

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DEL COMPARTO DELL'AGENZIA REGIONALE ARS - ANNO 2019

- in data 17 dicembre dell'anno 2019, è stata sottoscritta l'ipotesi del contratto decentrato integrativo del personale del comparto dell'Agenzia regionale ARS per l'annualità 2019
- la Giunta regionale, nella seduta del 23 dicembre 2019 ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CDI 2019.

In data 23 DIC. 2019, presso il Palazzo Li-Madou, le parti negoziali come di seguito composte:

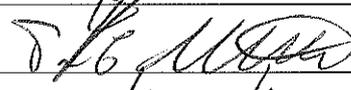
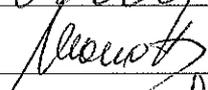
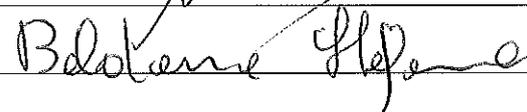
Per la delegazione trattante della Giunta regionale

Dott. Rodolfo Pasquini

Dott. Paolo Aletti

Dott. Piergiuseppe Mariotti

Dott.ssa Stefania Baldassarri

ed i rappresentanti delle seguenti Organizzazioni Sindacali:

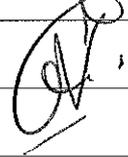
FP / CGIL

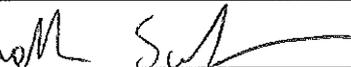
CISL / FPS

UIL / FPL

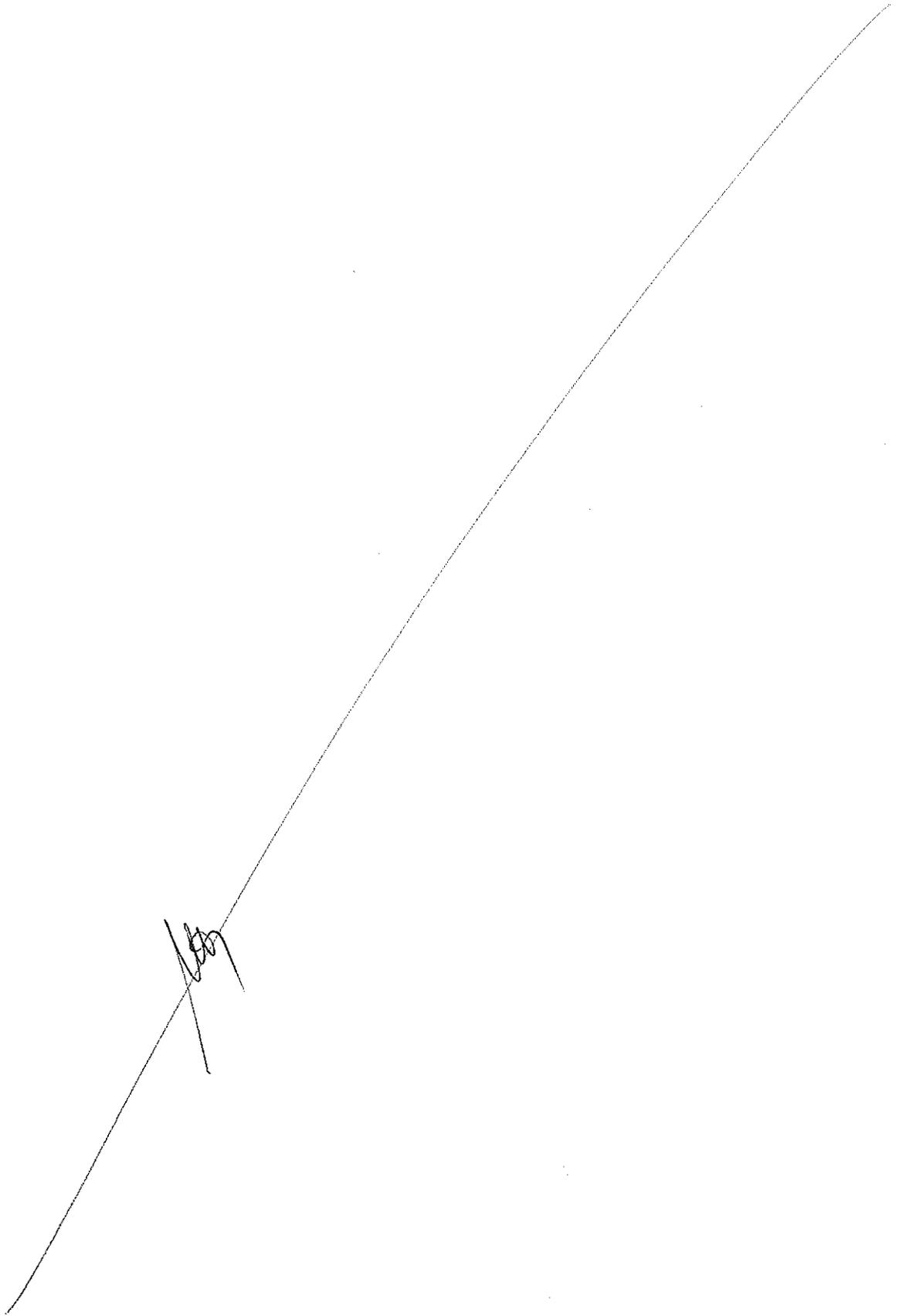
CSA

RSU

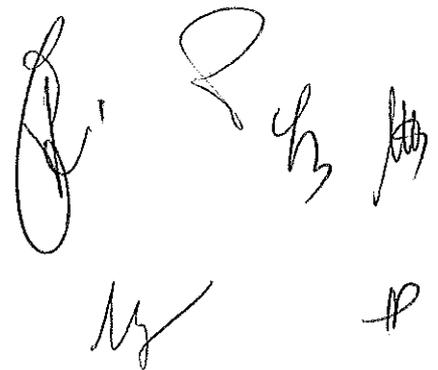


Sottoscrivono il Contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente dell'Agenzia regionale ARS, relativo al Fondo per la remunerazione della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2019.



REGIONE MARCHE
Agenzia Regionale Sanitaria

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE
2019 - 2021**



INDICE

TITOLO I - Disposizioni generali.....	pag. 4
Art. 1 Premessa.....	pag. 4
Art. 2 Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo.....	pag. 4
Art. 3 Interpretazione autentica delle clausole controverse	pag. 5
TITOLO II - Il sistema delle relazioni sindacali.....	pag. 5
Art. 4 Relazioni sindacali	pag. 5
Art. 5 Norme di comportamento, atti unilaterali e clausole di raffreddamento.....	pag. 5
Art. 6 Informazione	pag. 6
Art. 7 Confronto	pag. 6
Art. 8 Organismo paritetico per l'innovazione.....	pag. 7
Art. 9 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie	pag. 7
Art. 10 Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure	pag. 8
TITOLO III - Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali.....	pag. 9
Art. 11 Diritto di assemblea.....	pag. 9
Art. 12 Diritto di affissione.....	pag. 10
TITOLO IV - Ordinamento professionale.....	pag. 10
Art. 13 Area delle posizioni organizzative	pag. 10
Art. 14 Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative	pag. 10
Art. 15 Graduazione e retribuzione di posizione.....	pag. 11
Art. 16 Retribuzione di risultato	pag. 12
Art. 17 Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa	pag. 12
Art. 18 Progressione economica all'interno della categoria	pag. 13
Art. 19 Criteri per la progressione economica all'interno della categoria	pag. 13
TITOLO V – Trattamento economico.....	pag. 15
Art. 20 Fondo risorse decentrate: quantificazione.....	pag. 15
Art. 21 Fondo risorse decentrate: elementi di utilizzo.....	pag. 16
Art. 23 Performance organizzativa.....	pag. 17
Art. 24 Indennità condizioni di lavoro.....	pag. 17
Art. 25 Definizioni	pag. 18
Art. 26 Modalità di pesatura dell'indennità di condizioni di lavoro.....	pag. 18
Art. 27 Indennità di disagio e maneggio valori.....	pag. 19
Art. 28 Indennità per specifiche responsabilità.....	pag. 20
Art. 29 Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997.....	pag. 23
TITOLO VI – Norme finali e transitorie.....	pag. 24
Art. 30 Disposizioni finali.....	pag. 24



TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Premessa

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

- a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);
- b) d.lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego";
- c) d.lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
- d) il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- e) i CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009 per quanto compatibili con il nuovo CCNL 21/05/2018.

2. Le parti, in applicazione dell'art 40, D. Lgs. n. 165/2001, danno atto che la contrattazione integrativa si svolgerà sulle materie, tra i soggetti, secondo i tempi e le procedure definite dal CCNL 21/05/2018, dando atto che non possono in ogni caso essere sottoscritti in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dell'amministrazione.

Sono altresì abrogati tutti i contratti collettivi decentrati e specifiche discipline regionali che regolano materie o istituti già disciplinati dal citato CCNL 21/05/2018, nonché dal presente contratto decentrato.

Art. 2

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.
2. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "D. Lgs. n. 165/2001".
3. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2019 – 31 dicembre 2021.
4. Gli effetti economici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo in posta elettronica e la pubblicazione in Amministrazione Trasparente.
5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.



6. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente nonché ai CCDI vigenti per il personale del comparto dell'ARS.

