondo definitivo anno 2021 ex art. 95 CCNL 19.12.2019</i></p>



FERMO

MARCHE

	<p>€ 1.332.418,18 al Fondo definitivo anno 2021 ex art. 96 CCNL 19.12.2019 L'ammontare complessivo del fondo 2021 sottoposto a certificazione risulta quindi pari € 8.167.270,07. Ferma restando l'integrale destinazione delle risorse a disposizione di ciascun fondo contrattuale anno 2021, il CCI cui accede la presente relazione prevede alla sezione G una finalizzazione prioritaria dei residui del fondo per la retribuzione degli incarichi ex art. 94 CCNL 19.12.2019 stanziate a bilancio e certificate dal Collegio Sindacale, confluenti, ai sensi dell'art.95 comma 8 CCNL, nel fondo di risultato</p> <p>ANNO 2022 € € 5.588.468,22 al Fondo provvisorio anno 2022 ex art. 94 CCNL 19.12.2019 € 1.243.968,67 al Fondo provvisorio anno 2022 ex art. 95 CCNL 19.12.2019 € 1.332.418,18 al Fondo provvisorio anno 2022 ex art. 96 CCNL 19.12.2019 L'ammontare complessivo del fondo 2022 sottoposto a certificazione risulta quindi pari € 8.166.871,07. Ferma restando l'integrale destinazione delle risorse a disposizione di ciascun fondo contrattuale anno 2022, il CCI cui accede la presente relazione prevede alla sezione G una finalizzazione prioritaria dei residui del fondo per la retribuzione degli incarichi ex art. 94 CCNL 19.12.2019 stanziate a bilancio e certificate dal Collegio Sindacale, confluenti, ai sensi dell'art.95 comma 8 CCNL, nel fondo di risultato</p> <p><i>Disponibilità residue fondo art. 94 CCNL 19.12.2019 stimate:</i></p> <p>Anno 2020 € 1.204.392,00 Anno 2021 € 1.311.033,35 Anno 2022 € 1.269.501,00</p> <p><i>Disponibilità residue anni 2020 – 2021 – 2022 del fondo di risultato art. 94 CCNL 19.12.2019 stanziate a bilancio e certificate dal Collegio Sindacale, confluenti, ai sensi dell'art.95 comma 8 CCNL, nel fondo di risultato dell'anno di competenza.</i></p>
SEZIONE V: Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo	<i>Nessuna</i>

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



FERMO

MARCHE

SEZIONE I: Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificatamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione	<i>Non sussistono poste non negoziabili.</i>
SEZIONE II: Destinazioni specificatamente regolate dal Contratto Integrativo	<p><i>Le risorse fisse aventi carattere di certezza per le quali dispone il CCI cui accede la presente relazione, sono destinate come segue:</i></p> <p>ANNO 2020</p> <p>€ 8.751.397,17 alla remunerazione degli istituti contrattuali di cui al fondo ex art. 94 CCNL 19.12.2019 e segnatamente:</p> <ul style="list-style-type: none">• <i>Retribuzione di posizione: € 2.581.024,68</i>• <i>Indennità di incarico di struttura complessa: € 380.621,00</i>• <i>Indennità di specificità medica: € 2.619.204,54</i>• <i>Altri istituti fondo di posizione: € 7.618,00</i> <p>€ 1.630.934,86 alla remunerazione degli istituti contrattuali di cui al fondo all'art. 95 CCNL 19.12.2019 e segnatamente:</p> <ul style="list-style-type: none">• <i>Performance organizzativa € 864.478,07;</i>• <i>Performance individuale 370.490,60;</i>• <i>Destinazioni di cui ai protocolli d'intesa DGRM 663/2020 e 1522/2020: € 386.966,19;</i> <p>€ 1.529.974,09 alla remunerazione degli istituti contrattuali di cui al fondo ex art. 96 CCNL 19.12.2019 e segnatamente:</p> <ul style="list-style-type: none">• <i>Lavoro straordinario: € 534.533,01</i>• <i>Indennità condizioni di lavoro: € 789.259,75;</i>• <i>Destinazioni di cui ai protocolli d'intesa DGRM 663/2020 E 152/2020: € 206.180,43</i> <p>ANNO 2021</p> <p>€ 8.167.270,07 alla remunerazione degli istituti contrattuali di cui al fondo ex art. 94 CCNL 19.12.2019 e segnatamente:</p> <ul style="list-style-type: none">• <i>Retribuzione di posizione: € 2.580.979,71</i>• <i>Indennità di incarico di struttura complessa: € 388.284,00</i>• <i>Indennità di specificità medica: € 2.619.204,51</i>• <i>Altri istituti fondo di posizione: €</i> <p>€ 1.244.368,67 alla remunerazione degli istituti contrattuali di cui al fondo ex art. 95 CCNL 19.12.2019 e segnatamente:</p> <ul style="list-style-type: none">• <i>Performance organizzativa € 871.058,07;</i>• <i>Performance individuale 373.310,60;</i> <p>€ 1.332.418,18 alla remunerazione degli istituti contrattuali di cui al fondo ex art. 96 CCNL 19.12.2019 e segnatamente:</p> <ul style="list-style-type: none">• <i>Lavoro straordinario: € 543.152,43</i>• <i>Indennità condizioni di lavoro: € 789.259,75;</i>



