



## ASUR MARCHE - AREA VASTA N. 4

### AREA NEGOZIALE DELLA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA

PARTE NORMATIVA ANNI 2018 2019

PARTE ECONOMICA ANNO 2018

### CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

- Sezione A Disposizioni generali
- Sezione B Sistema delle relazioni sindacali
- Sezione C Criteri per la ripartizione risorse fondo di risultato
- Sezione D Finalizzazione risorse fondi contrattuali anno 2018
- Sezione E Modalità di utilizzo disponibilità residue fondi contrattuali anno 2017
- Sezione F Economie piani di razionalizzazione (Art. 16 D.L. 98/2011) anno 2016 - Criteri e modalità di erogazione
- Sezione G Norme finali

Fermo, li .....

*Si firmo l'accordo alle condizioni dichiarate e  
verifiche, da inserire al termine delle sezioni relative  
ai Fondi contrattuali -  
CINQ Maria Menicetti  
ANPO delegata Maria Menicetti  
CISL MEDICI per delega Maria Menicetti  
EVA Maria Menicetti*

*ANAAO-ASSOHEP  
FRECIS ANAO-BOMAC  
Singer  
PASSIA-SUC  
M...  
M...*

03/12/2018, il 12 FEB 2019

Il giorno \_\_\_\_\_ presso la sede dell'Area Vasta n. 4 Via ZEPPELLI 18 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. 4 del C.C.N.L. 3.11.2005 area dirigenza medica e veterinaria.

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il seguente Contratto Collettivo Integrativo del personale dell'area dirigenza medica e veterinaria..

**DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:**

**NOME E COGNOME**

**FIRMA**

Direttore Generale ASUR

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Direttore di Area Vasta delegato alla sottoscrizione del presente CCI con nota del Direttore Generale ASUR con prot. n. 13446 del 17 aprile 2019

Lino Livini  
M. Michele G. G. G.

[Firma]  
[Firma]

Direttore U.O. Supporto Area Politiche Personale

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Direttore Medico Presidio Ospedaliero

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Direttore del Distretto

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Direttore del Dipartimento Prevenzione

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Dirigente delle Professioni Sanitarie

**DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE**

**NOME E COGNOME**

**FIRMA**

AAROI

BAGNANI CLAUDIO

[Firma]

ANAAO - ASSOMED

ZUMICO SILVANA

[Firma]

ANPO - ASCOTI - FIALS Medici

*per delega*

MARIA TERNICCHETTI

[Firma]

CIMO - ASMD

MARIA TERNICCHETTI

[Firma]

CGIL Medici

ROBERTO LANZANI

[Firma]

FASSID - SARE

MIGLIORINI DANIELE

[Firma]

FED. CISL MEDICI COSIME

*per delega*

MARIA TERNICCHETTI

[Firma]

FESMED

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

FM aderente alla UIL FPL

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

F.V.M.

MARIO PACI

[Firma]



#### NORMATIVA ED ATTI DI RIFERIMENTO:

- Legge Regionale. 13/2003 così come da ultimo modificata con L.R. n. 8/2017;
- D.Lgs 165/2001 e s.m.i.;
- Vigenti CC.NN.LL. area dirigenza medica e veterinaria;
- D.L. 112 del 25.6.2008 conv. in legge n. 133 del 6.8.2008;
- DGRM n. 768 del 28.5.2012;
- Determina n. 151/ASURDG/2018 di approvazione del Piano della Performance triennio 2018-2020;
- Determina n.. 691/ASURDG del 03.12.2018 per l'anno 2018, in via provvisoria.
- Determina ASURDG n. 521/DG del 17.09.2019 di determinazione dei fondi contrattuali dell'AV 4 per l'anno 2018

### SEZIONE A DISPOSIZIONI GENERALI

#### ART. 1 – CAMPO DI APPLICAZIONE E DECORRENZA

Il presente CCI si applica a tutto il personale dell'area della dirigenza medico-veterinaria con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e a tempo determinato, dipendente dall'ASUR MARCHE - Area Vasta 4

Il CCI ha durata biennale (anni 2018-2029) per la parte normativa e annuale (anno 2018) per la parte economica; salvo diversa espressa previsione, i relativi effetti giuridici ed economici decorrono dal giorno successivo alla data della sua sottoscrizione in via definitiva.

### SEZIONE B SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

#### PREMESSA

Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'Area Vasta 4 (ASUR) e 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 ed i principi di cui al D.Lgs. n. 165/2001 e smi, ad adottare percorsi volti a garantire pari opportunità ai dipendenti, modalità comportamentali costruttive e propositive, attivando le opportune sinergie a garanzia di un graduale processo di armonizzazione nella gestione aziendale dei vari istituti contrattuali.

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

#### ART. 1 - COMPOSIZIONE DELEGAZIONE TRATTANTE

La delegazione trattante è così composta:

a) La Delegazione di parte pubblica dell'Area Vasta n.. 4(ASUR) è composta come segue:

- ✓ Direttore Generale Asur
- ✓ Direttore AV n. 4
- ✓ Direttore di Presidio Ospedaliero AV n4
- ✓ Direttore U.O.C. Territoriale AV n. 4
- ✓ Direttore Dipartimento Prevenzione AV n. 4
- ✓ Direttore U.O.C. Supporto Area dipartimentale Politiche del Personale AV n. 4

FVM  
ANPO - ASSOCIED  
SP3  
EPCO  
FASIA  
M

✓ Dirigente Area Professioni Sanitarie AV n. 4

Il Direttore Generale ASUR assume le funzioni di Presidente della delegazione trattante di parte pubblica dell'Area Vasta 4 (ASUR) ed è coadiuvato in tale funzione dal Direttore Amministrativo, dal Direttore Sanitario e dal Direttore dell'Area dipartimentale Politiche del Personale; il Direttore Generale ASUR esprime l'indirizzo unitario della delegazione di parte pubblica e conduce la trattativa.

In caso di assenza, impedimento o indisponibilità del Direttore Generale ASUR:

- nelle sedute relative agli istituti di partecipazione le funzioni di Presidente della delegazione trattante di parte pubblica sono assunte dal Direttore di Area Vasta, salvo espressa diversa delega del Direttore Generale ASUR.
- nelle sedute relative alla contrattazione collettiva integrativa le funzioni di Presidente della delegazione trattante di parte pubblica sono assunte dal Direttore Amministrativo ASUR, salvo espressa diversa delega del Direttore Generale ASUR.

**b) La delegazione di parte sindacale** dell'Area Vasta n. 4 è composta dai dirigenti sindacali formalmente accreditati dalle OO.SS. di categoria firmatarie del CCNL, con delega a trattare e sottoscrivere i contratti collettivi integrativi presso l'Area Vasta n. 4

I componenti delle delegazioni trattanti sono designati dalle organizzazioni sindacali che per garantire un'equilibrata composizione delle delegazioni sindacali e un efficace svolgimento dei lavori; si conviene nell'opportunità di autorizzare il potere di firma di norma a n. 2 dirigenti titolari per ciascuna Organizzazione Sindacale e n. 2 membri supplenti che sono invitati comunque alle riunioni.

## ART. 2 - ACCREDITO DEI DIRIGENTI SINDACALI

L'accredito dei dirigenti sindacali abilitati alla trattativa e delegati a sottoscrivere i Contratti Collettivi Integrativi 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. 3 - MODELLI RELAZIONALI

Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti modelli relazionali:

- informazione
- concertazione
- consultazione
- contrattazione collettiva integrativa
- interpretazione autentica dei contratti collettivi integrativi.

### a) Informazione

Le parti individuano nell'istituto dell'informazione lo strumento principale per rendere trasparente e costruttivo il confronto tra le parti, a tutti i livelli delle relazioni sindacali; la stessa si svolge con le modalità e sulle materie indicate dalle disposizioni contrattuali vigenti fermo restando le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. n.165/2001 e smi.

L'Area Vasta n. 4 (ASUR) informa i componenti della delegazione trattante di parte sindacale, almeno annualmente e comunque tempestivamente, sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, riguardanti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici, la gestione complessiva delle risorse umane, la costituzione e l'utilizzo dei fondi contrattuali.



Su richiesta le parti si incontrano con cadenza almeno annuale ed 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.

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'Azienda, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

Sono in ogni caso oggetto di informazione preventiva tutte le materie per le quali sono previsti la concertazione o la contrattazione collettiva integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

A tal fine l'Area Vasta n. 4 (ASUR) informa preventivamente i soggetti sindacali di cui al precedente art. 1 lett. b) mediante comunicazione scritta avente ad oggetto i contenuti degli atti da adottare o degli argomenti da trattare 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 dai soggetti sindacali.

Relativamente alle funzioni proprie dell'ASUR in tema di amministrazione del personale ai sensi della L.R. 21 marzo 2017, n. 8 di modifica della L.R. 20 giugno 2003, n. 13, da attuarsi con atti regolamentari, di indirizzo e coordinamento, per la disciplina di materie oggetto di partecipazione sindacale, la Direzione Generale ASUR provvederà alla necessaria informazione preventiva ai componenti delle delegazioni di parte sindacale di ogni Area Vasta (dirigenti sindacali formalmente accreditati dalle OO.SS. di categoria firmatarie del CCNL), direttamente o per il tramite delle Direzioni di Area Vasta, nonché ai dirigenti delle Organizzazioni Sindacali Regionali accreditati presso l'ASUR. L'eventuale successivo confronto avviene in Area Vasta.

#### b) Concertazione

La concertazione è normata dall'art. 6 lett. b) del CCNL 03.11.2005 e si esplica nelle materie previste dalla contrattazione collettiva nazionale fermo restando le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i..

I soggetti sindacali, ricevuta l'informazione preventiva, possono attivare, mediante richiesta scritta, entro il termine di 5 giorni lavorativi, la concertazione nelle materie previste dalla contrattazione collettiva nazionale fermo restando le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i.

In tal caso gli incontri sono convocati, di norma, entro le quarantotto ore dalla data di ricezione della richiesta e si concludono nel termine tassativo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della concertazione è redatto verbale nel quale risultano le posizioni delle parti nelle materie oggetto della stessa; al termine le parti riassumono i propri distinti ruoli e responsabilità.

#### c) Consultazione

La consultazione è normata dall'art. 6 comma 1 lett. c) del CCNL 03.11.2005 e si esplica nelle materie previste dalla contrattazione collettiva nazionale fermo restando le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i.

#### d) Contrattazione collettiva integrativa

La contrattazione collettiva disciplina il rapporto di lavoro e le relazioni sindacali e si svolge con le modalità e sulle materie indicate dalla contrattazione collettiva nazionale fermo restando le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i.

La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dai vigenti CCNL area dirigenza medico-veterinaria ed in particolare dal CCNL 3.11.2005, tra la delegazione di parte sindacale e la delegazione di parte datoriale.



