



Documento conforme all'originale

**AREA NEGOZIALE
DIRIGENZA DELLA SANITÀ**

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO A STRALCIO

**RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2022
E ULTERIORE VALORIZZAZIONE DELLA PERFORMANCE
ANNI 2020-2022
(EX A.O. OSPEDALI RIUNITI MARCHE NORD)**

- | | |
|-------------|---|
| - Sezione A | - Criteri per la ripartizione della Retribuzione di risultato anno 2022 |
| - Sezione B | - Ulteriore valorizzazione della Performance individuale |
| - Sezione C | - Norme finali |

Il giorno 12 dicembre 2023, presso la sede dell'Azienda Sanitaria Territoriale di Pesaro e Urbino, piazzale Cinelli n. 4 – Pesaro, ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione trattante di parte sindacale nell'ambito della contrattazione integrativa di cui all'art. 7 del CCNL 19.12.2019 dirigenza area della sanità per la sottoscrizione del presente Contratto Collettivo Integrativo a stralcio relativo alla ex A.O. Ospedali Riuniti Marche Nord.

Il presente CCI si applica a tutto il personale della Dirigenza dell'Area Sanità con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e a tempo determinato, dipendente dall' AZIENDA SANITARIA TERRITORIALE DI PESARO E URBINO – già in servizio al 31/12/2022 presso la ex A.O. Ospedali Riuniti Marche Nord.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

	<u>NOME E COGNOME</u>	<u>FIRMA</u>
DIRETTORE GENERALE.	Dr.ssa Nadia Storti	Firmato
DIRETTORE AMMINISTRATIVO	Dott. Matteo Biraschi	Firmato
DIRETTORE SANITARIO	_____	_____
Direttore U.O. Gestione Risorse Umane	_____	_____
Direttore f.f. U.O. Gestione ed Amministrazione Risorse Umane	Dott.ssa Cristiana Fraternale	Firmato
Direttore UOC Professioni Sanitarie IOTR	Dott.ssa Stefania Rasori	Firmato
Dirigenti Aree Professioni Sanitarie	_____	_____

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

	<u>NOME E COGNOME</u>	<u>FIRMA</u>
AAROI EMAC	Dr. Roberto Rossi	Firmato
ANAAO – ASSOMED	Dr. Alfredo Rossini	Firmato
	Dr. Leo Mencarelli	Firmato
ANPO – ASCOTI - FIALS Medici	Dr.ssa Anna Maria Cupertino	Firmato (x delega)
CIMO	Dr. Emilio Recanatini	Firmato
	Dr. Luciano Moretti	Firmato
	Dr.ssa Francesca Monaco	Firmato

	Dr.ssa Anna Maria Cupertino	Firmato
FP CGIL	Dott. Massimo Ragni	Firmato
FASSID	_____	_____
FED. CISL MEDICI	Dott. Gabrio Tonelli	Firmato
FESMED	_____	_____
UIL FPL	_____	_____
F.V.M.	_____	_____

NORMATIVA E ATTI DI RIFERIMENTO:

- D.Lgs 165/2001 e s.m.i.;
- D.L. 112 del 25.6.2008 conv. in legge n. 133 del 6.8.2008;
- D.Lgs n. 150/2009 e s.m.i.;
- DGRM n. 768 del 28.5.2012;
- CCNL area dirigenza sanità 19.12.2019;
- Vigenti CC.NN.QQ.;
- Determina A.O. Ospedali Riuniti Marche Nord n. 411 del 30.06.2022 di approvazione del Piano della Performance triennio 2022-2024;
- Legge Regionale 19/2022;
- Determina A.O. Ospedali Riuniti Marche Nord n. 650 del 05.12.2022 "Area Sanità - determinazione dei fondi contrattuali in via provvisoria per l'anno 2022, consuntivi per l'anno 2021 e rideterminazione consuntivo anno 2020";
- Determina n. 345/AST_Pesaro Urbino del 31.03.2023 di approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) dell'AST Pesaro Urbino triennio 2023-2025;
- Parere favorevole del Collegio Sindacale in ordine alla certificazione di compatibilità economico-finanziaria di cui all'art. 40-bis del D.Lgs. 165/2001 del 17/11/2023 (verbale n. 14/2023).