Art. 3

Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Le parti danno atto che le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.
2. In caso di superamento di vincoli finanziari è fatto altresì obbligo di recupero nell'ambito della sessione negoziale successiva, con quote annuali e per un numero massimo di annualità corrispondente a quelle in cui si è verificato il superamento di tali vincoli.
3. A seguito di tale recupero verranno attivate procedure dirette all'accertamento delle responsabilità nell'attuazione delle disposizioni contrattuali che hanno determinato il superamento dei vincoli finanziari, a carico dei dirigenti che avranno autorizzato la maggiore spesa.
4. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo in sede di contrattazione integrativa di cui agli artt. 9-10. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso.

TITOLO II

Il sistema delle relazioni sindacali

Art. 4

Relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. La presente normativa sostituisce ogni precedente disciplina in tema di relazioni sindacali.

Art. 5

Norme di comportamento, atti unilaterali e clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso. Al termine del periodo indicato dall'art. 5 del CCNL 21/05/2018, le parti riassumono la propria autonomia decisionale nelle materie indicate dalla citata norma.

4



4. Nell'eventualità in cui l'Amministrazione, decorsi i termini previsti dall'articolo 10, dovesse assumere un'iniziativa unilaterale con specifico atto, le parti, congiuntamente, ne danno immediata comunicazione all'Osservatorio di cui all'articolo 3, comma 6 del CCNL 2016-2018, allegando il verbale del mancato accordo.

Art. 6 Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Lo strumento ordinario utilizzato per garantire l'informazione alla Rsu ed alle OO.SS. territoriali è costituito dalla posta elettronica istituzionale dell'ente.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati, elementi conoscitivi, proposte di atti amministrativi, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla. L'informazione sarà resa tempestivamente, di norma almeno sette giorni lavorativi prima dell'adozione dell'atto da comunicare, salve le circostanze di particolare urgenza che non rendano possibile il rispetto di tale termine, fatto comunque salvo quanto previsto dal comma 2 dell'art. 5 del CCNL 21/05/2018.
3. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli 7 e 9 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Art. 7 Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di 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 l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi o dal coordinatore della RSU. 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, con i soggetti sindacali:
 - 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 posizione organizzativa;
 - e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, 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;
 - g) la verifica delle facoltà di riduzione del Fondo risorse decentrate in relazione alla modificazione della quantità delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative;
 - h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione.

Art. 8

Organismo paritetico per l'innovazione

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 2016 - 2018, su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente.
2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi - 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.
3. L'organismo paritetico per l'innovazione:
 - a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del CCNL 2016 - 2018, nonché da una rappresentanza dell'ente, con rilevanza pari alla componente sindacale;
 - b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'ente manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
 - c) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima;
 - d) adotta il regolamento che ne disciplina il funzionamento;
 - e) può svolgere analisi, indagini e studi, anche in riferimento ad eventuali elevati tassi di assenza.
4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 2016 - 2018 o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c).
5. Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali, anche di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale.

Art. 9

Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL 2016 - 2018 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.
2. I soggetti titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a) la RSU;
 - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL 21/05/2018.
3. Per la parte pubblica, i componenti della delegazione di parte datoriale dalla Giunta regionale.
4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
 - a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo;
 - b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
 - c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;

6

- d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- e) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità;
- f) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- g) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
- h) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità;
- i) la correlazione tra i compensi previsti da specifiche norme di legge e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- l) l'elevazione del limite di 6 turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione del limite con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- m) l'elevazione del limite dei turni diurni e notturni effettuabili nel mese, sulla base di quanto previsto dall'art. 23 del CCNL;
- n) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- o) l'elevazione del contingente del 25% della dotazione organica complessiva previsto per i rapporti di lavoro a tempo parziale;
- p) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore;
- q) 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;
- r) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale;
- s) 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;
- t) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario;
- u) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
- v) l'incremento delle risorse attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, 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 del salario accessorio;
- z) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- aa) individuazione delle situazioni personali e familiari che consentono l'esonero dai turni di lavoro notturni.

5. Ogniqualvolta si presenti la necessità di realizzare delle innovazioni nell'ambito dell'organizzazione dei servizi, l'Ente si impegna a convocare le parti sindacali per il confronto sui riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle stesse innovazioni, fatte salve le materie oggetto di specifica contrattazione.

Art. 10

Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 9, comma 4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui al comma 4, devono essere negoziati con cadenza annuale, possibilmente entro metà anno.
2. Le parti, ogni anno, sulla base di quanto definito in termini di quantificazione delle risorse per il Fondo del salario accessorio, si incontrano per definire le materie di cui all'art. 9 comma 4, lettere a), g), t), con specifico accordo che integra il presente CCDI. 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. 5, l'Ente può provvedere, in via provvisoria,

[Handwritten signature]

esclusivamente sull'istituto oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali in questione è fissato in 60 giorni.

3. Sulle altre materie di cui all'art. 9, comma 4, le parti, qualora ritenuto opportuno da uno dei soggetti firmatari, si incontrano, anche su specifiche materie, per valutare possibili modifiche a quanto disposto dal presente CCDI. Qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

4. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di revisione 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 predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, la Giunta autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

TITOLO III

Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali

Art. 11

Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ 7.8.1998 e successive integrazioni, nonché dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei spazi concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.

2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art. 10 del citato CCNQ.

3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate alla Direzione dell'ARS e all'ufficio gestione del personale, almeno due giorni lavorativi prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento del luogo dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.

4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è trasmessa da coloro che hanno promosso l'assemblea e, in spirito di leale collaborazione, comunicata all'ufficio per la gestione del personale, per la decurtazione dal monte ore complessivo.

5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.

6. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.

7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero. I tempi sono quelli previsti al precedente comma 3.



Art. 12
Diritto di affissione

1. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze territoriali aziendali, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'Amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro, tramite bacheche poste in prossimità degli orologi marcatempo e/o altri idonei strumenti anche telematici.
2. Ai soggetti di cui al comma precedente sarà garantita la "bacheca on-line" sul sito istituzionale dell'Ente.

TITOLO IV
ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 13
Area delle posizioni organizzative

1. L'Ente istituisce, ai sensi dell'art. 17 della L.R. n. 20/2001, posizioni organizzative che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:
 - a) **lo svolgimento di funzioni di direzione** di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - b) **lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità**, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario e attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.
2. Per le posizioni organizzative di tipo b) il personale deve essere in possesso del diploma di laurea specialistica nuovo ordinamento o del diploma di laurea vecchio ordinamento nonché, se necessario per le attività da svolgere, delle abilitazioni professionali specificamente previste dalla posizione.
3. Tali posizioni sono assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità all'art. 14.
4. Le posizioni non dirigenziali sono istituite dalla Giunta regionale su proposta del Direttore, sentiti i dirigenti delle Posizioni di funzione interessate;
5. La contrattazione integrativa definirà le eventuali risorse dedicate.

Art. 14
Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative

1. In conformità all'art. 30 della legge regionale n. 20/2001, gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dal Direttore dell'ARS su proposta dei dirigenti di P.F. interessate con atto scritto e motivato, per un periodo massimo di 3 anni.
2. Per il conferimento degli incarichi l'Ente tiene conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D.
3. Ai fini del conferimento degli incarichi delle posizioni organizzative istituite gli aspiranti aventi titolo, in possesso dei requisiti minimi richiesti, presenteranno sintetici curricula, dai quali dovranno essere immediatamente rilevabili sia i titoli di studio e le abilitazioni professionali possedute che le esperienze lavorative svolte, secondo uno schema predisposto dal dirigente competente in materia di organizzazione e personale.
4. La procedura di affidamento degli incarichi verrà espletata attraverso un avviso predisposto dal dirigente competente in materia di organizzazione del personale, ai sensi

Som

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

della convenzione vigente, e pubblicato sulla intranet dell'ente, a cui potranno accedere i dipendenti di categoria D in possesso dei titoli richiesti. La partecipazione alla selezione sarà limitata ai soli dipendenti dell'ARS.

5. I provvedimenti di incarico per le posizioni organizzative dovranno essere motivati e dovranno tenere conto:

- delle esperienze lavorative maturate all'interno, o se significative, anche all'esterno dell'amministrazione regionale;
- delle capacità di assumere responsabilità di prodotto e di risultato derivanti da atti e/o comportamenti positivi;
- della capacità di *problem solving*, utilizzando, anche in forma multidisciplinare, le opportunità offerte in campo tecnico, informatico e procedurale;
- della capacità, ove necessario al ruolo lavorativo, di gestire in modo ottimale il personale assegnato;
- della capacità relazionale con l'utenza o con gli altri interlocutori regionali.

6. Le posizioni non dirigenziali che si rendano vacanti nel periodo triennale di riferimento, comprese le ipotesi previste dal successivo comma 8, verranno riassegnate temporaneamente con procedure limitate al solo servizio interessato, previa deliberazione della Giunta ove si rendesse necessaria la ridefinizione della declaratoria e della fascia retributiva delle posizioni rese vacanti, comunque ad invarianza del budget finanziario assegnato alla struttura. La nuova assegnazione si intende effettuata per il residuo periodo mancante alla scadenza del precedente incarico.

7. L'incarico di posizione organizzativa vacante può altresì essere conferito *ad interim* dal Direttore dell'ARS ad altro dipendente già titolare di posizione organizzativa, per la durata dell'incarico stesso e con incremento di retribuzione di risultato come previsto all'art. 15, comma 4 del presente contratto.

8. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato del Direttore dell'ARS su proposta del dirigente di P.F. nel cui ambito gli stessi sono stati conferiti, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.

9. La revoca dell'incarico in conseguenza di valutazione negativa comporta la perdita della retribuzione di risultato da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

Art. 15

Graduazione e retribuzione di posizione

1. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni organizzative è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario, salvo i casi espressamente esclusi da specifiche normative di legge.

2. Nell'attribuzione dell'indennità di posizione l'Ente tiene conto della seguente graduazione:

- a) titolare di posizione organizzativa in *struttura semplice*: € 7.000,00
- b) titolare di posizione organizzativa in *struttura semplice avanzata* o in *struttura complessa*: € 9.000,00
- c) titolare di posizione organizzativa in *struttura complessa avanzata*: € 12.000,00
- d) titolare di posizione organizzativa in *struttura qualificata*: € 16.000,00.

Per *struttura semplice* si intende la struttura che è responsabile di limitate linee di attività/processo di lavoro seppur comportante procedimenti/provvedimenti di tipologia diversa tra loro correlati; laddove la struttura richieda un continuo e costante raccordo e collaborazione con altre strutture dell'ARS o della Giunta, la posizione organizzativa può configurarsi come *struttura semplice avanzata*.

Per *struttura complessa* si intende la struttura che è responsabile di molteplici linee di attività/processi di lavoro caratterizzati da procedimenti/provvedimenti di diversificato

contenuto (multidisciplinarietà); laddove la struttura richieda un continuo e costante raccordo e collaborazione con altre strutture dell'ARS o della Giunta, la posizione organizzativa può configurarsi come *struttura complessa avanzata*.

Per *struttura qualificata* si intende la struttura che è responsabile di processi di lavoro con contenuto di elevata qualificazione professionale, o che comporti ruoli diretti e continuativi su tavoli tecnici nazionali formalmente ufficializzati, o comporti responsabilità di funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna

3. Nel caso di attribuzione di incarico *ad interim* al lavoratore titolare di P.O. spetterà una maggiorazione dell'importo della retribuzione di risultato calcolata tra il 15% e il 25% della retribuzione di posizione vacante, in relazione ai risultati conseguiti nell'esercizio della funzione supplente, rapportata al periodo dell'anno per cui tale funzione viene esercitata.

Art. 16

Retribuzione di risultato

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti titolari di posizioni non dirigenziali sono soggetti a valutazione annuale. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato. Il dirigente, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisisce in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui all'art. 14 comma 8.

2. La quota delle risorse per le posizioni organizzative destinata all'indennità di risultato ammonta al 15 % del totale delle risorse a disposizione.

3. Nell'attribuzione dell'indennità di risultato il dirigente terrà conto dei seguenti criteri generali:

a. risultati della gestione nelle linee di attività individuali o di gruppo – massimo punti 80
Rientrano in tale ambito di valutazione i risultati raggiunti nella gestione dei servizi e delle linee di attività affidate alla P.O., anche riconducibili agli obiettivi di *performance* della P.F..

b. *Valutazione dei comportamenti organizzativi e delle competenze professionali* – massimo 40 punti.

All'interno del fattore in questione va considerata anche la capacità di supportare il dirigente nella valutazione dei propri collaboratori.

Nell'attribuire il punteggio il soggetto valutatore dovrà tenere in considerazione anche il numero dei dipendenti appartenenti all'ufficio gestito dalla P.O., di cui ha la responsabilità, attraverso l'autonomo apprezzamento della situazione di volta in volta ricorrente.

Art. 17

Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa

1. Ai titolari di posizione organizzativa, 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;

- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della legge n.114 del 2014;

2. Tali risorse vengono comunque erogate a detto personale in coerenza con la disciplina della retribuzione di risultato di cui all'art. 10 del CCNL 31/03/1999, comunque, in aggiunta al relativo compenso, prescindendo dalla valutazione.

Art. 18

Progressione economica all'interno della categoria

1. All'interno di ciascuna fascia economica di categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.

2. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse rese annualmente disponibili dalla contrattazione integrativa, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti.

3. Per gli anni 2020 e 2021 le percentuali verranno definite in sede di trattative annuali, in relazione alle risorse rese disponibili.

Art. 19

Criteri per la progressione economica all'interno della categoria

1. La selezione è indetta a copertura dei posti individuati all'esito della contrattazione del Fondo delle risorse decentrate di cui all'articolo 68 del CCNL del 21/05/2018. Il fondo destinato alle progressioni orizzontali viene utilizzato indistintamente rispetto alle strutture dell'ente, sulla base del numero dei dipendenti, delle categorie e delle fasce economiche di appartenenza.

2. La pubblicità della selezione è garantita mediante pubblicazione, per almeno 15 giorni, sulla INTRANET della Regione dell'avviso predisposto dal Dirigente regionale del Servizio competente in Risorse Umane.

3. La selezione è effettuata "per soli titoli" in conformità all'art. 16 comma 3 del CCNL. Per la valutazione dei titoli si applicano le regole seguenti:

3.1 - Requisiti d'accesso:

1. Può partecipare alle progressioni orizzontali il dipendente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato con l'ARS nella posizione economica immediatamente inferiore a quella messa a selezione, nell'ambito di ciascuna categoria contrattuale, in possesso del requisito della permanenza nella posizione economica immediatamente inferiore rispetto a quella posta a selezione per un periodo minimo di pari a 2 anni.

2. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto l'accordo specifico a condizione che la procedura si sia conclusa entro lo stesso anno. La procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

3. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende, organizzazioni sindacali, ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste. A tal fine l'ARS richiederà all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.

3.2 - Valutazione dei titoli ai fini della selezione

1. Il Servizio regionale competente in Risorse Umane procede alla valutazione dei titoli, autocertificati alla data di scadenza del termine ultimo di presentazione della domanda, avendo a disposizione un massimo di 40 punti, da ripartire nelle seguenti categorie:

- A. Valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni o, in mancanza delle valutazioni per l'intero triennio, negli ultimi anni disponibili - massimo 18 punti per la media triennale del punteggio annuale, verificato attraverso le schede di valutazione, articolati come segue:

Media del triennio	Punti
Punteggio = 120	18
119 ≤ punteggio < 120	16
118 ≤ punteggio < 119	14
115 ≤ punteggio < 118	12
112 ≤ punteggio < 115	9
110 ≤ punteggio < 112	6
99 ≤ punteggio < 110	4
80 ≤ punteggio < 99	2
punteggio < 80	0

Il punteggio viene calcolato con il seguente sistema di parametrizzazione. Alla base del calcolo vengono assunti i punteggi medi attribuiti al personale di ogni PF. Detti punteggi medi vengono riparametrati rispetto alla media più elevata che costituirà la base per il ricalcolo di tutti i punteggi individuali del personale delle diverse P.F.

- B. Esperienza maturata in ambiti professionali di riferimento - massimo 15 punti articolati come segue:
- Esperienza complessiva maturata come rapporto di lavoro di natura dipendente a tempo indeterminato e determinato nel livello economico immediatamente inferiore a quello posto a selezione, presso l'ARS – 1 punto/anno per un massimo di n. 10 punti.
 - Ulteriore esperienza complessiva maturata nella categoria posseduta come rapporto di lavoro di natura dipendente a tempo indeterminato e determinato presso una delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs n. 165/2001 – 0,5 punto/anno per un massimo di n. 5 punti.
- C. Attività formative realizzate negli ultimi 3 anni, attinenti a funzioni o attività riferibili alla posizione per cui si concorre (0.30 punto/giornata formativa di 6 ore o frazione pari o superiore a 3 ore, per un massimo di n. 2 punti).
- D. Titoli di studio (punteggio massimo 5 punti): il punteggio attribuito deriva dalla somma dei seguenti indicatori:

Categoria B

Diploma di scuola media superiore (percorso quinquennale/quadriennale)	2.5
Diploma universitario triennale, diploma di laurea, diploma di laurea specialistica/magistrale	1.5
Diploma universitario di specializzazione post laurea, diploma di dottorato	1

Categoria C

Diploma universitario triennale, diploma di laurea, diploma di laurea specialistica/magistrale	2.5
--	-----

Diploma universitario di specializzazione post laurea o diploma di dottorato	1.5
Abilitazione professionale	1

Categoria D

Ulteriore diploma universitario triennale, diploma di laurea, diploma di laurea specialistica/magistrale	2.5
Diploma universitario di specializzazione post laurea o diploma di dottorato	1.5
Abilitazione professionale o master universitario	1

2. Il punteggio di cui alla lettera B del comma 1 viene riconosciuto per ciascun semestre, con la precisazione che si arrotonda per eccesso dal 16° giorno del mese. Per l'esperienza lavorativa svolta con rapporto di lavoro a tempo parziale il punteggio viene ricalcolato secondo la percentuale dell'attività effettivamente prestata.

3.3 - Formazione della graduatoria

1. La graduatoria finale sarà data dalla somma dei punteggi delle valutazioni, dell'esperienza maturata, della formazione e dei titoli.
2. L'esito delle procedure selettive verrà approvato con atto del Direttore. A parità di punteggio si applicano le preferenze di cui all'art. 5, commi 4 e 5, del D.P.R. 9 maggio 1994, n. 487 e successive modificazioni.
3. Nei confronti dei dipendenti dichiarati vincitori si procederà ad effettuare il controllo della veridicità di tutte le dichiarazioni rese nel contesto della domanda di partecipazione.
4. 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.

TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 20

Fondo risorse decentrate: quantificazione

1. La determinazione annuale 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 ed in particolare dall'art. 67 del CCNL Funzioni Locali 2016 – 2018 e dall'art. 23, comma 2 del d.lgs. 75/2017.

2. Le risorse stabili sono determinate ai sensi dell'art. 67 comma 1 del CCNL 21/05/2018, a cui si aggiungono le risorse di cui art. 67 comma 2, compresa la lettera e) relativa a risorse legate all'aumento di dotazione organica conseguente alle leggi n. 56/2014 e n. 205/2017.

3. A tali risorse si aggiungono quelle che speciali disposizioni di legge assegnano alla incentivazione del personale dipendente in deroga al limite fissato dal citato decreto legislativo. In particolare le seguenti risorse:

- a) Risorse art. 67 comma 3 lettera c) legate al finanziamento dei compensi per i professionisti legali, ai compensi per la progettazione;

4. Sono rese disponibili le risorse corrispondenti ai differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente. Sono infine rese

disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, CCNL del 21.5.2018, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

Art. 21

Fondo risorse decentrate: elementi di utilizzo

1. L'Ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo:
 - quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004;
 - indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995.
2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale (30% di parte variabile);
 - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL 2016 - 2018;
 - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
 - e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies del CCNL 2016 - 2018;
 - f) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c).
3. Le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) i premi correlati alla performance organizzativa e individuale vengono erogati come ultima delle voci incentivanti, una volta erogati i compensi di cui alle lettere c), d) e f) del precedente comma 2;
 - c) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - d) ad ogni PF viene assegnata una quota del fondo residuo destinato ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale, definita sulla base della categoria, della data di assegnazione e del numero di dipendenti assegnati;
 - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: analisi dei risultati conseguiti dalla struttura, qualità della prestazione professionale, del comportamento e dell'apporto individuale;
 - f) la performance organizzativa delle P.F. è rilevata ed apprezzata in ragione del raggiungimento degli obiettivi assegnati alla P.F. e alla P.O.;
 - g) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento;
 - h) le indennità di cui alle lettere c) e d) del comma 2 (indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL 2016 - 2018 e indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000) sono erogate in ragione delle spettanze individuate da ogni dirigente nel limite delle risorse a tale fine destinate dal presente contratto;
 - i) le indennità di cui alla lettera e) del comma 2 (compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies del CCNL 2016 - 2018) sono erogate

in ragione delle spettanze individuate da ogni dirigente nel limite delle risorse a tale fine destinate dal presente contratto; il fondo destinato alle indennità per specifiche responsabilità della categoria D viene ripartito tra le Posizioni di funzione sulla base del numero e della data di assegnazione di categorie D presenti nella struttura e prive di P.O.

Art. 22

Differenziazione del premio individuale

1. Ogni dirigente responsabile di struttura, sulla base del sistema di valutazione allegato al presente CCDI, valuterà la performance individuale del personale dell'Amministrazione in funzione del raggiungimento degli obiettivi previsti. Gli obiettivi in questione devono essere comunicati al personale interessato nei termini stabiliti dal sistema di misurazione e valutazione della performance.
2. In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL vengono definite le seguenti disposizioni:
 - la misura della maggiorazione è fino al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale; la media pro capite si ottiene dal rapporto tra fondo assegnato al Servizio e numero dei dipendenti assegnati, su tale importo viene calcolata la % destinata alla differenziazione del premio individuale;
 - la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari al 20% del personale a tempo indeterminato presente in ARS, che abbia conseguito un punteggio superiore a 115.
 - 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 l'anno precedente;
 - c. il dipendente con più anzianità di servizio;
3. 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

Performance organizzativa

Si applica il sistema di valutazione della Performance di cui alla D.G.R. n. 1232/2012.

Art. 24

Indennità condizioni di lavoro

1. L'*"indennità condizioni di lavoro"* è contrattualmente destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: da Euro 1,00 a Euro 10,00.
3. La misura dell'indennità è definita nei modi di cui agli articoli successivi, sulla base dei seguenti criteri:
 - a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
 - b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali delle strutture e degli specifici settori di attività.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 20 e sono ripartiti secondo i principi dell'art. 21 nonché secondo i criteri di seguito riportati.

5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal 2019.

Art. 25 Definizioni

1. Per attività a rischio si intende:

- a) attività in cui vi è utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni o altre condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- b) attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie professionali;
- c) attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

2. 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 psico-fisico, di luogo, di tempo e di modo, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e di 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.

3. Il maneggio valori comporta che l'indennità competa ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure:

- Economo;
- Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale.

Art. 26

Modalità di pesatura dell'indennità di condizioni di lavoro

1. La Pesatura dell'indennità in argomento avviene secondo un sistema a matrice che attribuisce un punteggio complessivo alle posizioni di lavoro ascrivibili ad una o più delle categorie di attività individuate nell'articolo precedente, rispettivamente per il rischio, il disagio e il maneggio valori in ordine decrescente considerati.

- a. indice di rischio basso (peso causale 0)
- b. indice di rischio medio (peso causale 1)
- c. indice di rischio alto (peso causale 3)
- d. indice di rischio molto alto (peso causale 5)

- a. indice di disagio basso (peso causale 1)
- b. disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front-office con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno (peso causale 2)

- c. improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare (peso causale 3)
- d. disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale e/o con scarsa conoscenza della lingua italiana (peso causale 4)
- a. indice maneggio valori
- b. economi (peso causale 2)
- c. agenti contabili individuati (peso causale 1)

2. Con riferimento ad ognuna delle posizioni lavorative individuate dalla presente contrattazione vanno sommati i valori dei pesi delle 3 causali.

					Totale settoriale	Totale generale
Rischio	Basso a.	Medio b.	Alto c.	Molto alto d.		
<i>Pesatura</i>	0	1	3	5		
Disagio	tipo a.	tipo b.	tipo c.	tipo d.		
<i>Pesatura</i>	1	2	3	4		
Maneggio Valori		Agenti contabili	Economi			
<i>Pesatura</i>	0	1	2	3		

La somma dei pesi determina in quale fascia si trova il valore dell'indennità

Peso delle 3 causali	Fascia indennità
1 - 3	€1 - €3
4 - 6	€4 - €6
7 - 9	€7 - €10

- 3. Per l'anno 2019, vengono confermati tra i beneficiari dell'indennità coloro che nell'anno 2018 svolgevano una o più delle attività considerate nel presente articolo.
- 4. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli titolari di P.F., sulla base delle presenti disposizioni.
- 5. L'indennità viene erogata sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.
- 6. Il personale interessato dalle incentivazioni di cui al presente articolo concorre in misura parziale all'erogazione del premio di cui all'articolo 22 del presente CCDI, così come regolamentato dal sistema di valutazione.
- 7. Le indennità di cui all'art. 27 non sono cumulabili tra loro, sono invece cumulabili con quelle di cui all'art. 28.

Art. 27

Indennità di disagio e maneggio valori

<u>1. Addetto al maneggio valori:</u> per valori si intendono il denaro, i valori bollati e nuove carte carburanti prepagate.	Rischio/Disagio	Fascia indennità	Norma transitoria per il 2019
- per valori fino a Euro 1.000,00;	1	Fascia uno	Da 1 €/max 100 €
- per valori superiori ad Euro 1.001,00	1	Fascia uno	Da 2 €/max 200 €
<u>2. - attività svolte in condizioni particolarmente disagiate dal personale di categoria B, C e D.:</u>			

2.a. Addetto 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 soprattutto alla presenza in servizio del dirigente medesimo.	Disagio tipo c.	Fascia uno	3 €
a.1 strutture fino a 8 dipendenti Compenso annuo massimo Euro 150,00	Disagio tipo a.	Fascia uno	1 €
a.2 strutture oltre 8 dipendenti Compenso annuo massimo Euro 250,00	Disagio tipo a.	Fascia uno	2 €
2.b. Addetto ai servizi tecnici regionali, Categorie B-C-D individuati da apposita designazione del dirigente della PF di appartenenza per l'anno di riferimento, per lo svolgimento di verifiche, sopralluoghi, espletati in luoghi non raggiungibili con autovetture o in strutture non agibili, per il trasporto o l'utilizzo di specifiche attrezzature, se non diversamente remunerato (a titolo esemplificativo incentivi del D.Lgs 50/2016). (cumulato con lo straordinario se effettuato fuori orario).	Rischio tipo c. Disagio tipo d.	Fascia tre	10 € (max 500 €)

Art. 28

Indennità per specifiche responsabilità

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 13 e seguenti, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.

2. Le fattispecie alle quali il dirigente dovrà fare riferimento al fine dell'attribuzione dei relativi incarichi e delle correlate indennità sono le seguenti:

- a) Responsabilità di struttura intermedia formalizzata nello schema organizzativo della struttura dirigenziale che evidenzia:
 - a.1 Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;
 - a.2 Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;
 - a.3 Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza.
- b) Responsabilità gestionale, che comprende:
 - b.1 Responsabilità di procedimenti di spesa;
 - b.2 Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro;
 - b.3 Responsabilità di realizzazione piani di attività;
- c) Responsabilità professionale, che comprende:
 - c.1 Responsabilità di processo;
 - c.2 Responsabilità di sistemi relazionali complessi;
 - c.3 Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile PO.

3. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni). Sono erogate a consuntivo annuale, ad eccezione di quelle la cui attribuzione può avvenire mensilmente in relazione alla continuità della prestazione richiesta.

4. Per numero di dipendenti assegnati al servizio si considera il personale con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, nonché il personale a tempo determinato che ha lavorato nella struttura per almeno 6 mesi.

1. 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	€ 310
--	-------

Direttore ARS, nei limiti delle unità richieste dalla normativa. Il presente compenso è valido per il periodo di conferimento dell'incarico.	
2. Referente controllo di gestione: limitatamente ai soggetti nominati con decreto del dirigente della P.F. Sistemi informativi statistici e di controllo di gestione (n. 2 per ARS).	€ 300
3. Referente flussi informativi per NSIS (Nuovo sistema Informativo sanitario) – personale di categoria C. 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 dalla Direzione, sentiti congiuntamente i Dirigenti delle PP.FF. dell'ARS, sulla base degli seguenti elementi di giudizio: <u>a.</u> Numero di DB gestiti; <u>b.</u> Complessità degli XML document management utilizzati; <u>c.</u> Implementazione nel sistema data warehouse regionale; <u>d.</u> Numero degli utenti profilati per gli applicativi.	da € 300 a € 600
4. Referente attività formativa: soggetti di categoria D. Ai fini dell'attribuzione dell'indennità viene preso in considerazione l'attività di analisi del fabbisogno formativo coerente con le esigenze di sviluppo di ogni struttura organizzativa, svolta sulla base di formale nomina da parte del Direttore ARS. Il compenso annuo è determinato in relazione al numero di dipendenti in servizio presso le strutture PF seguite, secondo le seguenti valorizzazioni: Fino a 50 dipendenti..... da 51 a 100 dipendenti..... oltre i 100 dipendenti..... Per numero di dipendenti assegnati alla struttura dirigenziale si considera il personale con rapporto di lavoro dipendente a tempo determinato, nonché il personale a tempo determinato e il personale in assegnazione funzionale che ha lavorato nella struttura per almeno 8 mesi.	€ 300 € 400 € 500
5. 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: - progettazione tecnica di rete sicura e firewall, con riferimento alla gestione dei dati e dei trattamenti in forma anonima e riservata; -progettazione e gestione dei dati del sistema di posta elettronica, con particolare riferimento alla sicurezza della rete, ai principi di protezione dei dati personali e al segreto delle comunicazioni (cfr. Allegato B) al Codice, regola n. 19.6, Parere n. 8/2001 cit., punto 9)	€ 600
6. Referente informatico: soggetti di categoria B e C e D che svolgono le attività di supporto al digitale, di seguito indicate, individuati dai dirigenti delle PF, sentito il dirigente della PF competente. 6.a. Referente informatico: svolge il ruolo di referente informatico per assistenza di primo livello hardware e software, garantisce la gestione ottimale delle risorse condivise di rete e l'applicazione delle misure di sicurezza previste dall'attuazione del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016. Provvede agli adempimenti sulla normativa sul trattamento dei dati, in particolare nella raccolta dei Trattamenti di dati personali effettuati con strumenti informatici e ai processi di adeguamento al Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016. Massimo uno per PF. Garantisce per i temi della struttura e/o il servizio di appartenenza, l'aggiornamento della intranet e del portale istituzionale, secondo le linee guida della comunicazione, con particolare riferimento a: news redazionali ed immagini, opportunità per il territorio, pagine web tematiche e focus di regione utile, slider del canale, aggiornamento modulo contatti, progetti europei, etc..	€ 500
6.b. 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. Svolge l'attività di amministratore di sistema", o supporto allo stesso, nei seguenti ambiti: intero sistema informativo (DB server, DB, application server, web server);	€ 600

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

<p>infrastrutture di rete e di sicurezza (specificato in totale rete, porzione o indirizzi IP, firewall ect); 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>7. Dipendenti di categoria B, C, D, 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 sopralluogo, 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 sopralluogo e la redazione e sottoscrizione del relativo verbale. Tale indennità è cumulabile con un'altra contemplata nel presente accordo.</p>	<p>€ 15 ad accertamento fino a € 500 max</p>
<p>8. Responsabile per l'esercizio di compiti con obbligo del rispetto di scadenze - Personale di categoria C. Ai fini dell'attribuzione dell'indennità vengono prese in considerazione le attività svolte, per almeno 8 mesi nell'anno solare, e correlate a specifiche responsabilità derivanti dall'obbligo di predisposizione, di adozione e di trasmissione di atti e documenti entro termini collegati a scadenze periodiche, <u>continue e improrogabili</u>. Lo svolgimento delle suddette attività deve essere correlato a procedimenti/processi/flussi che prevedano il rispetto di almeno 3 scadenze. Lo svolgimento delle suddette attività deve essere correlato a procedimenti/processi/flussi informativi che prevedano il rispetto di almeno 3 scadenze. Lo svolgimento delle attività deve risultare da atto formale di assegnazione da parte del dirigente di PF, il quale deve indicare la tipologia di scadenza, la fonte normativa che la prevede insieme al carattere inderogabile della stessa e all'insostituibilità del dipendente. L'assegnazione dell'indennità viene effettuata dal Direttore ARS, su proposta congiunta dei Dirigenti delle PP.FF., sulla base dei seguenti elementi di giudizio:</p> <ul style="list-style-type: none"> - numero di scadenze annue per procedimenti/processi/flussi; - complessità dei procedimenti/processi gestiti; - livello di impatto economico/giuridico per ARS derivante dal mancato rispetto delle scadenze; <p>-numero dei procedimenti/processi/flussi per i quali è stata affidata la responsabilità connessa al rispetto delle scadenze.</p>	<p>da € 250 a € 450</p>
<p>9. Amministratore del registro unico di protocollo (Categoria C) 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.</p>	<p>€ 350</p>
<p>10. Addetto al protocollo informatico (PALEO), di categoria B e C – art. 70 quinquies CCNL 21.05.2018. Per registrazione PALEO si intende la registrazione completa del documento che comprende l'acquisizione ottica, la classificazione, la fascicolazione e la trasmissione. La presente indennità è cumulabile con l'indennità di addetto alle funzioni di segreteria (lettera 2b dell'art. 72). 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 1.500 registrazioni.....</p> <p>Da 1.501 a 2.000 registrazioni.....</p> <p>Da 2.001 a 2.500 registrazioni.....</p> <p>Oltre 2.500 registrazioni.....</p> <p>Ai fini dell'individuazione della fascia economica il numero delle registrazioni effettuate e pesate verrà determinato sulla base dei dati acquisiti dalla PF Sistemi informativi statistici e di controllo gestione.</p>	<p>€ 0 € 150 € 200 € 250</p>

SM

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

<p>11. Indennità personale categoria D senza incarico di P.O. con specifiche responsabilità ex art. 70 quinquies comma 1 CCNL 21.05.2018.</p> <p>Sono riconosciuti compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale dipendente di categoria D relative a processi e/o procedimenti di apprezzabile complessità.</p> <p>Al fine dell'attribuzione dell'indennità, la qualità e quantità dei procedimenti assegnati al dipendente viene valutata dal dirigente che poi riparte il compenso sulla base del plafond assegnato.</p> <p>Il compenso varia in relazione ai seguenti criteri:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Responsabilità di gestione di significative risorse economiche (a partire da Euro 40.000,00); - responsabilità unica di procedimento (RUP) per acquisti di servizi/forniture per almeno 2 gare; - responsabilità di procedimenti o di fasi endoprocedimentali di particolare complessità e criticità nell'ambito dei quali sussistono: <ul style="list-style-type: none"> a. difficoltà di verifica delle condizioni di ammissibilità e/o dei requisiti di legittimità e/o dei presupposti; b. accertamenti, ispezioni tecniche o indizione di conferenze di servizio; <p>I suddetti procedimenti devono terminare con l'adozione di un provvedimento.</p> <ul style="list-style-type: none"> - responsabilità di incarichi di direzione di lavori e sorveglianza, nell'ambito dei cantieri lavori, se non altrimenti retribuiti ex artt. 23, comma 11, e 101 del D.Lgs 50/2016. - responsabilità di almeno due procedimenti che si concludono con l'adozione di provvedimenti, sottoscritti come responsabile del procedimento dal funzionario di categoria D (a rilevanza esterna) che coinvolgono gli interessi di una pluralità di soggetti pubblici e privati; <p>L'erogazione dell'indennità ha come presupposto l'adozione di un atto formale, redatto dal dirigente della PF competente, con il quale viene attribuita la responsabilità di procedimenti o processi di lavoro. La liquidazione dell'indennità è legata a specifica <u>attestazione</u> 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 delle PP.FF., sulla base dei seguenti elementi di giudizio:</p> <ul style="list-style-type: none"> - grado di esposizione economica/amministrativa del funzionario verso ARS e/o verso soggetti esterni; - complessità dei procedimenti/gare gestiti; - rispondenza a precise indicazioni della PF di appartenenza sui tempi di espletamento/conclusione dei procedimenti/gare; - numero dei procedimenti/gare direttamente gestiti. <p>L'indennità assegnata al personale di categoria D in relazione alla responsabilità di procedimenti o di processi di lavoro è cumulabile con le altre indennità previste per specifiche responsabilità di all'art. 70 quinquies 1° comma CCNL 21.05.2018 ed è collegato all'effettivo esercizio delle specifiche responsabilità. L'importo massimo annuo complessivamente non può comunque superare la somma di Euro 3.000,00.</p>	<p>Fino ad € 2.500, entro il limite massimo contrattuale di 3.000 € nel caso di cumulo con altri compensi.</p>
---	--

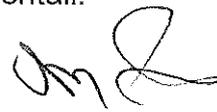
Art. 29

Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997.

1. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.







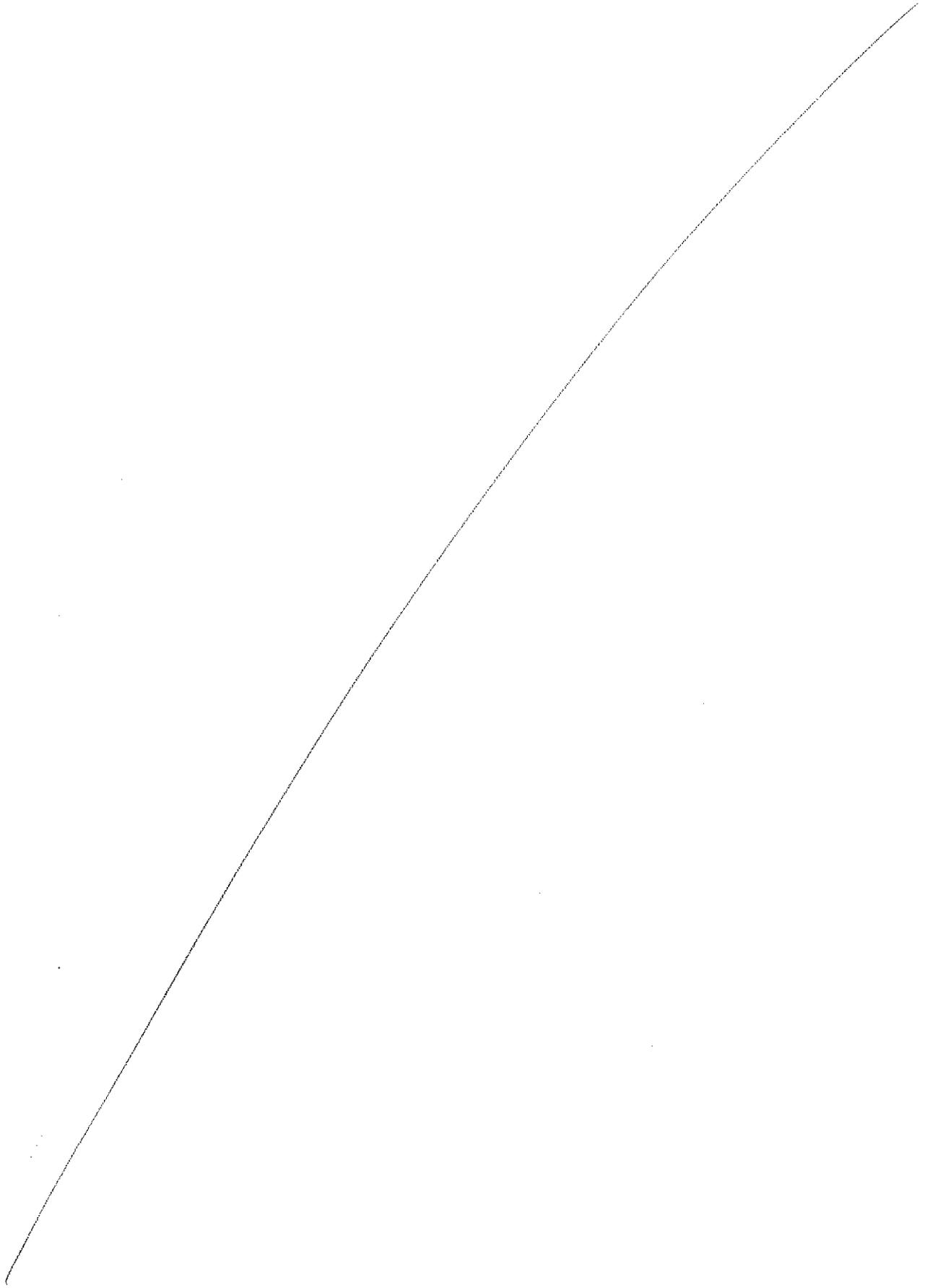

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo quanto previsto negli appositi disciplinari, con atto del Responsabile della P.F. competente.

TITOLO VI Norme finali e transitorie

Art. 30 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. Risultano implicitamente abrogate tutte le previgenti discipline incompatibili con il presente contratto decentrato.
3. 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.
4. Con riferimento alle indennità di cui agli artt. 27 e 28 del presente CCDI, nel caso in cui le somme liquidate siano complessivamente superiori ai rispettivi importi previsti nell'utilizzo del fondo, le stesse saranno proporzionalmente ridotti.
5. La cifra non utilizzata sarà redistribuita negli istituti della Performance individuale ed organizzativa.





COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE

DESCRIZIONE	IMPORTO
RISORSE STABILI (ARTICOLO 67, COMMI 1 E 2, CCNL 2016/2018)	
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 (ART. 67, COMMA 1, CCNL 2016/2018 - ART. 5, L.R. N. 39/2018)	158.995,50
DECURTAZIONE FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE E ALTE PROFESSIONALITA' (ART. 67, COMMA 1, CCNL 2016/2018)	-
IMPORTO DI Euro 83,20 PERSONALE AL 31/12/2015 (ART. 67, COMMA 2, LETT. A), CCNL 2016/2018)	2.496,00
DIFFERENZIALE POSIZIONI ECONOMICHE (ART. 67, COMMA 2, LETT. B), CCNL 2016/2018)	1.188,07
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO ANNO 2018 (ART. 67, COMMA 2, LETT. C), CCNL 2016/2018)	-
TOTALE RISORSE STABILI	162.679,57
RISORSE VARIABILI (ARTICOLO 67, COMMA 3, CCNL 2016/2018)	
RISPARMI DERIVANTI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE DELLA SPESA EX ART. 16, DL 98/2011 (ART. 67, COMMA 3, LETT. B), CCNL 2016/2018)	-
RISORSE PREVISTE DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (ART. 67, COMMA 3, LETT. C), CCNL 2016/2018)	-
QUOTA RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO ANNO 2018 (ART. 67, COMMA 3, LETT. D), CCNL 2016/2018)	-
RISPARMI STRAORDINARIO (ART. 67, COMMA 3, LETT. E), CCNL 2016/2018)	4.185,87
INTEGRAZIONE 1,2% MS 1997 (ART. 67, COMMA 3, LETT. H), E COMMA 4, CCNL 2016/2018)	-
SERVIZI AGGIUNTIVI E DI MANTENIMENTO (ART. 67, COMMA 3, LETT. I), E COMMA 5, LETT. B), CCNL 2016/2018)	-
TOTALE RISORSE VARIABILI	4.185,87
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE	166.865,44
Riduzione per supero limite fondo 2016	-
TOTALE RISORSE FONDO RISORSE DECENTRATE UTILIZZABILI	166.865,44

Verifica rispetto del vincolo ex art. 23, comma 2, D.Lgs n. 75/2017 (art. 67, art. 23, comma 2, CCNL 2016/2018)

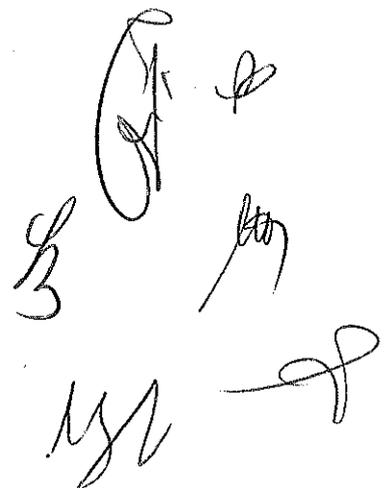
RISORSE STABILI 2018 SOGGETTE AL VINCOLO	158.995,50
RISORSE VARIABILI 2018 SOGGETTE AL VINCOLO	-
TOTALE RISORSE 2018 SOGGETTE AL VINCOLO	158.995,50
VINCOLO FONDO 2016	158.995,50
VERIFICA RISPETTO VINCOLO	-