L'Area Vasta è unità amministrativa autonoma ai fini della contrattazione collettiva integrativa.

I soggetti titolari della contrattazione collettiva integrativa sono quelli di cui al precedente art. 1.

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

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

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

Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'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 tecnico finanziaria, è inviata a tale organo entro cinque giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, essi sono portati a conoscenza della delegazione sindacale e la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni.

**Sottoscrizione.** Il CCI è sottoscritto:

- ✓ per la parte datoriale, dal Direttore Generale ASUR, o suo delegato, oltre ai componenti della delegazione trattante di parte pubblica presenti al tavolo negoziale;
- ✓ per la parte sindacale, dai dirigenti sindacali formalmente accreditati dalle OO.SS. di categoria firmatarie del CCNL, con delega a trattare e sottoscrivere i Contratti Collettivi Integrativi, presenti al tavolo negoziale.

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 sulla base del grado di rappresentatività locale delle OO.SS. in relazione al numero delle ultime deleghe annuali rilevate

Il CCI è uno strumento normo-economico e a tal fine, in sede di sottoscrizione dell'ipotesi di CCI e conseguente CCI definitivo, qualora le parti ne ravvisino la necessità, possono essere allegare 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 allegare al documento solo se risultano prodotte, sottoscritte e rese note ai contraenti, contestualmente alla stipula dell'ipotesi di CCI o del conseguente CCI.

L'Area Vasta procederà a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dell'art. 40 comma 3 ter del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i. ~~9, commi 4 e 5~~, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

Per tutto quanto non esplicitato trovano applicazione i vigenti CCNL area dirigenza medico veterinaria e la vigente normativa in materia.

#### e) Interpretazione autentica dei contratti collettivi integrativi

Le clausole dei contratti collettivi integrativi sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, con le procedure di cui all'art. 12 del CCNL 8.6.2000

## ART. 4 - MODALITA' DI SVOLGIMENTO E DISCIPLINA DEGLI INCONTRI SINDACALI

### Convocazione.

La convocazione, completa della documentazione relativa ai temi all'OdG, viene inviata a tutti i componenti della delegazione trattante.

La comunicazione è inoltrata, a mezzo posta elettronica, agli indirizzi comunicati formalmente dai soggetti sindacali, con anticipo, di norma, rispetto alla data dell'incontro di almeno dieci giorni lavorativi. Sono altresì fatte salve le situazioni di motivata urgenza, nelle quali l'Amministrazione, anche su richiesta della componente sindacale, può convocare l'incontro con un preavviso di tre 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 suggeriti dalla delegazione sindacale. La documentazione inerente le materie previste all'ordine del giorno deve essere trasmessa, di norma, almeno sette giorni prima.

### 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 la delegazione trattante (parte pubblica e OO.SS.).

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

### 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.

Fatto salvo quanto espressamente previsto in materia di contrattazione collettiva integrativa, le OO.SS., 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 tre giorni lavorativi all'Ufficio Protocollo dell'Area Vasta 4.

Il verbale viene sottoscritto al termine di ogni incontro; esso è da intendersi definitivo e, completo di eventuali allegati, viene inoltrato a mezzo posta elettronica a tutti i soggetti sindacali di norma entro sette giorni successivi dalla sottoscrizione.

### Modalità di partecipazione agli incontri

Le riunioni con le quali vengono assicurati i vari livelli di relazioni sindacali, nelle diverse tipologie (informazione, concertazione, consultazione, contrattazione, commissioni tecniche) avvengono di norma al di fuori dell'orario di lavoro. L'Area Vasta 4 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 ex art. 33 CCNQ 04.12.2017 conteggiato e comunicato entro il 31 marzo di ogni anno.

All'Amministrazione compete la verifica del rispetto del limite massimo di permessi sindacali spettante e ad ogni Organizzazione Sindacale rappresentativa, mentre a quest'ultima compete l'autonoma gestione del monte ore in questione.

Non è ammessa alcuna forma di compensazione tra i contingenti previsti per ciascuna di esse; le ore non utilizzate nell'anno non possono essere sommate a quelle dell'anno successivo.

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

#### ART. 5 - MODALITA' DI RISPOSTA E TEMPSTICA DELLE ISTANZE PERVENUTE

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

Le altre istanze documentali, formulate al fine di tutelare situazioni giuridicamente rilevanti sono trattate ai sensi della 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. 6 - AFFISSIONE, USO DEI LOCALI E AGIBILITA' SINDACALI

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

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

#### ART. 7 - MODALITÀ DI DESIGNAZIONE ED ATTRIBUZIONI DEL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (RLS)

##### Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)

Il D.Lgs n. 81/2008 ha istituito in tutte le Aziende il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) per il miglioramento della salute della sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro.

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza costituisce una rappresentanza che opera in forma collegiale con riferimento a tutti i lavoratori dell'Area Vasta, indipendentemente dalla tipologia contrattuale di appartenenza, e costituisce specifica forma di rappresentanza di tutti i lavoratori per le funzioni consultive e partecipative attribuite con Decreto Legislativo n. 81/2008 e s.m.i..

*Handwritten signatures and stamps:*  
FVA  
FPCBIC  
ANAAO ASSOMED  
PASSAD  
A. Andri. Forze  
f. Pign  
MV

*Handwritten notes:*  
CND  
CISL  
AIPD



Il RLS non ha funzioni negoziali che sono invece proprie delle Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA) né è soggetto, ai sensi della vigente normativa, alle sanzioni previste dal DLgs.vo 81/2008 ed ha tutte le tutele previste per il rappresentante sindacale.

### Designazione e durata in carica del RLS.

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza è individuato su designazione della RSA area dirigenza medico-veterinaria; la designazione dovrà avvenire entro trenta giorni dalla richiesta dell'Amministrazione.

Il numero dei RLS per l'area della dirigenza medico-veterinaria è individuato in n.2 unità.

L'esercizio delle funzioni di RLS è incompatibile con la nomina di responsabile o addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione (comma 7, art. 50, D.Lgs 81/2008)

La formale individuazione dei nominativi componenti la rappresentanza avviene con adozione di apposito provvedimento del Direttore di Area Vasta, su proposta del dirigente responsabile dell'U.O.C. Supporto all'Area Politiche del Personale.

La RLS così designata e nominata si insedia nelle funzioni dalla data di scadenza del periodo di 15 giorni di pubblicazione sull'Albo Pretorio on-line del provvedimento formale di individuazione. Con medesima decorrenza cessano dall'incarico i componenti della RLS già in carica.

La RLS così costituita ha mandato biennale. I componenti risultano designabili nuovamente e restano comunque in carica sino all'insediamento dei nuovi rappresentanti.

Qualora uno o più componenti della RLS non potessero più esercitare la funzione attribuita, le RSA procedono alla loro sostituzione attraverso designazione di nuovi componenti. Al termine del triennio d'incarico i RLS possono essere ridesignati.

### Attribuzioni alla RLS e permessi per l'assolvimento delle funzioni

Le attribuzioni della RLS sono quelle derivanti dalla specifica disciplina vigente in materia, in particolare previste dall'art. 50, al primo comma, del D.Lgs. n. 81/2008 e smi.

Tale elencazione deve intendersi aggiornata, tempo per tempo, nel caso di successivo adeguamento della normativa.

Le funzioni attribuite al RLS dall'art. 50 del D.Lgs 81/2008 sono riconducibili nell'ambito delle categorie sotto descritte:

- funzioni esercitabili su iniziativa di organismi istituzionali (Datore di Lavoro o suoi delegati, Organo di Vigilanza, Medico competente, ecc. );
- funzioni esercitate nell'ambito di quanto previsto dall'art. 50 del D.Lgs 81/2008 e rimesse all'iniziativa dei RLS.

#### Sono funzioni sub a):

- la consultazione;
- la formazione;
- la partecipazione alle riunioni periodiche;
- la partecipazione ai sopralluoghi dell'Organo di Vigilanza;
- la presentazione, di norma in occasione delle riunioni periodiche, di proposte in merito all'attività di prevenzione espressamente richieste dagli organismi istituzionali previste ai punti b), c), d), i), l), m), dell'art. 50 del D.Lgs 81/2008.

#### Sono funzioni sub b):

- l'accesso ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
- la promozione dell'elaborazione, dell'individuazione e dell'attuazione delle misure di prevenzione;
- la segnalazione dei rischi individuati nel corso delle sue attività;
- la formulazione di proposte in merito all'attività di prevenzione;

CIRO  
RISL MEDICI  
AMPO

FUM  
FREC  
ANNA ASSOMED  
AARAJ-EMAC  
FRASSID



- l'eventuale attività di ricorso alle autorità competenti, qualora si ritenesse che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dall'Azienda e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro previste ai punti a), h), n), o) dell'art. 50 del D.Lgs 81/2008.

Tali attività vengono sottoposte ad accertamento, valutazione e verifica.

La RLS ha diritto, per ciascun componente, all'utilizzo di un massimo di 40 ore di permesso retribuito, in ragione di anno di calendario, per l'effettuazione delle mansioni attribuite. Detto monte ore annuo è proporzionalmente ridotto nel caso di mandato espletato per porzione di anno.

Non viene imputato a tale monte ore il tempo impiegato per l'esercizio delle funzioni sub a) in quanto connesse con l'attività degli organismi istituzionali; in tale caso l'attività è considerata tempo di lavoro.

I responsabili delle Unità Organizzative di afferenza dei singoli RLS sono tenuti a consentire l'attività di questi ultimi, favorendo la fruizione dei permessi necessari, salvo che non ostino eccezionali e motivate esigenze di servizio da indicare sulla richiesta di permesso. I permessi devono essere richiesti con congruo anticipo.

Dell'attività prestata, previa comunicazione ai responsabili dell'area interessata ai sopralluoghi, deve risultare verbale o documentazione attestante l'attività svolta.

Non è prevista una retribuzione o compenso aggiuntivo a favore dei componenti la RLS per l'esercizio delle attività ascrivibili alla nomina di RLS.

#### **Diritti ed obblighi del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.**

In ottemperanza all'art.50 comma 2 del D.Lgs. n.81/2008 l'Area Vasta fornisce alla RLS strumenti adeguati allo svolgimento dell'attività connessa alle funzioni, ivi compresi i mezzi e gli spazi necessari ed esistenti per l'esercizio delle funzioni e della facoltà alla stessa riconosciuta.

E' altresì garantita la partecipazione della RLS a iniziative, convegni e congressi organizzati dall'Area Vasta /ASUR in materia di Igiene e sicurezza dei lavoratori.

