



# **IPOSTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO TRIENNIO 2023/2025**

Annualità 2023

In data 24 novembre 2023 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente dell'Agenzia Regionale Sanitaria, annualità 2023.

La Giunta regionale, con deliberazione n. 2016 del 18 dicembre 2023 ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI del personale non dirigente dell'Agenzia Regionale Sanitaria – annualità 2023.

In data 20 dicembre 2023, le parti negoziali, come di seguito composte:

Delegazione trattante di parte pubblica	Nominativi	Firma
Presidente	Flavia Carle	 Flavia Carle 20.12.2023 13:27:30 GMT+01:00
Componente	Paolo Aletti	Firmato digitalmente da <b>Paolo Aletti</b> <small>Data e ora della firma: 20/12/2023 13:27:29</small>
Componente	Andrea Fazi	 ANDREA FAZI 20.12.2023 09:29:25 GMT+01:00
Componente	Marco Pompili	 Marco Pompili 20.12.2023 09:04:00 GMT+01:00

Delegazione trattante di parte pubblica	Nominativi	Firma
FP CGIL	Simone Morbidoni	 SIMONE MORBIDONI 19.12.2023 16:48:47 UTC
CISL FP	Salvatore Sena	Firmato digitalmente da <b>Salvatore Sena</b> CN = Salvatore Sena C = IT
UIL FPL	Simone Pigliapoco	 SIMONE PIGLIAPOCO 20.12.2023 08:40:25 GMT+01:00
Coordinatore RSU	Matteo Scaradozzi	Firmato digitalmente da <b>Matteo Scaradozzi</b> C = IT

Hanno completato la sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale non dirigente dell'Agenzia Regionale Sanitaria – annualità 2023.

## Sommario

Titolo I - Introduzione, ambito di applicazione, vigenza e relazioni sindacali .....	4
Art. 1 - Finalità e principi .....	4
Art. 2 - Vigenza ed ambito di applicazione .....	4
Art. 3 - Sistema delle relazioni sindacali .....	5
Art. 4 - Modalità di gestione degli incontri.....	6
Art. 5 - Norme di comportamento e clausole di raffreddamento .....	6
Art. 6 - Informazione .....	6
Art. 7 - Organismo Paritetico.....	7
Art. 8 – Confronto, soggetti e materie .....	7
Art. 9 - Contrattazione, soggetti e materie.....	8
Art. 10 - Strumenti per l’esercizio delle attività sindacali .....	10
Art. 11 - Assemblee .....	10
Titolo II – Il nuovo sistema di classificazione del personale .....	11
Art. 12 - Classificazione del personale .....	11
Art. 13 - Incarichi di Elevata Qualificazione .....	11
Art. 14 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione.....	11
Art. 15 - Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di elevata qualificazione .....	11
Art.16 Definizione delle procedure per le progressioni economiche all’interno delle aree. ....	12
Art.17- Requisiti di partecipazione e criteri per l’attribuzione dei differenziali stipendiali.....	12
Art. 18 - La disciplina delle progressioni verticali tra le aree .....	16
Titolo III Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo. ....	16
Art. 19 - Disposizione per la determinazione delle risorse decentrate disponibili .....	16
Art.20 – Componenti del salario accessorio derivanti da risorse extra bilancio ARS e finalizzate espressamente a nuove assunzioni o correlate allo svolgimento di mansioni suppletive.....	17
Art. 21 - Criteri per l’attribuzione dei premi correlati alla performance individuale e organizzativa.....	18
Art. 22 - La ripartizione dei compensi legati alla performance individuale legati all’eccellenza - Differenziazione del premio individuale .....	20
Art. 23 Premio correlato alla performance organizzativa .....	20
Titolo IV Individuazione criteri generali di attribuzione delle indennità contrattuali .....	21
Art.24- Indennità condizioni di lavoro.....	21
Art.25 - Indennità per specifiche responsabilità .....	22
Art. 26 Indennità di Turno. ....	27
Art. 27- Disposizioni applicative nell’erogazione e cumulabilità delle indennità di cui agli art. 24 e 25.....	28
Art.28 - Monitoraggio annuale dell’erogazione delle indennità .....	28
Art.29 – Ulteriori disposizioni in materia di indennità .....	29
Titolo V Criteri generali per l’attribuzione di trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge.....	29
Art.30- Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge.....	29
TITOLO VI Disposizioni correlate all’orario di lavoro.....	30
Art.31- Disposizioni sulla Turnazione.....	30
Art. 32 Reperibilità (art. 24 CCNL 21 maggio 2018).....	31
TITOLO VII Norme finali e transitorie .....	32
Art.33- Disposizioni finali .....	32

## **Titolo I - Introduzione, ambito di applicazione, vigenza e relazioni sindacali**

### **Art. 1 - Finalità e principi**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo costituisce uno strumento per il miglioramento della qualità dei servizi erogati, delle attività svolte dall'ente e della sua organizzazione interna e allo stesso tempo è uno strumento per la tutela degli interessi dei lavoratori, nonché per la crescita professionale degli stessi. Esso si ispira ai principi di tutela dei diritti dei dipendenti, di parità e di pari opportunità nonché di valorizzazione delle differenze nell'organizzazione del lavoro e valorizzazione delle eccellenze.
2. Al perseguimento di tali finalità e nel rispetto dei principi prima indicati sono dettate le regole per la erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte, tanto con riferimento all'incentivazione della performance quanto all'erogazione delle altre indennità riferite alle condizioni di lavoro.
3. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla legislazione, con particolare riferimento alle previsioni dettate nella legge n. 300/1970, cd statuto dei diritti dei lavoratori, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., c.d. testo unico delle disposizioni sul pubblico impiego, e delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali.

### **Art. 2 - Vigenza ed ambito di applicazione**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo viene stipulato sulla base delle previsioni dettate dal CCNL del personale delle Funzioni Locali del 2022 e le sue disposizioni, salvo diversa espressa previsione, si applicano dal 1 gennaio 2023 al 31 dicembre 2025, salvo eventuale riorganizzazione dell'ARS ai sensi della L.R. 8 agosto 2022 n. 19. Le sue clausole, ove non siano state espressamente disdette, continuano ad applicarsi fino alla stipula del nuovo contratto decentrato integrativo.
2. A livello annuale, con specifico accordo, viene ripartito il "Fondo risorse decentrate". Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio, la normativa vigente e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del d.lgs. n. 165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo ed ogni sua integrazione definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del già menzionato organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
3. Esso si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente dell'ente, a prescindere dalla sua natura (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di somministrazione, contratto di formazione e lavoro, a tempo pieno o parziale). Per il personale assunto con contratto di somministrazione e/o con contratto di formazione e lavoro gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'ente e non del fondo per le risorse decentrate.
4. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'ente.
5. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta, corredata da una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa con il riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale, formulata da uno dei

sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

6. Qualora non si raggiunga l'accordo su una o più delle suddette materie ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 8 del C.C.N.L. 2019-2021, l'ente può provvedere, in via provvisoria, esclusivamente sull'istituto oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione proseguendo le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo, il termine massimo di durata delle sessioni negoziali in questione è fissato in 90 giorni.
7. In caso di mancato accordo e su temi contrattuali che possono assumere una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati, la controversia può essere rinviata all'Osservatorio paritetico istituito presso l'ARAN, di cui all'art.3 comma 6 del CCNL 2019- 2021, per acquisirne un parere.
8. Le parti si riservano di riaprire il tavolo negoziale qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.
9. L'Ente è tenuto a trasmettere all'ARAN, entro 5 giorni dalla stipula definitiva, il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa. I predetti testi contrattuali sono altresì pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente nell'apposita sezione del sito amministrazione trasparente.

#### Art. 3 - Sistema delle relazioni sindacali

1. Il sistema di relazioni sindacali deve permettere, nel rispetto dei distinti ruoli dell'ente e delle rappresentanze sindacali, la realizzazione degli obiettivi previsti dal 165/2001 e consentire l'esercizio dell'attività sindacale nell'Ente, anche allo scopo di realizzare un'organizzazione che promuova e mantenga il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e i ruoli.
2. Le parti concordano che le forme di partecipazione saranno coerenti con le norme che regolano il rapporto di lavoro ed al fine di migliorare la qualità dei servizi ed il funzionamento dell'ente, si impegnano a mantenere aperta una procedura di dialogo (confronto) prima di assumere decisioni unilaterali sulle materie rimandate dal CCNL alle relazioni sindacali decentrate.
3. L'amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni, nei casi previsti dal C.C.N.L., entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali o dalla R.S.U.
4. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare e dovrà essere steso tempestivamente un verbale sintetico degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni operative.
5. Le parti concordano di sistematizzare il metodo dell'informazione istituzionale in merito alle decisioni assunte in sede di delegazione trattante al fine di garantire un effettivo coinvolgimento del personale.
6. È istituito presso le Amministrazioni ,con più di 70 dipendenti in servizio, l'Organismo Paritetico per l'innovazione, ai sensi dell'art. 6 del CCNL 2019- 2021, in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su attività aventi un impatto sull'organizzazione e di innovazione, miglioramento dei servizi promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

#### Art. 4 - Modalità di gestione degli incontri

1. La predisposizione del verbale è a cura dell'amministrazione.
2. Le parti, previa verifica della corrispondenza con la bozza già siglata, procedono successivamente alla sottoscrizione del verbale.
3. La copia del verbale sarà consegnata e/o inviata alle R.S.U. ed alle OO.SS..
4. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o siano rinviati, verrà fissata la data dell'incontro successivo.
5. Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro, ma comunque formalizzate in forma scritta a tutti i componenti.
6. Le convocazioni saranno trasmesse almeno cinque giorni prima dell'incontro a mezzo mail e/o Posta Elettronica Certificata, salva diversa modalità concordata per le R.S.U.
7. Nei casi di confronto il verbale conclusivo riporterà le posizioni delle parti sia in caso di accordo che di mancato accordo. In quest'ultimo caso le parti saranno libere di attuare tutte le iniziative ritenute più opportune previste dalla normativa vigente.

#### Art. 5 - Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. I protocolli d'intesa, sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto.
3. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e del confronto le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal CCNL.

#### Art. 6 - Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. 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'ente, a tutti i soggetti sindacali di cui all'art. 4 del CCNL 2022, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere preventiva e obbligatoria, idonea e preventiva, ovvero essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte attraverso le forme previste dal C.C.N.L.
4. Sono oggetto di informazione preventiva tutte le materie per le quali è previsto il confronto o la contrattazione integrativa art. 5 e 7 del CCNL 2022, costituendo presupposto per la loro attivazione.
5. Sono, altresì, oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, ivi incluso il PIAO, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti.
6. Sono, inoltre, oggetto di sola informazione semestrale, negli enti in cui non vi sia l'obbligo di costituzione dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione di cui all'art. 6, o negli enti che non lo costituiscano entro i termini di cui al comma 3 dello stesso articolo, i dati sulle ore di lavoro

straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, il monitoraggio sull'utilizzo della Banca delle ore, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione, i dati sulle assenze del personale di cui all'art. 70 del CCNL del 21.05.2018, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale.

#### Art. 7 - Organismo Paritetico

1. Nel caso in cui l'Organismo Paritetico, per gli Enti Locali con più di 70 dipendenti in servizio, non venga istituito entro il termine previsto dall'art. 6 comma 3 del CCNL 2022, le materie del comma 2 "relazioni aperte e collaborative su attività aventi un impatto sull'organizzazione e di innovazione, miglioramento dei servizi promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo, anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro", diventano oggetto di Confronto.