SEZIONE A

CRITERI PER LA RIPARTIZIONE RISORSE FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2022

Premesso

- che occorre disciplinare l'istituto della retribuzione di risultato secondo la disciplina risultante dall'art. 93 "Retribuzione di risultato e relativa differenziazione" del CCNL 19 dicembre 2019 dell'area sanità triennio 2016-2018 e dall'art. 65 del CCNL 5.12.96 della Dirigenza Medica e dall'art. 62 del CCNL 5.12.96 con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie, per la parte non disapplicata;
- che i fondi che finanziano l'istituto della retribuzione di risultato vengono costituiti secondo le indicazioni dell'art. 95 "Fondo per la retribuzione di risultato", del CCNL 19 dicembre 2019 relativo al personale dirigenziale dell'Area Sanità, con determina nr. 650 del 05/12/2022, stimati per l'anno 2022 complessivamente in € 1.158.676,17;
- che le unità operative hanno negoziato con la Direzione Generale gli obiettivi annuali che sono oggetto di valutazione dell'Organismo Indipendente di valutazione;

- che con DGR n. 768/2012 la Regione Marche ha fornito linee d'indirizzo per l'applicazione del D.lgs 150/2009 in materia di valutazione e merito;
- che con determina del Direttore Generale della ex A.O. "Ospedali Riuniti Marche Nord" nr. 655 del 25/11/2019 è stato aggiornato il Sistema delle Performance;
- che con determina del Direttore Generale della ex A.O. "Ospedali Riuniti Marche Nord" nr. 411 del 30/06/2022 è stato adottato il Piano della performance 2022-2024;
- l'art. 7 del CCNL 19 dicembre 2019 dell'area Sanità, che definisce le materie oggetto di contrattazione integrativa;
- l'art. 8 comma 1 del CCNL 19 dicembre 2019 dell'area Sanità, che prevede che i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 7 comma 5, sono negoziati con cadenza annuale;

Art. 1 - Obiettivi

La retribuzione di risultato è correlata all'incarico svolto e alla preventiva definizione, da parte dell'Azienda degli obiettivi e dei livelli di prestazioni annuali da assegnare nell'ambito del ciclo della performance, nel rispetto dei principi contenuti nel D. Lgs. 150/2009 e delle disposizioni regionali in materia.

Gli scopi di carattere generale che ci si prefigge di raggiungere tramite l'istituto della retribuzione di risultato sono:

- perseguimento degli obiettivi di budget ed individuali;
- miglioramento organizzativo;
- cooperazione ed integrazione tra le strutture e tra professionisti.

Ciò si concretizza con l'individuazione di obiettivi per équipe professionale ed individuali di ogni UOC.

All'interno di ogni dipartimento sono esplicitati in modo distinto obiettivi di unità operativa complessa e semplice dipartimentale.

Gli obiettivi indicati nelle schede di budget afferiscono alla valutazione dei dirigenti ed il loro grado di raggiungimento determina il premio maturato a titolo di retribuzione di risultato.

Ai fini della valutazione della retribuzione di risultato qualora unità operative complesse e semplici dipartimentali condividano le medesime risorse umane, la verifica dei loro obiettivi si effettua congiuntamente.

Art. 2 - Accesso alla retribuzione di risultato

Accede alla retribuzione di risultato il personale a rapporto esclusivo che sia:

- Assunto a tempo indeterminato, determinato, comandato e in convenzione con Università Politecnica delle Marche, compreso il periodo di prova.

L'adesione alla retribuzione di risultato è presunta salvo espressa rinuncia.

Art. 3 - Informazione e trasparenza

Il sistema di erogazione dei compensi deve essere caratterizzato dalla massima trasparenza in ogni sua fase.

A tal fine l'azienda trasmette il presente accordo ai Direttori/Responsabili che negoziano il budget di unità operativa che hanno il dovere di:

1. illustrarlo a tutta l'équipe unitamente agli obiettivi da raggiungere,
2. assegnare a ciascun dirigente obiettivi individuali che saranno oggetto di valutazione mediante apposite schede individuali.

Art. 4 - Fondo annuale e suo utilizzo

La retribuzione di risultato è finanziata con le risorse annualmente disponibili nel fondo art. 95 "Fondo per la retribuzione di risultato", definite con apposita determina.