Ai componenti la RLS viene garantito il diritto di accesso nei luoghi di lavoro, previa comunicazione al Direttore di Area Vasta che ne informa i soggetti aziendali interessati, il RSPP ed il responsabile della struttura al fine di assumere dai lavoratori, dai preposti e dai dirigenti le informazioni attinenti alle attività, alle misure di prevenzione e sicurezza adottate, all'attività di formazione ed informazione predisposte.

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro può essere esercitato nel rispetto delle esigenze produttive ed organizzative e deve svolgersi congiuntamente al RSPP o addetto da questi incaricato.

La RLS viene consultata nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa che abbia come oggetto le linee di indirizzo ed i criteri per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro e per gli interventi rivolti alla prevenzione e sicurezza da illustrare nella riunione periodica prevista dalla legge.

L'Area Vasta e le parti sindacali fanno pervenire periodicamente alla RLS le informazioni che coinvolgono la sicurezza, i programmi di formazione del personale in materia di igiene e sicurezza e l'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dell'ambiente di lavoro, nonché le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza e autorità competenti in materia di salute, sicurezza, prevenzione ed igiene.

Le specifiche richieste della RLS devono essere prodotte in forma scritta presso la Direzione di Area Vasta e, laddove possibile, le stesse devono essere riscontrate entro il termine di giorni trenta dai servizi di competenza assegnatari delle richieste in parola.

L'onere della formazione ed informazione di tutti i lavoratori in relazione al sistema di sicurezza negli ambienti di lavoro spetta al servizio aziendale di prevenzione e protezione, presso cui la RLS può farsi portavoce in merito a progetti di sensibilizzazione dei lavoratori ritenuti opportuni.

La RLS:

*[Handwritten signature]*

*FVA*  
*[Handwritten signature]*

*FRECCIA*  
*[Handwritten signature]*

*ANAAO - ASSOMED*  
*[Handwritten signature]*

*AAAB - FOME*  
*[Handwritten signature]*

*FRECCIA*  
*[Handwritten signature]*

- è tenuta a collaborare, nell'ambito delle proprie competenze, con l'Azienda e con i Servizi interni di pertinenza, in materia di sicurezza, prevenzione, protezione ed igiene nei luoghi di lavoro, per il raggiungimento degli scopi previsti dalla normativa e dalla contrattazione collettiva;
- è tenuta a garantire discrezione e riservatezza sulle eventuali informazioni di carattere riservato di cui viene a conoscenza nell'esercizio del mandato, impegnandosi a non fornire a terzi informazioni di qualsiasi natura riguardanti l'esercizio della funzione ascrivita;
- è tenuta altresì al rispetto delle disposizioni di cui al D.Lgs n. 196/2003 e s.m.i. e del segreto industriale in relazione ai contenuti del documento di valutazione dei rischi ed ai processi lavorativi.

### Formazione specifica.

I componenti la RLS hanno diritto alla formazione prevista dall'art. 37, commi 10, 11, 12, 13, 14 del D.Lgs n. 81/2008.

### Riunioni periodiche.

L'Area Vasta indice periodicamente, mediante il servizio di prevenzione e protezione interna, la riunione per la prevenzione e protezione dai rischi come richiesto dalla normativa vigente.

La RLS viene convocata con congruo anticipo almeno pari a cinque giorni per la partecipazione alle predette riunioni. La convocazione viene trasmessa ai singoli componenti della RLS nonché ai dirigenti dei servizi di assegnazione dei medesimi.

Possono essere previsti altresì incontri periodici ulteriori da formalizzare con la stessa modalità, salvo casi di assoluta e provata urgenza.

La mancata partecipazione ad incontri e riunioni da parte del componente RLS va comunicata e giustificata preventivamente al datore di lavoro da parte dell'interessato.

La ripetuta mancata partecipazione agli eventi in parola viene comunicata alle RSA al fine di consentire la sostituzione del componente la RLS inadempiente secondo le valutazioni discrezionali delle RSA medesime.

### Norma finale.

Per quanto non contenuto nel presente articolo si fa espresso rinvio alle norme previste dal CCNQ del 10.07.1996, al DLgs.vo 81/2008 e s.m.i. ed alla normativa in materia.

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

### PREMESSA

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

Con determina ASURDG n. 151/ASURDG del 9.03.2018 l'ASUR ha approvato il Piano della Performance Aziendale per il triennio 2018-2020 comprensivo del documento riguardante il sistema di valutazione e misurazione della performance

### ART. 1 - UTILIZZO DELLE RISORSE FONDO DI RISULTATO



Le risorse del fondo di risultato (art. 11 CCNL 6.5.2010) annualmente determinate sono ripartite come segue:

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

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

### A.1 - Il processo di budget

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

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

### 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 dei dirigenti dell'area medico-veterinaria assegnati al 1° gennaio di ogni anno, integrato, pro-quota, del personale assunto in corso d'anno.

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

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

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

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

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

Gli importi individuali sono pertanto erogati in proporzione al periodo di servizio prestato, prendendo a base di calcolo i giorni lavorati, al grado di raggiungimento degli obiettivi e al peso riconosciuto alla posizione dirigenziale ricoperta.



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

Le tipologie di assenze di seguito indicate non concorrono alla riduzione dei premi sopra convenuta: ferie, riposi compensativi, astensione obbligatoria per congedo ordinario e anticipato di maternità o paternità, infortunio sul lavoro ed in itinere, formazione obbligatoria, donazione sangue midollo, citazione a testimoniare in favore dell'Azienda, permessi sindacali, permessi legge L.104/92.

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

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

Qualora siano state messe a disposizione le risorse contrattate di cui al punto a1, la retribuzione di risultato compensa anche l'eventuale superamento dell'orario di lavoro per il raggiungimento dell'obiettivo assegnato. Nel caso di obiettivi eccedenti quelli assegnati con la scheda di budget l'impegno orario eccedente tale quantità, qualora verificato e controfirmato nel cartellino mensile dal Responsabile della Struttura, deve essere retribuito o recuperato secondo gli istituti contrattuali preposti.

### 3.3. Clausola di salvaguardia

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

– per intero	se il grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi di C.d.R.	è > al 95%
– per il 95%	se il grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi di C.d.R.	è tra 91% e 94%
– per il 90%	se il grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi di C.d.R.	è tra 80% e 89%
– per l'80%	se il grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi di C.d.R.	è tra 70 e 79%
– per il 70%	se il grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi di C.d.R.	è tra 60 e 69%
– nessuna liquidazione	se il grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi di C.d.R.	< al 60°

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

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

- liquidazione del saldo della produttività anno 2018 entro febbraio 2020 previa certificazione <sup>pc</sup>va del presente Accordo da parte del Collegio Sindacale ASUR nonché previa valutazione dell'avvenuto raggiungimento degli obiettivi da parte del Nucleo di Valutazione Aziendale;
- la liquidazione del saldo annuale (2018) avverrà, successivamente alla determinazione delle <sup>ris</sup>se del fondo di cui all'art. 11 CCNL 6.5.2010, in via definitiva, sulla base della percentuale di raggiungimento degli obiettivi del CdR dell'intero anno, successivamente alla validazione della relazione aziendale sulla <sup>pr</sup>formance e comunque successivamente alla chiusura del bilancio di esercizio dell'anno di riferimento (2018).
- la liquidazione di un primo importo per stato di avanzamento relativo al primo semestre <sup>19</sup> entro febbraio 2020, nella percentuale pari ad un massimo del 50% del valore della quota teorica annua <sup>ter</sup> conto della percentuale di raggiungimento risultante dalla verifica semestrale da parte del Nucleo di Valutazione <sup>3</sup> Aziendale sulla base di



relazioni di avanzamento dei responsabili dei C.d.R. e dei report compilati dall'U.O.C. Controllo di Gestione, sottoscritti dal valutatore di prima istanza, previa certificazione positiva del presente accordo da parte Sindacale ASUR;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Il Nucleo di Valutazione esprime il proprio giudizio sulla base della documentazione ricevuta, dovendosi considerare facoltà discrezionale del Nucleo di Valutazione la convocazione dei soggetti in discussione, che potranno avvalersi,



eventualmente, di un rappresentante sindacale, e la richiesta ed acquisizione di ulteriori elementi di merito. Il Nucleo di Valutazione redige apposito verbale, ove verranno evidenziate le risultanze del proprio percorso valutativo, che verrà inoltrato all'attenzione del valutato e del valutatore dalla Struttura di Gestione del Personale. Il giudizio del Nucleo di Valutazione non è appellabile, ferme rimanendo le prerogative e le disponibilità previste dalle vigenti norme.

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

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

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

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

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

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

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

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

Ai fini dell'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale non sussistono automatismi legati alle assenze dal servizio; i dirigenti pertanto dovranno essere valutati in relazione al livello di partecipazione alla realizzazione della programmazione delle attività della struttura organizzativa cui è assegnata in riferimento agli obiettivi di budget della struttura, e pertanto in relazione ai risultati effettivamente conseguiti.

Il dirigente pertanto ha titolo a percepire il premio correlato alla performance individuale secondo la valutazione espressa nella scheda di valutazione individuale; i periodi di assenza rilevano pertanto solo in relazione alla loro influenza sul raggiungimento degli obiettivi.

Qualora il dirigente dovesse essere stato assente, a qualsiasi titolo, per l'intero anno o per periodi comunque superiori a mesi 10 anche non continuativi, la performance individuale sarà da considerare come "non valutabile" in quanto l'apporto produttivo non può considerarsi reso in maniera efficace.

FVM

Proc

ASSOCIED

AROI - FIMAC

FASSA



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

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

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

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

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

Ai fini dell'attribuzione delle quote al personale partecipante ai progetti annualmente approvati, il responsabile del progetto è tenuto ad indicare i nominativi dei dirigenti coinvolti nonché, ad avvenuta esecuzione del progetto, tutti i dipendenti che hanno effettivamente partecipato alla sua realizzazione.

L'eventuale differenziazione dell'apporto partecipativo, in termini di qualità e/o di quantità delle prestazioni rese per la realizzazione del progetto, sarà descritta nella relazione finale che, ad avvenuta realizzazione degli obiettivi, tutti i responsabili dei progetti sono tenuti a trasmettere

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

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

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

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

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

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

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

### ART. 3 VALUTAZIONE DEI RISULTATI

Al termine del periodo di riferimento verranno valutati:

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

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



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

#### ART. 4 CONFERENZA DI ORGANIZZAZIONE

Il sistema di valutazione è ispirato ai principi della trasparenza dell'azione amministrativa e a tal fine trova impiego lo strumento della Conferenza di organizzazione quale strumento di responsabilizzazione degli operatori circa l'attività da svolgere e confronto tra valutatore e valutato.