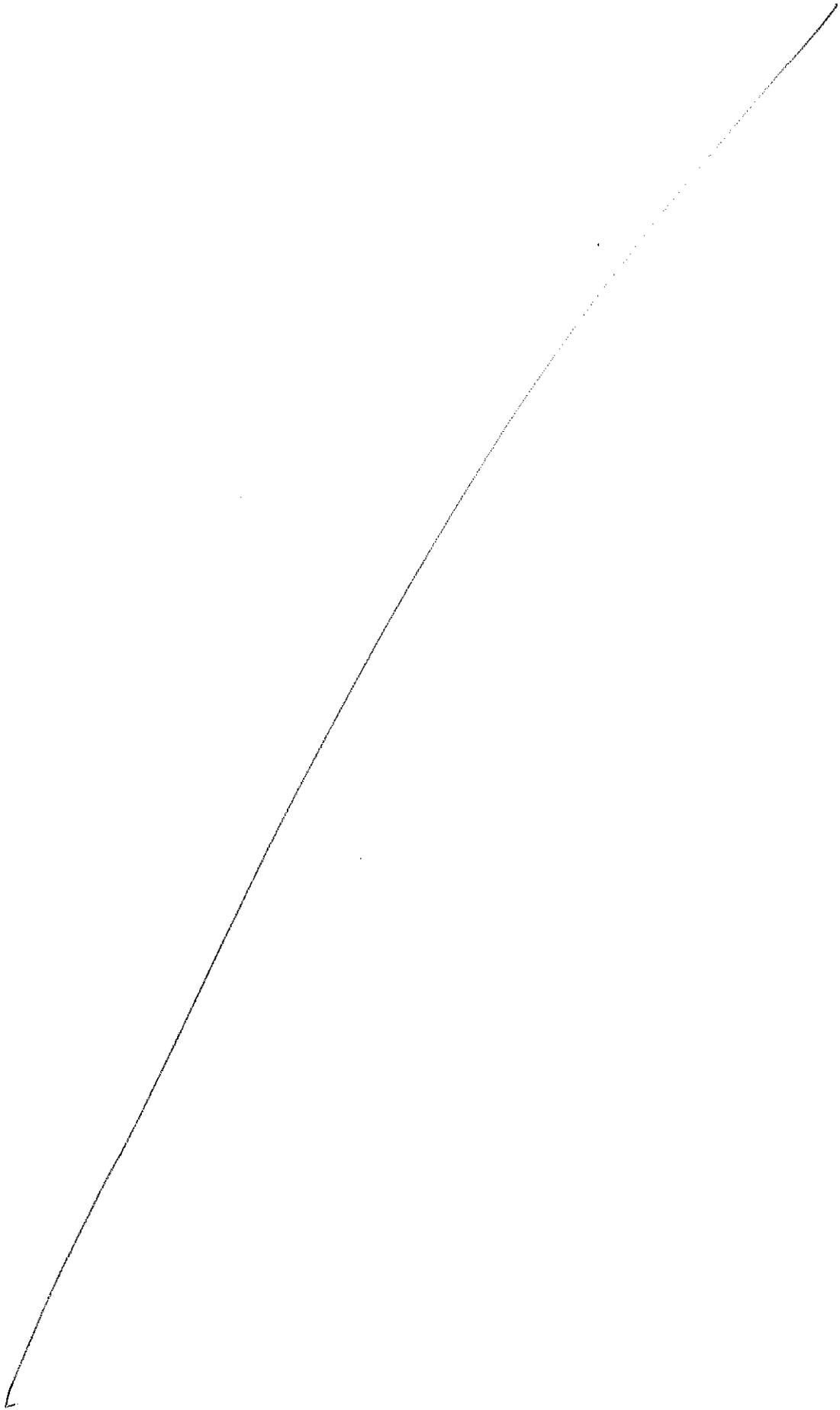
UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE (ART. 68 CCNL 2016/2018)

DESCRIZIONE	IMPORTO
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE	166.865,44
RISORSE RESIDUE NON UTILIZZATE ANNI PRECEDENTI	2.037,05
DIFFERENZIALE PROGRESSIONE ECONOMICA	21.850,00
INDENNITA' DI COMPARTO (esclusa quota anno 2002)	15.100,00
RISORSE DISPONIBILI (ART. 68, COMMA 1, CCNL 2016/2018)	131.952,49
PREMI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (ART. 68, COMMA 2, LETT A), CCNL 2016/2018)	29.900,00
PREMI PERFORMANCE INDIVIDUALE (ART. 68, COMMA 2, LETT B), CCNL 2016/2018)	35.100,00
DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE	1.800,00
INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO (ART. 68, COMMA 2, LETT. C), CCNL 2016/2018 - art. 27 CCDI 2019/2021)	1.000,00
COMPENSI PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (ART. 68, COMMA 2, LETT. E), CCNL 2016/2018 art. 28 CCDI 2019/2021)	26.250,00
ind personale cat D - punto 11	18.000,00
indennità varie cat B C e D - punti 1/10	8.250,00
	-
TOTALE	94.050,00
differenza	37.902,49

Verifica rispetto del vincolo ex art. 68, comma 3, CCNL 2016/2018

RISORSE DESTINATE AGLI ISTITUTI CONTRATTUALI DI CUI ALL'ART. 68, COMMA 1, LETT. A), B), C), D) E E), CCNL 2016/2018	65.000,00
QUOTA PREVALENTE RISORSE VARIABILI DI CUI ALL'ART. 67, COMMA 3, LETT. B), D), E), H) E I), CCNL 2016/2018 (80%)	1.255,76
PERFORMANCE INDIVIDUALE	35.100,00
QUOTA PREVALENTE RISORSE VARIABILI DI CUI ALL'ART. 67, COMMA 3, LETT. B), D), E), H) E I), CCNL 2016/2018 (30%)	1.255,76



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE – PERSONALE DELL’AGENZIA REGIONALE SANITARIA ANNO 2019

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

1 – Modulo I – Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Data di sottoscrizione	23/12/2019
Periodo temporale di vigenza	annualità 2019
Composizione della delegazione trattante:	
- delegazione di parte pubblica	Rodolfo Pasquini (presidente – Direttore ARS) Paolo Aletti (componente – Dirigente P.F. Affari generali ARS) Piergiuseppe Mariotti (componente – Dirigente Servizio Risorse umane organizzative e strumentali amministrazione) Stefania Baldassari (componente – Dirigente P.F. Performance e sistema statistico)
- delegazione di parte sindacale (ammesse alla contrattazione e firmatarie)	RSU FP CGIL CISL FPS UIL FPL CSA RSU
Soggetti destinatari	Personale dipendente del comparto dell’Agenzia regionale sanitaria
Materie trattate dal contratto integrativo	Fondo per le risorse decentrate e suo utilizzo

Rispetto dell’iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione:

- In data 17/12/2019 è stata sottoscritta l’ipotesi di Contratto decentrato integrativo del personale non dirigente dell’Agenzia regionale sanitaria – anno 2019; il dirigente della P.F. Bilancio ragioneria e contabilità ha certificato senza rilievi la compatibilità dei costi del contratto integrativo; la Giunta regionale nella seduta del 23/12/2019 ha autorizzato la stipula del contratto decentrato integrativo; in data 23/12/2019 è stato sottoscritto il contratto definitivo.
- L’Agenzia ha adottato il piano della performance previsto dall’articolo 10 del decreto legislativo n. 150/2009, con deliberazione della Giunta regionale n. 413 del 08/04/2019, aggiornato con deliberazione n. 1488 del 25/11/2019.
- E’ stato adottato il Piano triennale di Prevenzione della corruzione e di trasparenza, di cui all’articolo 1 della legge 6 novembre 2012, n. 190, con deliberazione della Giunta regionale n. 53 del 28/01/2019.

- La relazione della performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del decreto legislativo n. 150/2009.

2 – Modulo II – 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)

Il contratto disciplina la costituzione del Fondo per le risorse decentrate del personale del comparto dell'Agenzia regionale sanitaria, con riferimento all'annualità economica 2019.

Il Fondo è stato determinato sulla base delle disposizioni previste dalla contrattazione collettiva nazionale al riguardo e delle vigenti normative statali in materia di contenimento della spesa di personale.

Le risorse previste dall'articolo 67, comma 1, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Funzioni Locali relativo al triennio 2016 – 2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018, ai sensi del quale, a decorrere dal 1 gennaio 2018, il Fondo risorse decentrate è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'articolo 31, comma 2 del CCNL del 21/01/2014, relative all'anno 2017, corrispondono a quelle di cui all'articolo 2 del Contratto decentrato integrativo del 17/12/2013, determinato tenendo conto degli orientamenti applicativi dell'ARAN di cui alla nota protocollo n. 3599 del 5 aprile 2013 e del parere RAL061. Tali risorse sono state incrementate ai sensi del comma 2, lettere a) e b), dell'articolo 67 citato, relativamente al maggior costo delle progressioni economiche derivante dall'applicazione degli incrementi previsti dal CCNL e all'incremento di Euro 83,20 calcolato sulla base del personale al 31/12/2015.

Nella parte variabile del fondo, ai sensi dell'articolo 67, comma 3, lettera e), del CCNL del 21/05/2018, sono state inclusi gli importi una tantum che derivano dai risparmi di spesa rispetto al fondo dello straordinario relativo all'anno precedente.

Essendo gli incrementi previsti dall'articolo 67, comma 2, lettere a) e b), e quelli relativi ai risparmi da straordinario esclusi dal computo dei vincoli del fondo, è dunque rispettato l'obbligo di contenimento delle spese di personale di cui all'articolo 1, commi 557 e seguenti, della legge n. 296/2006, nonché il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75.

Le risorse del Fondo sono complessivamente pari a Euro 166.865,44, non comprensive degli oneri riflessi, e sono ripartite, ai sensi dell'articolo 68 e seguenti del CCNL del 21/05/2018, secondo quanto individuato nel prospetto di cui all'allegato A) del contratto medesimo.

Il contratto prevede che per la valorizzazione della performance individuale e organizzativa, trova applicazione il sistema di valutazione, approvato dalla Giunta regionale con deliberazione n. 1232 del 01/08/2012 già allegata sub lett. B) al Contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente del 17/12/2013, come modificata dall'articolo 2 del medesimo contratto; sono inoltre previste risorse per la differenziazione del premio individuale, ai sensi dell'articolo 69 del CCNL del 21/05/2018, spettante ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate.

