



## ASUR MARCHE - AREA VASTA N. 2

### AREA NEGOZIALE DEL COMPARTO

#### PARTE NORMATIVA ANNI 2018-2020

#### PARTE ECONOMICA ANNO 2018

### CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO


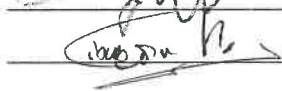
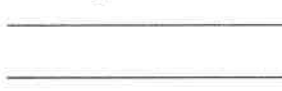



- Sezione A Disposizioni generali
- Sezione B Fondo "Premialità" ( art. 81 CCNL 21.05.2018) Criteri e modalità di attribuzione
- Sezione C Art. 113 d.lgs. 50/2016 e smi - Criteri e modalità di affidamento degli incarichi e di ripartizione del fondo tra il responsabile unico del procedimento e i soggetti che svolgono le funzioni tecniche nonché tra i loro collaboratori
- Sezione D Finalizzazione risorse fondi contrattuali anno 2018
- Sezione E Economie piani di razionalizzazione (Art. 16 D.L. 98/2011) anno 2016 - Criteri e modalità di erogazione

Ancona, li 07 Novembre 2019

Il giorno 07 Novembre 2019 presso la sede dell'Area Vasta n. 2, Via Cristoforo Colombo n. 106, ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione trattante di parte sindacale nell'ambito della contrattazione integrativa di cui all'art. 8 del CCNL 21.5.2018 area comparto.







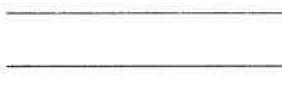
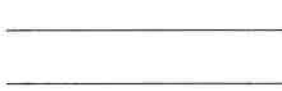




Al termine della riunione, dopo aver preso visione della relazione illustrativa e tecnico-finanziaria in data 25.10.2019, prot. n. 159911, sottoscritta dal Direttore di Area Vasta 2 e dal Direttore U.O.C. Supporto Area Politiche Personale AV2, redatta in base agli schemi allegati alla circolare Rgs n. 25 del 19.7.2012 e successive note interpretative ed acquisita la comunicazione ASUR circa la relativa certificazione del Collegio sindacale riunitosi il 28.10.2019, giusta nota in pari data, prot. n 46230, in ordine alla congruità ed alla compatibilità dei costi dell'ipotesi di contratto collettivo integrativo 2018-2020 (parte normativa) e parte economica 2018 con i vincoli di bilancio e con i vincoli contenuti nei contratti collettivi nazionali, nelle Leggi in materia ed in particolare nel D. Lgs. 30.3.2001, n. 165 e s.m.i. (art. 9, c. 6 CCNL 21.5.2018 comparto), le parti, sottoscrivono il Contratto Collettivo Integrativo del personale dell'Area del Comparto in questione, nel testo che segue:

**DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:**

<u>DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:</u>	<u>NOME E COGNOME</u>	<u>FIRMA</u>
Direttore Generale ASUR	Dr. Alessandro Marini	
Direttore di Area Vasta n. 2	Dott. Giovanni Guidi	
Direttore U.O.C. Supporto Area Politiche Personale AV2	Dott.ssa Rosaria Ciancaione	
Direttore Medico del Presidio Ospedaliero AV2	Dott.ssa Stefania Mancinelli	
Direttore del Distretto AV2		
Direttore del Dipartimento Prevenzione AV2	Dott. Giuliano Tagliavento	
Dirigente delle Professioni Sanitarie AV2	Dott.ssa Angela Giacometti	

**DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:**

➤ **OO.SS. CATEGORIA FIRMATARIE CCNL:**

	<u>NOME E COGNOME</u>	<u>FIRMA</u>
FP-C.G.I.L.	× Stefania Ragnetti	
C.I.S.L.-FPS	× Alessandro Mancinelli	
C.I.S.L.-FPS	Raffaele Miscio	
C.I.S.L.-FPS	Laura Cesari	
U.I.L.-FPL	<del>PATRIZIA BRUCI</del> Rossano Moscatelli	
U.I.L.-FPL	Paolo Possanzini	
U.I.L.-FPL	Maria Spaziano	
U.I.L.-FPL	Marco Sebastianelli	
U.I.L.-FPL	Antonio Spedicato	
F.I.A.L.S.	Nunzio Perrella	
F.I.A.L.S.	Gabriele Pasqualone	
F.I.A.L.S.	Leopoldo Guidi	
F.S.I.-USAE	Stefano Brutti	
F.S.I.-USAE	Michele Palladino	

F.S.I.-USAE

Gabriella Ganzetti

\_\_\_\_\_

F.S.I.-USAE

Costanta Plasa

\_\_\_\_\_

F.S.I.-USAE

Pierre Vincent Bruno

\_\_\_\_\_

➤ R.S.U. (DELEGATI PRESENTI)