Ciascun dirigente responsabile di Struttura allo scopo di consentire la piena e consapevole partecipazione agli obiettivi assegnati, provvede, entro 30 giorni dalla sottoscrizione delle schede di budget, ad illustrare in modo formale a tutti i dirigenti appartenenti all'equipe da lui diretta:

- gli obiettivi assegnati in sede di negoziazione di budget, le caratteristiche, le modalità di realizzazione e partecipazione all'attività, le quote individuali correlate nonché gli elementi di valutazione utilizzati a consuntivo per la formulazione del giudizio sugli obiettivi e sulla performance individuale;
- le eventuali progettualità strategiche assegnate al C.d.R., i relativi contenuti, modalità di esecuzione, indicatori di verifica, rendicontazione e pagamento, acquisendo le adesioni volontarie da parte dei dirigenti afferenti l'equipe.

La conferenza di organizzazione rappresenta uno strumento per analizzare l'andamento del budget, per valutare eventuali correttivi necessari in relazione all'andamento delle attività oltre che per evidenziare la situazione degli apporti individuali.

Le suddette conferenze vanno convocate con invito formale da inoltrarsi a tutti i dirigenti afferenti l'U.O.; delle stesse debbono essere redatti appositi verbali dai quali espressamente risulti la partecipazione dei dipendenti, tramite sottoscrizione per presa visione, unitamente a tutti gli elementi sopra indicati.

Detti verbali vanno portati a conoscenza di tutti i dirigenti assegnati all'U.O. con acquisizione della sottoscrizione, per presa visione, anche degli assenti alla conferenza, ferma restando la sottoscrizione, per accettazione, alle eventuali progettualità strategiche assegnate al C.d.R.; i verbali in questione vanno inoltrati all'U.O.C. Supporto all'Area Politiche del Personale.

La conferenza di cui al presente punto è presupposto indispensabile per la compilazione delle schede di valutazione individuale.

#### ART. 5 - VALORIZZAZIONE INCARICHI AD INTERIM

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

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

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

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

CIA MEDICI DEFINITIVO 2018\_2019\_GIURIDICO\_2018\_ECONOMICO  
Pag 17 di 22

CINQ Piano Tenocetti  
CISL MEDICI Piano Tenocetti per delega  
ANPO Piano Tenocetti per delega

ANAO ASSOMED  
F.lli  
A. Area. E. Area  
F.lli  
F.lli  
F.lli



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

**SEZIONE D**  
**FINALIZZAZIONE RISORSE FONDI CONTRATTUALI ANNO 2018**

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

Le risorse del fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento ed indennità di struttura complessa (art. 9 CCNL 6.5.2010) relativo al personale della dirigenza medico-veterinaria dell'AV4 risulta determinato in via provvisoria per l'anno 2018 in misura pari ad € 5.268.846,12, giusta Determina n. 691/ASURDG/2018.

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

L'ammontare delle risorse del fondo di competenza 2018 riservate all'Area Vasta n. 4 viene interamente utilizzato per le finalità proprie del fondo medesimo, come di seguito sintetizzato:

IMPIEGHI RISORSE FONDO POSIZIONE ANNO 2018 (PREVISIONE)	Fondo anno 2018 provvisorio
Retribuzione di Posizione di cui agli artt. 5, 6 CCNL 06.05.2010 e s.m.i.	2.316.085,69
Indennità per incarico di Struttura Complessa	347.412,00
Indennità di specificità medica	2.596.052,16
Altri istituti fondo di posizione	9.296,16
<b>Totale utilizzo fondo provvisorio anno 2018</b>	<b>5.268.846,12</b>

Gli importi sopra esposti sono coerenti con l'assetto organizzativo-funzionale della Dirigenza Medica e Veterinaria da ultimo definito dall'Area Vasta 4 con Determine n. 574 del 6.8.2018 e n. 212/AV4 del 19.03.2019, tenuto conto dello specifico modello organizzativo aziendale di cui alla Determina ASURDG n. 361/2017 e del regolamento in materia di conferimento e graduazione degli incarichi, giusta Determina ASURDG n. 252/2018.

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

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

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



Le risorse del fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro (art. 10 del CCNL 6.5.2010) destinate al personale dell'area della dirigenza medica e veterinaria dell'AV4 risultano determinate in via provvisoria per l'anno 2018, con Determina n. 691/ASURDG/2018 in complessivi € **1.085.407,04**.

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

L'ammontare delle risorse del fondo di competenza 2018 riservate all'Area Vasta n. 4 viene interamente utilizzato per le finalità proprie del fondo medesimo, nel rispetto del principio di corrispettività di cui all'art. 7 comma 5 del D.Lgs n. 165/2001 e smi, come di seguito sintetizzato:

IMPIEGHI RISORSE FONDO CONDIZIONI DI LAVORO ANNO 2018 (PREVISIONE)	Fondo anno 2018 (provvisorio)
Lavoro straordinario	500.895,91
Indennità condizioni di lavoro	584511,13
<b>Totale utilizzo fondo provvisorio anno 2018</b>	<b>1.085.407,04</b>

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

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

Ai fini del corretto impiego delle risorse di cui alla tabella che precede si rinvia:

- alla disciplina prevista dalla vigente normativa contrattuale e di legge
- alla regolamentazione interna vigente in materia di orario di lavoro di cui al Regolamento adottato con Determina AV4 n. 84/2017 per tutto quanto concerne l'applicazione degli istituti contrattuali di riferimento nonché la corretta corresponsione delle indennità per condizioni di lavoro in ragione dello specifico assetto organizzativo e dell'operatività dei reparti/servizi;

A consuntivo, eventuali risparmi accertati nella gestione del fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro (art. 10 CCNL 6.05.2010) anno 2018, qualora non sia stato possibile utilizzarle integralmente, ai sensi dell'art. 52, c. 4, lett. c) CCNL 8.6.2000 disposizione confermata dai successivi CCNL di categoria e da ultimo dall'art. 8, c. 3, CCNL 6.5.2010, confluiscono nel fondo di risultato (art. 11 CCNL 6.5.2010) del medesimo anno per l'attuazione delle sue finalità ed in particolare vanno pertanto ad incrementare le risorse destinate alla corresponsione dei premi correlati alla performance organizzativa.

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

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

Le risorse del fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale (art. 11 CCNL 6.5.2010) area dirigenza medico-veterinaria riservate al personale dell'AV4 risultano quantificate in via provvisoria per l'anno 2018 con Determina n. 691/ASURDG/2018 in complessivi € **1.041.182,53**. L'effettiva consistenza delle risorse del fondo, per la variabilità dei suoi componenti, potrà essere determinata in via definitiva a consuntivo.

L'ammontare delle risorse del fondo di competenza 2018 riservate all'Area Vasta n 4 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:

*Handwritten signatures and notes:*  
FVM FPC... ANAAO ASSOMED  
CIMO  
CISL MEDICI per delegato...  
AMPO per delegato...  
ANAAO ASSOMED  
PRESID  
S...  
M...

	IMPIEGHI RISORSE FONDO DI RISULTATO (PREVISIONE)	Fondo anno 2018 (provvisorio)
a	risorse destinate a remunerare il raggiungimento degli obiettivi di budget annuali di ogni singola Unità Operativa (performance organizzativa) 70,66%	€ 735.699,57
b	risorse destinate a remunerare i risultati della performance individuale 20%	€ 208.236,50
c	risorse destinate al finanziamento di progettualità strategiche 9,34 %	€ 97.246,45
<b>Totale utilizzo fondo provvisorio 2018</b>		<b>€ 1.041.182,53</b>

#### SEZIONE E

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

##### Premessa

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

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

Con Determina n. 653/AV4 del 17.09.2018 il Direttore di Area Vasta n. 4 ha preso atto dell'ammontare complessivo delle economie accertate a consuntivo per l'anno 2016, in relazione alle azioni di razionalizzazione e di risparmio confluite nel Piano triennale di razionalizzazione anni 2016-2018, così come effettivamente realizzate e certificate dal Collegio Sindacale dell'ASUR, quantificando in complessivi € 785.266,00 l'ammontare delle economie utilizzabili per tutto il personale AV4.

#### ART. 1 - CRITERI E MODALITÀ DI RIPARTIZIONE DELLE ECONOMIE REALIZZATE CON IL PIANO TRIENNALE DI RAZIONALIZZAZIONE ANNO 2016

Le parti stabiliscono che le economie realizzate con i piani di razionalizzazione riferite all'annualità 2016, per la parte relativa alla Dirigenza Medica e Veterinaria, al netto degli oneri previdenziali e Irap a carico dell'Azienda sono pari ad € 50.215,40 dette risorse vanno ad incrementare il fondo di risultato anno 2017 per l'attuazione delle sue finalità; in particolare:

- il 70%, di dette risorse, per un importo complessivo pari a € 35.150,78 vanno ad incrementare le disponibilità destinate al finanziamento degli obiettivi definiti per l'anno 2017 in sede di contrattazione di Budget riguardanti le azioni di:

umanizzazione delle cure, gestione delle emergenze e comunicazione del rischio in Sanità Pubblica Veterinaria e sicurezza alimentare, informatizzazione delle procedure in coerenza con i principi di prevenzione della corruzione e trasparenza, potenziamento dell'area di emergenza-urgenza come definite nell'accordo di cui alla DGRM n. 1660/2016;

- il 30%, di dette risorse, per un importo complessivo pari a € 15.064,62 vanno ad incrementare le disponibilità destinate alla remunerazione dei risultati della performance individuale 2017.

Fermo restando quanto stabilito al punto precedente dette risorse vengono ripartite secondo i criteri e le modalità di erogazione delle risorse del fondo di risultato già definiti in sede di Contratto Collettivo Integrativo anno 2017, sottoscritto in 23.10.2018 e recepito con Determina n. 791AV4 del 26.11.2018.

**SEZIONE F**  
**MODALITA' DI UTILIZZO DISPONIBILITÀ RESIDUE**  
**FONDI CONTRATTUALI ANNO 2017**

**ART. 1 MODALITA DI UTILIZZO DISPONIBILITA' RESIDUE FONDI CONTRATTUALI ANNO 2017**

Si prende atto delle disponibilità delle risorse dei fondi contrattuali 2017, accertate con Determina n. 502/AV4/2019 e attualizzate al 31.12.2018, come di seguito esposto:

Descrizione Fondo Contrattuale e Fondo Contrattuale	Risorse anno 2017	Liquidato anno 2017	Disponibilità Anno 2017
	(Determina n. 486/AV4/2018)	(Dato rilevato dopo stipendi dicembre 2018)	(Dato aggiornato dopo stipendi dicembre 2018)
Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro (art. 10 del CCNL 6.5.2010)	1.085.407,04	936.794,83	148.612,21
Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento ed indennità di struttura complessa (art 9 CCNL 6.5.2010)	5.268.846,12	4.067.622,24	1.201.223,88
Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale (art 11 CCNL)	1.041.182,53	932.577,99	108.604,54
<b>Totale Euro</b>	<b>7.395.435,69</b>	<b>5.936.995,06</b>	<b>1.458.440,63</b>

Dette disponibilità andranno analiticamente comunicate alle Organizzazioni Sindacali.

