

AREA NEGOZIALE DEL COMPARTO

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

- ANNO 2021 -

Ancona,

14 DIC. 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 all'articolo 8 del CCNL 21/5/2018 area del Comparto si è addivenuti tra le parti, in data 12/11/2021, alla definizione della ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo (CCI). In data 07/12/2021, con verbale n. 19, è stata certificata con esito positivo dal Revisore Unico la suddetta ipotesi di CCI, recepita con determina del Direttore Generale n. 174/DG del 13/12/2021.

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

1. PREMESSA

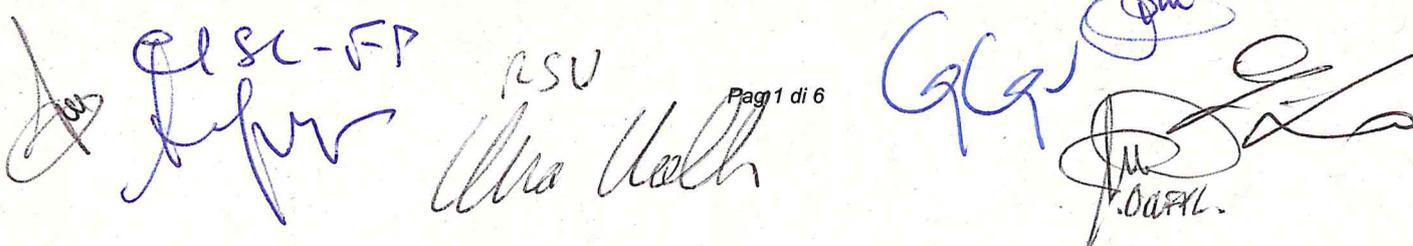
Il presente Accordo Integrativo si riferisce:

- o Progressioni Economiche Orizzontali – definizione risorse per l'attribuzione delle fasce a decorrere dal 01/01/2021 (fondo art. 81 CCNL 21/5/2018) e definizione dei criteri e della quota dei beneficiari rispetto agli aventi titolo;
- o Definizione risorse destinate al raggiungimento obiettivi di budget e performance individuale per l'anno 2021 (fondo art. 81 CCNL 21/5/2018);
- o 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 2021

Con determina del Direttore Generale n. 91/2021, certificata dal Revisore Unico con verbale n. 12 del 9/6/2021, 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 2021.

Le risorse da destinare, in via provvisoria, al trattamento economico accessorio per l'anno 2021, sulla base dei dati disponibili ad oggi, sono le seguenti:


El SC-FP
RSU
Pag 1 di 6
M. D'AMAL.

Fondi	Anno 2021 (provvisorio)
Fondo condizioni di lavoro e incarichi (art. 80 CCNL 21/05/2018)	596.386,63
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 2021

FINALITA' RISORSE FONDO ART. 80 "CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI" - ANNO 2021 – (in via previsionale)	RISORSE
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 (Indennità di qualificazione professionale e valorizzazione delle responsabilità) e dell'art.2, c. 3, CCNL 27.6.1996 e indennità	182.386,63
Totale utilizzo fondo provvisorio anno 2019	596.396,63

FINALITA' RISORSE FONDO ART. 81 "PREMIALITÀ E FASCE" - ANNO 2021 – (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	155.932,00
b) risorse destinate a remunerare i risultati della performance individuale	
c) risorse destinate al finanziamento di progettualità strategiche	

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and initials 'RSU' and 'Aeb Uell' on the right.

Risorse destinate al finanziamento progressione economica orizzontale:	
d) risorse per progressioni economiche orizzontali storiche (decorrenza anno 2020 e anni precedenti)	482.000,00
e) risorse per ulteriori progressioni economiche orizzontali di cui al presente CCI (importo max spendibile)	70.000,00
Totale utilizzo fondo provvisorio anno 2021	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 che costituisce parte integrante e sostanziale del presente Accordo e concordano di attivare, per l'anno 2021, le selezioni per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali a favore del personale del comparto nella misura del 49% degli

aventi titolo al 31/12/2020.

Al fine dell'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali, le Parti concordano di prevedere, per il 2021, che la decorrenza delle stesse sia al 1° gennaio 2021 subordinatamente alla sottoscrizione definitiva della presente ipotesi entro il 31/12/2021.

Le Parti concordano, altresì, che per l'anno 2021 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 2021

Totale dipendenti anno 2021	Dipendenti in fascia massima	Dipendenti non ammessi al 01/01/2021	Dipendenti ammessi anno 2021	PERCENTUALE PEO 2021 (≤49%) n. PEO
199	47	53	99	49%

Suddivisione dei beneficiari all'interno delle categorie

Categoria	Numero fasce retributive da attribuire
B – Bs	6
C	4
D – Ds	38
Totale	48