NOME E COGNOME

FIRMA

Massimo Capannelli CGIL



Federica Chiarini CGIL

\_\_\_\_\_

Patrizia La Torre CGIL

\_\_\_\_\_

Luca Luzi CGIL

\_\_\_\_\_

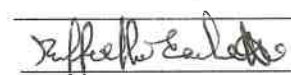
Giacomo Mancinelli CGIL



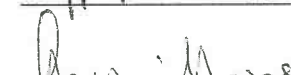
Nadia Manuali CGIL

\_\_\_\_\_

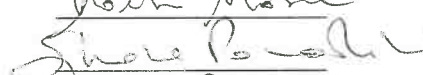
Raffaello Marchetti CGIL



Maurizio Mosca CGIL



Simone Paradisi CGIL



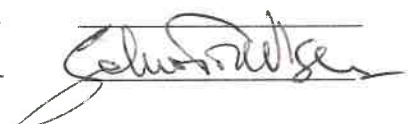
Michele Stronati CGIL



Valentino Tesei CGIL

\_\_\_\_\_

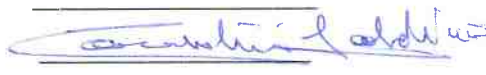
Salvatore Viscio CGIL



Dario Barisani CISL

\_\_\_\_\_

Galdino Carnevalini CISL



Sabrina Catani CISL



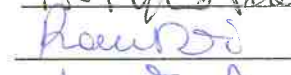
Giuliano Civerchia CISL

\_\_\_\_\_

Franco Di Prospero CISL



Romina Duranti CISL



Stefania Franceschini CISL



Maurizio Giordani CISL



Dania Guiducci CISL

\_\_\_\_\_

Davide Larice CISL

\_\_\_\_\_

Alessandra Palma CISL

\_\_\_\_\_

Stefano Santini CISL

\_\_\_\_\_

Luca Scattolini CISL



Giuseppino Conti NURSIND

\_\_\_\_\_

Carlo Alberto Crescentini

\_\_\_\_\_



NURSIND

Monica Discepoli NURSIND \_\_\_\_\_  
Anna Maria Frascati  
NURSIND \_\_\_\_\_

Elsa Frogioni NURSIND Elsa Frogioni

Marisa Landi NURSIND \_\_\_\_\_

Lara Casci NURSIND \_\_\_\_\_

Sauro Provvedi NURSIND \_\_\_\_\_

Fabrizio Ferrini FIALS \_\_\_\_\_

Monica Frezzotti FIALS \_\_\_\_\_

Lucia Incoronata Ferro  
FIALS \_\_\_\_\_

Massimiliano Mazzarini  
FIALS \_\_\_\_\_

Patrizia Ercoli UIL Patrizia Ercoli

Gianluca Gentilucci UIL \_\_\_\_\_

Paolo Troiani UIL \_\_\_\_\_

Milena Montesi USB \_\_\_\_\_

Stefano Fumanti Nursing Up \_\_\_\_\_

✓  
9

**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.;
- D.Lgs n. 150/2009 e s.m.i.;
- Vigenti CC.NN.LL. area comparto sanità;
- Vigenti CC.NN.QQ.
- D.L. 112 del 25.6.2008 conv. in legge n. 133 del 6.8.2008;
- D.Lgs. n. 75/2017;
- 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 e Determina n. 1277/AV2/2019 di determinazione dei fondi contrattuali dell'AV 2 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 comparto con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e a tempo determinato, dipendente dell' ASUR MARCHE - Area Vasta n. 2  
Lo stesso ha durata triennale (anni 2018-2020) per la parte normativa e annuale (anno 2018) per la parte economica e, salvo diversa espressa previsione, i relativi effetti giuridici ed economici decorrono dal giorno successivo alla data della sua stipulazione in via definitiva.

**SEZIONE B  
FONDO PREMIALITA' EX ART. 81 CCNL 21.05.2018:  
CRITERI**

Ai sensi dell'art. 8 CCNL 21.05.2018 sono oggetto di contrattazione integrativa aziendale i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno del fondo ex art. 81 del medesimo CCNL, i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.

**I – PREMIALITA'**

**Premessa**

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

**ART. 1 UTILIZZO DELLE RISORSE DESTINATE ALL'ISTITUTO DELLA PREMIALITA'**

Le risorse da destinare ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale, annualmente determinate all'interno del fondo ex art. 81 CCNL 21.5.2018 sono ripartite, in sede di contrattazione collettiva integrativa annuale, come segue:

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



## A) RISORSE DESTINATE A REMUNERARE IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI BUDGET ANNUALI

### A.1 - Il processo di budget

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

Le schede di budget annuali riguardanti le attività programmate, la quantificazione dei volumi prestazionali e gli obiettivi da raggiungere sono sottoscritte dai dirigenti responsabili di Struttura, di norma entro il primo trimestre dell'anno di riferimento.