Fermo restando il completamento delle liquidazioni con competenza anno 2017 ed attuazione del CCI dell'anno di riferimento, le disponibilità residue sono temporaneamente assegnate al fondo dei risultato di cui all'art. 11 del CCNL 6.5.2010 dell'anno e 2017 e vengono corrisposte a titolo di retribuzione di risultato quota sub A) secondo i criteri di attribuzione già definiti per tale anno richiamati nei CCI sottoscritto in data 23.10.2018 e recepito con determina n. 791/av4 DEL 26.11.2018.

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*ANARO ASSOMED*  
*Handwritten signature*

*AA-Rel. 17/18*  
*Handwritten signature*

*PASSIP*  
*Handwritten signature*

*CIMO*  
*CISL MEDICI*  
*AMPO*  
*Handwritten signatures and marks*



La corresponsione delle quote individuali derivanti dai residui in argomento è strettamente correlata agli obiettivi di attività e avviene all'esito dei percorsi valutativi di equipe ed individuali espletati per l'anno 2017.

Le predette disponibilità residue ai sensi dell'art. 50 c. 4 del CCNL 8.6.2000 sono riassegnate al fondo di provenienza a decorrere dall'esercizio finanziario successivo.

Le economie dei fondi contrattuali di cui sopra potranno subire variazioni in relazione ad eventuali liquidazioni afferenti ad istituti finanziati dai fondi contrattuali non ancora completate o che comunque dovessero intervenire successivamente alla stipula della presente intesa ovvero in conseguenza di contenziosi in atto.

La liquidazione dei compensi individuali di cui al presente articolo, avverrà entro il mese di febbraio 2020, previo parere favorevole del Collegio Sindacale ASUR e sottoscrizione in via definitiva del presente CCI.

### SEZIONE G - NORME FINALI

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

E' fatta riserva di modificare il presente CCI, anche in parte, in ragione di eventuali nuove previsioni contrattuali e/o di legge o qualora le parti ne ravvisassero la necessità.

Per tutto quanto non previsto dal presente CCI si rinvia espressamente alla vigente normativa contrattuale e di legge.

FUM  
*[Handwritten signature]*

CIMO *[Handwritten signature]*  
CISL MEDICI *[Handwritten signature]* per delega  
ANPO *[Handwritten signature]* per delega

FR CAIC  
*[Handwritten signature]*

ANAPPO ASSOMED  
*[Handwritten signature]*

ANAPPO ASSOMED  
*[Handwritten signature]*

PASSIO  
*[Handwritten signature]*



SCHEDE VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE DIRIGENZA		ANNO:
Direttori Dipartimento, Direttori Unità Operative Complesse, Responsabili Strutture Semplici		
Cognome e Nome:		Matricola:
Struttura organizzativa:		
Profilo professionale:		
Incarico dirigenziale conferito:		
Per ogni fattore, il valutatore deve esprimere un giudizio in relazione alla seguente scala di valori:		
Giudizio		Valutazione
Non conforme	Il livello di performance non è conforme alle attese	da 1 a 2
Parzialmente conforme	Il livello di performance necessita di miglioramento	da 3 a 5
Conforme	Il livello di performance è conforme alle attese	da 6 a 7
Buono	Il livello di performance è buono con attitudine allo sviluppo	da 8 a 9
Eccellente	Il livello di performance è eccellente	10
A. Area dei risultati		Valutazione
Livello di partecipazione alla realizzazione della programmazione delle attività della struttura organizzativa cui è assegnato in riferimento agli obiettivi di budget della struttura (da 1 a 10)		___/10
B. Area dei comportamenti organizzativi		
B.1 Interazione interna/esterna:		
B.1.1 Capacità di rapportarsi con utenti, enti ed Istituzioni esterne (da 1 a 10)		___/10
B.1.2. Capacità di adottare interventi necessari per migliorare il livello di soddisfazione dell'utenza esterna rispetto ai servizi offerti dalla struttura (da 1 a 10)		___/10
B.1.3. Capacità di contribuire all'integrazione dell'attività propria e della propria Struttura con la Direzione Generale/di Area Vasta e con le altre strutture dell'Azienda, per il raggiungimento di obiettivi comuni (da 1 a 10)		___/10
B.2. Organizzazione e gestione interna della struttura		
B.2.1. Capacità di attivare le procedure di controllo della gestione con particolare riguardo all'appropriatezza e qualità delle prestazioni, alle certificazioni di qualità dei servizi (da 1 a 10)		___/10
B.2.2. Capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali, i conseguenti processi formativi e la selezione del personale interessato (da 1 a 10)		___/10
B.2.3. Capacità di programmazione, definizione e assegnazione di obiettivi ai collaboratori (da 1 a 10)		___/10
B.2.4. Capacità di delegare ai propri collaboratori responsabilità e compiti, favorendo la loro autonomia e la crescita professionale (da 1 a 10)		___/10
B.3. Attitudine alla leadership e capacità organizzative		
B.3.1. Capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività. (da 1 a 10)		___/10
B.3.2. Capacità di elaborare proposte operative idonee alla soluzione di problemi specifici e mirate al raggiungimento degli obiettivi posti dall'Azienda. (da 1 a 10)		___/10
		___/100
Valutazione complessiva: ___/100		
L'esito si considera: positivo se la valutazione complessiva è uguale a superiore a 60/100; negativo se la valutazione complessiva è inferiore a 60/100.		
Punti di forza e aspetti da migliorare		
Osservazioni del valutato:		
Data:	Firma del valutatore	Firma del valutato

CINQ Mare Mancetti FUM  
 CISL MODICA per delegato Mancetti  
 ANPD per delegato Mancetti

FACCIL  
 ANARO ASSOMED  
 ANARO FINE  
 FASSIO



SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE DIRIGENZA		ANNO:
Incarichi professionali (art. 27, c. 1 - lett. c e d - CCNL 8.6.2000)		
Cognome e Nome:		Matricola:
Struttura organizzativa:		
Profilo professionale:		
Incarico dirigenziale conferito:		
Legenda: per ogni fattore, il valutatore deve esprimere un giudizio in relazione alla seguente scala di valori:		
	Giudizio	Valutazione
Non conforme	il livello di performance non è conforme alle attese	da 1 a 2
Parzialmente conforme	il livello di performance necessita di miglioramento	da 3 a 5
Conforme	il livello di performance è conforme alle attese	da 6 a 7
Buono	il livello di performance è buono con attitudini allo sviluppo	da 8 a 9
Eccellente	il livello di performance è eccellente	10
A. Area dei risultati		Valutazione:
A.1 - Livello di partecipazione alla realizzazione della programmazione delle attività della struttura organizzativa cui è assegnato in riferimento agli obiettivi di budget della struttura (da 1 a 10)		___/10
B.1 Interazione interna/esterna:		
B.1 Competenze ed attitudini professionali		
B.1.1. Capacità di partecipare fattivamente o costantemente ai progetti proposti dalle UOC/UOS, quali il processo di budget, iniziative formative, gruppi di lavoro ove richiesto (da 1 a 10)		___/10
B.1.2. Capacità di tenere informato il proprio responsabile sul sorgere dei problemi più significativi e sui consistenti scostamenti rispetto agli obiettivi programmati, informandolo sulle cause e sui correttivi intrapresi e/o da intraprendere (da 1 a 10)		___/10
B.1.3. - Capacità di adottare gli interventi necessari per migliorare il livello di soddisfazione dell'utenza esterna rispetto ai servizi offerti dalla struttura (da 1 a 10)		___/10
B.2 Organizzazione		
B.2.1. Capacità di garantire, nei rapporti con le altre strutture aziendali, l'osservanza ed il miglioramento dei processi tecnico specialistici e/o organizzativi (da 1 a 10)		___/10
B.2.2. Capacità di suggerire soluzioni innovative realizzabili e di contribuire all'implementazione di innovazioni e strumenti tecnico/organizzativi introdotti dal responsabile della struttura (da 1 a 10)		___/10
B.2.3. Capacità di impegnarsi costantemente in una attività di aggiornamento e formazione professionale, mantenendosi informato sugli sviluppi della ricerca scientifica e dell'innovazione tecnologica (da 1 a 10)		___/10
B.2.4 - Capacità di utilizzare in modo ottimale le metodologie e strumentazioni necessarie e tutte le risorse spazio-temporali della struttura di appartenenza e dell'azienda, in un'ottica di maggiore efficienza e di umanizzazione del servizio (da 1 a 10)		___/10
B.3 Clima organizzativo		
B.3.1. Capacità di interagire in modo aperto e costruttivo con i superiori gerarchici, i colleghi ed il personale pertinente alla struttura contribuendo a mantenere un clima organizzativo favorevole alle produttività (da 1 a 10)		___/10
B.3.2. Capacità di partecipare al miglioramento del rapporto con l'utenza interna ed esterna in termini di comunicazione e comprensione dei bisogni della stessa (da 1 a 10)		___/10
Valutazione complessiva		___/100
L'esito si considera: positivo se la valutazione complessiva è uguale o superiore a <u>60</u> /100; negativo se la valutazione complessiva è inferiore a <u>60</u> /100.		
Punti di forza e aspetti da migliorare		
Osservazioni del valutato:		
Data:	Firma del valutatore	Firma del valutato

CITTO Hoechst FVMP  
 CISC 078 Di. Ci. Fedeligo  
 AMPO per delega Hoechst

ANAPAO ASSOCIATED  
 S2

ANAPAO FMAE  
 S3

FASSIO FPCAL  
 M. M.