Per l'anno 2022, le risorse disponibili nel fondo al netto dell'indennità per sostituzioni di cui all'art. 22 del CCNL 19/12/2019, sono destinate a retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa ed individuale, fatta salva la quota riservata alla progettualità per la valorizzazione della performance individuale definita nella successiva Sezione B.

La destinazione annuale delle risorse disponibili nel Fondo art. 95 tra le categorie di Dirigenti è effettuata nel rispetto del comma 11, in modo tale da garantire a ciascuna di esse, quote di riparto proporzionalmente non inferiori a quelle risultanti dall'anno di sottoscrizione del CCNL.

Art. 5 - Fondo d'èquipe

Il fondo d'èquipe finanzia il raggiungimento degli obiettivi richiamati al precedente art. 1.

La determinazione del fondo d'èquipe avviene nel rispetto del comma 11 dell'art. 95 del CCNL 19/12/2019, come segue:

Fondo annuale: numero complessivo del personale, compresi i comandati in Azienda (esclusi i supplenti), espresso in teste equivalenti (UE), calcolato con la seguente formula:
(peso categorie di Dirigenti di cui all'art. 95 comma 2 lett. a, b e c) X (percentuale tipo rapporto) X (percentuale_cdc) X (giorni di lavoro dell'anno di riferimento).

La formula è calcolata sulle categorie di dirigenti assegnate nell'anno alle articolazioni aziendali cui viene aggiunto le unità equivalenti previste nel Piano Occupazionale Aziendale = Quota individuale media (QIM)

$QIM \times \text{unità equivalenti dei dirigenti di ogni èquipe previsti a budget annuale} = \text{Fondo d'èquipe}$.

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

Fondi 2019 Det. 352/2020

Area	Valore fondo	%
Dirigenza Medica	994.316,38	86,76%
Dirigenza Sanitaria	148.423,75	12,95%
Dirigenti Professioni Sanitarie	3.293,37	0,29%
	1.146.033,50	

Art. 6 - Valutazione dei risultati

L'UOC Controllo di Gestione effettua il monitoraggio sul grado di raggiungimento degli obiettivi delle unità operative negoziati nel Budget annuale, il cui esito sarà oggetto di reportistica che verrà inviata alle singole strutture entro il mese di maggio dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione.

Conseguentemente il Direttore Sanitario e il Direttore Generale, ognuno per le aree di propria competenza, effettuano la valutazione di I istanza, che si conclude, entro il mese di giugno dell'anno successivo con la proposta di formulazione di un giudizio o con l'assegnazione di un punteggio (sulla base di metriche predefinite), che saranno utilizzate per la distribuzione del premio di risultato.

L'Organismo Indipendente di Valutazione effettua le verifiche sugli esiti delle valutazioni chiudendo in seconda istanza eventuali discordanze sulla valutazione di prima istanza e approva le graduatorie finali delle valutazioni individuali del personale dirigenziale di norma entro settembre dell'anno successivo. Tale verifica determina la percentuale di budget d'èquipe assegnata alla Unità Operativa nell'anno considerato. Per le richieste di riesame in caso di non condivisione del giudizio, si rinvia al vigente sistema di misurazione e valutazione della Performance, adottato in Azienda con determina n. 655DG del 25/11/2019.

Art. 7 - Determinazione delle quote individuali

Il valore della retribuzione di risultato spettante ai singoli componenti dell'équipe è determinato dal grado di raggiungimento degli obiettivi di budget da parte dell'unità operativa e dalla partecipazione a tale risultato fornita da ogni dirigente.

La quota delle risorse del Fondo destinata a remunerare la performance organizzativa e quella individuale, è determinata nella rispettiva misura del 80% e del 20% delle risorse annualmente disponibili.

In coerenza con quanto previsto dalle norme contrattuali (art. 93 del CCNL 19 dicembre 2019 dell'area Sanità) la retribuzione di risultato è correlata all'incarico svolto ed è attribuita ai Dirigenti in modo differenziato sulla base dei livelli di raggiungimento dei risultati prestazionali e di gestione conseguiti in coerenza agli obiettivi prefissati, secondo le risultanze positive dei sistemi di valutazione adottati in Azienda, tenuto altresì conto della loro effettiva presenza in servizio e al tipo di rapporto di lavoro full o impegno orario ridotto.