### A.2 - Calcolo dei premi correlati alla performance organizzativa

L'ammontare delle risorse destinate a remunerare il raggiungimento degli obiettivi di budget annuali viene attribuito a ciascun C.d.R. in funzione del personale del comparto assegnato al 1 gennaio di ogni anno, integrato, pro-quota, del personale assunto in corso d'anno. Il valore della quota teorica individuale tiene conto della collocazione di ciascun dipendente all'interno dell'assetto organizzativo dell'Area Vasta e quindi della categoria rivestita come di seguito evidenziato:

- Cat. A	parametro	1,50
- Cat. B	parametro	1,50
- Cat. BS	parametro	1,70
- Cat. C	parametro	1,70
- Cat. D	parametro	1,90
- Cat. DS	parametro	1,90

All'istituto contrattuale della premialità correlata alla performance organizzativa partecipano tutti i dipendenti dell'area del comparto con rapporto di lavoro 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 tempo parziale, le spettanze vengono rapportate percentualmente all'impegno orario garantito; ai dirigenti sindacali in distacco si applica l'art.43 del CCNL integrativo 20.09.2001 e l'art 23 del CCNL 19.04.2004 e smi nonché l'art 7 comma 2 del CCNQ del 4.12.2017.

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

Gli importi individuali sono 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 categoria di appartenenza.

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

Le tipologie di assenze di seguito indicate non concorrono alla riduzione dei premi sopra convenuta: ferie, festività sopresse, riposi compensativi, astensione obbligatoria per congedo ordinario e anticipato di maternità o paternità, infortunio sul lavoro ed in itinere, malattia professionale, formazione, sciopero, donazione sangue midollo, citazione a testimoniare in favore dell'Azienda, permessi sindacali, permessi legge n.104/92 e permessi per studio, ferie e riposi solidali, congedi per le donne vittime di violenza, permessi per attività di volontariato di cui all'art. 9 del D.P.R. 194/01.

### A.3 Clausola di salvaguardia.

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

- per intero	se il grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi di C.d.R.	è > = al 90%
- 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%
- per il 60%	se il grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi di C.d.R.	è tra 50 e 59%
- nessuna liquidazione	se l'obiettivo ha raggiunto una valutazione	< al 50%

*[Area con diverse firme e iniziali in blu e nero, alcune con date e note.]*

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.

#### A.4 - Modalità erogazione premi correlati alla performance organizzativa:

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

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

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

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

### B) RISORSE DESTINATE A REMUNERARE I RISULTATI DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

#### B.1 Scheda di valutazione individuale

Lo strumento di misurazione per la remunerazione dei risultati della performance individuale è la scheda di valutazione, uno relativo al personale delle diverse categorie ed uno relativo al personale titolare di Posizione Organizzativa o di funzione di coordinamento, allegati al presente CCI, come definiti 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, a cura del dirigente responsabile della struttura (valutatore di I istanza); relativamente al personale afferente all'area delle professioni sanitarie la valutazione è effettuata di concerto con il Dirigente delle professioni sanitarie di riferimento e con il Coordinatore/POD ove esistente ed è sottoscritta da tutti i valutatori.

La valutazione della performance individuale dei titolari di incarico di coordinamento è effettuata dal Dirigente Professioni Sanitarie di concerto con il Dirigente Responsabile della struttura e la relativa scheda è sottoscritta da entrambi.

La valutazione della performance individuale dei titolari di incarichi di funzione è effettuata dal Dirigente Responsabile della struttura ovvero dal Direttore di dipartimento di concerto con il Dirigente delle professioni sanitarie per il personale di competenza; in tale ultima circostanza le relative schede sono sottoscritte da entrambi.

La scheda di valutazione, debitamente compilata, deve essere illustrata ai dipendenti interessati al fine di acquisirne la sottoscrizione per condivisione/non condivisione.

In presenza di mancata condivisione del giudizio il dipendente 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.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'Sabina C...', 'G...', 'J...', 'B...', and 'S...'. There are also some illegible scribbles and marks.

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 illustrazione e 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 dipendente 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 dipendente di revisione della valutazione unitamente alle proprie argomentazioni in ordine al mancato accoglimento della stessa, al Nucleo di Valutazione per il tramite all'UOC Supporto all'Area Controllo di Gestione.

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

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

L'ammontare delle risorse da destinare alla remunerazione dei risultati della performance individuale viene attribuito a ciascun C.d.R. in funzione del personale del comparto assegnato al 1 gennaio di ogni anno, integrato delle assunzioni avvenute in corso d'anno; dette risorse vengono utilizzate dal dirigente responsabile della Struttura per valorizzare in modo differenziato il diverso impegno produttivo, attitudine disponibilità e in sintesi il comportamento dei dipendenti 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, in quote equivalenti per ognuno dei dipendenti interessati, come di seguito evidenziato:

- Cat. A	parametro	1,50
- Cat. B	parametro	1,50
- Cat. BS	parametro	1,70
- Cat. C	parametro	1,70
- Cat. D	parametro	1,90
- Cat. DS	parametro	1,90

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

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in blue ink. On the left, there is a signature that appears to be 'Salvatore Catani'. In the center, there are several other signatures, some of which are partially obscured or crossed out. On the right side, there are more signatures, including one that looks like 'G. P.' and another that is more stylized. There are also some initials and marks scattered around the bottom right corner.