#### Art. 8 – Confronto, soggetti e materie

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione dall'art. 5 c. 3 del CCNL 2022, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione, a seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 15 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi congiuntamente o anche singolarmente. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione, il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni, al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
3. Sono oggetto di confronto:
  - a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
  - b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
  - c) l'individuazione dei profili professionali;
  - d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Incarichi di Elevata Qualificazione;
  - e) i criteri per la graduazione delle Elevate Qualificazioni, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
  - f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001 e la condizione di tutela del personale impiegato nei servizi e nelle attività oggetto di trasferimento o conferimento;
  - g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del CCNL 2022;
  - h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
  - i) la definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti

- nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori e dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno;
- l) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;
  - m) istituzione servizio di mensa o, in alternativa, attribuzione di buoni pasto sostitutivi;
  - n) le materie individuate quali oggetto di confronto ai sensi del comma 6 dell'art. 6 (Organismo paritetico), in sede di Organismo Paritetico per l'Innovazione, qualora lo stesso non venga istituito entro il termine previsto dall'art. 6 comma 3, del CCNL 2022;
  - o) criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 13 comma 7 (Norme di prima applicazione);
  - p) gli andamenti occupazionali;
  - q) linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro;

#### Art. 9 - Contrattazione, soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal C.C.N.L. vigente e dal presente CCDI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 2 lettera c.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
  - a. La R.S.U.;
  - b. I rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del C.C.N.L.;
  - c. I componenti della delegazione di parte datoriale nominati dall'Organo competente e comunicati alla delegazione trattante di parte sindacale.
3. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
  - a. i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 comma 1 del vigente CCNL tra le diverse modalità di utilizzo;
  - b. i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
  - c. definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g);
  - d. l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
  - e. l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
  - f. i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del vigente CCNL;
  - g. i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;



- h. i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82 comma 2;
- i. l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018;
- j. la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20 comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del presente CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
- k. l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- l. l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4 del vigente CCNL, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese;
- m. le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n. l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018;
- o. il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art.33 del vigente CCNL (Banca delle ore);
- p. i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- q. l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multi periodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del presente CCNL;
- r. l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del vigente CCNL;
- s. l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 29 comma 2 (Orario di lavoro) del vigente CCNL;
- t. i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi;
- u. l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle Elevate Qualificazioni, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79;
- v. i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
- w. integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.30, comma 9 (Turno) del presente CCNL, in materia di turni di lavoro notturni;
- x. previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5, lett. d); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno;
- y. modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 01.04.1999;

- z. definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo;

#### Art. 10 - Strumenti per l'esercizio delle attività sindacali

1. L'Amministrazione garantisce l'installazione di bacheche per la R.S.U. e per le OO.SS.
2. L'amministrazione autorizza le R.S.U. e le OO.SS. firmatarie del C.C.N.L. all'utilizzo della posta elettronica istituzionale per favorire l'informazione e la comunicazione ai dipendenti.
3. Nella sede dell'Ente è individuato un locale permanentemente e gratuitamente a disposizione della R.S.U. e OO.SS. rappresentative, organizzato con gli arredi e la strumentazione tecnica concordati, secondo le oggettive disponibilità; nell'ambito della medesima macrostruttura, in caso di assoluta impossibilità di individuare tale locale per oggettiva carenza di spazi, l'amministrazione individua le modalità di utilizzazione di idonei locali per lo svolgimento di riunioni comunque connesse all'attività sindacale e favorisce altresì l'utilizzo di telefono, uso di personal computer e posta elettronica.
4. Le disposizioni del presente articolo si concorda che siano immediatamente applicabili nel rispetto delle prerogative delle libertà e diritti sindacali previsti dallo Statuto dei Lavoratori (Legge n. 300/1970).

#### Art. 11 - Assemblee

1. La R.S.U. e le OO.SS. a norma dell'art. 4 del C.C.N.Q. del 04.12.2017 e ss.mm.ii. indicano le assemblee dei lavoratori in modo congiunto o disgiunto.
2. Le assemblee possono essere convocate a livello di ente, di area professionale, di settore, a livello di unità organizzativa.
3. Nel caso di indizione di assemblee da parte della R.S.U. la convocazione deve essere preventivamente comunicata al coordinatore ove esistente, negli altri casi agli altri componenti della R.S.U.
4. Il limite di fruizione individuale del singolo dipendente è di 12 ore annuali, considerate a tutti gli effetti orario di servizio.
5. Il personale è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario alla partecipazione dei lavori dell'assemblea.
6. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica per gli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
7. Durante lo svolgimento delle assemblee nelle unità operative interessate deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili, secondo quanto previsto dai singoli accordi di comparto o area.
8. La comunicazione dell'indizione dell'assemblea deve essere inoltrata all'amministrazione, nella persona del Dirigente responsabile del livello organizzativo interessato dall'assemblea, con almeno 3 giorni di anticipo, 2 giorni nel caso si debba trattare di fatti indifferibili ed urgenti e deve contenere la data, il luogo e l'orario dell'assemblea stessa e l'ordine del giorno.
9. L'amministrazione, qualora non siano disponibili i locali individuati, mette a disposizione un luogo idoneo per lo svolgimento dell'assemblea medesima, e cura l'informazione immediata agli utenti sugli eventuali disagi che ne possono derivare.

## **Titolo II – Il nuovo sistema di classificazione del personale**

### Art. 12 - Classificazione del personale

1. Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:
  - a. Area degli Operatori;
  - b. Area degli Operatori esperti;
  - c. Area degli Istruttori;
  - d. Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.
2. Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati incarichi di "EQ".
3. Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative; esse sono individuate mediante le declaratorie definite nell'Allegato A del CCNL 2022 che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse.
4. Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente Titolo è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data secondo la Tabella B di Trasposizione del CCNL 2022 dalle precedenti aree alle attuali aree.

### Art. 13 - Incarichi di Elevata Qualificazione

1. Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati incarichi di "EQ".
2. Con delibera della Giunta Regionale n. 1101 del 24 luglio 2023, previo confronto, è stato approvato il regolamento con cui sono stati stabiliti i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di EQ, nonché i criteri per la loro graduazione, ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione di posizione.
3. L'importo stanziato annualmente in bilancio per remunerare gli incarichi di EQ può essere incrementato con risorse aggiuntive previste da disposizioni di legge e non rientranti nel limite fissato dall'art.23, comma 2, del D.lgs. n.75/2017.

### Art. 14 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione

1. Le parti concordano di destinare alla retribuzione di risultato una percentuale non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento.
2. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.
3. La retribuzione di risultato per gli incaricati di EQ è attribuita sulla base di risultati ottenuti con la performance organizzativa e applicando i criteri stabiliti dal sistema di misurazione e valutazione della performance.

### Art. 15 - Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di elevata qualificazione

1. Ai titolari di incarichi di elevata qualificazione, di cui all'art.13, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, vengono erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

- a) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del CCNL del 22.1.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
- b) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D. Lgs.n.50 del 2016;
  - compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della legge n.114 del 2014.

**Art.16** Definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree.

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 2019-2021.
2. Il "differenziale stipendiale" acquisito per precedenti progressioni economiche orizzontali non pregiudica l'attribuzione degli ulteriori "differenziali stipendiali" previsti dal CCNL 2019-2021 che ove conseguiti aggiungono allo stesso.
3. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" avrà decorrenza dal primo gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto l'accordo specifico che prevede l'attivazione dell'istituto e la conclusione delle procedure, come concordato dalle parti.
4. Il numero di differenziali stipendiali attribuiti in modo selettivo, per ciascuna area e in relazione agli aventi diritto (50%), viene definito annualmente in sede di contrattazione integrativa in coerenza con le risorse stabili di cui all'art.79 del CCNL 2019-2021; per l'annualità 2023 viene stabilito quanto riportato nella tabella sottostante:

FUNZIONARI EQ TOT. DIP: 17	€ 1.600,00	N.9
AREA ISTRUTTORI TOT. DIP: 10	€ 750,00	N.5

5. Il personale interessato è quello titolare di contratto di lavoro a tempo indeterminato alla data di decorrenza della progressione; il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per l'attribuzione del differenziale stipendiale. A tal fine l'Agenzia Regionale Sanitaria richiederà all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.
6. la procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del Dirigente del Settore Affari Generali, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 10 (dieci) giorni;

**Art.17-** Requisiti di partecipazione e criteri per l'attribuzione dei differenziali stipendiali

1. I requisiti di partecipazione e i criteri per l'attribuzione dei differenziali stipendiali, in applicazione dei principi dettati dall'articolo 14 del CCNL 2022, sono i seguenti:
  - a. i lavoratori che negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate o della permanenza nell'Area Contrattuale di appartenenza, con le seguenti specificazioni:

- I. Ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
  - II. Per il personale trasferito da altro ente per mobilità volontaria, che quindi non interrompe il proprio rapporto di lavoro in quanto lo stesso continua con il nuovo ente, nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa;
  - III. Per il personale con contratto di lavoro a tempo determinato che viene stabilizzato, che quindi non interrompe il proprio rapporto di lavoro, vengono considerati utili anche i periodi relativi al contratto a tempo determinato.
- b. Non aver ricevuto procedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore alla multa negli ultimi due anni, oltre che nell'anno corrente, in caso vi sia un procedimento disciplinare pendente il dipendente viene ammesso con riserva e l'eventuale progressione sospesa fino alla conclusione del procedimento;
- c. Ponderazione dei criteri di valutazione. Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo in ciascuna Area, come di seguito indicato:

<b><i>Ponderazione dei Criteri di valutazione per l'attribuzione dei differenziali stipendiali</i></b>				
<b>Area</b>	<b>Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)</b>	<b>Esperienza professionale (non superiore a 40)</b>	<b>Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi</b>	<b>Totale massimo</b>
<b>Operatori</b>	<b>50</b>	<b>40</b>	<b>10</b>	<b>100</b>
<b>Operatori esperti</b>	<b>50</b>	<b>40</b>	<b>10</b>	<b>100</b>
<b>Istruttori</b>	<b>50</b>	<b>40</b>	<b>10</b>	<b>100</b>
<b>Funzionari E.Q.</b>	<b>50</b>	<b>40</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

2. I criteri specifici di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento dei differenziali stipendiali all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

- **A. Valutazione della performance del triennio precedente: punteggio massimo assegnabile 50 punti**

Verranno prese in considerazione le valutazioni conseguite dal dipendente negli ultimi tre anni (precedenti all'attivazione dell'istituto); qualora il dipendente non sia stato valutato per un anno, il candidato deve indicare nella domanda per tale anno la media delle due valutazioni presenti; qualora il dipendente non sia stato valutato per due o per tutti e tre gli anni, il candidato deve indicare nella domanda per tutti e tre gli anni richiesti l'ultima valutazione conseguita.