Per la remunerazione di attività per le quali spetta il riconoscimento di specifici compensi ai sensi dell'articolo 70-bis e 70-quinquies del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Funzioni Locali del 21/05/2018, sono individuate le tipologie di cui agli articoli 27 e 28 del contratto decentrato.

L'utilizzo dei sistemi premianti di cui alla deliberazione n. 1232 del 01/08/2012, confermato anche per l'anno 2019 in esame, è conseguente all'attuazione dell'articolo 2, comma 2, della legge regionale 28 dicembre 2010, n. 22 (Disposizioni regionali in materia di organizzazione e valutazione del personale, in adeguamento al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sull'ottimizzazione della produttività, l'efficienza e la trasparenza della pubblica amministrazione), il quale prevede la

disciplina delle procedure per la valutazione del personale e, in particolare, per l'individuazione delle fasce di merito.

Tutti gli istituti del salario accessorio sono remunerati sulla base dell'esito del raggiungimento dei risultati di cui alle deliberazioni della Giunta regionale n. 413 del 08/04/2019 e n. 1488 del 25/11/2019, concernenti il Piano della performance 2019 – 2021 e il relativo aggiornamento.

Il Piano della performance individua gli indirizzi di medio periodo per l'azione amministrativa e definisce annualmente gli obiettivi strategici ed operativi da assegnare alle strutture organizzative regionali.

L'attuazione del suddetto Piano costituisce obiettivo strategico primario per le strutture regionali.

Il Piano, compatibilmente con l'oggettiva complessità della materia, è stato predisposto in modo da assicurare la massima snellezza, sia a livello di linguaggio che di struttura, e si compone di tre sezioni.

La prima sezione intende fornire una immagine puntuale della organizzazione regionale, nonché un quadro del capitale umano e delle risorse finanziarie dell'ente.

La seconda sezione, grazie ad un utilizzo di strumenti grafici, delinea in modo estremamente intuitivo ed immediato il contesto economico-finanziario e sociale all'interno del quale le Marche si muovono.

Nella terza sezione, il nucleo principale del Piano, vengono assegnati obiettivi di I livello al Direttore generale dell'Agenzia ed obiettivi di II livello alle posizioni dirigenziali di funzione.

RELAZIONE TECNICO - FINANZIARIA

1 – Modulo I – La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il Fondo per le risorse decentrate per l'anno 2019 è complessivamente pari a Euro 166.865,44, come riportato nel prospetto di cui all'allegato A) del contratto decentrato.

1.1 – Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

- Risorse storiche consolidate

Trattandosi di un Fondo di istituito nell'anno 2012, l'ammontare complessivo delle risorse, pari Euro 158.995,50, è stato acquisito definitivamente al Fondo medesimo.

- Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL

incremento Euro 83,20 personale al 31/12/2015 (art. 67, comma 2, lett. a)	Euro	2.496,00
differenziale posizioni economiche (art. 67, comma 2, lett. b)	Euro	1.188,07

- Altri incrementi con carattere di certezze e stabilità

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

1.2 – Sezione II – Risorse variabili

Le risorse di cui all'articolo 67, comma 3, del CCNL del 21/05/2018 (c.d. risorse variabili) sono pari a Euro 4.185,87 e sono costituite dagli importi una tantum che derivano dai risparmi di spesa rispetto al fondo dello straordinario.

1.3 – Sezione III – Decurtazioni del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

1.4 – Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

La sintesi del Fondo sottoposto a certificazione, elaborato sulla base delle sezioni precedenti, è la seguente:

- a) totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione (determinato dal totale della sezione 1.1 ridotto per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione 1.3) pari ad Euro 162.679,57;
- b) totale risorse variabili sottoposto a certificazione (determinato dal totale della sezione 1.2), pari a Euro 4.185,87;
- c) Totale Fondo sottoposto a certificazione (determinato dalla somma delle due voci precedenti) pari ad Euro 166.865.44.

1.5 – Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

In coerenza con le risorse disponibili in sede di costituzione del Fondo, la relativa programmazione di utilizzo, come formalmente concordata in sede di contratto integrativo del 23/12/2019, è dettagliata nel prospetto di cui all'allegato A) del contratto medesimo.

Nell'utilizzo del Fondo è stato rispettato l'equilibrio tra le risorse stabili e gli istituti aventi carattere di generalità o con natura fissa e ricorrente.

2.1– Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Le risorse non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto integrativo sottoposto a certificazione ammontano complessivamente a Euro 36.950,00 e sono principalmente destinate a finanziare l'indennità di comparto e le progressioni economiche orizzontali.

2.2– Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Le risorse negoziate nel contratto integrativo sottoposto a certificazione, ammontano a Euro 131.952,49 e sono destinate alla remunerazione dei seguenti istituti contrattuali:

- performance organizzativa	Euro	29.900,00
- performance individuale	Euro	35.100,00

- differenziazione del premio individuale	Euro	1.800,00
- indennità condizioni di lavoro	Euro	1.000,00
- compensi specifiche responsabilità	Euro	26.250,00
- risorse destinate a eventuali compensazioni di istituti premiali risultati incapienti ed alla performance individuale	Euro	37.902,49

2.3 – Sezione III – Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

2.4 – Sezione IV – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

La sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione, elaborata sulla base delle sezioni precedenti, è la seguente:

- totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo (determinato dal totale della sezione 2.1) pari ad Euro 36.950,00;
- totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo (determinato dal totale della sezione 2.2) pari ad Euro 131.952,49;
- totale eventuali destinazioni ancora da regolare (come esposto nella sezione 2.3) Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato;
- totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione (determinato dalla somma delle tre voci precedenti) pari a Euro 168.902,49.

2.5– Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

2.6– Sezione VI – Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico – finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale.

Si attesta che la definizione del Fondo è avvenuta nel rispetto dei seguenti vincoli di carattere generale:

- rispetto della copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità: le risorse stabili, pari a Euro 162.679,57, vengono impiegate per Euro 36.950,00 per finanziare istituti con carattere fisso e ricorrente;
- rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici: per la valorizzazione della performance individuale e organizzativa, trova applicazione il sistema di valutazione approvato dalla Giunta regionale con deliberazione n. 1232 del 01/08/2012, di cui all'allegato B) al Contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente del 17/12/2013;
- rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali): il Fondo oggetto di certificazione non prevede nuove progressioni orizzontali per l'anno 2019.

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

Le risorse del Fondo 2019, al netto delle somme non soggette al vincolo, non sono superiori a quelle del Fondo certificato nell'anno 2016 e 2018, nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica di contenimento della dinamica retributiva ed occupazionale anche attraverso la determinazione dei Fondi per la contrattazione integrativa, la cui consistenza deve essere coerente con l'obiettivo di riduzione della spesa complessiva di personale e delle disposizioni di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, ai sensi del quale, a decorrere dal 1 gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.

	Fondo 2016	Fondo 2018	Fondo 2019
Risorse fisse	158.995,50	160.042,40	162.679,57
Risorse variabili	1.664,18	2.941,19	4.185,87
Totale Fondo	160.659,68	162.983,59	166.865,44
Somme non soggette al vincolo	1.664,18	3.988,09	7.869,94
Totale fondo soggetto al vincolo	158.995,50	158.995,50	158.995,50
Destinazioni non contrattate	24.420,95	41.469,69	36.950,00
Destinazioni contrattate	136.238,73	121.513,90	131.952,49
Destinazioni da regolare	-	-	-
Totale destinazioni	160.659,68	162.983,59	168.902,49

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

4.1– Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico – finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione.

Il sistema contabile utilizzato dall'Amministrazione è strutturato in modo da tutelare correttamente in sede di imputazione / variazione dei valori di competenza dei diversi capitoli di bilancio i limiti espressi dal Fondo oggetto di certificazione, come quantificati nell'articolazione riportata al precedente modulo II.

4.2– Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Dall'utilizzo del Fondo relativo all'anno precedente sono risultate economie da riportare tra le risorse da utilizzare nel corrente anno pari a Euro 2.037,05, come sotto specificato:

	FONDO 2018	SPESA 2018	DIFFERENZA
performance organizzativa - quota B	43.821,39	43.515,29	306,10
performance individuale - quota A	51.442,51	50.743,06	699,45
indennità cat.D	18.000,00	18.000,00	-

indennità varie	8.250,00	8.000,00	250,00
spesa 2017	3.552,13	3.552,13	-
progressione economica orizzontale	23.340,80	22.760,76	580,04
indennità di comparto	14.576,76	14.375,30	201,46
risparmi per fondo 2019	162.983,59	160.946,54	2.037,05

4.3– Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell’Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Il Fondo per le risorse decentrate del personale dell’Agenzia regionale sanitaria per l’anno 2019 è stato quantificato in Euro 166.865,44.

Essendo il fondo relativo all’anno 2019, sono già stati impegnati e liquidati complessivamente Euro 56.983,00, oltre agli oneri riflessi.

Restano da liquidare Euro 112.919,49, oltre ai relativi oneri riflessi pari a Euro 36.473,00, per un totale complessivo di Euro 149.392,49, che trova copertura a carico del bilancio dell’Agenzia Regionale Sanitaria, nell’ambito della disponibilità di cui al “Contributo all’agenzia sanitaria nelle spese di gestione – anno 2019”.

Ancona, li 23 dicembre 2019



Il presidente della delegazione trattante
(Dott. Rodolfo Pasquini)

