

DIRIGENZA DELL'AREA AMMINISTRATIVA, TECNICA E PROFESSIONALE  
(ATP)

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE PER IL TRIENNIO 2016-2018  
AI SENSI DEGLI ARTT. 3, 7, 8 E 66 DEL CCNL 17.12.2020  
Parte economica annualità 2020

CAPO I

|           |  |
|-----------|--|
| Sezione A | Disposizioni generali  |
| Sezione B | Sistema delle relazioni sindacali  |
| Sezione C | Fondi artt. 90 - 91 CCNL 17.12.2020 - criteri e modalità di attribuzione |
| Sezione D | Sciopero   |
| Sezione E | Orario di lavoro   |
| Sezione F | Welfare integrativo  |

CAPO II

|             |   |
|-------------|---|
| Sezione I   | Criteri di finalizzazione delle risorse fondi - anno 2020 |
| Sezione II  | Finalizzazione risorse fondi anno 2020                    |
| Sezione III | Norme finali e di rinvio                                  |

Ancona, lì 04/11/2021

A seguito degli incontri tenutisi in videoconferenza tra la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione trattante di parte sindacale nell'ambito della contrattazione integrativa di cui agli articoli 3, 7, 8 e 66 del CCNL 17.12.2020 dell'Area della Dirigenza Amministrativa, Tecnica e Professionale si è addivenuti tra le parti, in data 26/07/2021, alla definizione della ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo che, in data 06/10/2021, con verbale n. 19, è stato certificato con esito positivo dal Revisore Unico.

Ne consegue l'elaborazione del CCI nel testo sotto riportato.

CAPO I

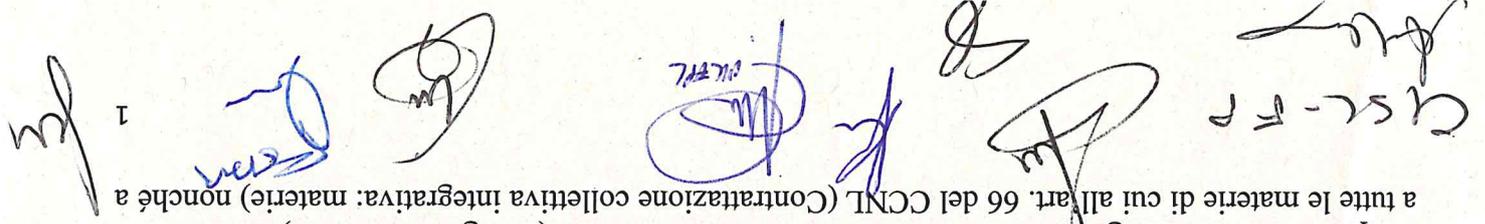
Sezione A - Disposizioni generali

Art. 1 - Premesse

1. Il presente contratto collettivo integrativo aziendale (CCIA) si applica a tutti i Dirigenti dell'area ATP con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendenti dall'ARPAM.

2 Il presente CCIA integra a livello decentrato il CCNL 17.12.2020 (di seguito "CCNL") e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 66 del CCNL (Contrattazione collettiva integrativa: materie) nonché a

1



- quelle demandate a quel modello di relazioni sindacali dallo stesso CCNL o da altri previdenti, non disapplicati, ovvero da altre fonti, nazionali o internazionali, che lo prevedano.
3. Il presente CCI, salvo specifiche diverse previsioni, è in vigore fino alla stipulazione del successivo.
4. Rimangono in vigore le disposizioni di precedenti contratti collettivi integrativi aziendali non espressamente disapplicate e che non siano in contrasto con il CCNL e il presente accordo.

### Sezione B – Sistema delle relazioni sindacali

#### Art. 2 – Relazioni sindacali e ambiti

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale, come individuata al comma 3 lett. a) e b) e la delegazione di parte datoriale.

2. La contrattazione collettiva integrativa si svolge a livello di Agenzia. Quest'ultima attiva la contrattazione integrativa, secondo le modalità e i tempi di cui infra per adottare, nel quadro della massima trasparenza dei ruoli e della responsabilità delle Parti - fatta salva la lealtà, buona fede e correttezza reciproche -, scelte condivise nelle materie alla stessa demandate, anche nell'ottica di conseguire il miglioramento quantitativo e qualitativo dei servizi e delle prestazioni.

3. Costituiscono la delegazione trattante di parte sindacale:

a) le RSA di cui all'art. 42, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001, nelle persone che saranno all'uopo designate dalle Organizzazioni Sindacali che ne hanno titolo;

b) i rappresentanti territoriali della OO.SS. nelle persone designate dalle Organizzazioni Sindacali che ne hanno titolo.

4. I componenti della delegazione trattante di parte datoriale sono quelli risultanti dalla determina n. 50/DG del 16.3.2021 che ha aggiornato la composizione prevista dalla determina n. 112/DG del 23.09.2019 a seguito della riorganizzazione dell'ARPAM conseguente alla delibera di Giunta Regionale n. 1162 del 3.8.2020.