Alla valutazione media triennale viene attribuito il punteggio come da tabella seguente:

<b>Media del triennio</b>	<b>Punti</b>
<b>punteggio attribuito all'intervallo compreso da maggiore o uguale a 149 a minore-uguale a 150</b>	<b>50</b>

<b>punteggio attribuito all'intervallo compreso da maggiore o uguale a 145 a minore 149</b>	<b>48</b>
<b>punteggio attribuito all'intervallo compreso da maggiore o uguale a 120 a minore 145</b>	<b>46</b>
<b>punteggio attribuito all'intervallo compreso da maggiore o uguale a 105 a minore 120</b>	<b>44</b>
<b>punteggio attribuito all'intervallo compreso da maggiore o uguale a 90 a minore 105</b>	<b>42</b>
<b>punteggio attribuito alla media del triennio inferiore a 90</b>	<b>0</b>

**- B. Esperienza professionale: punteggio massimo assegnabile 40 punti**

Si intende l'anzianità maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 (anno precedente all'attivazione dell'istituto). Vengono considerati solo gli anni trascorsi dopo l'ultima progressione economica all'interno delle aree; nel caso in cui il dipendente non abbia mai svolto progressioni va considerato il numero di anni trascorsi dall'assunzione.

Attribuzione di 4 punti/anno (che parametrati ad un semestre corrisponde a 2 punti a semestre).

Per l'attribuzione del punteggio, la maturazione, per l'ultimo semestre da computare, di una esperienza pari a 5 mesi e 16 giorni va arrotondata a 6 mesi e cioè ad un semestre intero. Per l'esperienza lavorativa svolta con rapporto di lavoro a tempo parziale il punteggio viene riconosciuto per intero.

**- C. Titoli di studio.**

Ai titoli vengono attribuiti i punteggi distinti per Area contrattuale di appartenenza; per ciascuna tipologia di titolo, se ne può considerare solo uno e il possesso di ulteriori sarà valutato nell'ambito dell'ultima tipologia "Ulteriori titoli" se in essa ricompresi.

Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso. Il punteggio deriva dai seguenti indicatori, così come riportate nelle tabelle sottostanti e riguardanti le Aree interessate all'attribuzione del differenziale per l'annualità di riferimento, ovvero:

<b>AREA ISTRUTTORI</b>	
<b><i>Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore</i></b>	
<b>Titolo</b>	<b>Punti max 10</b>
Laurea Triennale	2,5
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	4
Abilitazione professionale	0,5
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato diricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti

<b>AREA FUNZIONARI E.Q.</b>	
<b>Titolo di accesso: laurea triennale</b>	
<b>Titolo</b>	<b>Punti max 10</b>
Diploma universitario triennale senza conseguimento della laurea specialistica/magistrale	2,5
Diploma di laurea vecchio ordinamento, diploma di laurea specialistica/magistrale	4
Abilitazione professionale	0,5
Ulteriori titoli: Ulteriore titolo di laurea o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 5,5 punti

3. Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio ottenuto applicando i criteri specifici di valutazione indicati al comma 2.
4. La graduatoria provvisoria, distinta per ogni singola Area contrattuale di appartenenza, sarà data dalla somma dei punteggi delle valutazioni, dell'esperienza professionale, dei titoli e dal punteggio aggiuntivo di cui al comma 3. L'effettiva attribuzione del differenziale stipendiale è, comunque, subordinata al raggiungimento di un punteggio minimo di 42 /50 nella media delle schede di valutazione per la performance individuale.
5. L'esito delle procedure selettive, approvato con atto del Direttore dell'Agenzia Regionale Sanitaria, verrà pubblicato sul sito istituzionale dell'amministrazione regionale [www.regione.marche.it/ars/](http://www.regione.marche.it/ars/) nella sezione Amministrazione trasparente alla voce Bandi di concorso.
6. A parità di punteggio si applicano:  
Il punteggio della valutazione più recente di cui al punto 2.A;  
la preferenza di cui all'art. 5, comma 4, del D.P.R. 9 maggio 1994, n.487 e ss.mm. ii.  
A parità di merito e di titoli la preferenza è determinata dalla maggiore età anagrafica. Nei confronti di quei candidati per i quali venga accertato il difetto dei prescritti requisiti o dichiarata la decadenza dal possesso degli stessi, l'amministrazione regionale dispone l'esclusione dalla selezione o la relativa decadenza.
7. Entro 10 giorni dalla pubblicazione della graduatoria provvisoria, da portare a conoscenza a tutto il personale tramite pec o altro mezzo idoneo nonché alle OO.SS., gli interessati possono presentare al Dirigente degli Affari Generali, tramite il seguente indirizzo mail [ars.affarigenerali@regione.marche.it](mailto:ars.affarigenerali@regione.marche.it), osservazioni su eventuali errori in relazione ai titoli riconosciuti quali titoli di merito, purché non derivanti da erronee dichiarazioni rese, le quali non possono essere oggetto di rettifica od integrazione oltre il termine di scadenza della domanda.
8. Nei successivi 10 giorni, a conclusione delle opportune verifiche, Il Dirigente degli Affari Generali si esprime motivatamente sull'accoglimento o meno delle osservazioni presentate.
9. Al termine della procedura di cui al comma precedente, l'ente procede all'approvazione e pubblicazione della graduatoria definitiva, con le modalità indicate al comma 5, fornendo opportuna informativa al personale dipendente.
10. Il differenziale stipendiale è attribuito, annualmente, e avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto l'accordo che finanzia l'apposito istituto economico, anche se le procedure sono perfezionate successivamente. Il differenziale stipendiale ed i relativi arretrati sono riconosciuti in busta paga entro 30 giorni dalla conclusione della procedura.

11. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area contrattuale.
12. I differenziali stipendiali maturati dal personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato a seguito di progressione di carriera, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni o delle riclassificazioni e non costituiscono incremento delle risorse decentrate.

#### Art. 18 - La disciplina delle progressioni verticali tra le aree

1. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure comparative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella Tabella C di Corrispondenza allegata al CCNL 2022 e che non abbiano riportato provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni.
2. I criteri per l'effettuazione delle procedure selettive speciali si basano sui seguenti elementi di valutazione:
  - a) Esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato (Fino a 40 punti su 100);
  - b) Media delle valutazioni conseguite negli ultimi tre anni (Fino a 20 punti su 100);
  - c) Titoli professionali e di studio scolastici, universitari e post-universitari attinenti con il profilo professionale oggetto della procedura (Fino a 20 punti su 100);
  - d) Competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali (Fino a 20 punti su 100).
3. Le progressioni speciali di cui al presente articolo, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107 del CCNL 2022, sono anche finanziati mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1 c. 612 della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018.
4. La disciplina del presente articolo è oggetto di solo confronto con le organizzazioni sindacali.

### **Titolo III Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo.**

#### Art. 19 - Disposizione per la determinazione delle risorse decentrate disponibili

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.



2. In sede di prima applicazione del CCNL 2019-2021, la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con Decreto del Direttore dell'Agenzia Regionale Sanitaria n. 82 del 05/10/2023. Le risorse disponibili per l'anno 2023, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 16.11.2022, per gli utilizzi previsti dall'art. 80, del medesimo CCNL, non sono comprensive degli oneri riflessi e sono ripartite, secondo quanto individuato nel prospetto di cui all'allegato A al presente contratto il quale ne costituisce parte integrante.
3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 79, comma 2, lettera c) CCNL 16.11.2022 sono state stanziare come da determinazione di costituzione del fondo per l'anno 2023.
4. Le eventuali economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.
5. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, espressa in termini di valori assoluti, viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e presentata alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU in sede di delegazione trattante.
6. Una volta raggiunta la preintesa all'esito del negoziato tra Organizzazioni Sindacali, RSU e delegazione trattante di parte pubblica, la stessa viene sottoscritta dalle parti negoziali e sottoposta all'organo esecutivo, dopo aver acquisito il parere dell'Organo di revisione economico-finanziaria, delibera in merito all'autorizzazione della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI.
7. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'art. 21, comma 4, del presente contratto integrativo.

Art.20 – Componenti del salario accessorio derivanti da risorse extra bilancio ARS e finalizzate espressamente a nuove assunzioni o correlate allo svolgimento di mansioni suppletive.

1. Alle risorse finanziarie connesse alla costituzione del fondo per le risorse decentrate, si possono aggiungere annualmente le risorse finanziarie, pure previste da specifiche disposizioni di legge, finanziate da soggetti terzi ed espressamente in deroga alla normativa vincolistica in materia di capacità assunzionale e limiti di spesa di personale, finalizzate al pagamento dei trattamenti economici complessivi di personale pubblico per l'esercizio di specifiche funzioni previste sempre dalla legge o finalizzate ad assunzione con forme contrattuali flessibili.
2. Per la finalità di cui all'articolo 79, comma 2, lettera a) del CCNL funzioni locali del 16 novembre 2022 possono inoltre essere annualmente previste risorse finanziarie aggiuntive, in coerenza con le posizioni assunte dalla magistratura contabile (ex plurimus deliberazione sezione regionale Corte dei conti Lombardia numero 111/2022/PAR) per la remunerazione di:
  - a) Componenti del salario accessorio finanziato con risorse extrabilancio dell'agenzia regionale sanitaria finalizzato alle assunzioni a tempo determinato effettuate dopo l'entrata in vigore della legge di conversione del decreto-legge n. 104 del 2020 e cioè a decorrere dal 15 ottobre 2020, ai sensi di quanto previsto dal comma 3 septies dell'articolo 57 dello stesso decreto-legge;
  - b) Trasferimenti interamente corrisposti a valere sui fondi provenienti da fonte esterna che affluiscono al fondo per la contrattazione integrativa solo in modo figurato, in quanto etero finanziati, finalizzati a remunerare sia lo svolgimento delle funzioni sia il trattamento accessorio del personale dell'agenzia regionale sanitaria a condizione che le funzioni svolte

siano connesse a specifici obiettivi di performance inclusi nell'ambito del PIAO di cui all'articolo 6, del decreto legislativo n 80 del 2021, convertito con modificazioni dalla legge n 113 del 2021.

3. L'ammontare previsto nel fondo per ciascuna delle fattispecie disciplinate dal presente articolo è connesso alla sussistenza delle risorse nell'ambito dei trasferimenti previsti nel bilancio dell'agenzia regionale sanitaria specificatamente destinati all'esercizio delle relative funzioni.
4. L'attribuzione e la liquidazione dei compensi è subordinata all'effettivo accantonamento delle relative risorse.