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 dipendenti 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 dipendente 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 dipendente sia risultato assente, a qualsiasi titolo, per l'intero anno o per periodi comunque superiori a mesi 10 anche non continuativi, la performance individuale sarà da considerare come "non valutabile" in quanto l'apporto produttivo non può considerarsi reso in maniera efficace.

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

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

La disposizione di cui all'art. 82 del CCNL 21.5.2018 trova applicazione sulla base del valore medio di punteggio teorico attribuibile al singolo dipendente, pari a punti 80 (minimo punti 60, massimo punti 100); conseguentemente viene stabilita una maggiorazione del premio pari al 30% del detto valore medio teorico a favore dei dipendenti che conseguano una valutazione pari a 100 e che consente pertanto di attribuire una ulteriore integrazione di 24 punti.

Gli importi non erogati derivanti da valutazioni di performance individuali inferiori al 100% saranno utilizzati 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 a dipendenti del Cd.R. o trasversali a più C.d.R.

Le progettualità strategiche hanno carattere annuale e con tale cadenza vengono 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, previa effettuazione della conferenza di cui all'art. 3, è tenuto ad indicare i nominativi dei dipendenti 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 proposta nella relazione finale che, ad avvenuta realizzazione degli obiettivi, tutti i responsabili dei progetti sono tenuti a trasmettere

Alle progettualità strategiche partecipano dipendenti del comparto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato individuati dal responsabile del progetto.

Le progettualità strategiche di norma non prevedono debito orario salvo diverso accordo sindacale in sede di contrattazione annuale; nell'attribuzione delle progettualità strategiche, per quanto possibile, dovrà tenersi conto di criteri di parità di accesso ed eventuale rotazione. Dette progettualità vanno comunicate, unitamente alla pesatura delle stesse, alla RSU ed alle Organizzazioni Sindacali area del comparto.

A collection of handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'Scotto', 'Cotanni', and 'G. P. L. M.', along with various initials and a large signature on the right side.

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

Qualora si verificano esigenze tali da giustificare l'effettuazione, il personale è tenuto a prestare l'eventuale orario aggiuntivo richiesto e concordato per la realizzazione dei progetti, senza che ciò comporti riconoscimento economico a titolo di lavoro straordinario. A tal fine, nella relazione finale dovrà risultare che non è stata autorizzata la liquidazione di prestazioni straordinarie per la fattispecie (desumibile dal sistema rilevazione presenze). 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 triplo 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. 2 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. 3 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 a tutti i dipendenti 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 dipendenti 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 dipendenti 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.

A collection of handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'Scoti', 'Imilia Costantini', and various initials such as 'A.S.', 'L.', 'C.', 'S.P.', 'M.H.', 'A.D.', and 'M.M.'.

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

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

#### ARTICOLO 4 – RISORSE RESIDUE FONDI

A decorrere dall'anno 2019 alle risorse disponibili di cui all'art. 81, c. 6, del CCNL 21.5.2018 destinate alla corresponsione dei premi correlati alla performance organizzativa e dei premi correlati alla performance individuale sono altresì sommate, salvo diversa destinazione contrattata nell'anno di riferimento, a eventuali risorse residue del fondo premialità e fasce (art. 81 CCNL 21.5.2018) e del fondo condizioni di lavoro e incarichi (art. 80 CCNL 21.5.2018), relative alla precedente annualità, stanziata a bilancio e certificate dal Collegio Sindacale, qualora non sia stato possibile utilizzarle integralmente.

#### SEZIONE C

### ART. 113 D.LGS. 50/2016 E SMI - CRITERI E MODALITÀ DI AFFIDAMENTO DEGLI INCARICHI E DI RIPARTIZIONE DEL FONDO TRA IL RESPONSABILE UNICO DEL PROCEDIMENTO E I SOGGETTI CHE SVOLGONO LE FUNZIONI TECNICHE NONCHÉ TRA I LORO COLLABORATORI

#### Premessa

L'art. 113 del D.LGS. 50/2016 e smi in materia di incentivi per funzioni tecniche dispone, al comma 3, che "l'ottanta per cento delle risorse finanziarie del fondo costituito ai sensi del comma 2 è ripartito, per ciascuna opera o lavoro, servizio, fornitura con le modalità e i criteri previsti in sede di contrattazione decentrata integrativa del personale, sulla base di apposito regolamento adottato dalle amministrazioni secondo i rispettivi ordinamenti, tra il responsabile unico del procedimento e i soggetti che svolgono le funzioni tecniche indicate al comma 2 nonché tra i loro collaboratori".