Da allegare come parte integrante del Contratto Collettivo Integrativo  
Parte Normativa anni 2018-2019 parte economica anno 2018

**COMMA CONTRATTO INTEGRATIVO AV4**

(da inserire al termine della sezione relativa ai fondi contrattuali)

LA PRESENZA DI CONTENZIOSI GIURIDICI RELATIVI ALLA DETERMINAZIONE ECONOMICA DEI FONDI CONTRATTUALI A PARTIRE DALL'ANNO 2007, NONCHE' DI INTERPRETAZIONI DIFFORMI IN RELAZIONE ALL'APPLICAZIONE DELLE NORMATIVE DI CONTENIMENTO DELLA SPESA RELATIVE AGLI ANNI 2010-2015, POSSONO DETERMINARE UNA DIVERSA VALORIZZAZIONE DEI CONSOLIDATI ESPOSTI NEL PRESENTE ACCORDO INTEGRATIVO E, PERTANTO, NON CONSENTONO DI CONSIDERARE DEFINITIVO L'AMMONTARE ECONOMICO PREVISTO PER I RISPETTIVI FONDI NE' CONSEGUENTEMENTE DEL CALCOLO DELLE DISPONIBILITA' RESIDUE. QUALORA SI ADDIVENISSE AD UNA DIVERSA DETERMINAZIONE, COSI' COME RISULTANTE DALLE ISTANZE RISOLUTIVE DEI CONTENZIOSI E DELLE INTERPRETAZIONI DI CUI SOPRA, IL NUOVO AMMONTARE PER OGNUNO DEI FONDI CONTRATTUALI SI COSTITUIRA' COME ELEMENTO PER UNA REVISIONE DELLA CORRESPONSIONE ECONOMICA A TUTTI I DIRIGENTI, ATTIVANDO CONSEGUENTEMENTE L'ADEGUAMENTO DI QUANTO CORRISPOSTO NEGLI ANNI (CORRESPONSIONE DI EVENTUALI ARRETRATI O RECUPERO DI QUANTO INDEBITAMENTE CORRISPOSTO), CONFORMEMENTE ALLE REGOLE CONTRATTUALI ED AI PARAMETRI UTILIZZATI PER LA CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO NELLE SUE VARIE DIVERSIFICAZIONI.

FERMO

LE OO.SS. DELLA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA

CIMO DR. M. MENICHETTI DR.L. MORETTI Luigi Moretti Mauro Menichetti  
CISL MEDICI per delega Mauro Menichetti  
ANPO per delega Mauro Menichetti  
FVM Mauro Ricci



**AREA NEGOZIALE DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA**  
**Verbale della riunione sindacale del 10/01/2019**

Convocazione del	21/12/2018
Orario di convocazione	ore 15,30
Orario di inizio e fine	Ore 16,30 – 19,00
Ordine del giorno	<b>Ipotesi contratto collettivo integrativo parte normativa anni 2018-2020 e parte economica anno 2018</b>

Delegazione trattante come di seguito indicata:

*AA Ed. ERAC D. J. J.*

Parte pubblica	Parte Sindacale
<input checked="" type="checkbox"/> Direttore Generale Asur Alessandro Marini _____	OO.SS. di categoria firmatarie del vigente CCNL: FIRMA
<input checked="" type="checkbox"/> Direttore Amministrativo Asur Pierluigi Gidiucci _____	ANAAO ASSOMED Leo Mencarelli _____ Silvana Zummo _____
<input checked="" type="checkbox"/> Direttore UOC Politiche Pers.le Asur Fabrizio Trobbiani _____	AARO EMAC Daniela Fiore _____
<input checked="" type="checkbox"/> Direttore di Area Vasta n.4 Licio Livini _____	ANPO-ASCOTI-FIALS MEDICI _____ _____
<input type="checkbox"/> Direttore di Distretto Vittorio Scialè _____	CIMO Luciano Moretti _____
<input type="checkbox"/> Direttore del Dipartimento di Prevenzione Giuseppe Ciarocchi _____	CISL MEDICI Gaetano Massucci _____
<input checked="" type="checkbox"/> Direttore U.O.C. Gestione Risorse Umane Michele Gagliani _____	FVM Antonio Angellotti _____ Fabiola Fini _____
<input type="checkbox"/> Direttore delle Professioni Sanitarie Renato Rocchi _____	Mario Paci _____
_____	FVM SIVEMP _____ _____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
<b>Funzioni di segreteria:</b> _____	_____

Si è provveduto a convocare le OO.SS. dell'area contrattuale di riferimento, così come riportato nello specifico registro delle presenze.

1° argomento previsto all'o.d.g. : Ipotesi contratto collettivo integrativo parte normativa anni 2018-2020 e parte economica anno 2018

Apri la riunione il DG ASUR dr.Marini che invita il dr.Trobbiani ad illustrare il CCI.

Dopo ampia ed approfondita discussione si apportano variazioni alla proposta del CCI.

La CIMO chiede di variare alla sez.B l'art.4 al punto "verbalizzazione" al terzo capoverso con la formula "...che vengono inserite nel verbale della seduta."

La dr.ssa Fabiola Fini lascia la seduta alle ore 17.40.

Si concorda sulla finalizzazione del fondo riservato al Risultato 2018 nella misura delle quote di seguito specificate: 70% performance organizzativa; 20% performance individuale e 10% progetti strategici.. *questo è il CIMO che Trobetti*

*propone 5% sui progetti strategici*  
Si prende atto dell'impegno che la quota riferita alla performance individuale dovrà essere gradatamente incrementata nell'arco di vigenza del CCI.

Si concorda inoltre sull'invio da parte dell'AV4 entro 7 gg. alle OO.SS. della stesura definitiva del CCI.

La CIMO si riserva di produrre dichiarazione a verbale sulla finalizzazione delle quote del fondo di Risultato e gli articoli n.18 e n.65.

Le parti concordano inoltre per un successivo incontro con oggetto "costituzione fondi AV4".

Si concorda sin da ora la data del prossimo incontro per la sottoscrizione il 23/01/2019 ore 15,00 .

Del che si è redatto il presente verbale, letto e sottoscritto.

AACR, ERAC, FUM, ANNAO, CIMO  
*Luciano Trobetti*  
*Annao*  
*FUM*  
*ERAC*  
*ASUR*  
*ASUR*  
*ASUR*  
*ASUR*

**AREA NEGOZIALE DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA**  
**Verbale della riunione sindacale del 23/01/2019**

Convocazione del	16/01/2019
Orario di convocazione	ore 15,00
Orario di inizio e fine	Ore 15,20 – 18,30
Ordine del giorno	Ipotesi contratto collettivo integrativo parte normativa anni 2018-2020 e parte economica anno 2018

Delegazione trattante come di seguito indicata:

*Roberto...*  
*Giuseppe...*  
*...*  
*...*  
*...*  
*...*

Parte pubblica

- Direttore Generale Asur

Alessandro Marini \_\_\_\_\_

- Direttore Amministrativo Asur

Pierluigi Gidiucci \_\_\_\_\_

- Direttore UOC Politiche Pers.le Asur

Fabrizio Trobbiani \_\_\_\_\_

- Direttore di Area Vasta n.4

Licio Livini \_\_\_\_\_

- Direttore Medico di P.O.

Fiorenza Anna Padovani \_\_\_\_\_

- Direttore di Distretto

Vittorio Scialè \_\_\_\_\_

- Direttore del Dipartimento di Prevenzione

Giuseppe Ciarrocchi \_\_\_\_\_

- Direttore U.O.C. Gestione Risorse Umane

Michele Gagliani \_\_\_\_\_

- Direttore delle Professioni Sanitarie

Renato Rocchi \_\_\_\_\_

Parte Sindacale

OO.SS. di categoria firmatarie del vigente CCNL:

FIRMA

ANAAO ASSOMED

Leo Mencarelli \_\_\_\_\_

Silvana Zummo \_\_\_\_\_

Antonio Leonardi \_\_\_\_\_

AAROI EMAC

Daniela Fiore \_\_\_\_\_

ANPO-ASCOTI-FIALS  
MEDICI

FASSID-SNR

Daniela Migliorini \_\_\_\_\_

CIMO

Luciano Moretti

Menichetti Maria \_\_\_\_\_

CISL MEDICI

Gaetano Massucci \_\_\_\_\_

FASSID-SNR

Daniela Migliorini \_\_\_\_\_

FVM

Antonio Angellotti \_\_\_\_\_

Fabiola Fini \_\_\_\_\_

Mario Paci \_\_\_\_\_

FVM SIVEMP

FESMED

UIL FPL

Si è provveduto a convocare le OO.SS. dell'area contrattuale di riferimento, così come riportato nello specifico registro delle presenze.

**1° argomento previsto all'o.d.g. : Ipotesi contratto collettivo integrativo parte normativa anni 2018-2020 e parte economica anno 2018**

Apri la riunione il DAV che invita il dr. Gagliani a leggere la stesura del CCI del 10/01/19 anche alla luce delle ultime osservazioni e correzioni inviate odiernamente dall'ASUR.

Dopo ampia ed approfondita discussione si apportano variazioni alla proposta del CCI nei punti di seguito indicati:

Sez.A art.1 primo capoverso;

Sez.B art.3 lett.a) e lett.d);

Sez.B art.7 punto 2;

Sez.C art.1 A1 secondo capoverso;

Sez.C art.1 A2 ultimo capoverso;

Sez.C – parte C) risorse destinate al finanziamento di progettualità strategiche al 3 capoverso e al 9 capoverso:

sez.C art.3;

sez.C art.4;

sez.C art.5 ultimo capoverso

sez.D art.1;

sez.D art.2;

La CIMO evidenzia che poiché sono stati fatti cambiamenti all'ultima stesura e che quest'ultima non è stata inviata alle OO.SS. e solamente letta sommariamente oggi sul tavolo, si riserva di dare il proprio giudizio dopo adeguata presa visione.

La AAROI allega dichiarazione a verbale.

Le suddette variazioni vengono riportate nella stesura del CCI che si concorda da inviare alle OO.SS da parte dell'AV4 entro 3 gg. a seguito della quale le OO.SS si impegnano a comunicare entro 10 gg la propria disponibilità alla firma del suddetto CCI limitatamente alla parte normativa.

*Le OO.SS. hanno espresso parere positivo sulla modifica delle risorse destinate al finanziamento delle progettualità strategiche.*

Del che si è redatto il presente verbale, letto e sottoscritto.

*Manuela FASSIO DIR*  
*Severino Fassi*

*SI RISERVA ULTERIORE GIUDIZIO PER VALUTARE IL PRATICO MERITO SU ALCUNE DELLE FICHE ULTERIORI PRONOME*  
*19/01/2019*



## COMMA CONTRATTO INTEGRATIVO AV4

(da inserire al termine della sezione relativa ai fondi contrattuali)


LA PRESENZA DI CONTENZIOSI GIURIDICI RELATIVI ALLA DETERMINAZIONE ECONOMICA DEI FONDI CONTRATTUALI A PARTIRE DALL'ANNO 2007, NONCHE' DI INTERPRETAZIONI DIFFORMI IN RELAZIONE ALL'APPLICAZIONE DELLE NORMATIVE DI CONTENIMENTO DELLA SPESA RELATIVE AGLI ANNI 2010-2015, POSSONO DETERMINARE UNA DIVERSA VALORIZZAZIONE DEI CONSOLIDATI ESPOSTI NEL PRESENTE ACCORDO INTEGRATIVO E, PERTANTO, NON CONSENTONO DI CONSIDERARE DEFINITIVO L'AMMONTARE ECONOMICO PREVISTO PER I RISPETTIVI FONDI NE' CONSEGUENTEMENTE DEL CALCOLO DELLE DISPONIBILITA' RESIDUE.