#### Art. 21 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale e organizzativa

1. Il sistema di misurazione e valutazione, approvato dalla giunta regionale con deliberazione n. 861 dell'11 luglio 2022 in ottemperanza a quanto previsto dal titolo III del decreto legislativo 150 /2009, assolve le seguenti finalità:
  - Erogazione del trattamento economico accessorio;
  - Attribuzione di progressioni all'interno della stessa area o tra aree diverse come definita dall'articolo 52, comma 1 bis), del decreto legislativo 165/2001;
  - Individuazione di eventuali divari di competenze e definizione di percorsi formativi specifici;
  - Conferimento di incarichi di responsabilità, anche a livello dirigenziale, impiegando la performance individuale come una delle variabili da considerare ai fini dell'assegnazione dell'incarico.
2. In considerazione degli articoli 7, 8 e 9 del decreto legislativo n. 150/2009, gli elementi di riferimento per la misurazione e per la valutazione della performance organizzativa e individuale del personale non dirigente dell'agenzia regionale sanitaria sono i seguenti:
  - risultati conseguiti in relazione agli obiettivi assegnati con decreto annuale del dirigente della struttura di riferimento, adottato entro 20 giorni dall'approvazione del PIAO e in coerenza con gli obiettivi di struttura previsti dallo stesso. Gli obiettivi possono esplicitarsi in:
    - a. Obiettivi di Struttura o di gruppo: ossia obiettivi della struttura organizzativa o di appartenenza o relativa a progetti e processi nei quali sono coinvolti alcuni collaboratori dell'unità organizzativa di appartenenza;
    - b. Obiettivi individuali: specificatamente assegnati sulla base delle competenze e delle linee di attività del dipendente;
    - c. Comportamenti: questo elemento attiene al come viene svolta la prestazione lavorativa. Il valutatore comunica, sin dalla fase di assegnazione agli obiettivi, mediante la consegna della scheda di valutazione, i comportamenti attesi in relazione al ruolo ricoperto.
3. Le parti si danno reciproco atto che l'articolo 19 del decreto legislativo numero 150 del 2009 e s.m.i. stabilisce che *“alla significativa differenziazione dei giudizi di cui all'articolo 9, comma 1, lettera d), corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati”*. Pertanto, il consenso riservato alla performance organizzativa e individuale viene graduato e attribuito a ciascun dipendente all'esito della valutazione finale, sulla base di una specifica griglia che individua in sei numero diverse fasce di merito e mediante distribuzione di tutte le risorse finalizzate:

Giudizio	Punteggio conseguito	Fascia di merito
Eccellente	$149 \leq \text{punteggio} \leq 150$	1
Ottimo	$145 \leq \text{punteggio} < 149$	2
Buono	$120 \leq \text{punteggio} < 145$	3
Discreto	$105 \leq \text{punteggio} < 120$	4
Sufficiente	$90 \leq \text{punteggio} < 105$	5
Insufficiente	$\text{punteggio} < 90$	6

4. La corresponsione del trattamento economico correlato al SMVP è effettuata in proporzione al punteggio conseguito nella scheda di valutazione, purché sufficiente o sia uguale o superiore a 90/ 150.
5. Con riferimento all'erogazione del trattamento economico accessorio le parti concordano che l'importo da distribuire è pari al rapporto tra risorse complessivamente rese disponibili nel fondo e il numero di tutti i dipendenti che attingono ad essi, tenuto conto del periodo e dell'effettiva percentuale lavorativa di ciascun dipendente.
6. L'importo attribuibile al punteggio massimo (150) è dato dal rapporto tra le risorse stanziare nel fondo e il numero dei dipendenti teorici da liquidare.
7. L'importo da erogare a titolo di performance è direttamente proporzionale al punteggio di valutazione conseguito, indipendentemente dalla categoria contrattuale area professionale di inquadramento. In particolare, a ogni punto di valutazione in meno si applica a una decurtazione dello 0,6 per 100 dell'importo come sopra definito ai fini della distribuzione dell'intero budget, le eventuali economie derivanti dall'applicazione del metodo come sopra descritto vengono automaticamente ridistribuite con le medesime modalità.
8. La liquidazione e erogazione dei compensi connessi alla performance organizzativa e individuale sarà effettuata, a fronte di una valutazione sufficiente (almeno pari a 90/150) con i seguenti step:
  - Entro il 31 ottobre dell'anno di competenza una quota in acconto pari al 20% del valore del fondo medesimo o di quello dell'anno precedente, qualora relativo contratto decentrato integrativo l'accordo annuale di ripartizione del fondo non sia ancora stato sottoscritto punti a, b;
  - Entro il 28 febbraio dell'anno successivo una quota in acconto pari al 30% del valore del fondo dell'anno di competenza sulla base della scheda di valutazione acquisita o, nel caso di mancata definizione della stessa, sulla base della valutazione positiva o negativa preventivamente richiesta al relativo dirigente;
  - Entro il 30 aprile dell'anno successivo il saldo.
9. In fase di attribuzione del punteggio non possono costituire elementi di differenziazione della valutazione le assenze per maternità e paternità obbligatorie, infortunio sul lavoro e malattia professionale.
10. Le assenze effettuate per congedi parentali, assistenza familiare e malattie non sono oggetto di riduzione d'ufficio.
11. Le economie di gestione che si verificano ad esito dell'applicazione del sistema di premialità nell'ambito del budget di salario accessorio all'uopo stanziato, sono destinate, nell'anno successivo, ad incrementare il Fondo risorse decentrate.

Art. 22 - La ripartizione dei compensi legati alla performance individuale legati all'eccellenza -  
Differenziazione del premio individuale

1. A decorrere dal 1° gennaio 2023 la maggiorazione del premio individuale, di cui all'articolo 81 del CCNL del 16. 11.2022, spetta al massimo al 15% del personale del comparto, esclusi gli incarichi di EQ o posizione organizzativa.
2. In attuazione dell'articolo 81, comma quattro del precitato CCNL, le parti concordano di definire la quota di maggiorazione del premio individuale pari al 20% del valore pro capite del premio attribuito al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance.
3. La quota massima di personale a cui la maggiorazione può essere attribuita è fino al 15% del personale destinatario del presente istituto contrattuale, in servizio presso la singola struttura dirigenziale alla data del 31 dicembre dell'anno di riferimento.
4. Il riconoscimento della maggiorazione spetta ai dipendenti che hanno conseguito un punteggio non inferiore a 145.
5. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni, la suddetta maggiorazione è attribuita secondo i seguenti criteri, in ordine di priorità:
  - a. superiore valutazione media del triennio;
  - b. non aver percepito la maggiorazione del premio nei due anni precedenti;
  - c. il dipendente con più anzianità di servizio.
6. Al termine della liquidazione delle indennità legate alla performance, così come nel caso di qualsiasi altra indennità considerata all'articolo precedente, eventuali resti verranno assommati al fondo per l'anno successivo.

Art. 23 Premio correlato alla performance organizzativa

1. Ai sensi dell'art.81 comma 2 lett.a) viene destinata annualmente una parte delle risorse del fondo alla performance organizzativa.
2. La performance organizzativa è individuata nel raggiungimento degli obiettivi di Settore o di gruppo, vale a dire ad obiettivi del Settore inerenti a progetti e processi nei quali siano coinvolti alcuni collaboratori dell'unità organizzativa di appartenenza, assegnati con decreto annuale dal dirigente del Settore di riferimento dell'Agenzia Regionale Sanitaria.
3. La quota di performance organizzativa, spettante a ciascun dipendente coinvolto nel raggiungimento degli obiettivi di gruppo o di Settore, viene determinata dalla media tra le risorse destinate alla performance organizzativa e il numero di dipendenti teorici da liquidare.
4. Il premio verrà erogato solo se l'obiettivo di gruppo o di Settore sarà raggiunto almeno al 75% come da apposita dichiarazione del Dirigente del Settore da consegnare, unitamente alla scheda di valutazione dei collaboratori, entro il 28 febbraio dell'anno successivo a quello di valutazione.
5. Le somme previste per la performance organizzativa, come definite pro quota individuale al comma 2, saranno liquidate come segue:
  - al 100% se la valutazione dell'obiettivo di gruppo risulterà uguale o superiore al 95%, in relazione all'output da realizzare (Reportistica, Procedure Interne, Regolamenti etc.);
  - in maniera direttamente proporzionale se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 75% in relazione all'output da realizzare (Reportistica, Procedure Interne, Regolamenti etc.);
6. Le modalità e le tempistiche di liquidazione del premio per la performance organizzativa sono indicate al comma 8 dell'art.21 del presente CCDI.

7. Al termine della liquidazione delle indennità legate alla performance organizzativa eventuali resti verranno assommati al fondo per l'anno successivo.

#### **Titolo IV Individuazione criteri generali di attribuzione delle indennità contrattuali**

##### **Art.24- Indennità condizioni di lavoro**

1. In applicazione dell'art.70- bis del CCNL Funzioni locali del 21 maggio 2019, nei valori aggiornati dall'art.84 bis del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022, è corrisposta un 'unica indennità per condizioni di lavoro destinata a remunerare le attività: disagiate, esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e quelle implicanti il maneggio valori, sulla base dei criteri esplicitati ai successivi commi 4-5-6-7 e nei limiti delle somme stanziare a carico del fondo risorse decentrate di cui all'art.79 del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022.
2. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le Aree di inquadramento.
3. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i valori minimi e massimi giornalieri stabiliti dalla contrattazione nazionale: da Euro 1, 00 a Euro 15,00 ed è definita in sede di contrattazione integrativa sulla base dei criteri di cui all'art.70 bis comma 3, lettere a) e b), del CCNL del 21 maggio 2018 ovvero: valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma a nelle attività svolte dal dipendente; caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali, e ambientali dell'ente e degli specifici settori di attività.
4. Per attività disagiate si intende: quell'attività lavorativa del singolo dipendente prestata in condizione del tutto peculiare (sotto il profilo di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Caratterizzano l'attività i seguenti fattori rilevanti il disagio: la prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psicofisico, di luogo, di tempo e di modo, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo con orari particolari e non programmabili; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.
5. Il numero max. delle giornate indennizzabili è pari a 220, per una spesa max indicata per ciascuna attività di cui alla seguente Tabella A:

TABELLA A

CODICE	Attività (individuate con provvedimento dirigenziale)	Indennità giornaliera Euro/g.	Importo max pro capite
Tab. A1	Addetto alle emergenze - di cui all'articolo 18 comma 2 b) del decreto legislativo n. 81/2008, comprese le attività di formazione richieste, nominato con decreto del Direttore ARS, nei limiti delle unità richieste dalla normativa. Il presente	2,50/g	€ 400

	compenso è valido per le giornate in presenza nel periodo di conferimento dell'incarico. Tale indennità è cumulabile con le indennità per specifiche responsabilità.		
Tab. A2	Operatore del NUE CUR 112 - Personale esposto a situazioni di disagio connesse alla continuativa gestione di sistemi relazionali obbligatori con utenza esterna	2,50/g	€ 400

- Le attività a rischio sono state assorbite e valutate nell'ambito delle attività disagiate di cui al precedente comma, Tabella A.
- Lo svolgimento di attività implicantì maneggio dei valori comporta la corresponsione di un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori danneggiati. Il valore dell'indennità giornaliera viene stabilito così come indicato nella tabella B.
- Per maneggio di valori si intendono gli addetti al maneggio dei valori di cassa (denaro, valori bollati e buoni carburanti) o che ne gestiscono la custodia secondo quanto stabilito dalla seguente tabella B:

TABELLA B

CODICE	ATTIVITA' (individuate con decreto dirigenziale)	Indennità giornaliera Euro /g
Tab B1	Valori fino ad euro 1.000,00	1,00 €/g – Max 100,00 €
Tab B2	Valori superiori a euro 1.000,00	2,00 €/g – Max 200,00 €

#### Art.25 - Indennità per specifiche responsabilità

- Ai sensi dell'art. 84 comma 1 del CCNL 2022, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ (che non risultino titolari di incarico di EQ ai sensi dell'art. 16 del CCNL) può essere riconosciuta una indennità di importo fino a euro 3.000,00 annui lordi elevabili al massimo di 4.000,00 euro per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari.
- La locuzione "specifiche responsabilità" non coincide con "responsabilità del procedimento", pertanto non è sufficiente l'assegnazione di una responsabilità di procedimento per far sorgere il diritto al compenso. La specifica responsabilità, anche di procedimento, deve qualificarsi come particolarmente complessa o deve riferirsi a incarichi che impongono l'assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato. L'atto di conferimento dell'incarico di specifica responsabilità deve essere scritto e adeguatamente motivato. L'importo dell'indennità è proporzionato secondo i criteri / parametri inseriti nella Tabella C. Per quelle riportate alla Tab. C1, Tab. C10 e Tab. C14 possono essere considerati anche i seguenti fattori:

- coordinamento di personale interno e/o esterno
- complessità degli incarichi in relazione alle responsabilità;
- livello di autonomia;
- rapporti con l'utenza.