FERMO

MARCHE

	<p>ANNO 2022 € 8.166.871,07 alla remunerazione degli istituti contrattuali di cui al fondo ex art. 94 CCNL 19.12.2019 e segnatamente:</p> <ul style="list-style-type: none">• Retribuzione di posizione: € 2.580.979,71• Indennità di incarico di struttura complessa: € 388.284,00• Indennità di specificità medica: € 2.619.204,51• Altri istituti fondo di posizione: € <p>€ 1.243.968,67 alla remunerazione degli istituti contrattuali di cui al fondo ex art. 95 CCNL 19.12.2019 e segnatamente:</p> <ul style="list-style-type: none">• Performance organizzativa € 870.778,07;• Performance individuale 373.190,60; <p>€ 1.332.412,18 alla remunerazione degli istituti contrattuali di cui al fondo ex art. 96 CCNL 19.12.2019 e segnatamente:</p> <ul style="list-style-type: none">• Lavoro straordinario: € 543.152,43• Indennità condizioni di lavoro: € 789.259,75; <p>RISORSE VARIABILI Finalizzazione delle disponibilità residue del fondo per la retribuzione degli incarichi 2020, 2021 e 2022 che, ai sensi della vigente normativa contrattuale (art. 95 co. 8 CCNL 19.12.2019), confluiscono temporaneamente in quello della retribuzione di risultato del medesimo anno per l'attuazione delle sue finalità.</p> <p>Con il CCI cui accede la presente relazione, segnatamente alla sezione G, sono stati in particolare definiti specifici criteri per l'utilizzo prioritario delle disponibilità residue del fondo retribuzione degli incarichi 2020 2021 e 2022.</p> <p>Tali somme stimate per l'anno 2020 in €. 1.204.392,00, per l'anno 2021 in €. 1.311.033,35 e per l'anno 2022 in €. 1.269.501,00, risultano coerenti e compatibili con l'ammontare complessivo delle disponibilità residue dei fondi in questione.</p>
SEZIONE III: (Eventuali) Destinazioni ancora da regolare	Nessuna
SEZIONE IV: Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione	<p>a) Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo (determinato dal totale del modulo II, sezione I): nessuna</p> <p>b) Totale destinazioni specificatamente regolate dal Contratto Integrativo (determinato dal totale del modulo II, sezione II): ANNO 2020 € 8.751.397,17 ANNO 2021 € 8.167.270,07 ANNO 2022 € 8.166.871,07</p>



FERMO

MARCHE

	<p>c) Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare (esposto nel modulo II, sezione III): nessuna</p> <p>d) Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione (modulo I, sezione IV – costituzione del Fondo): ANNO 2020 € 8.751.397,17 ANNO 2021 € 8.167.270,07 ANNO 2022 € 8.166.871,07</p>
SEZIONE V: Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo	<i>Nessuna</i>
SEZIONE VI: Attestazione motivata dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale	<i>Si attesta che le risorse dei fondi sono utilizzate per le finalità proprie di ciascuno di essi e nel rispetto del principio di attribuzione selettiva per l'erogazione degli incentivi economici e del principio di corresponsività ex art. 7 comma 5 del D. Lgs. 165/2001.</i>

