

AREA NEGOZIALE DEL COMPARTO

ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE IN APPLICAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL COMPARTO SANITA' DEL 21/05/2018

- ANNO 2020 -

Il giorno 22/12/2020 presso la sede dell'ARPAM in Via Ruggeri 5 ad Ancona, ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione trattante di parte sindacale nell'ambito della contrattazione integrativa di cui all'art. 8 del CCNL 21.5.2018 area Comparto.

1. PREMESSA

Il presente Accordo Integrativo si riferisce:

- Progressioni Economiche Orizzontali – definizione risorse per l'attribuzione delle fasce anno 2020 a decorrere dal 01/01/2020 (fondo art. 81 CCNL 21/5/2018) e definizione della quota dei beneficiari rispetto agli aventi titolo;
- Definizione risorse destinate al raggiungimento obiettivi di budget e performance individuale per l'anno 2020 (fondo art. 81 CCNL 21/5/2018);
- Impiego risorse fondo art. 80 CCNL per le condizioni di lavoro, per gli incarichi di funzione ed indennità di coordinamento (ad esaurimento).

2. RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA ANNO 2020

Con determina del Direttore Generale n. 103/2020, certificata dal Revisore Unico con verbale n. 8 del 26/6/2020, ARPAM ha provveduto alla determinazione in via provvisoria dei fondi di cui agli artt. 80 (Condizioni di lavoro e incarichi) e 81 (Premialità e fasce) del CCNL Comparto Sanità del 21/5/2018, per l'anno 2020.

Le risorse da destinare, in via provvisoria, al trattamento economico accessorio per l'anno 2020, sulla base dei dati disponibili ad oggi, sono le seguenti:

Fondi	Anno 2020 (provvisorio)
Fondo condizioni di lavoro e incarichi (art. 80 CCNL 21/05/2018)	595.594,28
Fondo premialità e fasce (art. 81 CCNL 21/05/2018)	707.932,48

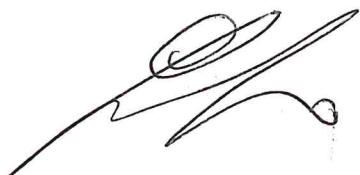
Le Parti concordano di utilizzare le risorse come segue.

**3. FINALITA' DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE
INTEGRATIVA ANNO 2020**

FINALITA' RISORSE FONDO ART. 80 "CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI" - ANNO 2020 – (in via previsionale)	Importi
Risorse per condizioni di lavoro:	
a) di cui per il finanziamento dei compensi per lavoro straordinario incluso quello derivante da pronta disponibilità	135.000,00
b) di cui per il finanziamento delle indennità correlate alle condizioni di lavoro di cui al titolo VIII, capo III CCNL 21.5.2018 (indennità turno, rischio, disagio, ecc.)	140.000,00
Risorse per incarichi e indennità	
c) di cui per il finanziamento delle indennità degli incarichi di funzione (art. 20, comma 3, CCNL 21.5.2018);	125.000,00
d) di cui per il finanziamento delle indennità di coordinamento ad esaurimento (art.21 CCNL 21.5.2018)	14.000,00
e) di cui per il finanziamento valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale dell'art. 45, commi 1 e 2 CCNL 1.9.1995 (<i>Indennità di qualificazione professionale e valorizzazione delle responsabilità</i>) e dell'art.2, c. 3, CCNL 27.6.1996 e indennità	181.594,28
Totale utilizzo fondo provvisorio anno 2019	595.594,28

FINALITA' RISORSE FONDO ART. 81 "PREMIALITÀ E FASCE" - ANNO 2020 – (in via previsionale)	RISORSE
Risorse destinate a remunerare la premialità (oltre eventuali somme sono spese delle altre voci fondo art. 81):	
a) risorse destinate a remunerare il raggiungimento degli obiettivi di budget annuali di ogni singola Struttura	174.932,48
b) risorse destinate a remunerare i risultati della performance individuale	
c) risorse destinate al finanziamento di progettualità strategiche	-----
Risorse destinate al finanziamento progressione economica orizzontale:	