3. All'interno dell'Agenzia Regionale Sanitaria vengono individuati le seguenti specifiche responsabilità, indicate nella seguente tabella C:

TABELLA C

	<b>Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle Aree</b>	<b>Compensi annui</b>
Tab C 1	<p>Referente flussi informativi per NSIS (Nuovo sistema Informativo sanitario). Personale appartenente all'Area Istruttori.</p> <p>Ai fini dell'attribuzione dell'indennità viene preso in considerazione lo svolgimento di funzioni di amministratore di almeno 3 sistemi di software complessi (DB server, DB, Application server, XML document management utilities, Web server, Procedure di back up, profilatura degli utenti per gli applicativi, implementazione data warehouse regionale) nell'ambito del sistema Informativo sanitario, con lo scopo di raccogliere, elaborare, validare e storicizzare i dati relativi ai flussi di competenza dell'NSIS. L'assegnazione dell'indennità verrà effettuata sulla base dei seguenti elementi di giudizio: a. Numero di DB gestiti; b. Complessità degli XML document management utilizzati; c. Implementazione nel sistema data warehouse regionale; d. Numero degli utenti profilati per gli applicativi;</p> <p>e. Creazione/aggiornamento delle specifiche tecniche regionali nei singoli flussi informativi Ministeriali;</p> <p>f. Gestione di Big-data con operazioni di ottimizzazione del flusso per condivisione con utenti interni/esterni;</p> <p>g. Gestione di percorsi sui flussi Informativi che richiedono interconnessione operativa con MEF/NSIS nella creazione della criptazione (anonimizzate);</p> <p>h. Monitoraggio e Valutazione del dato per utenti interni/esterni attraverso il linkage di più viste/db;</p>	<p>Max € 1.000 Min € 600</p>
Tab C3	Referente della sicurezza dei sistemi informatici, per quanto attiene la tutela dei dati personali e sensibili nelle attività di gestione della posta elettronica, della rete e dei trattamenti del comparto sanitario: personale appartenente all'Area dei funzionari e dell'Elevata qualificazione e/o degli istruttori	€ 650
Tab C4	Referente informatico. Installazioni, manutenzioni ed assistenza tecnica di primo livello nel caso di malfunzionamenti hardware e software; attivazione postazioni utenti, configurazione schede di rete, Internet, posta elettronica, applicazioni web-based (rilevazione presenze, Paleo, ecc); raccolta e risoluzione delle esigenze di base degli utenti delle strutture; raccordo con la struttura competente in materia dei	€ 600

	sistemi informativi per la ricerca di una soluzione; controllo delle cartelle di rete assegnate alle strutture ovvero: pulizia dei dati ridondanti e archiviazione in supporti diversi per tutti i dati obsoleti; nonché supporto ai Dirigenti delle strutture nella corretta gestione delle autorizzazioni di accesso a tutte le risorse condivise. svolgimento di attività che implicano conoscenze particolari legate all'utilizzo di programmi ed applicazioni per la pubblicazione dei contenuti sulla Intranet regionale e sui portali regionali; nell'utilizzo delle funzionalità di content management e collaboration e nei servizi per l'inserimento di file e dati e per la consultazione di informazioni attraverso gli strumenti utilizzati dalla Regione Marche	
Tab C5	<p><u>Addetto al protocollo informatico (PALEO)</u>: Per registrazione PALEO si intende la registrazione completa del documento che comprende l'acquisizione ottica, la classificazione, la fascicolazione e la trasmissione.: personale appartenente all'Area dei Operatori Esperti e Istruttori.</p> <p>Ai fini dell'attribuzione dell'indennità viene preso in considerazione lo svolgimento dell'attività di registrazione sul sistema PALEO, con le seguenti valorizzazioni:</p> <p>Fino a 1.000 registrazioni: 0 €  Da 1.001 a 2.000 registrazioni: 200,00 €  Da 2.001 a 3.000 registrazioni: 300,00 €  Oltre 3.000 registrazioni: 400,00 €</p>	
Tab C6	<u>Supervisore del registro unico di protocollo</u> : individuato da apposita designazione del Direttore dell'ARS, con abilitazione esclusiva alla gestione del registro di protocollo ed al presidio della casella di posta elettronica certificata (PEC) associata al protocollo.	€ 400,00
Tab C7	<u>Accertamenti di natura tecnico-ispettivo</u> : Dipendenti appartenenti nell'Area degli operatori esperti, Istruttori, Funzionari e dell'Elevata qualificazione individuati da apposita designazione del dirigente di appartenenza per l'anno di riferimento, e per lo svolgimento di accertamenti di natura ispettiva che comportano la redazione e la sottoscrizione del verbale relativo al sopraluogo, o con attribuzione di potere certificatorio, a cui è correlata specifica responsabilità di prodotto, in aggiunta ai procedimenti e/o processi di lavoro assegnati dal dirigente della struttura di appartenenza. L'erogazione dell'indennità è correlata a specifica dichiarazione da parte del dirigente circa lo svolgimento del sopra luogo e la redazione e sottoscrizione del relativo verbale. Tale indennità è cumulabile con un'altra contemplata nel presente accordo	€ 15 ad accertamento fino a (500 max)
Tab C8	Responsabile dell'esercizio di compiti correlati a specifici obblighi derivanti dall'adozione di specifici atti connessi a	Scadenze mensili €



	<p>scadenze periodiche e non occasionali in corso d'anno, correlate a specifiche responsabilità derivanti dall'obbligo di predisposizione, di adozione e di trasmissione di atti e documenti entro termini collegati a scadenze periodiche, continue e improrogabili. Lo svolgimento dell'attività, che prevedono un termine il quale, se non rispettato, comporta decadenze o applicazioni di sanzioni diverse, deve risultare da atto formale di assegnazione da parte del dirigente competente, il quale deve indicare la tipologia di scadenza, la fonte normativa che la prevede, il carattere inderogabile della stessa, così come l'insostituibilità del dipendente, nonché il periodo espresso in numeri mesi all'anno. Dipendenti delle aree Operatori Esperti ed Istruttori (B – C) come di lato indicato.</p>	<p>600,00</p> <p>Scadenze trimestrali € 400,00</p> <p>Scadenze semestrali € 250,00</p> <p>Scadenze annuali € 150,00</p>
Tab C9	<p>Responsabile della corretta applicazione del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016 per le infrastrutture a supporto dei procedimenti digitali: personale appartenente all'Area dei funzionari e dell'Elevata qualificazione. Svolge l'"attività di amministratore di sistema", o supporto allo stesso, nei seguenti ambiti: intero sistema informativo (DB server DB application server web server); infrastrutture di rete e di sicurezza (specificato in totale rete, porzione o indirizzi IP, firewall etc.); DB; Application server; Procedure di back up; Dominio; Web server; Autenticazione di rete; Autenticazione rete e client; Profilatura degli utenti per gli applicativi e Accesso in modalità remota securizzata (VPN).</p>	<p>€ 600,00</p>
Tab C10	<p><u>Indennità di specifica responsabilità:</u> Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione riconducibili, ad uno o più dei seguenti ambiti:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi e/o di procedimenti amministrativi complessi e/o di procedimenti amministrativi che appartengono a tipologie disomogenee, non comportanti l'adozione dell'atto finale del procedimento (salvo eccezioni previste da leggi o dai Regolamenti dell'Ente);</li> <li>2) responsabilità di gestione di significative risorse economiche (a partire da € 40.000,00);</li> <li>3) affidamento del compito di coordinamento di dipendenti di pari area;</li> <li>4) svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale;</li> <li>5) attribuzione di incarichi relativi a ruoli che richiedono conoscenze e professionalità specifiche;</li> <li>6) specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi.</li> <li>7) Responsabilità di procedimenti che si concludono con</li> </ol>	<p>Fino ad € 2.500,00 entro il limite massimo contrattuale di € 4.000,00 nel caso di cumulabilità con altri compensi</p>

	<p>l'adozione di provvedimenti a rilevanza esterna.</p> <p>L'erogazione dell'indennità ha come presupposto l'adozione di un atto formale, redatto dal dirigente del Settore competente, con il quale viene attribuita la responsabilità di procedimenti o processi di lavoro. La liquidazione dell'indennità è legata a specifica attestazione dello stesso dirigente in merito all'espletamento di una o più attività sopra descritte, indicando la tipologia e i relativi presupposti normativi, nonché il grado di autonomia del dipendente. L'assenza di una sola di tali indicazioni comporta la non attribuzione dell'indennità.</p> <p>L'assegnazione dell'indennità viene effettuata dal Direttore ARS, sentiti congiuntamente i Dirigenti di Settore, sulla base dei seguenti elementi di giudizio:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- grado di esposizione economica/amministrativa del funzionario verso ARS e/o verso soggetti esterni;</li> <li>- complessità dei procedimenti/gare gestiti;</li> <li>- rispondenza a precise indicazioni del Settore di appartenenza sui tempi di espletamento / conclusione dei procedimenti / gare;</li> <li>- numero dei procedimenti / gare direttamente gestiti.</li> </ul>	
Tab C 11	<p><u>Referenti di Turno NUE 112:</u></p> <p>Tale specifica responsabilità viene individuata all'interno del Settore Sistema Integrato delle Emergenze a beneficio degli operatori tecnici della Centrale Unica di Risposta del numero unico emergenza 112 che coordinano un numero di dipendenti della stessa area pari o superiore a 3.</p> <p>Svolge l'attività di coordinamento eseguendo le direttive impartite dal Responsabile del Coordinamento operativo della CUR e dal Dirigente.</p>	€ 800,00
Tab C 12	<p><u>Referente Piao (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) di cui all'art.6 del D.L 80/2021. Personale Area funzionari.</u></p>	€ 700,00
Tab C 13	<p>Addetti a funzioni di segreteria della Dirigenza, individuato dai dirigenti di struttura, con orario di lavoro articolato per garantire la presenza in servizio in modalità programmata e funzionale alle esigenze della struttura e del dirigente, come di seguito indicato:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- strutture fino a 8 dipendenti: € 200,00</li> <li>- strutture da 8 a 20 dipendenti: € 300,00</li> <li>- strutture con oltre 20 dipendenti: € 500,00</li> </ul>	
Tab C 14	<p>Referente di supporto alle funzioni tecniche (limitatamente ai dipendenti delle aree: Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari):</p> <p>supporta i Dirigenti di struttura alla redazione di elaborati, anche di natura amministrativa, che riguardano il collaudo per i lavori e la verifica di conformità per i servizi e per le forniture.</p> <p>Con l'entrata in vigore del Regolamento per la costituzione del fondo di cui</p>	

	<p>all'articolo 45 del decreto legislativo n. 36 del 2023 e per il riconoscimento degli incentivi per funzioni tecniche, l'indennità non sarà più erogabile.</p> <p>Da un minimo di €100 a un massimo di €500 in funzione dei procedimenti in cui il dipendente è coinvolto.</p> <p>Tale indennità non può essere attribuita per le medesime attività già remunerate con altre indennità per specifiche responsabilità.</p>
--	---

4. Ad ogni dipendente non possono essere attribuite più di due indennità per specifiche responsabilità con l'eccezione di quanto riportato alla Tab. C14 che può essere cumulata con altre due tipologie. In caso di cumulo, l'importo massimo erogabile è pari:
  - a € 3.000,00 per l'Area degli Operatori esperti e Istruttori;
  - a € 4.000,00 per l'Area dei funzionari dei funzionari e dell'Elevata Qualificazione.
5. Gli incarichi per specifiche responsabilità hanno cadenza annuale, decadono se sono intercorsi mutamenti organizzativi, variazioni contrattuali o di disponibilità del fondo specifico approvato dal CCDI, altrimenti si intendono automaticamente rinnovati. Possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato del Dirigente del Settore a cui afferisce la specifica responsabilità:
  - in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o contrattuali;
  - in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato;
  - in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale;
  - In caso di trasferimento ad altro Servizi.
6. Gli importi delle indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno. Per il personale a part time è determinata in proporzione alle ore lavorative contrattuali.