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

Sintesi quantitativa delle poste discusse nei due moduli precedenti (completo delle voci del Fondo come certificate relative all'anno immediatamente precedente quello in esame e dalla esposizione delle relative variazioni intervenute espresse in euro)	RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA
	<p>FONDI CONTRATTUALI DEFINITIVI ANNO 2020 (Determina ASURDG n. 989/2022) Fondo retribuzione degli incarichi (ex art. 94 CCNL 19.12.2019): Costituzione del fondo (Mod. 1): € 5.588.468,22 Destinazione del fondo (Mod. 2): € 5.588.468,22 Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori (ex art. 95 CCNL 19.12.2019): Costituzione del fondo (Mod. 1): € 1.630.934,86 Destinazione del fondo (Mod. 2): € 1.630.934,86 Fondo retribuzione condizioni di lavoro (art. 96 CCNL 19.12.2019) Costituzione del fondo (Mod. 1): € 1.529.974,09 Destinazione del fondo (Mod. 2): € 1.529.974,09</p> <p>FONDI CONTRATTUALI DEFINITIVI ANNO 2021 (Determina ASURDG n. 989/2022) Fondo retribuzione degli incarichi (ex art. 94 CCNL 19.12.2019): Costituzione del fondo (Mod. 1): € 5.588.468,22 Destinazione del fondo (Mod. 2): € 5.588.468,22</p> <p>Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori (ex art. 95 CCNL 19.12.2019): Costituzione del fondo (Mod. 1): € 1.244.368,67 Destinazione del fondo (Mod. 2): € 1.244.368,67</p> <p>Fondo retribuzione condizioni di lavoro (art. 96 CCNL 19.12.2019) Costituzione del fondo (Mod. 1): € 1.332.412,18 Destinazione del fondo (Mod. 2): € 1.332.412,18</p>



FERMO

MARCHE

FONDI CONTRATTUALI PROVVISORI ANNO 2022

(Determina ASURDG n. 551/2022)

Fondo retribuzione degli incarichi (ex art. 94 CCNL 19.12.2019):

Costituzione del fondo (Mod. 1): € 5.588.468,22

Destinazione del fondo (Mod. 2): € 5.588.468,22

Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori (ex art. 95 CCNL 19.12.2019):

Costituzione del fondo (Mod. 1): € 1.243.968,67

Destinazione del fondo (Mod. 2): € 1.243.968,67

Fondo retribuzione condizioni di lavoro (art. 96 CCNL 19.12.2019)

Costituzione del fondo (Mod. 1): € 1.332.412,18

Destinazione del fondo (Mod. 2): € 1.332.412,18

Si dà atto che i fondi contrattuali oggetto del CCI cui si riferisce la presente relazione sono stati istituiti con il CCNL 19.12.2019 a valere dall'01.01.2020 trovando precedentemente applicazione la disciplina di cui ai previgenti CCNL relativi alla Dirigenza Medico-Veterinaria (ex area IV) e Dirigenza Sanitaria (ex area III) entrambe confluite nell'Area Sanita.

RISORSE VARIABILI

ANNO	2020	2021	2022
------	------	------	------

Fondo Retribuzione Incarichi annuo:

Costituzione del fondo (Mod. 1):	€ 5.588.468,22	€ 5.588.468,22	€ 5.588.468,22
----------------------------------	----------------	----------------	----------------

Destinazione del fondo (Mod. 2):	€ 5.588.468,22	€ 5.588.468,22	€ 5.588.468,22
----------------------------------	----------------	----------------	----------------

La Sezione G del CCI cui si riferisce la presente Relazione definisce i criteri per l'utilizzo dei residui dei fondi contrattuali, quale posta variabile, quantificabile di anno in anno e quindi non storicizzabile: in particolare vengono definiti specifici criteri per l'utilizzo prioritario delle disponibilità residue del fondo retribuzione degli incarichi 2020 2021 e 2022.

Tali somme stimate per l'anno 2020 in €. 1.204.392,00, per l'anno 2021 in €. 1.311.033,35 e per l'anno 2022 in €. 1.269.501,00, risultano coerenti e compatibili con

l'ammontare complessivo delle disponibilità residue dei fondi in questione.

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

SEZIONE I: Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

Gli strumenti della contabilità economico-finanziaria quali il budget e il monitoraggio trimestrale dei fondi contrattuali sono posti a presidio del rispetto dei limiti di spesa di detti fondi, nelle varie fasi di programmazione, gestione e controllo della spesa con conseguente responsabilizzazione delle figure preposte al corretto impiego delle risorse.



FERMO

MARCHE

SEZIONE II: Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato	<i>Il limite di spesa di ciascun fondo contrattuale dell'anno 2020, 2021 e 2022 così come determinati con Determina ASURDG n. 989 del 30.12.2022, determina Commissario Straordinario in funzione di Commissario Liquidatore n. 61 del 7.6.2023 e con Determina ASURDG n. 551 del 31.08.2022 è stato rispettato.</i>
SEZIONE III: Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo	<i>Le disponibilità finanziarie dell'Amministrazione consentono la copertura delle diverse voci di destinazione dei fondi contrattuali.</i>

IL DIRETTORE GENERALE A.S.T. FERMO
Dr. Gilberto Gentili

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
Dott. Alberto Carelli

IL DIRETTORE UOC SUPPORTO AREA POLITICHE DEL PERSONALE
Dott. Michele Gagliani

Fermo, 28 settembre 2023