

**IPOTESI DI****CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE ANNO 2022****UTILIZZO FONDO PREMIALITA' E FASCE****Utilizzo risorse per premialità (basato sul valore del fondo art 81/2022 provvisorio)**

importo complessivo anno 2022 13.634.127,00 €

di cui:

- destinato ad ex esacri 119.895,00 €
- speso per fasce 7.744.206,41 €
- “cofinanziamento fasce” 659.748,67 €
- Legge Brunetta 153.052,22 €

Residuo fondo art 81/2022 4.957.224,70 €

Finalizzato alla performance 4.957.224,70 €

(per il 2021 l'importo era pari ad €. 4.560.952,00)

Criteria per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

In continuità con gli impianti progettuali degli anni precedenti, si conferma che il sistema incentivante del personale dipendente è strettamente collegato alla definizione degli obiettivi in quanto la realizzazione degli stessi determina l'accesso ai compensi legati alla performance organizzativa.

Il presente accordo pertanto rappresenta il momento di sintesi tra gli obiettivi aziendali individuati nel documento di programmazione e declinati negli obiettivi di budget e le risorse disponibili. Il modello incentivante prevede, accanto agli obiettivi di performance organizzativa, anche la valutazione della performance individuale, realizzata mediante somministrazione della scheda individuale di valutazione. Per quanto concerne la performance individuale si rimanda alle specifiche procedure e documenti di valutazione, definiti nell'intesa sindacale sottoscritta in data 21.3.2019.

Le parti concordano quanto segue:

Alla Performance Organizzativa – è finalizzato il 65% delle risorse del fondo di cui all'art. 81 destinate alla realizzazione delle performance, come individuate al precedente punto.

Per performance organizzativa si intende la realizzazione di obiettivi di interesse aziendale e regionale.

I sopracitati obiettivi sono definiti nelle schede di Budget annuali, in cui sono esplicitati indicatori numerici annuali di raggiungimento e sono individuati i soggetti certificatori, e riguardano il personale del Comparto sanità in tutte le sue diverse articolazioni e professionalità e sono di diretta derivazione degli obiettivi operativi e strategici aziendali.

Azienda Socio Sanitaria Territoriale dei Sette Laghi – Polo Universitario

Direzione e sede: viale Borri 57 - 21100 Varese - Tel 0332.278.111 - www.asst-settelaghi.it - P.Iva e C.F. 03510050127

Ospedale di Circolo e Fondazione Macchi (VA)

Ospedale Filippo Del Ponte (VA)

Ospedale di Cuasso al Monte

Ospedale Causa Pia Luvini (Cittiglio) Ospedale Luini Confalonieri (Luino)

Ospedale Luigi Galmarini (Tradate)- Tel. 0331.817.111

ufficio.protocollo@asst-settelaghi.it PEC: protocollo@pec.asst-settelaghi.it

Gli obiettivi coinvolgono sia i dipendenti a tempo indeterminato che a tempo determinato. Il Responsabile/Dirigente/Coordinatore è tenuto a coinvolgere tutto il personale assegnato alla Struttura per la realizzazione degli obiettivi di budget, dandone formale riscontro.

Gli indicatori sono definiti dall'azienda e le verifiche periodiche sono funzionali alle esigenze di rendicontazione aziendale e regionale. Gli incentivi sono pertanto collegati alla verifica effettuata alla fine dell'anno del raggiungimento degli obiettivi annuali e danno luogo ad un unico pagamento a saldo in base ai seguenti coefficienti:

- Categoria A = 1
- Categoria B = 1,3
- Categoria Bs = 1,5
- Categoria C = 2
- Categoria D = 2,5
- Categoria Ds = 2,7

Il raggiungimento degli obiettivi è valutato sulla base dello scostamento tra valore previsto e valore ottenuto dell'indicatore riportato nella scheda di budget.

I compensi incentivanti saranno liquidati proporzionalmente al raggiungimento degli obiettivi, specificando che:

- ad una percentuale inferiore al 51% non corrisponderà alcun incentivo;
- ad una percentuale di raggiungimento superiore al 94% corrisponderà un incentivo pari al 100%.

Alla Performance individuale – è finalizzato il 35% delle risorse del fondo di cui all'art. 81 destinate alla realizzazione delle performance, come individuate in premessa.