#### Art. 26 Indennità di Turno.

1. L'indennità di turno compete al personale afferente al Settore Sistema integrato delle Emergenze per lo svolgimento delle attività e del servizio relativo al Numero di Unico di Emergenza che necessita di una copertura ventiquattro ore giornaliere, 365 giorni l'anno.
2. Le disposizioni sull'articolazione della turnazione vengono dettate all'art.31 del presente Contratto Integrativo Decentrato.
3. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta un'indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:
  - turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 7,00 e le 23,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
  - turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
  - turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
  - turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021.
4. L'indennità di cui al precedente comma 3 è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
5. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022.

Art. 27- Disposizioni applicative nell'erogazione e cumulabilità delle indennità di cui agli art. 24 e 25.

1. Il personale interessato è quello appartenente alle seguenti Aree: Operatori esperti - Istruttori e Funzionari non incaricati dell'Area delle Elevate Qualificazioni.
2. Per quanto riguarda il personale a tempo determinato o indeterminato in servizio per un periodo inferiore all'anno, l'individuazione dei dipendenti che, nel corso dell'anno di riferimento, abbiano svolto attività riconducibili a processi di lavoro e/o procedimenti amministrativi che danno diritto al riconoscimento di una indennità è in capo al Dirigente di Settore a cui è assegnata/o il/la dipendente.
3. Le indennità condizioni di lavoro (art.24) sono erogate l'anno successivo a consuntivo per le giornate di effettiva presenza e rapportate al part-time di tipo verticale, al personale in servizio individuato dal Dirigente del Settore, sulla base dei dati ricavati dal sistema informatico di rilevazione delle presenze. Sono pertanto escluse le giornate di assenza a qualunque titolo effettuata.
4. Le indennità per le specifiche responsabilità (art.25) sono erogate l'anno successivo e parametricate alla percentuale di part-time, nonché ridotte sulla base del periodo di assegnazione e per i giorni di assenza che comportano la non erogazione dello stipendio tabellare o accessorio, come di seguito sintetizzato:
  - assunzione in servizio in corso d'anno;
  - cessazione dal servizio in corso d'anno;
  - rapporti di lavoro in regime di part-time;
  - aspettativa non retribuita;
  - aspettativa per dottorato di ricerca;
  - assenza per malattia ai sensi dell'art. 71, comma 1, del D.L 25/06/2008 n.112, conv. con modificazioni dalla L.6 agosto 2008 n. 133, ad esclusione dei periodi relativi al ricovero ospedaliero in strutture del Servizio Sanitario nazionale per l'erogazione delle prestazioni rientranti nei livelli essenziali di assistenza (LEA) o a day hospital, nonché per le assenze relative a patologie gravi e che richiedano terapie salvavita per i primi dieci giorni di ogni evento, così come risultanti dal sistema di rilevazione delle presenze;
5. Non possono essere cumulate più di due indennità, indipendentemente dalla tabella nel cui ambito sono individuate, ad eccezione di quanto indicato nella Tab. A1 e Tab. C 14.
6. Nel caso di attribuzione di più di 2 indennità cumulabili tra di loro (escluso quelle riportate al punto 5), la struttura competente in materia di personale provvederà ad erogare il compenso della indennità di valore superiore.

Art.28 - Monitoraggio annuale dell'erogazione delle indennità

1. Al fine di verificare l'impatto dei cambiamenti avviati con questo nuovo modello di attribuzione delle indennità. Le parti concordano di istituire una specifica banca dati correlata alla tipizzazione ed al riconoscimento dei diversi livelli di responsabilità assunte dal personale del Comparto.

2. Gli esiti del monitoraggio annuale sull'applicazione delle indennità oggetto di informazione tra le parti, sono finalizzate ad attivare, ove dovessero emergere delle anomalie applicative che permettono di superare le criticità per gli anni seguenti e di valutare eventuali mancati utilizzi di risorse assegnate/stanziate, fatto salvo che le risorse non utilizzate tornano nella piena disponibilità della contrattazione collettiva integrativa,
3. Le indennità di cui agli articoli 24 e 25 saranno oggetto di revisione a seguito dell'entrata in vigore di disposizioni normative anche contrattuali che sopravverranno o in relazione a modifiche delle strutture organizzative dell'Agenzia Regionale Sanitaria.

#### Art.29 – Ulteriori disposizioni in materia di indennità

1. Con la finalità di garantire il rispetto degli importi definiti in sede di contrattazione decentrata integrativa, nel caso in cui l'ammontare delle indennità di cui agli art. 24 e 25 superi l'importo negoziato, si provvede attraverso il meccanismo di compensazione mediante utilizzo delle economie derivanti da minori spese relative ad altra tabella, rispetto a quella di riferimento.
2. Nel caso in cui non dovessero risultare economie, o le economie non fossero sufficienti a coprire la maggiore spesa, sono ridotte proporzionalmente le indennità contenute nella specifica tabella che ha generato la maggior spesa rispetto all'importo negoziato o nella misura residuale derivante dalla compensazione di cui al comma 1.
3. Nel caso in cui non dovessero, invece, risultare delle economie, le parti convengono sulla necessità di rivedere in sede di contrattazione decentrata il relativo utilizzo.
4. Le risorse destinate alle indennità sono oggetto di revisione annuale in sede di contrattazione sulla base della spesa effettivamente sostenuta. In sede di prima applicazione la revisione potrà essere effettuata dopo il primo pagamento delle indennità come derivanti dall'applicazione del presente contratto.
5. Le parti convengono che ai dipendenti che hanno svolto la propria attività lavorativa a distanza (Lavoro agile e Lavoro da remoto) potranno essere riconosciute le indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 24 e 25, ad eccezione di quelle che richiedono per il loro esercizio la presenza in servizio secondo la valutazione del dirigente competente.

#### **Titolo V Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge**

##### Art.30- Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Rientrano nella presente fattispecie i seguenti istituti finalizzati - sulla base di specifiche disposizioni di legge - all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:
  - a) compensi derivanti da accordi di collaborazione ex art. 43 della Legge n. 449/1997, nel limite del 50% delle somme introitate, da distribuire tra i soggetti che hanno concorso all'attività oggetto di sponsorizzazione o della convenzione di collaborazione;
  - b) incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.lgs. n. 36/2023.;
  - c) compensi per attività svolta dai professionisti legali, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge n. 90/2014, e s.m.i. (per sentenze favorevoli con spese a carico della controparte o con compensazione delle spese);

2. Per i titolari delle posizioni di EQ, in presenza di fasce di valore legate alla somma degli incentivi di legge di cui all'art. 20, comma 1, lett. h), del CCNL 16 novembre 2022, la retribuzione di risultato viene ridotta secondo le modalità indicate nel seguente prospetto:

<i>Incentivi di legge</i>	<i>Abbattimento in percentuale della retribuzione di risultato</i>
<i>Fino a € 1.500 euro</i>	<i>0</i>
<i>Da 1.501 a 3.000 euro</i>	<i>3,00%</i>
<i>Da 3.001 a 5.000 euro</i>	<i>5,00%</i>
<i>Da 5.001 a 7.000 euro</i>	<i>8,00%</i>
<i>Oltre i 7.000 euro</i>	<i>12,00%</i>

3. Le somme non erogate costituiscono economie e sono trattate secondo la disciplina contrattualmente prevista.
4. Le risorse relative ai compensi previsti dal presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono nel Fondo risorse decentrate e sono distribuite secondo quanto previsto dalle corrispondenti disposizioni di legge e dai Regolamenti dell'Ente.
5. Gli incentivi di cui al precedente comma 1, vengono erogati ai dipendenti interessati – subordinatamente all'effettivo stanziamento in bilancio delle corrispondenti risorse - con atto del dirigente/responsabile del Settore interessato. In proposito le parti si danno reciprocamente atto che ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. g), del CCNL 2019-2021, i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche disposizioni di legge operino il rinvio alla contrattazione collettiva, saranno oggetto di apposite sessioni di contrattazione integrativa.

## **TITOLO VI Disposizioni correlate all'orario di lavoro**

### **Art.31- Disposizioni sulla Turnazione**

1. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'Ente.
2. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
- la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
  - l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne o per comprovate e sopravvenute esigenze di servizio.
  - all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
  - per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo;

- per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
- 3. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10;
- 4. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4, del CCNL 2019-2021 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino a un anno di vita del bambino.
- 5. Il personale a cui si applica il presente articolo è individuato nei seguenti settori: Settore Sistema Integrato delle Emergenze, in particolare agli operatori tecnici NUE (numero unico di emergenza) 112.

#### Art. 32 Reperibilità (art. 24 CCNL 21 maggio 2018)

1. Per il settore Sistema Integrato delle Emergenze, per la gestione del numero unico di emergenza 112 è istituito il servizio di pronta reperibilità/o disponibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 24 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.
4. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto a un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 32, comma 7, e dell'art. 33 del CCNL 16 novembre 2022 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al precedente comma 1.
6. La disciplina del comma 5 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14 settembre 2000 e verrà corrisposto la retribuzione giornaliera maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire non oltre il bimestre successivo.

## **TITOLO VII Norme finali e transitorie**

### **Art.33- Disposizioni finali**

1. Per quanto non previsto dal CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Le parti si danno reciproco atto che in merito agli istituti contrattuali di cui al titolo VI (lavoro a distanza) Cap. I e II, saranno definite specifiche discipline, con apposite sessioni.
3. Risultano implicitamente abrogate tutte le previgenti discipline incompatibili con il presente contratto decentrato.
4. Il presente CCDI, fatte salve eventuali modifiche e integrazioni, sia di carattere normativo sia economico derivanti dalla stipula del futuro nuovo CCNL, rimane integralmente in vigore per le materie in esso disciplinate anche per gli anni successivi salvo diversa determinazione delle parti.

### **Dichiarazione congiunta**

Le parti condividono l'avvio delle progressioni per il riconoscimento dei differenziali stipendiali anche per gli anni 2024 e 2025 nell'ambito degli stanziamenti che saranno previsti nel triennio.

A tal fine, le parti, relativamente all'anno 2024, si impegnano a incontrarsi entro la fine del mese di aprile 2024.