Ad ogni dirigente è assegnato un peso economico riferito all'incarico ricoperto, che determina la quota teorica individuale di retribuzione di risultato spettante:

<ul style="list-style-type: none"> - Direttori di Struttura complessa - Dirigenti con incarico di Struttura Semplice a valenza Dipartimentale - Dirigenti con incarico di Struttura Semplice articolaz. di Struttura Complessa 	1,2
<ul style="list-style-type: none"> - Dirigenti con anzianità > 5 anni, con incarico professionale di Alta Specializzazione; - con incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo; - Dirigenti con anzianità < 5 anni 	1,1

Nei casi disciplinati dall'art. 22, comma 7 del CCNL 19.12.2019 in cui a un Dirigente sia affidata la responsabilità di una struttura temporaneamente priva di titolare, dopo i primi due mesi, spetta oltre all'indennità mensile per 12 mensilità (anche per i primi 2 mesi), anche una quota aggiuntiva del 30 % della retribuzione di risultato afferente alla struttura priva di titolare, in considerazione del maggior aggravio di responsabilità.

Nei casi disciplinati dall'art. 22, comma 8, del CCNL 19.12.2019 in cui al Dirigente, con corrispondente incarico, sia affidata la responsabilità "ad interim" di altra struttura temporaneamente priva di titolare, le parti stabiliscono che il maggior aggravio di responsabilità è compensato attraverso il riconoscimento di una quota aggiuntiva della retribuzione di risultato, già spettante al Dirigente incaricato per l'ordinario raggiungimento degli obiettivi assegnati, senza corresponsione dell'indennità mensile di cui al comma 7 del medesimo art. 22. I benefici economici vengono attribuiti per una singola quota del 30% e nella misura più favorevole, a prescindere dal numero di incarichi "ad interim" eventualmente conferiti.

Il rapporto di lavoro con impegno orario ridotto, comporta una decurtazione della quota spettante proporzionale alla percentuale di riduzione dell'orario.

Il sistema di valutazione prevede la seguente struttura:

1. i Direttori di Unità Operativa Complessa e i Responsabili di Unità Operativa Semplice Dipartimentale valutano i dirigenti assegnati all'Unità Operativa di competenza;
2. il Direttore Sanitario valuta i Direttori di struttura complessa e semplice dipartimentale di rispettiva afferenza.
3. Il Direttore Generale valuta lo staff ed il DA e DS.

La scheda individuale valuta:

- per i dirigenti di unità operativa complessa e semplice dipartimentale l'efficace gestione del budget e delle risorse assegnate in relazione agli obiettivi da perseguire ed i risultati conseguiti nonché sulle capacità organizzative;

- per tutti gli altri dirigenti il rispetto dei percorsi finalizzati al raggiungimento dei risultati rispetto all'incarico attribuito, il raggiungimento degli obiettivi prestazionali quali-quantitativi conseguiti rispetto a quelli affidati, l'impegno e la disponibilità correlati all'articolazione dell'orario di lavoro.

Le schede individuali devono essere controfirmate per presa visione dal dirigente interessato che ne può ottenere copia.

In caso di non condivisione della valutazione il dirigente può chiedere entro 10 giorni incluso il sabato, la valutazione di seconda istanza all'Organismo Indipendente di Valutazione producendo le argomentazioni che sottendono alla richiesta.

La mancata apposizione della firma nella scheda non dà luogo all'attivazione automatica della procedura di conciliazione e la valutazione della performance individuale è definita nei termini formulati dal valutatore.

In questo ultimo caso il valutatore deve annotare nella scheda il motivo della mancanza della firma e produrre le eventuali evidenze documentali a supporto della valutazione.

Qualora il dirigente sia nell'impossibilità di sottoscrivere la valutazione (per assenza, trasferimento presso altra azienda) la valutazione consegnerà un livello di valutazione commisurato a quello di equipe.

Le schede di valutazione individuale sono trasmesse alla UOC Controllo di Gestione entro il mese di luglio. Il mancato adempimento entro i tempi di erogazione degli incentivi comporterà la penalizzazione del 25% al Direttore/Responsabile e ai Dirigenti verrà attribuita la percentuale di raggiungimento degli obiettivi ottenuti dalla U.O..