5. Sono oggetto di contrattazione integrativa aziendale, secondo la previsione dell'art. 66, comma 1, del CCNL:

- a) la definizione di un diverso criterio di riparto, tra le varie voci di utilizzo, delle risorse del Fondo di cui all'art. 90 e di quelle di cui all'art. 91;
- b) i criteri per la determinazione e attribuzione della retribuzione di risultato; in tale ambito sono altresì definite le misure percentuali di cui all'art. 30;
- c) i criteri di attribuzione dei trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge, nell'ambito delle risorse da queste stabilite, nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato;
- d) i criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art. 32;
- e) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti all'organizzazione dei servizi;
- f) l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge n. 146/1990 e successive modifiche ed integrazioni, secondo quanto

previsto dalle specifiche disposizioni dell'Accordo dell'Area della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa del Servizio Sanitario Nazionale del 25.9.2001 in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali, anche per quanto concerne i soggetti sindacali legittimati a tale contrattazione integrativa.

(g) i criteri e le risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31, al fine di definire quanto demandato alla contrattazione integrativa da tale articolo.

(h) i criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati, nel rispetto delle modalità e delle misure previste dall'art. 9 del D. L. n. 90/2014 come convertito in legge con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, della L. 114/2014 e delle disposizioni contrattuali previste in materia dai precedenti CCNL della pre-esistente Area III che, pertanto, sono confermate.

(i) i criteri per l'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente in ragione dell'impegno richiesto, nel caso di affidamento di un incarico di sostituzione o di un incarico ad interim per il periodo di affidamento dell'incarico, ai sensi dell'art. 73, commi 7 e 8; eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento dell'incarico di responsabilità di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;

(j) i criteri generali per l'attribuzione dei proventi dell'attività di supporto alla libera professionale intramuraria dei dirigenti sanitari, in coerenza con quanto definito dall'Azienda;

(k) l'eventuale elevazione della misura prevista dall'art. 92, comma 6, primo periodo per remunerare la pronta disponibilità, con relativo onere a carico del Fondo di cui all'art. 91.

6. Le Parti convengono che, con cadenza annua, si terrà una sessione di confronto per la verifica dell'attuazione del presente accordo e la valutazione di eventuali misure correttive, qualora necessarie.

7. Il controllo sulla compatibilità dei costi conseguenti all'applicazione del CCIA con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal Revisore Unico ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1, D.Lgs. 165/2001. A tal fine, l'ipotesi di CCIA definita dalle Parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rinvii da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rinvii, l'organo di governo dell'Azienda autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica di procedere alla sottoscrizione definitiva del CCIA.

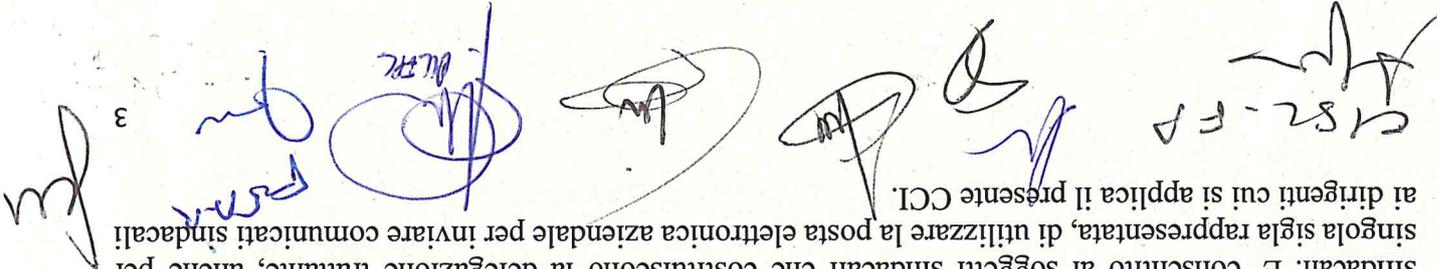
8. L'Agazia provvede a trasmettere, per via telematica, all'ARAN e al CNEL, entro cinque giorni dalla stipula definitiva, il testo del CCIA, corredato dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

9. Il CCIA può essere oggetto di interpretazione autentica qualora insorgano controversie sulla sua interpretazione; l'eventuale accordo di interpretazione autentica, stipulato secondo le procedure previste dall'ordinamento, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del CCIA.

### Art. 3 - Diritto di affissione e strumenti di comunicazione

1. L'Agazia mette a disposizione dei soggetti sindacali titolari delle relative prerogative idonei spazi per l'affissione di pubblicazioni, testi, comunicati inerenti materie di interesse sindacale e del lavoro.