La valutazione della performance individuale coinvolge il personale a tempo indeterminato e determinato. I compensi incentivanti correlati alla valutazione della performance individuale verranno corrisposti in un'unica soluzione al termine dell'anno a saldo sulla base di varie fasce di punteggio ottenibili dalla compilazione delle schede di valutazione, secondo la tabella di raccordo sotto riportata, in base alle seguenti quote individuali:

- Categoria A = 1
- Categoria B = 1,3
- Categoria Bs = 1,5
- Categoria C = 2
- Categoria D = 2,5
- Categoria Ds = 2,7

Ai fini del presente accordo vengono fissate 5 fasce di punteggio ottenibili dalla compilazione delle schede di valutazione a cui corrispondono diverse percentuali di compenso incentivante.

Fascia di punteggio	Valutazione	% Incentivo
1	<=88	0%
2	da 89 a 100	50%
3	da 101 a 115	75%
4	dal 116 al 130	85%
5	da 131 a 150	100%

Le quote individuali spettanti saranno corrisposte in rapporto all'effettivo servizio prestato nel corso dell'anno, considerando come equiparate al servizio le seguenti assenze:

- Malattia fino ai primi 15 giorni di assenza nell'anno;
- Infortunio: al 100% fino ai primi 90 giorni di assenza nell'anno;

- Permessi retribuiti sottoelencati fino ai primi 22 giorni di assenza nell'anno (intesi come sommatoria di tutte le tipologie di assenza presenti nel gruppo):
 - diritto studio (150 ore);
 - malattia figlio 100% (0-3 anni);
 - permessi retribuiti (18 ore, matrimonio, agg. facoltativo, concorsi e esami, gestanti);

Gli altri permessi retribuiti non danno luogo a penalizzazione ai presenti fini.

Assenze che danno diritto alla corresponsione dei compensi correlati alle performance nella misura della presenza in servizio %:

- Aspettativa sindacale (es. 50%) e distacco sindacale (es. part-time retr. 66%).

Non danno diritto alla corresponsione le assenze non retribuite o a retribuzione ridotta e l'assenza per congedo retribuito art. 42 c. 5 L. 151/2001.

Le quote correlate alla performance individuale (ad eccezione della quota di cui al paragrafo successivo) saranno liquidate entro il mese di maggio 2023, mentre quelle legate alla performance organizzativa entro luglio 2023, fatti salvi diversi accordi che interverranno tra le parti.

Nell'ambito delle risorse complessivamente attribuite alla performance individuale (pari ad € 1.735.028,64) è prevista, ai sensi dell'art. 82 del CCNL 21.5.2018, la maggiorazione del premio individuale in favore del personale che ha ottenuto le valutazioni più elevate. La quota destinata a tale personale sarà pari al 30% del valore medio pro capite degli incentivi legati alla performance individuale e riguarderà una percentuale pari al 10% del personale in servizio e sarà calcolata sulla base di quanto previsto dagli accordi aziendali in materia. Se ne prevede l'erogazione entro il mese di giugno 2023.

Norma di garanzia

Le parti danno atto che l'erogazione definitiva dei compensi avverrà sulla base degli importi dei fondi inseriti nel bilancio consuntivo 2022. Nel caso in cui le risorse a disposizione fossero superiori agli importi indicati in premessa, le stesse verranno finalizzate alla premialità del medesimo anno. Al contrario, nell'eventualità in cui gli importi a consuntivo fossero inferiori a quelli a preventivo, si potranno proporzionalmente conguagliare anche in negativo gli eventuali compensi legati alle performance già erogati.

Varese, 04.04.2023

Per l'Azienda

Per le OO. SS.