Le parti stabiliscono, in sede di contrattazione collettiva integrativa, i seguenti criteri e modalità di affidamento degli incarichi e di ripartizione del fondo tra il responsabile unico del procedimento e i soggetti che svolgono le funzioni tecniche nonché tra i loro collaboratori, fermo restando che i restanti aspetti verranno disciplinati da apposito regolamento aziendale da approvare con provvedimento del Direttore Generale ASUR

#### ART. 1 CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI

1. Le attività di cui al presente Regolamento sono espletate da dipendenti dell'ASUR Marche, anche costituiti in gruppi di lavoro, su proposta del dirigente dell'unità operativa o del dirigente dell'unità operativa indicata dalla Direzione Aziendale come capofila nel caso in cui la procedura contrattuale rientri nella competenza di più strutture.

2. Il conferimento degli incarichi dovrà avvenire nel rispetto dei principi di qualificazione (profilo professionale di inquadramento e titolo di studio) e rotazione, quest'ultima valutata con riferimento, sia all'aspetto quantitativo, sia all'aspetto qualitativo. Ai fini dell'aspetto qualitativo rileva anche la singola prestazione da conferire e valutabile dal curriculum del dipendente. Il conferimento degli incarichi è subordinato agli adempimenti in materia di prevenzione della corruzione e conflitto di interessi previsti dalle disposizioni generali e speciali vigenti in materia, in quanto applicabili alle singole attività oggetto di incarico.

3. L'atto di conferimento degli incarichi è adottato, in forma di determina o atto equivalente, dal Direttore Generale o dal Direttore di Area Vasta a seconda della rispettiva competenza in coerenza con le vigenti disposizioni contrattuali e relative declaratorie.

4. Il provvedimento di incarico deve contenere, nel rispetto di quanto previsto dal presente Regolamento, almeno i seguenti elementi:

- a) l'oggetto della procedura;

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature that reads 'Sabrina Colucci', and several other initials and signatures on the right side.

- b) gli estremi del provvedimento di programmazione aziendale o i riferimenti relativi al budget aziendale;
- c) l'importo a base della procedura contrattuale e l'entità complessiva del fondo, laddove disponibile;
- d) le attività che dovranno essere svolte da ogni singolo componente il gruppo di lavoro con l'indicazione delle singole specifiche mansioni e delle corrispondenti quote del fondo da corrispondere che andranno riverificate alla fine della prestazione effettivamente svolta;
- e) la tempistica di svolgimento delle mansioni assegnate;
- f) le attività da affidare a soggetti esterni all'amministrazione, il valore economico delle prestazioni (lavori, opere, servizi, forniture) previste dalla procedura contrattuale e oggetto di affidamento a soggetti esterni, la quantificazione delle prestazioni da affidare all'esterno;
- g) lo sviluppo della procedura assegnata a ciascun soggetto interno o esterno, la programmazione dell'attività di controllo del rispetto, in termini qualitativi e quantitativi, degli incarichi conferiti e la tempistica di corresponsione delle quote del fondo;
- h) il conferimento dell'incarico deve tener conto del possesso dei requisiti previsti dalla legge (titolo di studio, esperienza professionale, formazione professionale, ecc.)
- i) il possesso dei requisiti previsti dalla legge (titolo di studio, esperienza professionale, formazione professionale, ecc.).

5. Nel caso in cui nel provvedimento di incarico non sia possibile indicare l'importo a base della procedura contrattuale e l'entità complessiva del fondo, tali informazioni andranno indicate nel provvedimento di indizione della procedura.

6. Il dirigente, con provvedimento motivato, può proporre di modificare o revocare gli incarichi conferiti, o, nel rispetto delle incompatibilità previste dalle vigenti disposizioni in materia, di assegnare, in assenza di professionalità, uno o più incarichi ad un medesimo dipendente ovvero assegnare un medesimo incarico a più dipendenti, sempre nel rispetto delle condizioni contrattuali (CCNL) a cui l'affidatario dell'incarico è subordinato.

7. Nel caso di gruppi misti che prevedano il conferimento di incarichi a dipendenti di altre pubbliche amministrazioni deve essere preventivamente acquisita l'autorizzazione ai sensi dell'art. 53 del D.Lgs.165/01 e successive modificazioni, fatto salvo il caso di procedure svolte mediante centrale di committenza o mediante delega.