2. L'Agazia mette altresì a disposizione, nell'ambito del proprio sito internet o intranet (ove disponibile), idoneo spazio per una bacheca elettronica destinata ai comunicati dei suddetti soggetti sindacali. E' consentito ai soggetti sindacali che costituiscono la delegazione trattante, anche per singola sigla rappresentata, di utilizzare la posta elettronica aziendale per inviare comunicati sindacali ai dirigenti cui si applica il presente CCI.



3. Gli spazi di cui al comma 1 sono individuati dall'Agenzia, previa intesa con le Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCA. Il materiale da diffondere deve obbligatoriamente indicare la Organizzazione Sindacale che lo ha elaborato e il luogo di stampa, nel rispetto della normativa vigente.

4. La distribuzione di materiale di informazione o di propaganda sindacale all'interno delle sedi aziendali si svolge senza costituire intralcio allo svolgimento della ordinaria attività di istituto e senza pregiudizio della prestazione lavorativa dei singoli.

#### Art. 4 - Diritto di assemblea

1. I Dirigenti cui si applica il CCA hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali all'interno di luoghi o locali aziendali o non, scelti dalle OO.SS. entro il limite di 12 ore annue pro capite senza decurtazione retributiva.

2. L'assemblea che riguarda generalità di Dirigenti o gruppi omogenei di essi può essere indetta dalle Organizzazioni Sindacali titolari delle relative prerogative singolarmente o congiuntamente, con la indicazione di specifico ordine del giorno che individui le materie da trattare.

3. L'assemblea sindacale è indetta

- previa comunicazione scritta che i soggetti sindacali inviano all'Agenzia con preavviso di almeno 3 giorni lavorativi, con la indicazione del luogo o del locale scelto della sede, dell'orario e del giorno di svolgimento, dell'ordine del giorno nonché della eventuale partecipazione di soggetti esterni all'Agenzia;
- l'Agenzia riscontra positivamente la comunicazione segnalando la sussistenza di condizioni imprevise ed eccezionali che rendano necessario lo spostamento di data o di orario o di occupazione della sua sede interna; il silenzio dell'Agenzia equivale a riscontro positivo;
- ciascun Dirigente partecipante all'assemblea provvede alla relativa "timbratura" utilizzando l'apposito codice identificativo per consentire la rilevazione del rispetto del limite di cui al comma 1.

4. Nell'ipotesi di richieste di assemblea provenienti da soggetti diversi ma coincidenti per data, ora e stessa sede aziendale, la priorità spetta a chi ne abbia fatta richiesta preventiva secondo la registrazione del protocollo aziendale.

5. La partecipazione all'assemblea non può pregiudicare la continuità delle prestazioni non differibili erogate dall'Agenzia.

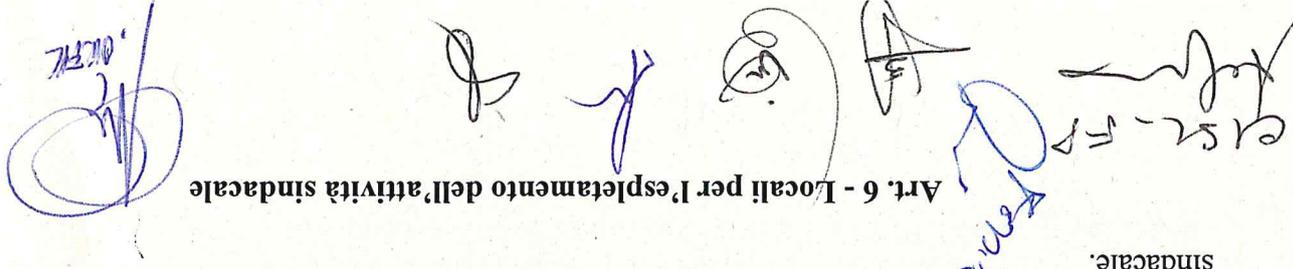
#### Art. 5 - Titolarità dei permessi e delle prerogative sindacali nei luoghi di lavoro

1. Le Parti richiamano al riguardo le disposizioni contenute nella Legge 300/1970 e nel CCNQ 04.12.17 come modificato dal CCNQ 19.11.2019.

2. Lo svolgimento dell'attività sindacale a cura dei soggetti sindacali, al di fuori dei permessi retribuiti, si svolge senza arrecare pregiudizio alla normale attività lavorativa, fermo comunque l'obbligo aziendale di adottare tutte le necessarie iniziative volte a garantire il diritto all'esercizio dell'attività sindacale.

#### Art. 6 - Locali per l'espletamento dell'attività sindacale

4



1. L'Agencia si impegna a mettere a disposizione delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCIA idonei locali per l'espletamento delle attività di istituto presso ciascuna sede aziendale con spazi dedicati per l'eventuale deposito di documenti e con l'accesso agli strumenti telematici per la videoconferenza.