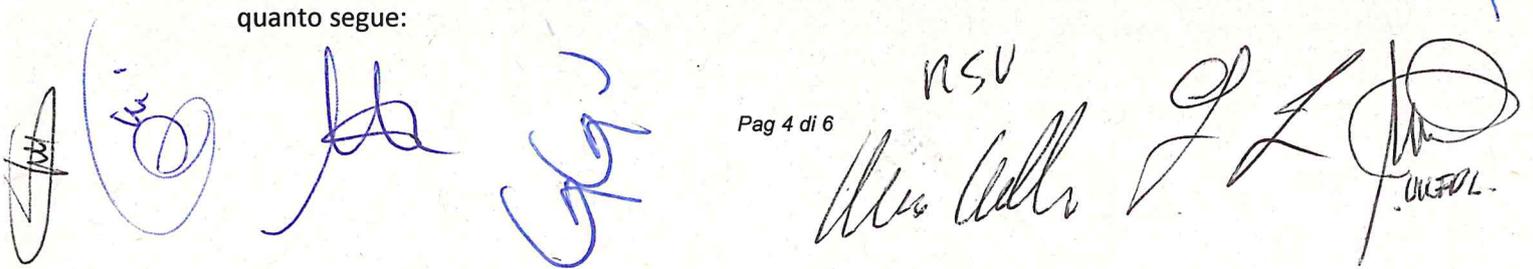
Tenuto conto del numero di fasce retributive da attribuire con decorrenza primo gennaio 2021, la spesa massima presunta è pari ad € 70.000,00 che corrispondono alla cifra indicata alla lettera e) del prospetto degli impieghi previsti per il fondo di cui all'art. 81 CCNL 21/5/2018.

5. PREMIALITA' E MAGGIORAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE ANNO 2021

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;
- ❑ 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 2021

Si concorda che dall'anno 2021 il "Protocollo applicativo per la gestione del sistema di valorizzazione delle performance individuali e del connesso sistema premiante" è quello di cui all'Allegato B.

Il Protocollo sostituisce quello approvato con determina del Direttore Generale n. 112 del 29.06.2017 e sottoscritto in data 11.05.2017 con la R.S.U. e le OO.SS.

Il nuovo protocollo è un aggiornamento del precedente e nello stesso sono 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.

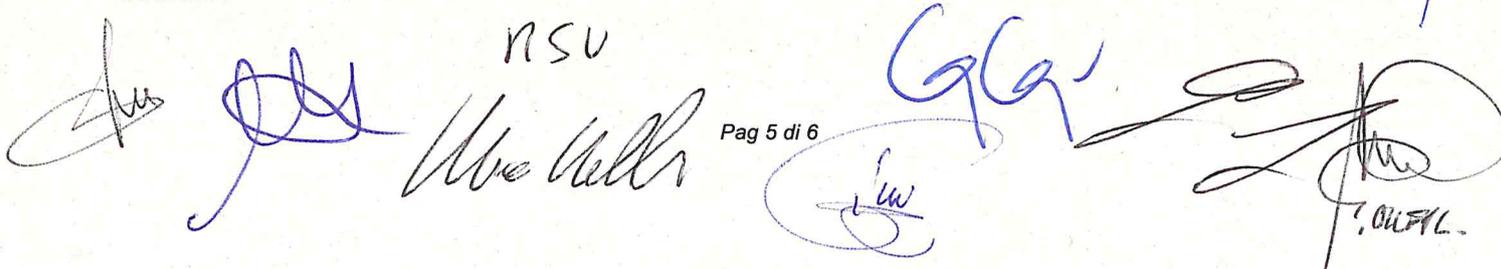
Con determina n. 18/DG del 5/2/2021 il Direttore generale ha adottato il Piano della Performance triennio 2021-2023, comprensivo del Piano per l'organizzazione del lavoro agile (POLA) di cui al D.L. 32/2020.

Con successivo atto n. 94/DG del 25/6/2021 il Direttore Generale ha definito gli obiettivi generali e di budget per l'anno 2021.

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.

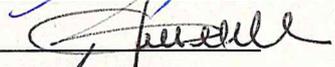
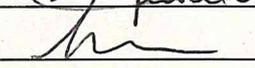
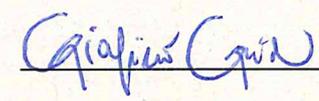
In assenza di rilievi da parte del Revisore Unico le parti procedono con la sottoscrizione in via definitiva del CCI per la successiva trasmissione, entro 5 gg, all'ARAN ed al CNEL, oltre al recepimento con Determina del Direttore Generale, alla pubblicazione sul sito aziendale ed alla trasmissione alla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


Handwritten signatures in blue ink, including the acronym "RSU" and the text "Pag 5 di 6".

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.

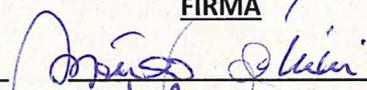
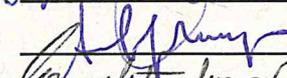
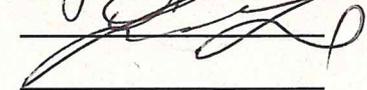
DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

	<u>NOME E COGNOME</u>	<u>FIRMA</u>
Direttore Generale ARPAM (PRESIDENTE)	MARCO DI PIETRGLUSEPPE	
Direttore Amministrativo	MARCO PASSAROLI	
Direttore Tecnico-Scientifico	Giuseppe Cotroneo	
Direttore Area Vasta Nord		
Direttore Area Vasta Sud		
Direttore Servizio Territoriale Pesaro		
Direttore Servizio Territoriale Fermo		
Direttore Servizio Territoriale Ascoli Piceno		
Direttore Servizio Lab. Unico Multisito		
Dirigente U.O. Gestione Risorse Umane	GIANNINO FULIVELLI	

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

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

- FP-C.G.I.L.
- C.I.S.L.-FP
- U.I.L.-FPL
- F.I.A.L.S
- F.S.I.

	<u>NOME E COGNOME</u>	<u>FIRMA</u>
	MATTEOPINTUCCI	
	ALFREDO MASSELO	
	MARCO FIANCHI	
	LEONARDO PRO	

➤ **R.S.U. (LA COORDINATRICE)**

	<u>NOME E COGNOME</u>	<u>FIRMA</u>
	MARCO MANINELLI	
	X DELEGA	