## ART. 2 RIPARTIZIONE VERTICALE ED ORIZZONTALE DEL FONDO

1. Per la realizzazione di opere e lavori le quote di ripartizione verticale del fondo relative alle singole fasi procedurali sono le seguenti:

FASI PROCEDIMENTALI	QUOTA DI RIPARTIZIONE
Programmazione	2%
Verifica della progettazione	15%
Affidamento	30%
Esecuzione	53%

Per l'acquisizione di servizi e la fornitura di beni le quote di ripartizione verticale del fondo relative alle singole fasi procedurali sono le seguenti:

FASI PROCEDIMENTALI	QUOTA DI RIPARTIZIONE
Programmazione	2%
Affidamento	48%
Esecuzione	50%

2. Le predette quote saranno ulteriormente ripartite, in sede di conferimento degli incarichi, con riguardo alle prestazioni parziali effettivamente assegnate, nell'ambito delle singole fasi procedurali, ai vari componenti del gruppo di lavoro. Tale ripartizione viene determinata su proposta del responsabile del procedimento, secondo criteri di professionalità, imparzialità e proporzionalità, in relazione al grado di contributo individuale effettivamente prestato per il raggiungimento dell'obiettivo. La ripartizione è effettuata secondo le indicazioni del presente Regolamento e, per

*[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'Sabine Catani', 'A.P.', and others.]*

quanto in esso non previsto, è effettuata, limitatamente alla realizzazione di lavori o opere, con riferimento alle aliquote di cui al Decreto del Ministro della Giustizia 17 giugno 2016 emanato in attuazione dell'art. 24, comma 8, del D.Lgs. 50/2016 e s.m.i..

3. La ripartizione orizzontale del fondo per la realizzazione di opere e lavori è disciplinata dalla tabella seguente le cui aliquote costituiscono limiti massimi inderogabili:

Funzione affidata	Quota fase programmazione (massimo 2% del fondo)	Quota fase verifica progettazione (massimo 15% del fondo)		Quota fase affidamento (massimo 30% del fondo)	Quota fase esecuzione (massimo 53% del fondo)
Responsabile del procedimento	70%	80%		75%	20%
Verificatore progettazione			80%		
Direttore dei lavori					40%
Coordinatore della sicurezza in fase di esecuzione					8%
Direttore operativo					7%
Ispettore di cantiere					5%
Collaudatore e certificatore regolare esecuzione					15%
Collaboratore principale	25%	15%	15%	15%	
Collaboratore semplice	4%	4%	4%	9%	4%
Collaboratore esecutore	1%	1%	1%	1%	1%
<b>Totale</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

La ripartizione orizzontale del fondo per l'acquisizione di servizi e la fornitura di beni è disciplinata dalla tabella seguente le cui aliquote costituiscono limiti massimi inderogabili:

Funzione affidata	Quota fase programmazione (massimo 2% del fondo)	Quota fase affidamento (massimo 48% del fondo)	Quota fase esecuzione (massimo 50% del fondo)
Responsabile del procedimento	70%	60%	30%
Commissario di aggiudicazione		25%	
Direttore dell'esecuzione			37%
Verificatore delle conformità e certificatore regolare esecuzione			15%
Collaboratore principale	25%	10%	10%
Collaboratore semplice	4%	4%	7%
Collaboratore esecutore	1%	1%	1%
<b>Totale</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

4. Ai fini della determinazione del compenso spettante al soggetto al quale venga conferita nella stessa procedura più di una funzione tra quelle indicate al comma 3 si sommano le aliquote rispettivamente indicate per ciascuna funzione.

*[Area containing multiple handwritten signatures and initials in blue and black ink.]*

5. Nel caso in cui la realizzazione di opere e lavori o l'acquisizione di beni o servizi venga effettuata ricorrendo anche all'attività di soggetti esterni all'ASUR Marche (ivi compresi quelli appartenenti ad uffici di altre amministrazioni pubbliche di cui l'Amministrazione può avvalersi per legge), la costituzione e la ripartizione del fondo devono tenere conto di tale ricorso decurtando le quote afferenti alle prestazioni affidate all'esterno. Ogni qual volta si proceda in tal senso, le aliquote sono ridotte in ragione del rapporto di incidenza della prestazione da svolgere con quella conferita e realizzata da soggetti esterni; la graduazione, fondata su parametri numerico-quantitativi di proporzionalità e incidenza delle prestazioni interne rispetto a quelle conferite all'esterno, dovrà risultare dal provvedimento di incarico. In linea generale, una volta depurata, secondo i criteri individuati dal presente Regolamento, la somma complessiva destinata ad incentivo delle quote parti corrispondenti alle prestazioni non svolte da personale di cui al precedente art. 2, c. 4, la ripartizione della somma residua in favore del personale predetto avverrà nella misura delle attività effettivamente svolte dallo stesso.