#### Art. 7 - Comitato Unico di Garanzia - CUG

1. Sono confermate la vigenza, la composizione e le prerogative del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) di cui all'art. 57 del D.Lgs. n. 165/01.

2. Il CUG ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliere o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

3. Le modalità di funzionamento del CUG sono disciplinate da linee guida contenute nella direttiva Dir. Stato 4 marzo 2011 e s.m.i.

4. La mancata costituzione del CUG o l'impossibilità del suo funzionamento per cause oggettivamente riconducibili all'Agencia comporta responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale, da valutare – ferma la responsabilità disciplinare - anche al fine del raggiungimento degli obiettivi connessi all'erogazione della retribuzione di risultato.

#### Art. 8 - Organismo Paritetico per l'Innovazione

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale consultiva finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7 comma 2, lett. a) e su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale di carattere organizzativo dell'ARPAM.

2. La disciplina, i compiti e le funzioni dell'organismo paritetico per l'innovazione sono stabiliti dall'art. 6 del CCNL.

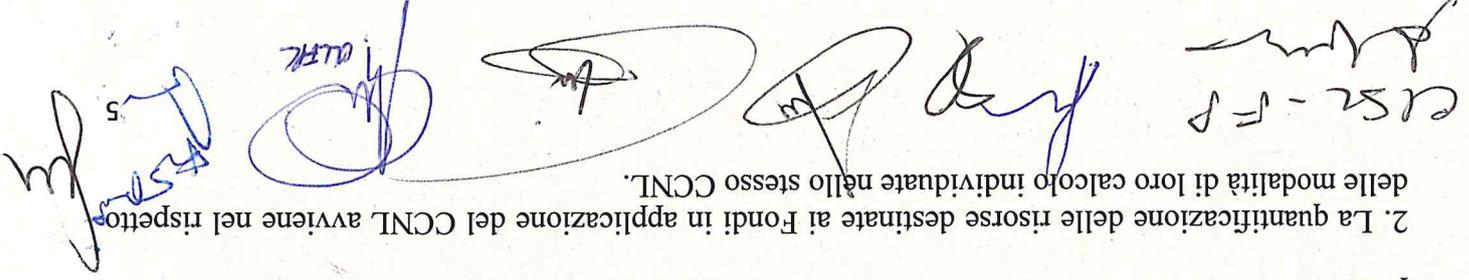
3. Con determina del Direttore Generale dell'ARPAM n. 109/DG del 23/7/2021 è stato costituito l'Organismo Paritetico previsto dall'art. 6 del CCNL Area Funzioni Locali 2016-2018.

### Sezione C - Fondi Artt. 90-91 CCNL 17.12.2020 - Criteri e modalità di attribuzione

#### Art. 9 - Fondi Contrattuali

1. Ai fini del CCIA, il riferimento ai Fondi art. 90 e 91 del CCNL deve essere inteso ai Fondi contrattuali disciplinati dai corrispondenti articoli del CCNL, rispettivamente denominati: "Fondo retribuzione di posizione" e "Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori".

2. La quantificazione delle risorse destinate ai Fondi in applicazione del CCNL avviene nel rispetto delle modalità di loro calcolo individuate nello stesso CCNL.



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left, several smaller ones in the middle, and the text 'CS2-FS' on the right.

3. La graduazione degli incarichi è stata disciplinata nel "Regolamento per la graduazione degli incarichi di dirigenza dell'area sanità e dell'area delle funzioni locali" adottato con Determina n. 12/DG del 29/1/2021 previa informazione preventiva e confronto ai sensi dell'art. 5, comma 3, lettera d) del CCNL 19.12.2019 (criteri generali di graduazione delle posizioni dirigenziali).

4. La graduazione degli incarichi in attuazione della disciplina di cui al "Regolamento per la graduazione degli incarichi dirigenziali per la dirigenza dell'area sanità e dell'area delle funzioni locali" è stata adottata con Determina n. 24/DG del 12/2/2021 - Graduatorie degli incarichi dirigenziali.

5. La valorizzazione degli incarichi dirigenziali in attuazione della graduazione degli stessi è stata adottata con Determina n. 37/DG del 01/03/2021.

6. L'eventuale spostamento delle risorse tra i fondi e al loro interno per la finalizzazione tra i vari istituti è effettuato, nei limiti e nel rispetto del CCNL, in apposita sessione di bilancio annuale cui farà seguito la stipula di apposito CCA dell'anno di riferimento. All'avvio della sessione di bilancio l'Agazia si obbliga a fornire informazione tempestiva, esaustiva e documentata in merito alle operazioni tecnico-finanziarie che hanno determinato l'entità dei Fondi contrattuali nell'ammontare complessivo disponibile per la contrattazione integrativa.