Alh






d) risorse per progressioni economiche orizzontali storiche (decorrenza anno 2019 e anni precedenti)	475.000,00
e) risorse per ulteriori progressioni economiche orizzontali di cui al presente CCI (importo max spendibile)	58.000,00
Totale utilizzo fondo provvisorio anno 2020	707.932,48

4. PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

4.1 PREMESSA

Le parti si danno atto che il quadro normativo e contrattuale vigente in materia di progressioni economiche orizzontali, per il personale del Comparto Sanità, è costituito dalle seguenti disposizioni:

- Art. 8, comma 5 lettera c) del CCNL 21/5/2018, che demanda alla contrattazione integrativa aziendale i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche;
- Art. 81, comma 6, lettera c) del CCNL 21/5/2018 che destina, tra le altre finalità, le risorse di cui al fondo premialità e fasce all'attribuzione selettiva di nuove fasce retributive e conseguente copertura dei relativi differenziali retributivi con risorse certe e stabili;
- Art. 35 CCNL 7/4/99, che disciplina il sistema della progressione economica orizzontale, da integrare in sede di contrattazione integrativa aziendale, prevedendo che l'attribuzione della fascia economica successiva debba necessariamente conseguire ad una procedura selettiva idonea a dare riconoscimento ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, all'impiego ed alla qualità della prestazione individuale;
- Art. 3 CCNL 10/4/2008, che prevede che, ai fini della progressione economica orizzontale, i dipendenti devono essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi;
- Art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009 (progressioni economiche) che dispone *"Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'art. 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione"*.

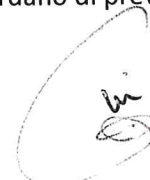
4.2 PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI: APPROVAZIONE ED AVVIO DELLA PROCEDURA SELETTIVA

Le Parti danno atto che i criteri e il procedimento per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali sono quelli contenuti nell'Allegato A dell'Accordo integrativo aziendale del 27/11/2019 e concordano di attivare, per l'anno 2020, le selezioni per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali a favore del personale del comparto nella misura del 49% degli aventi titolo al 31/12/2019.

Al fine dell'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali, le Parti concordano di prevedere, per il








2020, che la decorrenza delle stesse sia al 1° gennaio 2020 subordinatamente alla sottoscrizione definitiva della presente ipotesi entro il 31/12/2020.

Le Parti concordano, altresì, che per l'anno 2020 sarà formulata una graduatoria per ciascuna Categoria (raggruppando le categorie e i livelli economici D/Ds e le categorie e livelli economici B/Bs) per l'attribuzione delle PEO. I relativi contingenti di personale a cui sarà attribuita la PEO sono specificati nelle seguenti Tabelle:

Progressioni economiche orizzontali - anno 2020

Totale dipendenti anno 2020	Dipendenti in fascia massima	Dipendenti non ammessi al 01/01/2020	Dipendenti ammessi anno 2020	PERCENTUALE PEO 2020 (≤49%)
203	47	63	93	49%

Suddivisione dei beneficiari all'interno delle categorie

Categoria	Numero fasce retributive da attribuire
B – Bs	5
C	14
D – Ds	27
Totale	46

Tenuto conto del numero di fasce retributive da attribuire con decorrenza primo gennaio 2020, la spesa massima presunta è pari ad € 58.000,00 che corrispondono alla cifra indicata alla lettera e) del prospetto degli impieghi previsti per il fondo di cui all'art. 81 CCNL 21/5/2018.