Simone Cota

Setty

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

**ART. 1 FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI art. 80 CCNL 21.5.2018**

Le risorse del fondo condizioni di lavoro e incarichi (art. 80 del CCNL 21.5.2018) relativo al personale del comparto dell' AV2, risultano determinate, in via provvisoria, per l'anno 2018 con Determine n. 691/ASURDG/2018 e n.1277/AV2/2019, in misura pari ad **€ 10.899.689,85**,

Le parti, prendono atto delle risorse da rendere indisponibili per l'anno 2018 ai sensi dell'art. 40 c.3 quinquies D.Lgs 165/2001) evidenziate nel prospetto che segue; stabiliscono altresì il trasferimento di risorse dal fondo premialità e fasce (art. 81 CCNL 21.5.2018) al fondo condizioni di lavoro e incarichi (art. 80 CCNL 21.5.2018) ai sensi degli artt. 80 c. 4 e 81, c. 6 - lett. d - CCNL 21.5.2018, come di seguito evidenziato:

DEFINIZIONE RISORSE FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI ANNO 2018	RISORSE
Fondo art. 80 CCNL 21/5/2018 definito in prima applicazione	10.899.689,85
Risorse indisponibili ( art 40 c.3 quinquies D.lgs 165/2001)	- 180.671,02
<b>Da trasferimento</b> risorse dal Fondo premialità e fasce (art. 81 CCNL 21.5.2018) - artt. 80 c. 4 e 81, c. 6 - lett. d - CCNL 21.5.2018	452.476,78
<b>TOTALE fondo art. 80 CCNL 21/5/2018 anno 2018</b>	<b>11.171.495,61</b>

L'ammontare delle risorse del fondo di competenza anno 2018 riservato all'Area Vasta n. 2 viene interamente utilizzato per le finalità proprie del fondo medesimo, nel rispetto del principio di corrispettività di cui all' art. 7 comma 5 del D.Lgs 165/2001, come di seguito sintetizzato:

IMPIEGHI RISORSE FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI ANNO 2018	RISORSE
<b>Risorse per condizioni di lavoro:</b>	<b>7.331.071,41</b>
a) di cui per il finanziamento dei compensi per lavoro straordinario incluso quello derivante da pronta disponibilità al 2018, comprensivo fondi € 452.476,78 trasferiti ex art. 80 c.4 e art. 81 c.6, lett.d	1.981.064,57
b) di cui per il finanziamento delle indennità correlate alle condizioni di lavoro di cui al titolo VIII, capo III CCNL 21.5.2018 (indennità turno, rischio, disagio, ecc.) comprese indennità di cui ai c. 6 e 10 art. 86 per ostetriche (limitatamente ai giorni in cui abbiano prestato un intero turno lavorativo nelle sale parto - semi intensivo) e per tecnici di radiologia (limitatamente ai giorni in cui abbiano prestato un intero turno lavorativo nelle sale operatorie)	5.350.006,84
<b>Risorse per incarichi e indennità</b>	<b>487.877,81</b>
c) di cui per il finanziamento delle indennità degli incarichi di funzione (art. 20, comma 3, CCNL 21.5.218) attualmente conferiti al personale in servizio	241.992,45
d) di cui per il finanziamento delle indennità di coordinamento ad esaurimento (art.21 CCNL 21.5.2018) attualmente conferiti al personale in servizio	245.885,36
<i>La risorse di cui a precedenti punti c) e d) finanziano le indennità degli effettivi incarichi in essere nell'anno 2018; in sede di contrattazione collettiva integrativa anno 2019 – parte economica – si procederà, sulla base del nuovo assetto organizzativo degli incarichi di funzione dell'Area Vasta, a definire una ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo all'interno del fondo condizioni di lavoro e incarichi - artt. 80 CCNL 21.5.2018 - idonea a finanziare il nuovo assetto</i>	
e) di cui per il finanziamento valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale dell'art. 45, commi 1 e 2 CCNL 1.9.1995 (Indennità di qualificazione professionale e valorizzazione delle responsabilità) e dell' art.2, c. 3, CCNL 27.6.1996 e indennità professionale specifica di cui alla Tabella C CCNL del 5.6.2006	3.352.546,39
<b>Totale utilizzo fondo provvisorio anno 2018</b>	<b>11.171.495,61</b>

Relativamente ai compensi per lavoro straordinario, il responsabile di ciascuna Struttura autorizza preventivamente ed individualmente il lavoro straordinario nel limite del budget assegnato alla Struttura nell'anno di riferimento.

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 in quanto compatibile con la vigente normativa contrattuale 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,
- al Piano Emergenza predisposto dalle strutture.

Ferma restando la finalizzazione delle risorse del fondo in commento come sopra esposto, le parti concordano che eventuali disponibilità accertate negli aggregati di cui alle lett. b), c) e d), sono utilizzate, se necessario, per il finanziamento dell'istituto del lavoro straordinario di cui alla lett. a).

#### ART. 2 FONDO PREMIALITÀ E FASCE (ART. 81 CCNL 21.5.2018)

Le risorse del fondo premialità e fasce (art. 81 CCNL 21.5.2018) relativo al personale del comparto dell' AV2, risultano determinate, in via provvisoria, per l'anno 2018 con Determine n. 691/ASURDG/2018 e n.1277/AV2/2019, in misura pari ad € 10.780.944,59.