#### Art. 10 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili in sede di contrattazione integrativa

##### Fondo di cui all'art. 90 (Fondo retribuzione di posizione)

1. Con effetto dal 1 gennaio 2021, il Fondo di cui all'art. 90, alla cui formazione concorrono le risorse dallo stesso previste, finanzia i valori di retribuzione di posizione di cui all'art. 89 CCNL che sono liquidati, in favore di ciascun Dirigente, con la medesima decorrenza anche nel caso in cui non sia ancora avvenuta la trasposizione dei dirigenti ai nuovi incarichi dirigenziali di cui all'art. 70 CCNL.

2. Il differenziale tra la nuova retribuzione di posizione parte fissa corrispondente all'incarico attribuito al 31.12.2020 e la somma della posizione minima unificata e l'eventuale differenza sui minimi in godimento è finanziata come espressamente previsto dall'art. 89, comma 5, del CCNL.

3. Le Parti convengono che il trasferimento delle risorse nei termini di cui all'art. 89, comma 5, CCNL dal Fondo retribuzione di posizione e altri trattamenti accessori costituisce ipotesi residuale utilizzabile solo qualora non risulti documentatamente possibile finanziare l'istituto di cui al comma 1 con le risorse di cui all'art. 90, comma 3, lett. a) e le risorse di cui all'art. 90, comma 3, lett. e).

##### Fondo di cui all'art. 91 (Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori)

1. Con effetto dal 1 gennaio 2021 il Fondo di cui all'art. 91, alla cui formazione concorrono le risorse dallo stesso previste, finanzia gli istituti previsti dall'art. 91, comma 8, CCNL ovvero:

- retribuzione di risultato secondo la disciplina di cui all'art. 30 CCNL (Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato), ivi comprese le integrazioni di tale retribuzione previste ai sensi dell'art. 92 CCNL;
- eventuali trattamenti economici previsti sulla base delle specifiche disposizioni di legge di cui al comma 4, lett. f), CCNL a valere sulle risorse di cui alla medesima lettera;

- d) welfare integrativo secondo la disciplina di cui all'art. 32 CCNL;
- e) indennità per sostituzioni di cui all'art. 73 CCNL;
- f) indennità di cui all'art. 94 e 95 CCNL.

2. In sede di prima applicazione, concorrono altresì alla costituzione del Fondo - ferme le distinzioni e le destinazioni che precedono - i residui maturati fino al 31 dicembre 2019 non distribuibili alla luce delle previsioni contrattuali.

3. L'Agencia provvede, con cadenza annuale nell'ambito del Piano della Performance ad individuare gli obiettivi aziendali che intende raggiungere, identificando i valori attesi di risultato e i rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente. Gli obiettivi definiti nel Piano della Performance possono essere oggetto di successiva ulteriore declinazione in sede di attribuzione del budget.

4. La valutazione relativa al raggiungimento degli obiettivi assegnati interviene, ad opera del soggetto competente e in contraddittorio con il Dirigente interessato preventivamente all'adozione della Relazione sulla Performance. La retribuzione di risultato assegnata è erogata in unica soluzione sulla base dell'esito del processo di valutazione del conseguimento degli obiettivi assegnati.

5. I criteri generali per le modalità di attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa e individuale compresa la modalità di applicazione della maggiorazione di cui all'art. 30, comma 4, sono determinati nell'ambito di accordi triennali mentre le risorse economiche destinate alla retribuzione di risultato sono definite nell'accordo annuale.

6. L'avvio di progetti di razionalizzazione ed efficientamento in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 D.L. 6 luglio 2011, n. 98 dovranno essere preceduti dalla definizione di accordi che individuino i criteri per la ripartizione della quota di risparmi conseguiti e certificati. Le eventuali risorse per la quota parte destinata dall'Agencia alla remunerazione delle prestazioni dei Dirigenti, sono assegnate, con cadenza annuali, ad incremento del Fondo art. 91 con destinazione integrale all'erogazione di premi della performance.

7. A decorrere dal mese successivo alla data di sottoscrizione del presente CCI, la indennità di pronta disponibilità prevista dall'art. 92, comma 6, primo periodo è elevata a € 40.