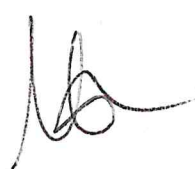
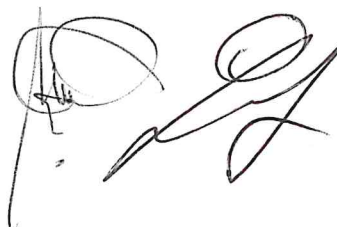

Le Parti si danno atto sin da ora che, per l'anno 2021, i criteri di selezione per eventuali ulteriori attribuzioni di progressioni economiche orizzontali nel limite delle risorse finanziarie saranno individuati con successivo accordo.

5. PREMIALITA' E MAGGIORAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE ANNO 2020

5.1 PREMESSA

Le parti si danno atto che il quadro normativo e contrattuale vigente in materia di attribuzione dei premi correlati alla performance, per il personale del Comparto Sanità, è costituito dalle seguenti disposizioni:

- ❑ Art. 8, comma 5 lett. b) del CCNL 21/5/2018, che demanda alla contrattazione integrativa aziendale i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- ❑ Art. 81, comma 6, lettere a) e b) del CCNL 21/5/2018, che destina, tra le altre finalità, le risorse di cui al fondo premialità e fasce ai premi correlati alla performance organizzativa e alla performance individuale;


L'individuazione dei dipendenti che nel corso dell'anno hanno prestato le migliori performance individuali viene effettuata dai Dirigenti del Servizio/Struttura organizzativa complessa per le unità assegnate e dal Direttore Generale, sentiti il Direttore Amministrativo e il Direttore Tecnico Scientifico, relativamente alle unità assegnate alla Direzione Generale in forma motivata ed opportunamente documentata.

In considerazione dell'emergenza Covid-19 che ha caratterizzato l'anno 2020 e dell'opportunità che, per ragioni di trasparenza, i criteri di selezione siano definiti in via anticipata rispetto alla loro applicazione, la maggiorazione di cui all'art. 82 del CCNL 21.05.2018, secondo le modalità previste dal presente paragrafo è neutralizzata per l'anno 2020 e troverà piena applicazione dal 2021.

6. REGOLAMENTO PER LO SVOLGIMENTO DEL SERVIZIO DI PRONTA DISPONIBILITA'

Sulla base della nuova organizzazione dell'Agenzia, il cui regolamento è stato approvato dalla Giunta regionale con DGR n. 1162 del 3/8/2020, è stato adottato con determina n. 144/DG del 17.11.2020 un nuovo regolamento per la disciplina del servizio di pronta disponibilità che prevede un coordinamento su due macro Aree: Area Vasta Nord costituita dai Servizi Territoriali provinciali di Pesaro e Ancona e Area Vasta Sud costituita dai Servizi Territoriali Provinciali di Macerata, Fermo e Ascoli Piceno con l'introduzione di livelli e soluzioni di intervento differenziati a seconda delle caratteristiche dell'evento.

In relazione alle nuove modalità di copertura dei servizi di pronta disponibilità, che acquisiscono carattere di stabilità, viene rideterminato, a decorrere dal 1/1/2021, l'importo della indennità di cui al comma 7 dell'articolo 28 CCNL 21/5/2018 nella misura di € 24,00 lorde per un turno di 12 ore.

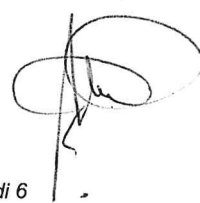
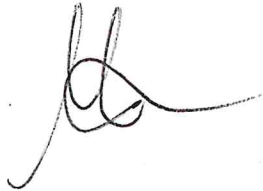
7. DISPOSIZIONI FINALI

L'efficacia del presente accordo è subordinata all'esito positivo del controllo da parte del Revisore Unico dell'ARPAM ai sensi di quanto previsto dall'art. 40 bis del D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i. Nell'evenienza di rilievi formulati da parte del Revisore Unico che comportino la necessità di provvedere a revisionare il presente accordo, le parti si impegnano a riconvocarsi tempestivamente (e comunque entro max 5 gg) per addivenire ad un accordo nel rispetto delle prescrizioni formulate dall'organismo di controllo.