**ALLEGATO A Prospetto utilizzo risorse fondo risorse decentrate Comparto Ars 2023**

<b>UTILIZZO RISORSE STABILI</b>	<b>IMPORTI</b>
<b>Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 14 CCNL 2022</b> Progressioni economiche orizzontali (di cui 18.150,00 euro per nuove progressioni da realizzare).	€ 48.547,29
<b>Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 33 c. 4 lett. b) e c) CCNL 22.01.2004</b> Indennità di comparto.	€ 31.381,78
<b>SOMMA UTILIZZO RISORSE STABILI</b>	<b>€ 79.929,07</b>
<b>UTILIZZO RISORSE VARIABILI</b>	<b>IMPORTI</b>
<b>Art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022</b> Premi collegati alla performance organizzativa.	€ 30.000,00
<b>Art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022</b> Premi collegati alla performance individuale e progetti.	€ 284.259,15
<b>art. 81 c.2 CCNL 2022</b> Differenziazione del premio individuale	€ 9.223,75
<b>Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022, art. 70-bis</b> Indennità condizioni di lavoro, maneggio valori.	€ 22.300,00
<b>Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 2022</b> Indennità di turno.	€ 109.500,00
<b>Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 2022</b> Indennità di reperibilità.	€ 16.500,00
<b>Art. 80 c. 2 lett. e) CCNL 2022, art. 84</b> Compensi per specifiche responsabilità (di cui per specifiche responsabilità Area dei funzionari Tab C10: € 20.400,00)	€ 48.350,00
<b>SOMMA UTILIZZO RISORSE VARIABILI</b>	<b>€ 520.132,90</b>
<b>RIEPILOGO GENERALE</b>	<b>IMPORTI</b>
<b>TOTALE RISORSE DISPONIBILI</b>	<b>€ 600.061,97</b>
<b>TOTALE UTILIZZO</b>	<b>€ 600.061,97</b>

## Dichiarazione di parte sindacale allegata al verbale

Si rappresenta la necessità e l'obbligo di riallineare il Fondo per le risorse decentrate del 2024 per un importo minimo di euro 11.994,40 pro-capite a dipendente a seguito della riorganizzazione delle nuove funzioni assegnate all'ARS dalla normativa regionale e al fine di garantire a tutti i dipendenti equità di trattamento per quanto concerne il salario accessorio.

La cifra di euro 11.994,40 è comprensiva di 2.437,75 euro pro-capite atta anche ad assicurare, a seguito del processo di riorganizzazione dell'ente, l'istituzione delle nuove EQ.

 SIMONE  
MORBIDONI  
24.11.2023  
16:25:34 UTC

Firmato digitalmente da

**Salvatore Sena**

CN = Salvatore Sena  
C = IT

Firmato digitalmente da

**Matteo Scaradozzi**

C = IT

# AGENZIA REGIONALE SANITARIA

REGIONE MARCHE



**Relazione Illustrativa e Tecnico-Finanziaria al Contratto  
Decentrato Integrativo, Parte Normativa ed Economica Anno  
2023 (Art.40 c. 3-sexies DLGS n. 165/2001)**

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	<b>Pre-intesa 24/11/2023 Contratto __/__/__</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Il presente contratto nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse s'intende rinnovato tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p><b>1. <u>Parte Pubblica:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Presidente:</b> Prof.ssa Flavia Carle, Direttore dell'Agenda Regionale Sanitaria</li> <li>- <b>Componenti:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dott. Paolo Aletti, Dirigente del Settore Affari Generali dell'Agenda Regionale Sanitaria;</li> <li>• Dott. Marco Pompili, Dirigente del Settore Flussi Informativi Sanitari e Monitoraggio SSR</li> <li>• Dott. Andrea Fazi, Dirigente del Settore Sistema Integrato Emergenze</li> </ul> </li> </ul> <p><b>2. <u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• C.G.I.L. FP;</li> <li>• C.I.S.L. – FP;</li> <li>• U.I.L. FLP;</li> </ul> <p><b>3. <u>Organizzazioni sindacali firmatarie:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Simone Torbidoni C.G.I.L. FP;</li> <li>• Gianluca Sena C.S.I.L.- FPS;</li> <li>• Marcello Evangelista U.I.L. – FLP;</li> </ul> <p>- Rappresentanza Sindacale Unitaria (Coordinatore RSU)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Matteo Scaradozzi</li> </ul>
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, non dirigente del comparto Funzioni Locali.
<b>Materie trattate dal contratto integrativo parte normativa</b>	>Introduzione, ambito di applicazione e vigenza; >Criteri generali per l'incentivazione della

(descrizione sintetica)	<p>performance organizzativa ed individuale;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt;Indennità per le condizioni di lavoro (Disagio, Rischio e Maneggio valori);</li> <li>&gt;La disciplina del turno;</li> <li>&gt;Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle Aree non destinatari degli incarichi di Elevata Qualificazione;</li> <li>&gt;Incentivazione per specifiche disposizioni di legge;</li> <li>&gt;Ripartizione del fondo per le risorse decentrate;</li> <li>&gt;Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo.</li> </ul>	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo parte economica (descrizione sintetica)</b>	Utilizzo delle risorse finanziarie del fondo delle risorse decentrate per l'anno di riferimento.	
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<p><b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b></p> <p><b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b></p>	<p><b>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</b></p> <p>No, essendo la presente relazione riferita alla <b>pre-intesa</b> è, quindi, propedeutica al parere dell'organo interno.</p> <p>In fase di sottoscrizione definitiva dell'accordo verrà inserita la certificazione del predetto organo acquisita sulla presente relazione.</p>
		<p><b>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli.</b></p> <p>_____</p>
	<p><b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione</b></p>	<p><b>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</b></p> <p>Ai sensi 6 del decreto legge n. 80 del 9 giugno 2021 gli obiettivi/piano performance sono inseriti come specifica sezione del PIAO.</p> <p>Con <b>Deliberazione della Giunta Regionale n.345 del 13/03/2023</b> è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il triennio 2023/2025.</p>

	accessoria	<p><b>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs.33/2013 del d.lgs. 150/2009?</b></p> <p>Ai sensi 6 del decreto legge n. 80 del 9 giugno 2021 il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza risulta inserito come specifica sezione del PIAO.</p> <p><b>Con Deliberazione della Giunta Regionale n.1439 del 09.10.2023 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione dell'ARS per il triennio 2023/2025.</b></p> <hr/> <p><b>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?</b></p> <p>L'art. 11 è stato abrogato e sostituito dal D.Lgs. n. 33/2013. Tutti gli obblighi di pubblicazione vengono regolarmente rispettati con l'inserimento dei relativi dati nella sezione "Amministrazione Trasparente"</p> <hr/> <p><b>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</b></p> <p>Il Nucleo di Valutazione redige annualmente le rilevazioni finali sul raggiungimento degli obiettivi previsti nel PIAO.</p>
<b>Eventuali osservazioni</b>		

**Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)**

**a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo normativo**

La pre-intesa ha avuto per oggetto la disciplina decentrata integrativa normativa degli istituti contrattuali ai sensi del CCNL del 16.11.2022 attualmente vigente, ai sensi dell'art. 7 dello stesso, il CCDI normativo che si allega alla presente relazione avrà validità fino al nuovo CCNL e potrà essere oggetto di revisione, integrazione o interpretazione autentica su richiesta di una delle parti negoziali.

**b) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo economico**

Il contratto decentrato integrativo economico ha disciplinato l'utilizzo del fondo del salario accessorio, andando a quantificare le risorse assegnate per l'anno di riferimento ai singoli istituti contrattuali, che di norma vengono discusse annualmente.

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

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno di riferimento vengono erogate sulla base delle destinazioni fisse e vincolate, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, poi sulla base degli istituti variabili legati a peculiari attività che si prevede vengano svolte nell'anno di riferimento, infine la parte di risorse residuali vengono destinate a finanziare la performance.

**d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità**

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il **Regolamento per la Misurazione e Valutazione della Performance**, adottato con deliberazione della Giunta Regionale n.861 del 11/07/2022.

Viene inoltre rispettato quanto disposto dall'art. 80 c.3 del CCNL 2022 ai sensi del quale la contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse. Viene, inoltre, rispettato il principio di differenziazione del premio individuale previsto dall'art. 81 del CCNL 2022 Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale ai sensi del comma 1. Gli enti che abbiano dato attuazione alla disciplina di cui al comma 4 possono definire un minor valore percentuale, comunque non inferiore al 20%. In particolare, nel caso specifico, viene adottata la percentuale del 20%.

**e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;**

Lo schema di CCDI prevede nuove progressioni economiche selettive per l'anno di riferimento i cui beneficiari non superano complessivamente il 50% degli idonei.

**f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale**

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano degli obiettivi dell'anno di riferimento ci si attende un incremento della produttività del personale.

**Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa**

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, è stato costituito con Decreto ARS n. **82 del 05/10/2023**, in applicazione alle regole contrattuali e normative vigenti, mentre con **deliberazione della Giunta Regionale n.1099 del 24/07/2023** è stata nominata la delegazione trattante di parte pubblica e sono state formulate le linee di indirizzo alla stessa per la contrattazione collettiva decentrata integrativa relativa al personale dipendente.

**Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità**

Le risorse che costituiscono la parte stabile del fondo sono così determinate:

<b>FONTI DI FINANZIAMENTO STABILI</b>	<b>IMPORTI</b>
<b>Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 1</b> Unico importo del fondo del salario accessorio consolidato all'anno 2017.	€ 158.995,50
<b>Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 1</b> Alte professionalità 0,20% monte salari 2001, esclusa la quota relativa all' dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico importo storicizzato).	€ -
<b>Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. a)</b> Incremento di 83,20 per unità di personale in servizio al 31.12.2015 a valere dall'anno 2019 (risorse non soggette al limite).	€ 2.496,00
<b>Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. b)</b> Incrementi stipendiali differenziali previsti dall'art. 64 per il personale in servizio (risorse non soggette al limite).	€ 1.188,07
<b>Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 4 del CCNL 2001 c. 2 - art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. c)</b> Integrazione risorse dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio l'anno precedente (da inserire solo le nuove risorse che si liberano a partire dalle cessazioni verificatesi nell'anno precedente).	
<b>Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. d)</b> Eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165/2001 (trattamenti economici più favorevoli in godimento).	€ -
<b>Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 15 del CCNL 1999 c. 1 lett. l) - art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. e)</b> Somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito processi di decentramento e delega di funzioni.	€ -
<b>Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 15 del CCNL 1999 c. 1 lett. i) - art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. f)</b> Per le Regioni, quota minori oneri dalla riduzione stabile di posti in organico qualifica dirigenziale, fino a 0,2% monte salari della stessa dirigenza, da destinare al fondo di cui all'art. 17, c. 2, lett. c); sono fatti salvi gli accordi di miglior favore.	€ -
<b>Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 14 del CCNL 1999 c. 3 - art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. g)</b> Riduzione stabile dello straordinario.	€ -
<b>Eventuale taglio del fondo storicizzato</b> - Art. 9 comma 2 bis D.L. n.78/2010 convertito in L.122/2010 Per il triennio 2011/2013 il tetto dei fondi per le risorse decentrate dei dipendenti e dei dirigenti non può superare quello del 2010 ed è ridotto automaticamente in proporzione alla riduzione del personale in servizio e s.m.i. da sottrarre (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico importo storicizzato).	€ -
<b>Eventuali riduzioni del fondo</b> per personale ATA, posizioni organizzative, processi di esternalizzazione o trasferimento di personale	€ -
<b>Art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018</b> decurtazione fondo posizioni organizzative e alte professionalità, compreso il risultato, per gli enti con la dirigenza.	€ -