### Disposizioni di carattere generale comuni ai due fondi

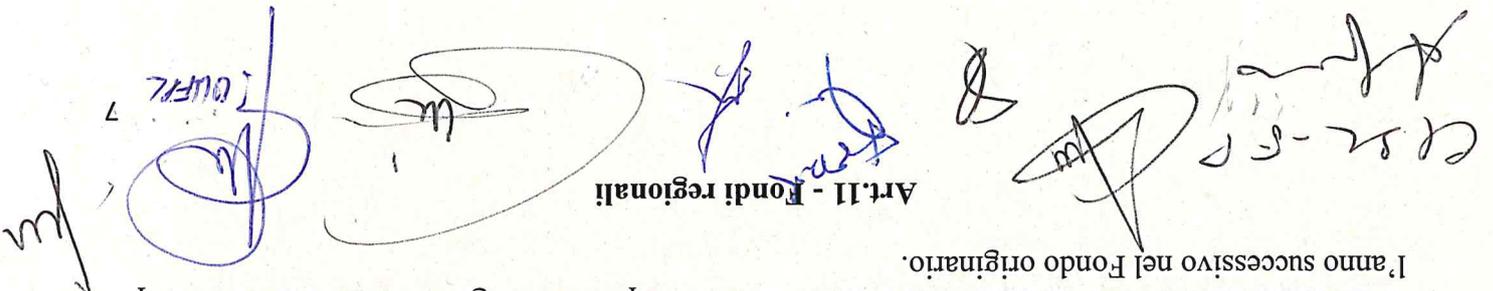
1. La quantificazione delle risorse dei fondi di cui agli articoli 90 e 91 deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017.

2. Resta convenuto che le somme destinate al Fondo per la retribuzione degli incarichi di cui all'art. 90 sono integralmente spese con riferimento all'annualità cui esse si riferiscono.

3. Eventuali residui sono destinati ad incrementare il Fondo di cui all'art. 91 CCNL, salva una diversa destinazione che le Parti intendano loro attribuire in occasione di ciascuna sessione annuale di contrattazione integrativa successiva al bilancio.

4. Ciascuna delle somme utilizzate in un Fondo diverso da quello di originaria destinazione torna per l'anno successivo nel Fondo originario.

Art.11 - Fondi regionali



Handwritten signatures and initials in blue ink, including the name 'I. CURZI' and the number '7'.

1. Al netto di erogazioni derivanti dagli esiti del Confronto Regionale in materia, le Parti convengono di avviare una successiva sessione negoziale qualora la Regione renda disponibili "risorse aggiuntive".

#### Sezione D – Sciopero

#### Art. 12 - Individuazione delle posizioni dirigenziali esonerate da ciascuna giornata di sciopero

1. I servizi pubblici da considerare essenziali, ex art. 1 e 2 L. 146/90 e s.m.i., per l'Agenzia sono i seguenti:  
Igiene e sanità pubblica:

- referti, denunce, certificazioni ed attività connesse all'emissione di provvedimenti contingibili e urgenti;
- controllo per la prevenzione dei rischi ambientali e vigilanza, nei casi d'urgenza, sugli alimenti e sulle bevande, nei limiti in cui esse sono già assicurate, in via ordinaria, anche nei giorni festivi.

2. I contingenti di dirigenti esonerati dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni sopra elencate, suddivisi per disciplina, corrispondono, quantitativamente, al personale dirigente in servizio nei giorni festivi previsto presso la propria Unità Operativa Complessa o Semplice.

3. Spetta all'Agenzia di individuare, in occasione di ogni sciopero e utilizzando criteri di rotazione, i nominativi dei dirigenti inclusi nei contingenti di cui sopra tenuti all'erogazione delle prestazioni necessarie e, come tali, esonerati dall'effettuazione dello sciopero. I nominativi sono comunicati alle organizzazioni sindacali locali e ai singoli interessati, entro il quinto giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero. I dirigenti individuati hanno il diritto di esprimere, entro le 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la propria conseguente sostituzione.

4. I dirigenti delle Organizzazioni Sindacali che abbiano indetto o che aderiscano allo sciopero in servizio presso l'Agenzia non possono fare parte dei contingenti di cui al comma 3.

5. Nelle more della definizione dei regolamenti di servizio sulla base del CCIA, le Parti assicurano i servizi minimi essenziali e le prestazioni di cui al comma 2 attraverso i contingenti già individuati dalla precedente contrattazione decentrata.

6. In caso di mancato accordo sui protocolli attuativi del CCIA in materia, le Organizzazioni Sindacali attivano le procedure di conciliazione presso i soggetti competenti in sede locale individuati dall'art. 5, comma 3, lett. c) L. 146/90 e s.m.i..

#### Sezione E – Orario di lavoro

#### Art. 13 – Orario di lavoro e flessibilità

1. La prestazione lavorativa dei dirigenti, non vincolata espressamente in termini orari, deve essere funzionale alle esigenze dell'organizzazione ed all'espletamento dell'incarico. La prestazione dovrà quindi essere idonea ad assicurare la corretta gestione ed il necessario coordinamento delle risorse umane o, per gli incarichi di natura professionale, la coerente integrazione con gli orari dei servizi e degli uffici.

2. La rilevazione della presenza e dell'assenza dei dirigenti è comunque necessaria ai fini della valutazione annuale finalizzata all'attribuzione di risultato, nonché per la gestione di altri istituti contrattuali o benefici accessori, ma tale rilevazione non è comunque rivolta alla quantificazione delle ore di lavoro svolte.