Le parti, stabiliscono il trasferimento di risorse dal fondo premialità e fasce (art. 81 CCNL 21.5.2018) al fondo condizioni di lavoro e incarichi (art. 80 CCNL 21.5.2018) ai sensi degli artt. 80 c. 4 e 81, c. 6 - lett. d - CCNL 21.5.2018, come di seguito evidenziato:

DEFINIZIONE RISORSE FONDO PREMIALITÀ E FASCE ANNO 2018	RISORSE
Fondo art. 81 CCNL 21/5/2018 definito in prima applicazione	10.780.944,60
Trasferimento risorse dal Fondo premialità e fasce (art. 81 CCNL 21.5.2018) - artt. 80 c. 4 e 81, c. 6 - lett. d - CCNL 21.5.2018	- 452.476,78
<b>TOTALE fondo art. 81 CCNL 21.5.2018 anno 2018</b>	<b>10.328.467,82</b>

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

IMPIEGHI RISORSE FONDO PREMIALITÀ E FASCE ANNO 2018	RISORSE
<b>Risorse destinate a remunerare la premialità:</b>	<b>2.851.302,93</b>
a) risorse destinate a remunerare il raggiungimento degli obiettivi di budget annuali di ogni singola Unità Operativa (Performance organizzativa)	2.281.042,34
b) risorse destinate a remunerare i risultati della performance individuale	570.260,59
c) risorse (0 %) destinate al finanziamento di progettualità strategiche	//
<b>Risorse destinate al finanziamento progressione economica orizzontale:</b>	<b>7.929.641,67</b>
d) risorse per progressioni economiche orizzontali storiche (decorrenza anno 2017 e anni precedenti)	7.807.122,17
e) risorse per ulteriori progressioni economiche orizzontali di cui al presente CCI – Procedimento da attivare all'approvazione del presente CDI	122.519,50
<b>Totale utilizzo fondo provvisorio anno 2018</b>	<b>10.780.944,60</b>
Trasferimento risorse al Fondo condizioni di lavoro e incarichi (art. 80 CCNL 21.5.2018) ai sensi del combinato disposto di cui agli artt. 80 c. 4 e 81, c. 6 - lett. d - CCNL 21.5.2018	- 452.476,78
<b>Totale utilizzo fondo art. 81 CCNL 21.5.2018</b>	<b>10.328.467,82</b>



Per tutto quanto concerne le modalità di utilizzo delle risorse di cui alla lett. e) della suesposta tabella e la decorrenza della correlata progressione economica orizzontale, si rinvia al CCNL 21.5.2018 e all'accordo da definirsi tra le parti.

Eventuali risorse residue anno 2018 del fondo premialità e fasce (art. 81 CCNL 21.5.2018) e del fondo condizioni di lavoro e incarichi (art. 80 CCNL 21.5.2018), stanziati a bilancio e certificate dal Collegio Sindacale, vanno ad implementare le risorse disponibili per il finanziamento dell'istituto del lavoro straordinario di cui alla lett. a) del fondo condizioni di lavoro e incarichi.

Il residuo dei fondi destinati con il CDI 2017 – comparto - alla progettualità strategica, pari ad € 60.347,87, così come riportato nella Determina n. 1277/AV2 del 15.7.2019, all. 2, è restituito alla produttività collettiva.

## 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 del comparto sanità di cui alla DGRM n. 1638/2016 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. 1371/AV2/2018 il Direttore di Area Vasta n. 2 ha preso atto dell'ammontare complessivo delle economie accertate a consuntivo per l'anno 2016, pari ad € 1.667,043,00 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, di cui il 50%, pari ad € 833.521,50, da destinare al fondo incentivi.

Considerato che dell'economia in questione € 707.909,82 (comprensivo di oneri riflessi pari ad € 127.348,85 e di IRAP pari ad € 45.481,75), vengono utilizzati per il personale del Comparto, € 45.093,51 per il personale della dirigenza medico-veterinaria ed € 80.518,17 per il personale della dirigenza SPTA, per un totale di € 833.521,50.

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

Le parti stabiliscono che le economie raggiunte con i piani triennali di razionalizzazione riferite all'annualità 2016, per la parte relativa al comparto, al netto degli oneri previdenziali, assicurativi e assistenziali a carico dell'ASUR Marche, pari a complessivi € 535.079,22, vanno ad incrementare il fondo di produttività anno 2017 per il finanziamento degli obiettivi definiti per l'anno 2017 in sede di contrattazione di Budget riguardanti le azioni di umanizzazione delle cure, informatizzazione delle procedure in coerenza con i principi di prevenzione della corruzione e trasparenza e di potenziamento dell'area emergenza-urgenza, come definite nell'accordo di cui alla DGRM n. 1638/2016.

## SEZIONE F - 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), del Piano della Performance Aziendale per il triennio 2018-2020 nonché delle disposizioni di cui all'art. 82 del CCNL 21.5.2018.

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.