<b>Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022</b> Euro 84,50 per n. unità in servizio al 31.12.2018 con decorrenza dal 01.01.2021 (da calcolarsi per intero sulle unità in servizio).	€ 2.535,00
<b>Art. 79 c. 1 lett. c) CCNL 2022</b> risorse stanziare dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale.	€ 12.050,34
<b>Art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2022</b> differenziali stipendiali personale in servizio nell'anno 2022.	€ 1.195,48
<b>Art. 79 c. 1-bis CCNL 2022</b> differenze stipendiali personale inquadrato in B3 e D3.	€ -
<b>SOMMA RISORSE STABILI</b>	<b>€ 178.460,39</b>

## Sezione II - Risorse variabili

Le risorse variabili, che alimentano il fondo per l'anno, sono così determinate:

<b>FONTI DI FINANZIAMENTO VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE</b>	<b>IMPORTI</b>
<b>Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. d) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. a)</b> Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43, L. 449/1997 (contratti di sponsorizzazione – convenzioni – contributi dell'utenza già esistenti).	€ -
<b>Art. 4 del CCNL del 5/10/2001 c. 3), art. 15 c. 1 lett. k) CCNL 01.041999 - art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. c)</b> Ricomprende sia le risorse derivanti dalla applicazione dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs.n.446 del 1997 (recupero evasione ICI), sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996.	€ -
<b>Art. 4 del CCNL 5/10/2001 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. d)</b> Integrazione risorse dell'importo mensile residuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato nell'anno in corso.	€ -
<b>Art. 54 CCNL 14/9/2000 - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. f)</b> Quota parte rimborso spese per notificazione atti dell'amministrazione finanziaria (messi notificatori).	€ -
<b>Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. g)</b> Risorse destinate ai trattamenti accessori personale delle case da gioco.	€ -
<b>Art. 79 c. 2 lett. b) CCNL 2022</b> Un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del presente CCNL.	€ -
<b>Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. k)</b> Integrazione all'art. 62 del CCNL del 21.02.2018 c. 2 lett. e) somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito processi di decentramento e delega di funzioni.	€ -
<b>Art. 79 c. 2 lett. c) CCNL 2022</b> Risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato.	€ -
<b>SOMMA RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE</b>	<b>€ -</b>

<b>FONTI DI FINANZIAMENTO VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE</b>	<b>IMPORTI</b>
<b>Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. d) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. a)</b> Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43, L. 449/1997 (contratti di nuova sponsorizzazione – convenzioni – contributi dell'utenza).	€ -
<b>ART. 15 c. 1 lett. K), ART. 16, COMMI 4, 5 e 6 DL 98/2011 - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. b)</b> Piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa.	€ -
<b>Art. 15 c.1 lett. k) CCNL 1998-2001 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. c)</b> Incentivi per funzioni tecniche, art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017, per condono edilizio, per repressione illeciti edilizi, indennità centralinisti non vedenti.	€ -
<b>Art. 18 c. lett. h) e Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. c)</b> Incentivi spese del giudizio, compensi censimento e ISTAT.	€ -
<b>Art. 15, comma 1, del CCNL 1/4/1999 lett. m) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. e)</b> Eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14.	€ -

<b>Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. j)</b> Per le Regioni a statuto ordinario e Città Metropolitane ai sensi dell'art. 23 c. 4 del dlgs 75/2017 incremento percentuale dell'importo di cui all'art. 67 c. 1 e 2.	€	-
<b>Art. 80 c. 1 CCNL 2022</b> , Somme non utilizzate negli esercizi precedenti (di parte stabile)	€	-
<b>Legge 145 del 30.12.2018 art. 1 c. 1091</b> Incentivi legati alla riscossione degli accertamenti IMU e TARI.	€	-
<b>Legge 178/2020 art. 1 c. 870</b> Risparmi certificati sui buoni pasto non erogati anno 2020.	€	-
<b>DL 135/2018 art. 11 c. 1 lett. b)</b> Risorse accessorie eventuali per le assunzioni finanziate in deroga.	€	411.945,98
<b>Art. 33 c. 2 dl 34/2019</b> Eventuale incremento salario accessorio in deroga realizzabile nell'anno.	€	-
<b>Art. 79 c. 3 CCNL 2022</b> 0,22% del monte salari anno 2018 con decorrenza dal 01.01.2022, quota d'incremento del fondo proporzionale.	€	2.292,80
<b>Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022</b> Euro 84,50 per n. unità in servizio al 31.12.2018, quota una tantum annualità 2021 e 2022.	€	5.070,00
<b>Art. 79 c. 3 CCNL 2022</b> 0,22% del monte salari anno 2018 con decorrenza dal 01.01.2022, quota d'incremento del fondo proporzionale, una tantum annualità 2022.	€	2.292,80
<b>DL 13/2023 art. 8 c. 3</b> incremento fino al 5% delle risorse stabili del fondo dell'anno 2016.	€	-
<b>SOMMA RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE</b>	<b>€</b>	<b>421.601,58</b>

### Sezione III – Rispetto dei limiti del salario accessorio

Vengono svolti i calcoli finalizzati al rispetto dei limiti del salario accessorio ai sensi dell'art. 23 c. 2 del dlgs 75/2017 e dell'art. 33 c. 2 del DL 34/2019:

<b>CALCOLO DEL RISPETTO DEI LIMITI DEL SALARIO ACCESSORIO</b>	<b>IMPORTI</b>
<i>Totale parziale risorse disponibili per il fondo anno corrente ai fini del confronto con il tetto complessivo del salario accessorio dell'anno 2016.</i>	€ 171.045,84
<i>Art. 23 c. 2 dlgs 75/2017 Eventuale decurtazione annuale rispetto il tetto complessivo del salario accessorio dell'anno 2016.</i>	€ -

<b>Calcolo del rispetto del limite complessivo del salario accessorio rispetto l'anno 2016</b>	
fondo salario accessorio anno corrente	€ 171.045,84
fondo posizioni e risultato Elevate Qualificazioni anno corrente	€ 27.140,00
salario accessorio direttore generale anno corrente	€ 82.568,46
fondo dirigenza anno corrente	€ 442.425,60
fondo straordinario anno corrente	€ 5.988,00
eventuali altre voci accessorie anno corrente	€ -
<b>ammontare parziale salario accessorio anno corrente</b>	<b>€ 729.167,90</b>
fondo salario accessorio anno 2016	€ 158.995,50
Fondo posizioni e risultato Elevate Qualificazioni anno 2016	€ -
salario accessorio direttore generale anno 2016	€ 136.400,00
fondo dirigenza anno 2016	€ 442.425,60
fondo straordinario anno 2016	€ 5.988,00
eventuali altre voci accessorie anno 2016	€ -
<b>limite salario accessorio anno 2016</b>	<b>€ 743.809,10</b>

<b>Eventuale aumento o decurtazione sul fondo corrente rispetto l'anno 2016</b>	<b>€ 14.641,20</b>
---	--------------------

## Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

<b>RIEPILOGO GENERALE</b>	<b>IMPORTI</b>
TOTALE RISORSE DISPONIBILI	€ 600.061,97
TOTALE UTILIZZO	€ 600.061,97
DISPONIBILITA'	€ -

## Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

<b>RISORSE CHE NON TRANSITANO NEL FONDO</b>	<b>IMPORTI</b>
Fondo lavoro straordinario (ART. 14 CCNL 01.04.1999)	€ 5.988,00
Fondo lavoro straordinario in deroga, finanziato da trasferimenti	€ 7.488,68
Fondo posizioni e risultato Elevate Qualificazioni	€ 27.140,00
Aumento fondo Elevate Qualificazioni con risorse in deroga	€ 80.860,00
Utilizzo quota parte del Fondo Elevate Qualificazioni con risorse in deroga 2023	€ 20.234,12
Quota incremento proporzionale 0,22% fondo posizioni organizzative a decorrere dal 2022 (fuori dal limite)	€ 356,13
Quota dell'indennità di comparto finanziata da bilancio	€ 3.178,26

## Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

**Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione legate alla composizione della dotazione organica**

<b>UTILIZZO RISORSE STABILI</b>	<b>IMPORTI</b>
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 14 CCNL 2022 Progressioni economiche orizzontali (di cui 18.000,00 euro per nuove progressioni da realizzare).	€ 48.547,29
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 33 c. 4 lett. b) e c) CCNL 22.01.2004 Indennità di comparto.	€ 31.381,78
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 78 c. 3 lett b) CCNL 2022 Differenziale stipendiale storico non riassorbibile.	€ -
Art. 15 c. 3 CCNL 2022 Assegno ad personam riassorbibile relativo al differenziale economico in godimento superiore a seguito di nuovo inquadramento per progressione verticale.	€ -
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 31 c. 7 CCNL 14.09.2000, art. 6 CCNL 05.10.2001 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Incremento indennità personale educativo asili nido.	€ -
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 37 c. 4 CCNL 06.07.1995 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Indennità ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa.	€ -
<b>SOMMA UTILIZZO RISORSE STABILI</b>	<b>€ 79.929,07</b>

## Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse:

<b>UTILIZZO RISORSE VARIABILI</b>	<b>IMPORTI</b>
Art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022 Premi collegati alla performance organizzativa.	€ 30.000,00
Art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022 Premi collegati alla performance individuale e progetti.	€ 284.259,15
Art. 81 c. 2 CCNL 2022 Differenziazione del premio individuale	€ 9.223,75

Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022, art. 70-bis Indennità condizioni di lavoro, disagio.	€ -
Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022, art. 70-bis Indennità condizioni di lavoro, rischio.	
Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022, art. 70-bis Indennità condizioni di lavoro, maneggio valori.	€ 22.300,00
Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 2022 Indennità di turno.	€ 109.500,00
Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 2022 Indennità di reperibilità.	€ 16.500,00
Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 2022, art. 24 CCNL 14.09.2000 Indennità attività prestata in giorno festivo e maggiorazione oraria.	
Art. 80 c. 2 lett. e) CCNL 2022, art. 84 Compensi per specifiche responsabilità	€ 48.350,00
Art. 80 c. 2 lett. f) CCNL 2022, art. 97 Indennità di funzione categorie C e D	€ -
Art. 80 c. 2 lett. f) CCNL 2022, art. 100 Indennità di servizio esterno	€ -
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022, art. 67 c. 3 lett c) CCNL 2018 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge, incentivi per funzioni tecniche, art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017, per condono edilizio, indennità centralinisti non vedenti.	€ -
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022, art. 70-ter CCNL 2018 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge, compensi ISTAT.	€ -
Art. 80 c. 2 lett. h) CCNL 2022, art. 54 CCNL 14.09.2000 Compensi ai messi notificatori.	€ -
Art. 80 c. 2 lett. i) CCNL 2022, art. 70-quater CCNL 2018 Compensi al personale delle case da gioco.	€ -
Art. 80 c. 2 lett. k) CCNL 2022, art. 82 c. 2, Attuazione dei piani welfare.	€ -
Art. 80 c. 2 lett. h) CCNL 2022, art. 43 L. 449/1997 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge, incentivi spese del giudizio.	€ -
Art. 80 c. 2 lett. h) CCNL 2022, art. 1 c. 1091 legge 145/2018 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge, incentivi legati alla riscossione degli accertamenti IMU e TARI.	€ -
<b>SOMMA UTILIZZO RISORSE VARIABILI</b>	<b>€ 520.132,90</b>

Il Direttore dell'Agenda Regionale Sanitaria

Prof.ssa Flavia Carle

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs n. 82/2005 s.m.i. e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa



Flavia Carle  
14.12.2023  
13:27:25  
GMT+01:00