Dr. Ugo Palaoro

FP CGIL

Dr.ssa Elena Rebora

FP CISL

Dr. Ivan Sternativo

UIL FPL

Dr. Antonio Maria Giuseppe Staffa

FIALS

NURSING UP

NURSIND

Per la RSU

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ASST Sette Laghi



Azienda Socio Sanitaria Territoriale dei Sette Laghi
Polo Universitario



RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA

**IPOTESI DI INTEGRAZIONE AL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE
DEL COMPARTO SANITA'
ANNO 2022
SOTTOSCRITTA IN DATA 04-04-2023**



FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI		ANNO 2022	
descrizione	determina n. 1106/22	mod a 3° CET	consuntivo (in fase di elaborazione)
Fondo consolidato	12.758.868	12.758.868	12.758.868
Risorse art 2, commi 1 e 7 del Decreto Legge 19 Maggio 2020, n. 34 convertito con Legge 77/2020- Personale - "TERAPIE INTENSIVE" - Decreto n. DGW 16454 del 23/2020 - anno 2022	110.585	110.585	110.585
Infermieri di Famiglia / Comunità - Art. 1, c.5 DL 34/2020, convertito con Legge 77/2020 - anno 2022	434.382	434.382	434.382
esacri	74.732	74.732	72.800
Risorse in applicazione art 1 comma 870 legge 178/2020 legge di Bilancio 2021 - (economie Tickets restaurant)	6.963	6.963	6.963
rilievi bilancio preventivo (Risorse in applicazione art 1 comma 870 legge 178/2020 legge di Bilancio 2021 - (economie Tickets restaurant))	6.963	6.963	6.963
Risorse ai sensi del comma 423, art. 1 L. 178/2020. RECLUTAMENTO STRAORDINARIO - sanitario			79.123
Risorse ai sensi del comma 423, art. 1 L. 178/2020. RECLUTAMENTO STRAORDINARIO - territorio	1.664	16.478	1.705
Incremento Fondi di cui "Art. 101 comma 1" - aumento pro capite, su base annua, pari ad euro 84,50 applicato alle unità di personale dipendente in servizio al 31/12/2018.			353.042
Risorse per assunzione distretti			3.195
TOTALE	13.380.231	13.362.089	13.813.700
FONDO PREMIALITA' E FASCE		ANNO 2022	
descrizione	determina n. 1106/22	mod a 3° CET	consuntivo
Fondo consolidato	13.129.207	13.129.207	13.129.207
Risorse art 2, commi 1 e 7 del Decreto Legge 19 Maggio 2020, n. 34 convertito con Legge 77/2020- Personale - "TERAPIE INTENSIVE" - Decreto n. DGW 16454 del 23/2020 - anno 2022	61.265	61.265	61.265
Infermieri di Famiglia / Comunità - Art. 1, c.5 DL 34/2020, convertito con Legge 77/2020 - anno 2022	313.702	313.702	313.702
esacri	119.895	119.895	161.773
Risorse ai sensi del comma 423, art. 1 L. 178/2020. RECLUTAMENTO STRAORDINARIO - sanitario	10.058	4.317	20.990
Risorse ai sensi del comma 423, art. 1 L. 178/2020. RECLUTAMENTO STRAORDINARIO - territorio			3.219
Costo anno 2022 per incremento rivalutazione FASCE ECONOMICHE per effetto degli incrementi tabellari di cui al punto A (comprensivo di tredicesima). Art. 101 comma 2.			258.889
Incremento Fondo di cui "Art 103 comma 7" - Ulteriore incrementi ai sensi dell'Art. 1 comma 604 L. 234/2021 su base annua non superiore ad euro 68,41 pro-capite applicate alle unità di personale dipendente destinatarie del presente CCNL in servizio al 31/12/2018.			285.818
Incremento Fondo di cui "Art 102 comma 5" - Ulteriore incremento ai sensi dell'Art. 1 comma 612 L. 234/2021 di un importo su base annua non superiore a euro 145,53 pro-capite, applicato alle unità di personale dipendenti destinatarie del presente CCNL in servizio al 31/12/2018.			608.024
Incremento Fondo di cui "Art. 103 comma 8" - in attuazione di quanto previsto dall'Art. 1 comma 293 Legge 234/2021 le disponibilità del presente fondo, sono ulteriormente incrementabili sulla base del piano di riparto, della quota attribuita a ciascuna Regione, secondo le indicazioni dell'allegata tabella G, in merito all'indennità di pronto soccorso ai sensi dell'art. 107 comma 4.			386.001
Risorse per assunzione distretti			22.355
TOTALE	13.634.127	13.628.386	15.251.243