Stabilito il grado di raggiungimento degli obiettivi per ogni dirigente vengono decurtate tutte le assenze ad eccezione di:

- assenze obbligatorie per congedo di maternità e paternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro (art. 71, comma 5, della Legge n.133/2008);
- assenze dovute ad infortunio sul lavoro, alla fruizione di permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare, assenze per permesso sindacale, formazione di cui alle 4 ore;
- assenze previste dall'art. 4, comma 1, della legge 8.3.2000, n. 53, e per i soli dipendenti portatori di handicap grave i permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5.02.1992, n. 104.

Tutte le decurtazioni analogamente alle riduzioni in caso di impegno orario ridotto, non incidono sul fondo dell'equipe considerata, per cui il valore totale delle decurtazioni o del mancato raggiungimento degli obiettivi individuali (performance individuale) o penalizzazioni deve essere ridistribuito all'interno dell'equipe che ha raggiunto gli obiettivi e comunque il valore totale delle somme non spese, deve essere ridistribuito tra tutte le equipe che hanno raggiunto gli obiettivi e che accedono al fondo di risultato.

Art. 8 - Differenziazione del Premio individuale

Ai dipendenti che, secondo il sistema di valutazione adottato in Azienda hanno conseguito una valutazione non inferiore al 98%, in relazione sia agli obiettivi di budget che a quelli individuali, le Parti convengono di attribuire una maggiorazione della retribuzione di risultato che si aggiunge alla quota del premio, pari al 30% del valore medio pro-capite della retribuzione di risultato attribuita ai Dirigenti valutati positivamente.

Le Parti convengono di assegnare la maggiorazione della retribuzione di Risultato, ai sensi dell'art. 93 comma 9 del CCNL 19 dicembre 2019 - Area Sanità, nella misura del 10% dei Dirigenti valutati positivamente, per ogni Dipartimento, con arrotondamento all'unità superiore.

Nel caso in cui il personale in possesso di una valutazione complessiva non inferiore al 98% superi il numero dei beneficiari come sopra indicati, i dirigenti a cui attribuire la maggiorazione saranno individuati, con nota motivata, del Direttore di Dipartimento sentiti i Valutatori (Direttore/i di unità operativa complessa, Responsabili di Unità operativa semplice dipartimentale, afferenti al Dipartimento).

Art. 9 - Risorse residue

Eventuali risorse residue dei fondi contrattuali, anno 2022, stanziare a bilancio e certificate dagli organi di controllo, vincolate a retribuzione di risultato ai sensi dell'art. 95 comma 8 del CCNL 19 dicembre 2019 – Area Sanità, incrementano, il Fondo di Risultato con l'obbligo dell'integrale destinazione di tali risorse nell'anno di competenza.

Nello specifico le risorse residue anno 2022 del Fondo art. 94 "Fondo per la retribuzione degli incarichi" finanziano il progetto: "Ulteriore valorizzazione della performance individuale" per l'anno 2022, di cui alla sezione B del presente CCI, mentre le restanti sono distribuite secondo i criteri e le modalità di attribuzione della Retribuzione di risultato definiti nel presente accordo.

SEZIONE B - ULTERIORE VALORIZZAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

ART.1 - PROGETTO: ULTERIORE VALORIZZAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

PREMESSA

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

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

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

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

PERFORMANCE ANNO 2020

Ai dirigenti della sanità delle categorie sotto riportate, che abbiano conseguito la valutazione POSITIVA della performance individuale dell'anno 2020, la quota di retribuzione di risultato correlata alla performance individuale è incrementata delle seguenti quote:

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

Per l'anno 2020 la quota aggiuntiva di cui sopra, è riproporzionata in base alla presenza in servizio secondo quanto disciplinato dal CCI Retribuzione di risultato dell'anno di riferimento.

Tali valorizzazioni sono finanziate con i residui del fondo per la retribuzione degli incarichi (art. 94 CCNL 19.12.2019), per un importo stimato in € 967.000,00 (consuntivato in fase di accertamento), che, subordinatamente alla certificazione del Collegio Sindacale, confluiranno nel fondo per la retribuzione di risultato (art. 95 CCNL 19.12.2019). Il finanziamento del presente progetto di valorizzazione è prioritario

rispetto alle altre finalizzazioni dei residui confluenti nel fondo per la retribuzione di risultato. La quota aggiuntiva di valorizzazione non è riassorbita dalle ulteriori valorizzazioni di performance derivanti dagli incrementi del fondo per la retribuzione di risultato, a seguito di trasferimento di residui da altri fondi contrattuali.