In assenza di rilievi da parte del Revisore Unico le parti procedono con la sottoscrizione in via definitiva del CCI per la successiva trasmissione, entro 5 gg, all'ARAN ed al CNEL, oltre al recepimento con Determina del Direttore Generale, alla pubblicazione sul sito aziendale ed alla trasmissione alla Regione Marche.

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

Per tutto quanto non previsto dal presente documento si rinvia espressamente alla vigente normativa contrattuale e di legge, nonché ai precedenti accordi integrativi vigenti in materia.



- Art. 82 del CCNL 21/5/2018 che disciplina la differenziazione del premio individuale stabilendo quanto segue:
 - *Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Azienda o Ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81, comma 6, lett. b) che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.*
 - *La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.*
 - *La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita".*
- Art. 40 comma 3 bis del D.Lgs 165/2001 che prevede che (...) la contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi, incentivando l'impegno e la qualità della performance, destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori;
- Art. 45 del D.Lgs 165/2001 che prevede che il trattamento economico fondamentale e accessorio è definito dai contratti collettivi che individuano, in coerenza con le disposizioni legislative vigenti, trattamenti economici accessori collegati, tra le altre, alla performance individuale ed alla performance organizzativa.

5.2 PREMIALITA' ANNO 2020

Con determina del Direttore Generale n. 112 del 29.06.2017 è stato recepito l'accordo integrativo area comparto "sistema di valorizzazione delle performance individuali – connesso sistema premiante – anno 2017 e seguenti", sottoscritto in data 11.05.2017 con la R.S.U. e le OO.SS, ove vengono definiti i criteri per la ripartizione del fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali.

Con determina n. 17/DG del 31/1/2020 l'ARPAM ha approvato il Piano della Performance Aziendale per il triennio 2020-2022 comprensivo del documento riguardante il sistema di valutazione e misurazione della performance.

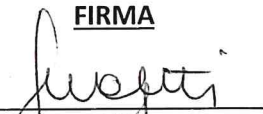

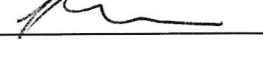
Con successivo atto n. 51/DG del 6/5/2020 il Direttore Generale ha definito gli obiettivi generali e di budget per l'anno 2020, riservandosi di individuare con successivo e separato atto gli obiettivi di performance denominati "progetti direzionali".

Le Parti confermano che la corresponsione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale anno 2020 avverrà in conformità alla disciplina di cui all'accordo integrativo area comparto recepito con determina del Direttore Generale n. 112/2017.

5.3 PREMIALITA' AGGIUNTIVA

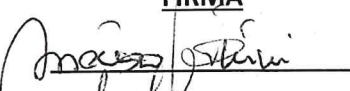
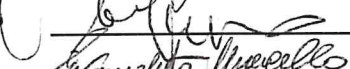
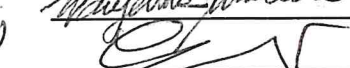
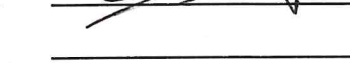
In riferimento a quanto previsto dall'art. 82 del CCNL 21.05.2018, si prevede di riconoscere annualmente una maggiorazione del premio individuale pari al 30% dell'incentivo medio risultante dall'applicazione della vigente disciplina di valutazione della performance, destinando tale premio aggiuntivo ad un massimo di numero 2 dipendenti per ciascun Servizio o Struttura organizzativa complessa dell'Agenzia e massimo 2 dipendenti assegnati alla Direzione Generale non inseriti in specifici servizi.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:


	<u>NOME E COGNOME</u>	<u>FIRMA</u>
Direttore Generale ARPAM (PRESIDENTE)	GIACOMO MANFROTTO	
Direttore Amministrativo	MARCO PASSEGGI	
Direttore Tecnico-Scientifico	Giorgio Cerasoli	
Direttore Dip.to Provinciale di Pesaro		
Direttore Dip.to Provinciale di Ancona		
Direttore Dip.to Provinciale di Macerata		
Direttore Dip.to Provinciale di Fermo		
Direttore Dip.to Provinciale di Ascoli		
Dirigente Servizio Gestione Risorse Umane	Giuseppe Ciani	GIUSEPPE CIANI

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

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

	<u>NOME E COGNOME</u>	<u>FIRMA</u>
FP - C.G.I.L.	MARCO PISTUCCI	
C.I.S.L. - FP	ALFONSO MASINI	
U.I.L. - FPL	MARCO EVANGELISTA	
F.I.A.L.S.	LEOPOLDO EVILDI	
F.S.I.		

➤ **R.S.U. (IL/LA COORDINATORE/COORDINATRICE)**

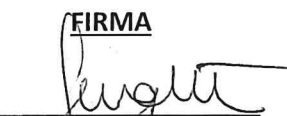
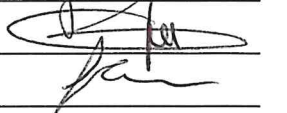
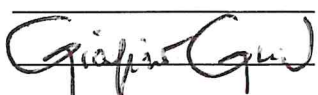
	<u>NOME E COGNOME</u>	<u>FIRMA</u>
	MARCO MARINGHI	
	X IL COORDINATORE ASU	

DICHIARAZIONI CONGIUNTE

1. Le parti condividono la necessità di addivenire ad una verifica relativa allo stato di attuazione del CCDI con particolare riguardo al grado di opportunità garantita nell'ambito delle PEO e, segnatamente, il numero di fasce attribuite nel biennio 2019 e 2020 rispetto al numero complessivo dei progredibili nel triennio 2019/2020/2021; alla luce di tale verifica le parti si riservano di apportare le necessarie modifiche per l'annualità 2021 con valutazione prioritaria dell'introduzione del criterio di anzianità di fascia oltre ad eventuali ulteriori item.


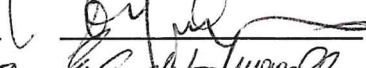
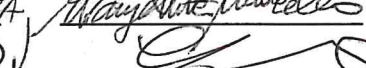

2. Le parti concordano nel ritenere prioritaria per l'anno 2021 un'analisi sistematica e organica finalizzata all'applicazione di tutti gli istituti previsti per la crescita professionale e la valorizzazione del personale.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:


	<u>NOME E COGNOME</u>	<u>FIRMA</u>
Direttore Generale ARPAM (PRESIDENTE)	<u>FRANCESCO RANCIETTI</u>	
Direttore Amministrativo	<u>MARCO PASSANOLI</u> Piero Colonna	
Direttore Tecnico-Scientifico		
Direttore Dip.to Provinciale di Pesaro		
Direttore Dip.to Provinciale di Ancona		
Direttore Dip.to Provinciale di Macerata		
Direttore Dip.to Provinciale di Fermo		
Direttore Dip.to Provinciale di Ascoli		
Dirigente Servizio Gestione Risorse Umane	<u>GIANNI ENZO VINCCI</u>	

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

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

	<u>NOME E COGNOME</u>	<u>FIRMA</u>
FP - C.G.I.L.	<u>MATEO PITUCCI</u>	
C.I.S.L. - FP	<u>ALFONSO MASSI</u>	
U.I.L. - FPL	<u>MARCELLO EVANGELISTA</u>	
F.I.A.L.S.	<u>REGOLO GUCI</u>	
F.S.I.		

➤ **R.S.U. IL/LA COORDINATORE/COORDINATRICE)**

	<u>NOME E COGNOME</u>	<u>FIRMA</u>
	<u>MARCO MARINELLI</u>	
X IL COORDINATORE RSU		