### Sezione F – Welfare integrativo

#### Art. 14 – Welfare integrativo

1. Ai sensi e per gli effetti e dell'art. 32 e 66, comma 1, lett. d) CCNL e nei limiti delle risorse specificamente destinate a tale istituto, le Parti definiscono, in via sperimentale, i criteri generali che seguono per l'attivazione di piani di welfare integrativo:

- l'avvio dell'istituto è riservato ai Dirigenti a tempo indeterminato in servizio da almeno due anni;
- le tipologie di attività e l'entità dei possibili contributi sono definite nel dettaglio in un successivo contratto integrativo, previa istruttoria e proposta dell'Organismo Paritetico cui le Parti demandano tali compiti;
- la relativa regolamentazione costituisce oggetto di specifico provvedimento Agenziale, soggetto al confronto con le OO.SS.

2. Sono strumenti di welfare aziendale – tra gli altri - la previsione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dirigenti quali:

- a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi);
- b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- d) prestiti a favore di dirigenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
- e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

3. Le risorse da destinare alle misure di welfare integrativo sono ricavate dall'utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti disposizioni di legge.

*ARPM*

\*\*\*\*\*

## CAPO II

### Sezione I - Criteri di finalizzazione delle risorse fondi - anno 2020

#### ART. 15 – FINALIZZAZIONE DELLE RISORSE ECONOMICHE

1. Le parti danno atto che negli anni precedenti il 2020, con appositi accordi annuali, si è definita la finalizzazione delle risorse decentrate e riconfermano, per l'anno 2020, i criteri di finalizzazione delle risorse dei fondi secondo le stesse modalità previste nel precedente accordo del 18/12/2019:

*9*  
*ARPM*  
*ARPM*  
*ARPM*  
*ARPM*  
*ARPM*  
*ARPM*

- a) la definizione dei criteri per la rideterminazione dei fondi di cui agli artt. 8, 9 e 10 del CCNL 6/5/2010 dell'area dirigenza SPTA in conseguenza della riduzione della dotazione organica, del personale effettivamente in servizio e delle funzioni concretamente svolte dal personale dirigente dei diversi profili professionali;
- b) la disciplina dei resti dei fondi di competenza 2020;
- c) la conferma del Sistema di valorizzazione delle performance e connesso sistema premiante;
- d) la conferma della disciplina dei criteri di ripartizione delle risorse del fondo aziendale finalizzato al finanziamento della retribuzione di risultato.

**Sezione II - Finalizzazione risorse fondi anno 2020**

**ART. 16 - ACCORDO ANNUALE 2020**

Con determina del Direttore Generale n. 8/DG del 21/7/2020 sono stati definiti, in via provvisoria per l'anno 2020, i fondi della dirigenza dell'area SPTA, rispettivamente nei seguenti importi:

Art. 8 CCNL 6/5/2010 - fondo per la retribuzione di posizione € 215.194,23

Art. 9 CCNL 6/5/2010 - fondo per il trattamento accessorio € 38.263,27

Art. 10 CCNL 6/5/2010 - fondo per la retribuzione di risultato € 66.377,95

Con successiva determina del Direttore Generale n. 35/DG del 1/3/2021 sono stati definiti, a consuntivo per l'anno 2020, i fondi della dirigenza dell'area ATP, rispettivamente nei seguenti importi:

Art. 8 CCNL 6/5/2010 - fondo per la retribuzione di posizione € 218.312,15

Art. 9 CCNL 6/5/2010 - fondo per il trattamento accessorio € 38.263,27

Art. 10 CCNL 6/5/2010 - fondo per la retribuzione di risultato € 70.290,95

Per l'anno 2020, l'ammontare delle risorse dei fondi è stato utilizzato come di seguito sintetizzato (monitoraggio al 31/12/2020):

**1. FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE - ART. 8 CCNL 6/5/2010**

| Descrizione                                       | Anno 2020  |
|---|------------|
| Indennità incarico struttura complessa            | 5.960,50   |
| Retribuzione di posizione minima unificata        | 22.520,48  |
| Retribuzione di posizione differenza minimi       | 9.849,95   |
| Retribuzione di posizione variabile               | 54.714,95  |
| Art. 71, c. 1 - D.L. 112/2008 (recupero malattie) | 157,24     |
| Totale voci liquidate a carico del fondo          | 93.203,12  |
| Totale fondo sottoposto a certificazione          | 218.312,15 |
| Residui   | 125.109,03 |

*Forma*

**2. FONDO PER LA RETRIBUZIONE DELLE CONDIZIONI DI LAVORO - ART. 9 CCNL 6/5/2010**

*ESR-SP*

*[Handwritten signatures and initials]*

| Descrizione                                       | Anno 2020 |
|---|-----------|
| Strordinario                                      | 247,94    |
| Indennità turno, rischio, disagio, ecc.           | 13.526,33 |
| Art. 71, c. 1 - D.L. 112/2008 (recuperi malattie) | 6,23      |
| Totale voci liquidate a carico del fondo          | 13.780,50 |
| compenso lav. strao., disagio                     |           |
| Totale fondo sottoposto a certificazione          | 38.263,27 |
| Residui   | 24.482,77 |