QUALORA SI ADDIVENISSE AD UNA DIVERSA DETERMINAZIONE, COSI' COME RISULTANTE DALLE ISTANZE RISOLUTIVE DEI CONTENZIOSI E DELLE INTERPRETAZIONI DI CUI SOPRA, IL NUOVO AMMONTARE PER OGNUNO DEI FONDI CONTRATTUALI SI COSTITUIRA' COME ELEMENTO PER UNA REVISIONE DELLA CORRESPONSIONE ECONOMICA A TUTTI I DIRIGENTI, ATTIVANDO CONSEGUENTEMENTE L'ADEGUAMENTO DI QUANTO CORRISPOSTO NEGLI ANNI (CORRESPONSIONE DI EVENTUALI ARRETRATI O RECUPERO DI QUANTO INDEBITAMENTE CORRISPOSTO), CONFORMEMENTE ALLE REGOLE CONTRATTUALI ED AI PARAMETRI UTILIZZATI PER LA CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO NELLE SUE VARIE DIVERSIFICAZIONI.

Ll' Fermo 25/1/2019

DICHIARAZIONE A VERBALE

DA PARTE AARZI-ETA C



**Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo–Area Vasta 4–Dirigenza Medica/Veterinaria– Anno 2018**  
**“Parte normativa biennio 2018-2019 e parte economica anno 2018”**

\*\*\*\*\*

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	29.10.2019
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<u>Parte normativa:</u> biennio 2018-2019 <u>Parte economica:</u> anno 2018
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p><b>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</b> Direttore Generale Asur - Direttore Area Vasta 4 – Direttore Medico Presidio Ospedaliero AV4 - Direttore di Distretto AV4 - Direttore del Dipartimento di Prevenzione AV4 – Dirigente U.O.C. Supporto Area Politiche Personale AV4 - Dirigente U.O.C. Area Infermieristica e Ostetrica AV4.</p> <p><b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</b> AAROI; ANAAO – ASSOMED; ANPO – ASCOTI; FIALS Medici; CIMO – ASMD; CGIL Medici; FASSID; FED. CISL MEDICI; COSIME; FESMED; FM aderente alla UIL FPL F.V.M.;</p> <p><b>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</b> AAROI; ANAAO; ANPO; CIMO – ASMD; CGIL Medici; CISL MEDICI; FESMED; FM aderente alla UIL FPL F.V.M.; FASSID</p>
<b>Soggetti destinatari</b>	Dirigenti Area Medica/Veterinaria dell'Asur Marche – Area Vasta 4
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sezione A) : Disposizioni generali</li> <li>▪ Sezione B): Sistema delle relazioni sindacali</li> <li>▪ Sezione C): Criteri per la ripartizione risorse fondo di risultato</li> <li>▪ Sezione D): Finalizzazione risorse fondi contrattuali anno 2018</li> <li>▪ Sezione E): Modalità di utilizzo disponibilità residue fondi contrattuali anno 2017</li> <li>▪ Sezione F): Economie piano di razionalizzazione (Art. 16 D.L. 98/2011) anno 2016 – Criteri e modalità di erogazione</li> <li>▪ Sezione G): Norme finali</li> </ul>

<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b> <b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	<b>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno:</b> <i>certificazione in itinere</i>
		<b>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli:</b> <i>certificazione in itinere</i>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<b>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009: SI</b>
		<b>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009: SI</b>
		<b>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009: SI</b>
	<b>La Relazione della Performance 2017 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del D.Lgs. n. 150/2009: SI, giusto verbale della seduta del 09.10.2018.</b>	
<b>Eventuali osservazioni:</b> <i>In questa sezione viene precisato che con Determina del Direttore Generale Asur n. 56/ASURDG del 31/01/2018 è stato approvato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza anni 2018-2020 pubblicato integralmente sul sito istituzionale dell'azienda. Con Determina del Direttore Generale Asur n. 151/ASURDG del 09.03.2018 è stato approvato il Piano della Performance 2018-2020.</i>		

**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:**

*La presente Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo sottoscritta nell'Area Vasta 4 in data 29.10.2019 si articola in una parte normativa a valere per il biennio 2018-2019 e una parte economica di carattere annuale riferita all'anno 2018. La medesima si compone delle seguenti sezioni:*

- La SEZIONE A) rubricata "Disposizioni Generali" esplicita il campo di applicazione della presente Ipotesi di CCI e la relativa decorrenza;
- La SEZIONE B) concerne il "Sistema delle Relazioni Sindacali"; l'articolato 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.
- La SEZIONE C) definisce i "Criteri per la ripartizione delle risorse del fondo di risultato"; in un'ottica di continuo miglioramento dello standard quali-quantitativo delle prestazioni erogate, l'Area Vasta 4 utilizza l'istituto della retribuzione di risultato per valorizzare i risultati raggiunti in termini di performance organizzativa, performance individuale e progettualità strategiche, formalmente individuate in coerenza con gli obiettivi aziendali.
- Il budget è strumento gestionale attraverso il quale l'Area Vasta 4 individua gli obiettivi di attività e la correlata programmazione; il sistema di valutazione, coerentemente con la Determina n. 151/ASURDG del 09.03.2018 è ispirato ai principi di miglioramento della qualità dei servizi, crescita delle competenze professionali, trasparenza dell'azione amministrativa. Lo strumento di misurazione per la remunerazione dei risultati della performance individuale è la scheda di valutazione, così come definita nel Piano della Performance del triennio 2018-2020, giusta Determina ASURDG n. 151/2018. L'informazione, il coinvolgimento e la partecipazione del personale alla realizzazione degli obiettivi di attività sono assicurate anche tramite lo strumento della conferenza di organizzazione.
- La SEZIONE D) riferisce sulla consistenza definitiva dei fondi contrattuali anno 2018 determinati nel loro ammontare con Determina n. 521/ASURDG del 17.07.2019 e segnatamente:
- Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento ed indennità di struttura complessa ex art. 9 CCNL 06.05.2010
  - Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro ex art. 10 CCNL 06.05.2010
  - Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale ex art. 11 CCNL 06.05.2010.
- La Sezione in argomento stabilisce altresì in merito all'utilizzo di ciascun fondo per le finalità proprie, individuando gli impieghi per ciascun istituto dai medesimi finanziato.
- La definizione degli impieghi tiene conto dell'assetto organizzativo-funzionale in essere nell'Area Vasta 4
- L'Ipotesi di CCI prevede che l'ammontare delle risorse di ciascun fondo di competenza 2018 venga interamente utilizzato per le finalità dei fondi medesimi, nel rispetto del principio di corrispettività ex art. 7 co. 5 del D.Lgs. n. 165/2001 e smi, delle disposizioni previste dalla vigente normativa contrattuale e di legge nonché secondo l'ulteriore regolamentazione espressamente richiamata.
- Eventuali risparmi accertati a consuntivo nella gestione dei fondi contrattuali a mente degli art. 50 e 52 CCNL 8.6.2000, tuttora vigente, vengono destinati al fondo di risultato ex art. 11 CCNL 06.05.2010 sempre dell'anno 2018 per l'attuazione delle sue finalità e segnatamente per la corresponsione dei premi correlati alla performance organizzativa.
- La SEZIONE E) riferisce sulla consistenza delle disponibilità dei fondi contrattuali 2017 accertati con Determina n. 502/AV4 del 28.6.2019 ed attualizzate alla data del 31.12.2018.
- Nello specifico, previo completamente delle liquidazioni inerenti gli istituti contrattuali espressamente finanziati da ciascun fondo, dette disponibilità sono temporaneamente assegnate al fondo di risultato di cui all'art. 11 del CCNL 6.5.2010 dell'anno 2017, ad incremento della quota destinata alla remunerazione della performance organizzativa correlata al raggiungimento degli obiettivi di budget annuali di ogni singola Unità Operativa.
- La corresponsione delle somme in argomento avviene a titolo di retribuzione di risultato quota sub A) secondo i criteri di attribuzione già definiti per tale anno richiamati nei CCI sottoscritto in data 23.10.2018 e recepito con

determina n. 791/AV4 DEL 26.11.2018; la stessa è pertanto strettamente correlata agli obiettivi di attività e agli esiti valutativi di équipe, come espressamente certificato dal Nucleo di Valutazione aziendale per l'anno 2017.

➤ La **SEZIONE F**) riferisce sulla consistenza delle economie accertate a consuntivo, per l'anno 2016, derivanti dalle azioni di razionalizzazione e di risparmio ex art. 16 D.L. 98/2011 confluite nel Piano triennale di razionalizzazione anni 2016-2018.

Dette economie, utilizzabili nell'importo massimo del 50% sono state quantificate con Determina n. 635/AV4 del 17.09.2018 e sono state certificate dal Collegio sindacale dell'Asur con Verbale n. 17 dell'08.10.2018.

Per la parte riferita alla Dirigenza Medica/Veterinaria, le economie in oggetto sono poste ad incremento del fondo di risultato anno 2017 per l'attuazione delle sue finalità; in particolare:

- il 30% dell'importo a disposizione è destinato alla remunerazione dei risultati della performance individuale 2017;
- il restante 70% è destinato alla remunerazione degli obiettivi definiti per l'anno 2017 in sede di contrattazione di budget, riguardanti in particolare le azioni strategiche esplicitate nell'Ipotesi di CCI in coerenza con quanto previsto dalla DGRM n. 1660/2016.

➤ La **SEZIONE G**)- Norme finali – attesta il rispetto dei principi generali in materia di attribuzione selettiva di incentivi e di divieto di distribuzione indifferenziata degli stessi in assenza di attestazioni da parte degli organi di valutazione, a mente del D.Lgs. 150/2009.

Da ultimo la presente Ipotesi di CCI fa espresso rinvio, per tutto quanto non previsto, alla vigente normativa contrattuale e di legge.

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

Le risorse di cui alla presente Ipotesi di CCI sono destinate alla remunerazione degli istituti contrattuali specificamente finanziati da ogni singolo fondo.

Le economie derivanti dal piano di razionalizzazione ex art. 16 D.L. 98/2011 – anno 2016, utilizzabili l'anno successivo a quello in cui si sono registrate, sono poste ad incremento del fondo di risultato dell'anno 2017 ed utilizzate secondo criteri espressamente contenuti nella presente Ipotesi di CCI.

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

Non sussistono effetti abrogativi impliciti.