Il presente accordo rettifica parzialmente l'art. 9 del Contratto Integrativo Aziendale "Retribuzione di Risultato anno 2020" sottoscritto in data 22/09/2021, i cui criteri restano applicabili ai residui dei fondi art. 95 e 96 del CCNL 19/12/2019.

PERFORMANCE ANNO 2021

Ai dirigenti della sanità delle categorie sotto riportate, che abbiano conseguito la valutazione positiva della performance individuale dell'anno 2021, la quota di retribuzione di risultato correlata alla performance individuale è incrementata delle seguenti quote:

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

Per l'anno 2021 la quota aggiuntiva di cui sopra, è riproporzionata in base alla presenza in servizio secondo quanto disciplinato dal CCI Retribuzione di risultato dell'anno di riferimento.

Tali valorizzazioni sono finanziate con i residui del fondo per la retribuzione degli incarichi (art. 94 CCNL 19.12.2019), per un importo stimato in € 1.038.000,00 (consuntivato in fase di accertamento, che, subordinatamente alla certificazione del Collegio Sindacale, confluiranno nel fondo per la retribuzione di risultato (art. 95 CCNL 19.12.2019). Il finanziamento del presente progetto di valorizzazione è prioritario rispetto alle altre finalizzazioni dei residui confluenti nel fondo per la retribuzione di risultato. La quota aggiuntiva di valorizzazione non è riassorbita dalle ulteriori valorizzazioni di performance derivanti dagli incrementi del fondo per la retribuzione di risultato, a seguito di trasferimento di residui da altri fondi contrattuali.

Il presente accordo rettifica parzialmente l'art. 10 del Contratto Integrativo Aziendale "Retribuzione di Risultato anno 2021" sottoscritto in data 16/12/2022, i cui criteri restano applicabili ai residui dei fondi art. 95 e 96 del CCNL 19/12/2019.

PERFORMANCE ANNO 2022

Ai dirigenti della sanità delle categorie sotto riportate, che abbiano conseguito la valutazione positiva della performance individuale dell'anno 2022, la quota di retribuzione di risultato correlata alla performance individuale è incrementata delle seguenti quote:

INCARICO INQUADRAMENTO CCNL 19.12.2019	PARAMETRO
STRUTTURA COMPLESSA	1
STRUTTURA SEMPLICE DIPARTIMENTALE	2
STRUTTURA SEMPLICE	2
PROFESSIONALE DI ALTA SPECIALIZZAZIONE	3



PROF.LE DI CONSUL., DI STUDIO E DI RICERCA, ISPETTIVI, DI VERIFICA E DI CONTROLLO	3
PROFESSIONALE DI BASE	1,5

Per l'anno 2022 la quota aggiuntiva di cui sopra è riproporzionata in base alla presenza in servizio secondo quanto disciplinato dal CCI Retribuzione di risultato dell'anno di riferimento.

Tali valorizzazioni sono finanziate con i residui del fondo per la retribuzione degli incarichi (art. 94 CCNL 19.12.2019), per un importo stimato in € 973.000,00 (consuntivato in fase di accertamento), che, subordinatamente alla certificazione del Collegio Sindacale, confluiranno nel fondo per la retribuzione di risultato (art. 95 CCNL 19.12.2019). Il finanziamento del presente progetto di valorizzazione è prioritario rispetto alle altre finalizzazioni dei residui confluenti nel fondo per la retribuzione di risultato. La quota aggiuntiva di valorizzazione non è riassorbita dalle ulteriori valorizzazioni di performance derivanti dagli incrementi del fondo per la retribuzione di risultato, a seguito di trasferimento di residui da altri fondi contrattuali.

SEZIONE C - NORME FINALI

Il presente CCI è rispettoso dei principi generali in materia di attribuzione selettiva di incentivi e di divieto di distribuzione indifferenziata degli stessi in assenza delle verifiche ed attestazioni previste dai sistemi di valutazione (art.18, c.2, D. Lgs n. 150/2009), del Piano della Performance Aziendale triennio 2022-2024 approvato con determina del Direttore Generale della ex A.O. Ospedali Riuniti Marche Nord n. 411 del 30.06.2022.

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

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