### 3. FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO - ART. 10 CCNL 6/5/2010

| Descrizione   | Anno 2020  |
|---|------------|
| Acconti erogati   | 0,00       |
| Indennità di sostituzione   | 1.329,00   |
| Importo erogabile (a saldo)   | 68.961,95  |
| Totale fondo sottoposto a certificazione  | 70.290,95  |
| Residui da altri fondi trasferiti al fondo risultato  | 149.591,80 |
| Incrementi CCNL 17/12/2019 anni 2018-2019 (ad incremento fondo risultato - una tantum - anno 2020)                                | 10.829,00  |
| Totale risorse fondo risultato anno 2020 (fondo art. 10 + residui fondi artt. 8 e 9 CCNL 6/5/2010 + incrementi arr. - una tantum) | 229.382,75 |

E' confermato anche per l'anno 2020 il Sistema di valorizzazione delle performance individuali e connesso sistema premiante adottato per il 2018 (CDI del 7/12/2018 per l'area SPTA) e confermato nel 2019 (CDI del 18/12/2019 per SPTA).

### Sezione III - Norme finali e di rinvio

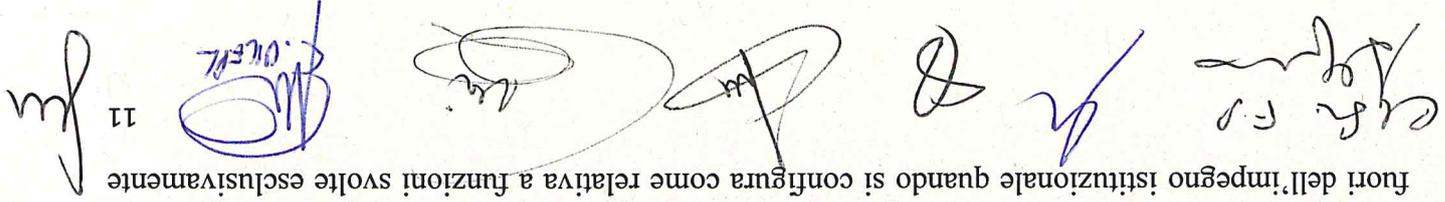
#### ART. 17 - Norme finali e di rinvio

1. Il presente CCI è rispettoso dei principi generali in materia di attribuzione selettiva di incentivi e di divieto di distribuzione indifferenziata degli stessi in assenza delle verifiche ed attestazioni previste dai sistemi di valutazione (art. 18 c. 2 D.Lgs. 150/2009).

2. E' parte del presente accordo il protocollo con il quale si definiscono i criteri generali per le modalità di attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa e individuale. Tali criteri troveranno applicazione a partire dal 2021 (ALLEGATO A).

3. In riferimento all'art. 84 del CCNL si precisa che l'attività professionale dei dirigenti è erogata al di fuori dell'impegno istituzionale quando si configura come relativa a funzioni svolte esclusivamente

11





fuori dal contesto regionale di riferimento. Tale attività professionale richiesta a pagamento da terzi per l'offerta di servizi differenziati è occasionale ed è acquisita ed organizzata dall'Agenzia, in coerenza con quanto previsto nell'apposito atto aziendale sulla attività libero-professionale intramuraria, anche al di fuori delle strutture aziendali, nel rispetto delle situazioni individuali di incompatibilità da verificare in relazione alle funzioni istituzionali svolte, garantendo, di norma, l'equa partecipazione dei componenti le équipe interessate.

4. Tenuto conto della certificazione positiva da parte del Revisore Unico con verbale n. 19/2021, 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.

5. 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.

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

**DICHIARAZIONI CONGIUNTE**

1. Le parti si impegnano a definire un protocollo integrativo per la disciplina delle relazioni sindacali entro il 2021. Le parti concordano inoltre sull'opportunità che tale tema sia definito in maniera unitaria con l'Area Sanità.

2. Le parti evidenziano l'opportunità che temi di interesse trasversale alle due aree dirigenziali siano affrontati e definiti in maniera unitaria e auspicano che possa essere avviato un tavolo tra la delegazione di parte pubblica e le due aree dirigenziali per l'individuazione condivisa di un programma di lavoro e la conseguente trattazione di temi comuni.

**DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA**

Dott. Giancarlo Marchetti \_\_\_\_\_  
 Dott. Marco Passarelli \_\_\_\_\_  
 Dott. Giorgio Catenacci \_\_\_\_\_

**DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE**

SEGNAATURA: ID: 1379252|12/11/2021|DIRGE



SEGNATURA: ID: 1379252|12/11/2021|DIRGE