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

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

**e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali – ai sensi**

dell'art. 23 del D.Lgs n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come anzianità di servizio):

*L'accordo non prevede 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 DI AREA VASTA 4  
(Dr. Licio Livini)

IL DIRIGENTE RESPONSABILE U.O.C.  
SUPPORTO ALL'AREA POLITICHE DEL PERSONALE  
(Dr. Michele Gaglianò)

*Fermo, li 29.10.2019*

**Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo–Area Vasta 4–Dirigenza Medica - Veterinaria– Anno 2018**

***“Parte normativa biennio 2018-2019 e parte economica anno 2018”***

\*\*\*\*\*

**RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA**

**MODULO I – La costituzione dei fondi per la contrattazione integrativa è stata disposta con Determina del Direttore Generale Asur n. 521 del 17.09.2019. I fondi come di seguito determinati devono intendersi provvisori tenuto conto che l’effettiva consistenza degli stessi, per la variabilità delle loro componenti, potrà essere determinata solamente a consuntivo.**

<p><b>SEZIONE I: Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</b></p>	<p><u>Sezione D) della presente Ipotesi di CCI “Finalizzazione risorse fondi contrattuali anno 2018”</u></p> <p><u>Fondo ex art. 11 CCNL 06.05.2010 (Retribuzione di Risultato)</u> <b>Risorse storiche consolidate: € 1.041.182,53</b></p> <p>Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL/CCRL/CCPL: <b>NO</b> Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità: <b>NO</b></p> <p><u>Fondo ex art. 10 CCNL 06.05.2010 (Trattamento accessorio condizioni di lavoro)</u> <b>Risorse storiche consolidate: € 1.085.407,04</b></p> <p>Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL/CCRL/CCPL: <b>NO</b> Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità: <b>NO</b></p> <p><u>Fondo ex art. 9 CCNL 06.05.2010 (retribuzione di posizione ecc.)</u> <b>Risorse storiche consolidate: € 5.268.846,12</b></p> <p>Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL/CCRL/CCPL: <b>NO</b> Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità: <b>NO</b></p>
<p><b>SEZIONE II: Risorse variabili</b></p>	<p><u>Sezione E della presente Ipotesi di CCI “Modalità di utilizzo disponibilità residue fondi contrattuali anno 2017</u></p> <p>con Determina n. 502/AV4/2019 Si sono accertate le disponibilità delle risorse dei fondi contrattuali 2017, e attualizzate al 31.12.2018, come di seguito esposto:</p>



Descrizione Fondo Contrattuale e Fondo Contrattuale	Risorse anno 2017	Liquidato anno 2017	Disponibilità Anno 2017
	(Determina n. 486/AV4/2018)	(Dato rilevato dopo stipendi dicembre 2018)	(Dato aggiornato dopo stipendi dicembre 2018)
Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro (art. 10 del CCNL 6.5.2010)	1.085.407,04	936.794,83	148.612,21
Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento ed indennità di struttura complessa (art. 9 CCNL 6.5.2010)	5.268.846,12	4.067.622,24	1.201.223,88
Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale (art. 11 CCNL)	1.041.182,53	932.577,99	108.604,54
<b>Totale Euro</b>	<b>7.395.435,69</b>	<b>5.936.995,06</b>	<b>1.458.440,63</b>

Le sopra esposte disponibilità risultano regolarmente depurate dalle poste che per previsione normativa (art. 71 L. 133/2009) non possono essere utilizzate nell'ambito della contrattazione integrativa.

Le medesime, in coerenza con quanto previsto dalle disposizioni contrattuali e previo completamento delle liquidazioni con competenza 2017 inerenti gli istituti contrattuali espressamente finanziati da ciascun fondo, confluiscono temporaneamente nel fondo di produttività dell'anno 2017 e in particolare vanno ad incrementare la quota destinata alla remunerazione della performance organizzativa anno 2017.

A decorrere dall'esercizio dell'anno successivo, dette economie sono riassegnate ai fondi di provenienza.

I fondi contrattuali dai quali derivano dette economie risultano costituiti nel rispetto delle disposizioni normative di cui all'art. 9 c. 2 bis della L. 122/2010, così come innovato e integrato dall'art. 1 c. 456 della L. 147/2013, nonché delle istruzioni applicative di cui alla Circ. 20/2015 del MEF.

Sezione F) della presente Ipotesi di CCI "Economie piani di razionalizzazione (art. 16 D.L. 98/2011) anno 2016 – criteri e modalità di erogazione"

Con Determina n. 635/AV4 del 17.09.2018 si è preso atto dell'ammontare delle economie accertate a consuntivo 2016 derivante dalle azioni di razionalizzazione e di risparmio confluite nel piano triennale di razionalizzazione anni 2016-2018 così come effettivamente realizzate e certificate dal Collegio Sindacale come da Verbale n. 17 dell'08.10.2018. Dette risorse per la parte riferibile alla dirigenza Medic-Veterinaria sono pari ad € 50.215,40 al netto degli oneri previdenziali ed Irap a carico dell'Azienda. Le medesime vanno ad incrementare il fondo di risultato anno 2017 per l'attuazione delle sue finalità ed in particolare per la realizzazione degli obiettivi giusta DGRM n. 1660/2016

**SEZIONE III: Eventuali Decurtazioni del Fondo**

**Nessuna**

I fondi contrattuali 2018 per i quali la presente Ipotesi di CCI alla



	D dispone, sono fondi provvisori da quantificarsi in via definitiva in sede di consuntivo 2018. La natura provvisoria dei fondi viene espressamente richiamata anche dall'Ipotesi di CCI a cui accede la presente relazione.
<b>SEZIONE IV: Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione</b>	<p>a) Le risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità, fatte salve le specifiche di cui alla sezione III, sono così riconducibili:</p> <p>Fondo ex art. 11 CCNL 06.05.2010 € 1.041.182,53          Fondo ex art. 10 CCNL 06.05.2010 € 1.085.407,04          Fondo ex art. 9 CCNL 06.05.2010: € 5.268.846,12</p> <p>b) Le risorse variabili sono pari ad € <b>1.508.656,03</b> e sono riconducibili</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Per 50.215,40 alle economie derivanti da piani di razionalizzazione anno 2016 ex art. 16 D.L. 98/2011 ad incremento del fondo di risultato 2017</li> <li>- Per € 1.458.440,63 alle disponibilità residue dei fondi contrattuali relativi all'anno 2017</li> </ul> <p>L'ammontare complessivo del fondo sottoposto a certificazione, costituito come nel dettaglio indicato alle precedenti lett. a) e b) risulta pari a:  <b>(7395435,69 + 50.215,40 + 1.458.440,63) = € 8.9044.091,72</b></p>
<b>SEZIONE V: Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo</b>	Nessuna

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

<b>SEZIONE I: Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificatamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione</b>	Non sussistono poste non negoziabili
<b>SEZIONE II: Destinazioni specificatamente regolate dal Contratto Integrativo</b>	<p>Le risorse di cui alla lettera a) della Sezione IV sono destinate:</p> <p>&gt; per € <b>1.041.182,53</b> alla remunerazione della retribuzione di risultato dell'anno 2018 e, nello specifico, alla realizzazione degli obiettivi di budget, alla performance organizzativa e individuale nonché alla realizzazione di specifiche progettualità ritenute strategiche per l'AV4;</p> <p>&gt; per € <b>1.085.407,04</b> alla remunerazione degli istituti contrattuali collegati al trattamento accessorio per le particolari condizioni di lavoro anno 2018;</p> <p>&gt; per € <b>5.268.846,12</b> alla remunerazione degli istituti contrattuali propri</p>



	del fondo di posizione ex art. 9 CCNL 06.05.2010 anno 2018.
<b>SEZIONE III: (Eventuali) Destinazioni ancora da regolare</b>	<b>Nessuna</b>
<b>SEZIONE IV: Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione</b>	<p>a) Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dalla presente Ipotesi di Contratto Integrativo (<i>determinato dal totale del modulo II, sezione I</i>): <b>nessuna</b></p> <p>b) Totale destinazioni specificatamente regolate dalla presente Ipotesi di Contratto Integrativo (<i>determinato dal totale del modulo II, sezione II</i>): (7395435,69 + 50.215,40 + 1.458.440,63) = € 8.90.4091,72</p> <p>c) Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare (<i>esposto nel modulo II, sezione III</i>): <b>nessuna</b></p> <p>d) Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione (modulo I, sezione IV – costituzione del Fondo): (7395435,69 + 50.215,40 + 1.458.440,63) = € 8.90.4091,72</p>
<b>SEZIONE V: Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo</b>	<b>Nessuna</b>
<b>SEZIONE VI: Attestazione motivata dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale</b>	Si attesta che le risorse dei fondi sono utilizzate per le finalità proprie di ciascun fondo e nel rispetto del principio di attribuzione selettiva per l'erogazione degli incentivi economici e del principio di corrispettività ex art. 7 comma 5 del D.Lgs 165/2001.

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

	ANNO	2017	2018	Variazione
<b>Sintesi quantitativa delle poste discusse nei due moduli precedenti</b> (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)	<u>Fondo retrib.di risultato annuo:</u>			
	Costituzione del fondo (Mod. 1):	€ 1.041.182,53	1.041.182,53	€ 0
	Destinazione del fondo (Mod. 2):	€ 1.041.182,53	1.041.182,53	€ 0
	<u>Fondo condizioni di lavoro annuo:</u>			
	Costituzione del fondo (Mod. 1):	€ 1.085.407,04	1.085.407,04	€ 0
	Destinazione del fondo (Mod. 2):	€ 1.085.407,04	1.085.407,04	€ 0
	<u>Fondo posizione annuo:</u>			
	Costituzione del fondo (Mod. 1):	€ 5.268.846,12	5.268.846,12	€ 0
	Destinazione del fondo (Mod. 2):	€ 5.268.846,12	5.268.846,12	€ 0

	<p><u>Economie piano di razionalizzazione anno 2016 (art. 16 D.L. 98/2011 ad incremento del fondo di risultato 2017 per le quali la presente Ipotesi di CCI dispone:</u></p> <p>Importo accertato (Mod. 1): € 50.215,40  Destinazione importo (Mod. 2): € 50.215,40</p>
--	---

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

<p><b>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</b></p>	<p>La spesa derivante dall'utilizzo delle risorse 2018 dei fondi contrattuali rientra nei limiti di spesa del Budget 2018 assegnato con Determina ASURDG n. 193/DG/2019.</p>
<p><b>SEZIONE II: Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato</b></p>	<p>L'ammontare dei fondi contrattuali anno 2017 è rientrato nei limiti di spesa, così come attestato nella Determina n. 489/AV4 del 20.06.2018. Le economie derivanti dal piano di razionalizzazione 2016 ex art. 16 D.L. 98/2011 poste ad incremento del fondo di risultato 2017, risultano accantonate nel Conto Economico di Bilancio "Fondo Oneri da liquidare al personale" la cui consistenza complessiva è stata rilevata in sede di Consuntivo 2017.</p>
<p><b>SEZIONE III: Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo</b></p>	<p>Le disponibilità finanziarie dell'Amministrazione consentono la copertura delle diverse voci di destinazione dei fondi contrattuali.</p>

IL DIRETTORE DI AREA VASTA 4  
(Dr. Licio Livini)

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

Fermo, li 29.10.2019