Modulo I La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

COMPARTO	
FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI	ANNO 2022
Fondo consolidato	12.758.868
Risorse art 2, commi 1 e 7 del Decreto Legge 19 Maggio 2020, n. 34 convertito con Legge 77/2020- Personale - "TERAPIE INTENSIVE" - Decreto n. DGW 16454 del 23/2020 - anno 2022	110.585
Infermieri di Famiglia / Comunità - Art. 1, c.5 DL 34/2020, convertito con Legge 77/2020 - anno 2022	434.382
esacri	74.732
Risorse in applicazione art 1 comma 870 legge 178/2020 legge di Bilancio 2021 - (economie Tickets restaurant)	6.963
rilevi bilancio preventivo (Risorse in applicazione art 1 comma 870 legge 178/2020 legge di Bilancio 2021 - (economie Tickets restaurant))	-6.963
Risorse ai sensi del comma 423, art. 1 L. 178/2020. RECLUTAMENTO STRAORDINARIO	1.664
bilancio preventivo 2022	13.380.231
FONDO PREMIALITA' E FASCE	ANNO 2022
Fondo consolidato	13.129.207
Risorse art 2, commi 1 e 7 del Decreto Legge 19 Maggio 2020, n. 34 convertito con Legge 77/2020- Personale - "TERAPIE INTENSIVE" - Decreto n. DGW 16454 del 23/2020 - anno 2022	61.265
Infermieri di Famiglia / Comunità - Art. 1, c.5 DL 34/2020, convertito con Legge 77/2020 - anno 2022	313.702
esacri	119.895
Risorse ai sensi del comma 423, art. 1 L. 178/2020. RECLUTAMENTO STRAORDINARIO	10.058
bilancio preventivo 2022	13.634.127



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

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

Parte non ricorrente nel caso di specie

Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Nel confermare che gli argomenti trattati rientrano tra le materie rimesse alla contrattazione collettiva integrativa come previsto dall'art. 8 del CCNL del Comparto Sanità in data 21.5.2018, l'ipotesi di contratto integrativo ha definito le seguenti materie:

- a) Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi.

Preliminarmente si evidenzia che la contrattazione integrativa è avvenuta in maniera prudentiale nell'ambito dei valori dei fondi provvisori per l'anno 2022 (determina n. 1106 del 29-08-2022 - allegata) validati dal Collegio Sindacale.

In sede di 3° CET, il fondo Premialità e Fasce Provvisorio per l'anno 2022 (vedi mod A allegato) è stato ridotto di € 5.741,00 per una minore assegnazione di risorse ai sensi del comma 423, art. 1 L. 178/2020. RECLUTAMENTO STRAORDINARIO.

Tale differenza risulta altresì ampiamente coperta dalle previsioni di assegnazione definitiva del fondo Premialità e Fasce per l'anno 2022, come da bilancio consuntivo in fase di elaborazione.

Si allega schema riepilogativo dell'evoluzione dei fondi 2022 alla data odierna.

I criteri adottati per la ripartizione delle risorse all'interno dei fondi hanno tenuto conto di quanto segue:

Per il Fondo Premialità e Fasce, della necessità di garantire congrui livelli di premialità a tutto il personale dipendente proporzionalmente all'impegno profuso nel corso dell'anno 2022, dopo aver proseguito e concluso il percorso di progressione economica orizzontale avviato nel 2020.

- b) Criteri per la l'attribuzione dei premi correlati alla performance.

Alla Performance Organizzativa è finalizzato il 65% delle risorse del fondo di cui all'art. 81 destinate alla realizzazione delle performance.

Per performance organizzativa si intende la realizzazione di obiettivi di interesse aziendale e regionale.

Alla Performance individuale è finalizzato il 35% delle risorse del fondo di cui all'art. 81 destinate alla realizzazione delle performance,



Gli incentivi sono pertanto collegati alla verifica effettuata alla fine dell'anno del raggiungimento degli obiettivi annuali e danno luogo ad un unico pagamento a saldo in base ai seguenti coefficienti:

- Categoria A = 1
- Categoria B = 1,3
- Categoria Bs= 1,5
- Categoria C= 2
- Categoria D= 2,5
- Categoria Ds= 2,7

Sezione III – Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente alle previsioni del CCNL e del CCIA

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

FONDO PREMIALITA' E FASCE ANNO 2022

a) <i>Totale Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo</i>	
b) <i>Totale Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo</i>	
Quota parte fondo destinata a personale ex ESACRI	€.119.895,00
Totale risorse destinate alla performance	€. 4.957.224,70
<i>Premi correlati alla performance organizzativa</i>	€ 3.222.196,06
<i>Premi correlati alla performance individuale</i>	€.1.735.028,64
(al netto minor disponibilità L. Brunetta € 153.052,22)	
<i>Totale risorse destinate agli altri utilizzi previsti dall'art. 81 c.6 del CCNL 21.5.2018 (fasce retributive anno 2022)</i>	€.7.744.206,41
<i>"Cofinanziamento" fasce retributive</i>	€. 659.748,67
Residuo	0
c) <i>Totale Destinazioni ancora da regolare</i>	<i>0</i>
d) <i>Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione</i>	€ 13.634.127,00



e) <i>Totale Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo</i>	€ 0
f) <i>Totale Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo</i>	
Costo incarichi	€ 601.384,80
Altri utilizzi del fondo (indennità varie, straordinari, valore comune ex ind.Qualif. Prof, ecc.)	€ 11.579.665,12
Residuo al 31.12.2022	€ 1.124.449,08
Quota parte fondo destinata a personale ex ESACRI	€ 74.732,00
g) <i>Totale Destinazioni ancora da regolare</i>	0
h) <i>Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione</i>	€ 13.380.231,00

Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non ricorrente nel caso di specie.

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

a) L'ipotesi di contratto integrativo relativamente al pagamento della produttività anno 2022 prevede una finalizzazione complessiva di € 4.957.224,70

La disponibilità di tale importo è verificabile come riportato in tabella della Sezione IV

Ad ulteriore conferma della sostenibilità di tale finalizzazione si può prendere a riferimento la spesa del fondo dell'anno 2022 che presenta la seguente situazione:

Fondo (esclusa quota parte Ex ESACRI):	€ 13.514.232,00
Speso per fasce	€ 7.744.206,41
Legge Brunetta	€ 153.052,22
"Cofinanziamento" fasce retributive	€ 659.748,67
Residuo al 31.12.2022	€ 4.957.224,70
Quota destinata a premialità	€ 4.957.224,70

**ASST Sette Laghi**

La presente ipotesi rispetta il sistema incentivante del personale dipendente

- è conforme ai principi dell'art. 18 del DLGS 150/2009 in base al quale "le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento delle performance organizzativa ed individuale anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti e selettivi secondo logiche meritocratiche nonché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione, nell'ambito delle risorse complessivamente attribuite alla performance individuale una maggiorazione del premio individuale in favore del personale che ha ottenuto le valutazioni più elevate
- Il finanziamento degli istituti previsti dall'ipotesi di integrazione CCIA avviene unicamente nell'ambito dei fondi contrattuali. I fondi sono stati complessivamente determinati nel rispetto dell'art. 23 del D.Lgs. 75/2017 e di quanto previsto dall'art. 11 del DL 35/2019.

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

	31.12.2021 Importi fondi da mod A (esclusi fondi emergenza covid)	Importi utilizzati per la sottoscrizione del CCIA2022
Fondo Condizioni di lavoro e incarichi (art 80)	€ 13.298.628	€ 13.380.231
Fondo premialità e fasce (art. 81)	€ 13.535.187	€ 13.634.127
Totale fondo ASST	€ 26.833.815	€ 27.014.358

L'ipotesi di contratto non comporta alcun onere aggiuntivo per l'azienda essendo contenuta negli importi dei fondi contrattuali provvisori come da determina n. 1106 del 29-08-2022.



ASST Sette Laghi

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

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

Voci	Importo anno 2022 (fondi da det. n. 1106 dd 29-8-22)	Importo previsto nel CCIA
Fondo Condizioni di lavoro e incarichi (art 80)	€ 13.380.231	€ 13.380.231
Fondo premialità e fasce (art. 81)	€ 13.634.127	€ 13.634.127
Totale anno 2022	€ 27.014.358	€ 27.014.358
Totale soggetto alla verifica del limite	€ 25.323.076	€ 25.323.076

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

Parte non ricorrente nel caso di specie.

Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Si conferma che gli importi dei Fondi contrattuali provvisori dell'anno 2022 sono contenuti nelle disponibilità finanziarie aziendali 2022 (determina n. 1106 del 29-08-2022)

S.C. GESTIONE E SVILUPPO
RISORSE UMANE
Il Direttore
(Dott.ssa Elena Reborà)

S.C. BILANCIO PROGRAMMAZIONE
FINANZIARIA E CONTABILITA'
Il Direttore
(Dott. Dario Lorenzon)

LI DEVONO ESSERE ESPRESSI IN EURO

Trimestre 3	ASST COMPLESSIVO	
2022		
SPESSA COMPLESSIVA COLONNA D	Prechiusura al 31.12 [SPESSA COMPLESSIVA] COLONNA E	COLONNA F di cui Colonna "E" Colonna "Y" al 31.12.2022
63.557.848	91.340.575	3.872.000
111.639	156.517	
10.021.567	13.362.089	362.000
10.221.290	13.628.386	261.000
341.114	454.818	
144.389	188.155	
69.580	100.513	
-	-	
2.427.700	3.236.932	
469.929	722.240	
211.127	324.484	
628.187	830.707	973.749
254.572	809.510	
136.353	209.859	
61.262	94.284	
24.180.690	34.252.647	1.190.000
-	-	
156.155	206.468	240.772
88.134.790	124.244.903	5.468.749
24.789.032	35.572.768	1.430.772
112.993.402	159.918.184	6.899.521
206.355	275.139	

DENOMINAZIONE	ASST DEI SETTE LAGHI	GLI
CODICE AZIENDA	710	PERIO
		ANNO

COSTO DEL PERSONALE COMPARTO	Trimestre 3		
	COLONNA A	COLONNA W	COLONNA Y
COMPETENZE FISSE COMPRENSIVE 13/MA	48.384.749	12.451.349	2.721.750
RETRIBUZIONE INDIVIDUALE DI ANZIANITA'	111.639	-	
FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI	9.750.067	-	271.500
FONDO PREMIALITA' E FASCE	10.025.540	-	195.750
RETRIBUZIONE ORE "SERVIZIO 1/8"	341.114	-	
ALTRE INDENNITA' (vedi prospetto di lavoro altre indennità)	144.389	-	
ONERI TRATTAMENTI PREVIDENZIALI INTEGRATIVI	69.580	-	
PRESTAZIONI ORARIE AGG.VE PERS. INFERMIERISTICO (L. 1/2002) - al netto degli oneri sociali ed Irap	-	-	
RISORSE AGGIUNTIVE - COMPARTO - al netto di oneri ed Irap			
INDENNITA' DI VACANZA CONTRATTUALE - TRIENNIO CCNL 2019/2021 competenza 2022 - COMPARTO - al netto di oneri ed irap			
INDENNITA' DI VACANZA CONTRATTUALE - TRIENNIO CCNL 2022/2024 competenza 2022 - COMPARTO - al netto di oneri ed irap			
ELEMENTO PEREQUATIVO - CCNL 2016/2018 - ART. 78 - al netto di oneri sociali ed irap			628.187
ONERI SOCIALI - RISORSE AGGIUNTIVE - COMPARTO -			
ONERI SOCIALI - Indennità di vacanza contrattuale Triennio 2019/2021 competenza 2022 - COMPARTO			
ONERI SOCIALI - Indennità di vacanza contrattuale Triennio 2022/2024 competenza 2022 - COMPARTO			
ONERI SOCIALI - su competenze fisse, RIA, FONDI, Retribuzione 118, Altre indennità	19.795.693	3.492.497	892.500
ONERI SOCIALI - PRESTAZIONI ORARIE AGG.VE PERS. INFERMIERISTICO (L. 1/2002)	-	-	
ONERI SOCIALI - ELEMENTO PEREQUATIVO - CCNL 2016/2018 - ART. 78			156.155
TOTALE COSTI DEL PERSONALE COMPARTO ESCLUSO ONERI SOCIALI ED IRAP	68.757.498	12.451.349	3.817.187
TOTALE ONERI SOCIALI - ESCLUSA IRAP	19.795.693	3.492.497	1.048.655
TOTALE COSTI DEL PERSONALE COMPARTO CON ONERI SOCIALI ESCLUSA IRAP	88.622.771	15.943.846	4.865.842

IRAP RAR (comparto)



Relazione illustrativa all'ipotesi di contratto integrativo aziendale anno 2022

Date di sottoscrizione	04-04-2023
Periodo temporale di vigenza	ANNO 2022
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Direttore Amministrativo • Direttore S.C. Gestione e Sviluppo Risorse Umane • Responsabile F.F. S.C. DAPSS • Direttore S.C. Area Accoglienza e CUP Aziendali <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p>CGIL FP CISL FP UIL FPL FIALS FSI NURSING UP RSU</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <p>CGIL FP CISL FP UIL FPL FIALS NURSING UP RSU</p>
Soggetti destinatari	PERSONALE DEL COMPARTO SANITA'
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno SI
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 SI
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 SI
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 Si, nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente" del sito internet aziendale

	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009</p> <p>La relazione della Performance dell'anno 2021 è stata validata nell'ambito delle riunioni del NVP</p>
<p>Eventuali osservazioni</p>		

1.1 - Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) Illustrazione delle intese aziendali

Preliminarmente, si specifica che l'ipotesi di contratto collettivo integrativo aziendale anno 2022 oggetto della presente relazione illustrativa rispetta le seguenti previsioni normative:

- riguarda materie che sono espressamente rimesse alla contrattazione collettiva integrativa dall'articolo 40 D.Lgs. 165/01 e dal CCNL del Comparto Sanità in data 21.5.2018;
- è conforme a quanto previsto dall'art. 9 del CCNL 21.5.2018 in materia di contrattazione collettiva integrativa, nonché a quanto previsto dal D.Lgs. 165/01 e s.m.i.

Il sistema incentivante del personale dipendente è strettamente collegato alla definizione degli obiettivi in quanto la realizzazione degli stessi determina l'accesso ai compensi legati alla performance organizzativa.

L'ipotesi di CCIA pertanto rappresenta il momento di sintesi tra gli obiettivi aziendali individuati nel documento di programmazione e declinati negli obiettivi di budget, e le risorse disponibili.

Il modello incentivante prevede, accanto agli obiettivi di performance organizzativa (ai quali è finalizzato il 65% delle risorse del fondo di cui all'art 81), anche la valutazione della performance individuale (alla quale è finalizzato il 35% delle risorse del fondo di cui all'art 81).

Gli obiettivi relativi alla performance organizzativa, che coinvolgono sia i dipendenti a tempo indeterminato che a tempo determinato, sono definiti nelle schede di Budget annuali, in cui sono esplicitati indicatori numerici annuali di raggiungimento e sono individuati i soggetti certificatori, e riguardano il personale del Comparto sanità in tutte le sue diverse articolazioni e professionalità e sono di diretta derivazione degli obiettivi operativi e strategici aziendali.

La valutazione della performance individuale, che coinvolge sia il personale a tempo indeterminato che quello a tempo determinato, è realizzata mediante somministrazione della scheda individuale di valutazione con le stesse modalità dell'anno precedente.

Si confermano anche le quote individuali per categoria, come segue:

- Categoria A = 1
- Categoria B = 1,3
- Categoria Bs = 1,5
- Categoria C = 2
- Categoria D = 2,5
- Categoria Ds = 2,7

b) Quadro di sintesi delle risorse utilizzate

Per l'anno 2022 si utilizza il fondo contrattuale "Premialità e Fasce" provvisorio anno 2022 così come da determina n. 1106 del 29-08-2022 (al netto delle risorse destinate al personale ex ESACRI):

Fondo	Importi inseriti nella determina n. 1106 del 29-8-2022	Risorse previste nell'ipotesi di CCIA Anno 2022
Premialità e Fasce	€ 13.514.232,00	€ 13.514.232,00

c) Effetti abrogativi impliciti

Con il presente accordo sono disapplicati tutti i precedenti accordi in materia e pertanto non potranno trovare alcun riconoscimento eventuali clausole ovvero istituti contrattuali derivanti da previgenti intese.

d) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Con l'ipotesi di CCIA si intende promuovere il merito e il miglioramento delle performance organizzativa ed individuale anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti e selettivi secondo logiche meritocratiche.

Si intende inoltre valorizzare i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione, nell'ambito delle risorse complessivamente attribuite alla performance individuale una maggiorazione del premio individuale in favore del 10% del personale che ha ottenuto le valutazioni più elevate.

g) Altre informazioni

Nulla da esporre

S.C. GESTIONE E SVILUPPO
RISORSE UMANE
Il Direttore
(Dott.ssa Elena Rebora)