



**IPOTESI DI
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE
DEL CCNL 2.11.2022
RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO SANITÀ
Anno 2023**

DISPOSIZIONI GENERALI

Richiamato il CCNL per il triennio 2019-2021 del Comparto Sanità sottoscritto in data 2.11.2022 nonché la normativa nazionale e regionale che disciplina il rapporto di lavoro alle dipendenze del SSN, la delegazione di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale condividono il presente documento.

Art. 1

Campo di applicazione

1. La contrattazione integrativa avviene con le modalità previste dall'art. 9 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) e si svolge tra la Delegazione Trattante di parte aziendale, costituita con apposito atto deliberativo, e la Delegazione Trattante di parte sindacale costituita dalla RSU e dai rappresentanti territoriali delle OO.SS. di categoria firmatarie del CCNL.
2. Qualora le materie oggetto di trattazione necessitino di maggiori analisi e approfondimenti, le parti potranno prevedere apposite commissioni bilaterali che operino in funzione dei tempi richiesti dal tavolo di trattativa sugli argomenti da questo individuati.
3. Il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (C.C.I.A.), sottoscritto ai sensi dell'art. 9 del C.C.N.L. del 2.11.2022, si applica a tutti i dipendenti assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato presso l'ASST Sette Laghi in rapporto alla tipologia di servizio prestato (orario pieno, orario parziale).
4. La sottoscrizione del CCIA avviene nel rispetto:
 - dell'art. 7, co. 5, del D.Lgs. 165/2001 "divieto di erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano a prestazioni rese";
 - dei vincoli annuali e pluriennali di bilancio;
 - delle materie, dei vincoli economici e dei tempi previsti dalla Legge e dal CCNL vigente.

Il mancato rispetto di tali disposizioni comporta la nullità del CCIA.

Art. 2

Decorrenza e durata

1. Gli effetti del CCIA, salvo diversa specifica prescrizione, decorrono dal giorno successivo alla data della stipula. In ogni caso le disposizioni contrattuali conservano la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto ovvero fino all'intervenire di modifiche introdotte da disposizioni di applicazione vincolata e automatica contenute in atti legislativi o contratti collettivi nazionali.
2. L'individuazione e l'utilizzo delle risorse sono determinati in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale ad eccezione degli istituti per i quali è prevista una contrattazione pluriennale, come disciplinato dall'art. 10 del CCNL 2.11.2022.
3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio è effettuato dal Collegio Sindacale. A tal fine, l'ipotesi di contratto integrativo aziendale è inviata a tale organo corredata dalle apposite relazioni (illustrativa e tecnico-finanziaria).
4. Sono fatte salve le materie previste dal CCNL che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi o verifiche periodiche.
5. Della stipulazione e dei suoi contenuti viene data comunicazione da parte dell'Azienda, tramite pubblicazione sul sito internet nella sezione "Amministrazione Trasparente", e ne viene data notizia ai dipendenti con idonea pubblicità di carattere generale entro 30 giorni dalla sottoscrizione.
6. Ai sensi dell'art. 10 del CCNL 2.11.2022, il presente contratto ha durata triennale, fatta salva la possibilità di rivedere annualmente, in accordo tra le parti, i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 9, co. 5 del CCNL 2.11.2022.
7. Al termine del triennio di durata, il contratto si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne venga data disdetta da una delle parti con comunicazione specifica almeno tre mesi prima e conserva la sua efficacia fino alla stipula del successivo.

Art. 3

Strumenti di verifica

1. Le parti stabiliscono che la verifica circa l'attuazione del contratto integrativo aziendale avverrà congiuntamente con cadenza annuale nell'ambito di specifici incontri della contrattazione decentrata inseriti nell'O.d.G. dei confronti periodici, ovvero anticipatamente su richiesta motivata di parte sindacale o aziendale.
2. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti, al livello previsto dall'art. 9 CCNL. In caso di dubbi sulla loro applicazione, le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, con le procedure di cui all'art. 10 CCNL, in conformità a quanto previsto dall'art. 2, co. 7, CCNL.

Art. 4

Protocollo relazioni sindacali

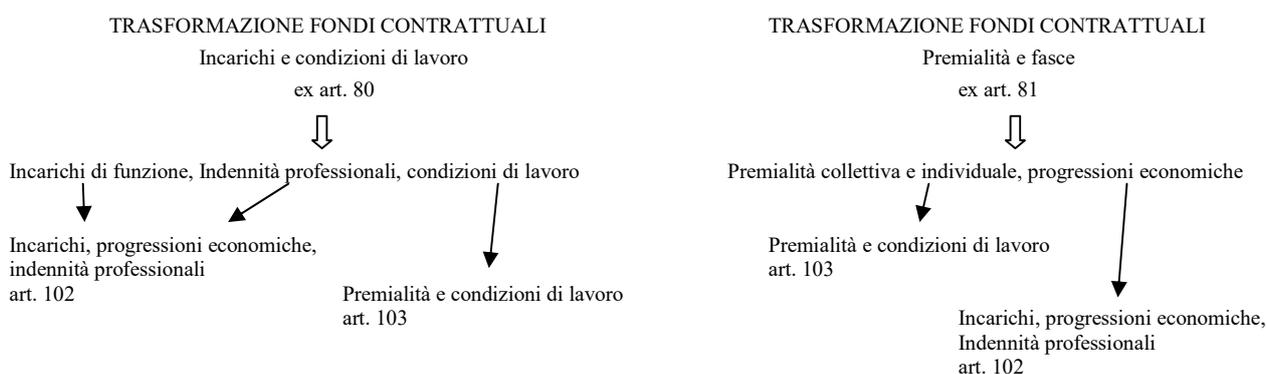
Si rimanda all'apposito protocollo sottoscritto dalle parti in data 14.9.2023, allegato al presente CCIA quale parte integrante e sostanziale.

Art. 5

Descrizione e quantificazione risorse per la contrattazione integrativa generale dei fondi contrattuali anno 2022 e seguenti

Le parti danno atto dell'evoluzione dei fondi contrattuali a seguito dell'entrata in vigore del CCNL 2.11.2022, come di seguito evidenziato:

- Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali;
- Fondo premialità e condizioni di lavoro.



Conformemente a quanto previsto dal CCNL, i fondi consolidati dell'anno 2022 sono stati certificati da parte del Collegio Sindacale, costituendo la situazione iniziale per l'anno 2023.

Si portano in allegato (Allegato 1) gli importi dei fondi contrattuali ridefiniti in seguito all'entrata in vigore del CCNL, come certificati dal Collegio Sindacale e trasmessi ai competenti uffici di Regione Lombardia e che gli incrementi di cui agli artt. 102 e 103 del vigente CCNL sono stati quantificati nelle quote massime previste (così come comunicati a Regione Lombardia).

Art. 6

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

Le parti concordano in prima applicazione per l'anno 2023 e tenuto conto dei criteri definiti nei precedenti contratti integrativi, fatta salva comunque la possibilità di utilizzare nell'ambito del medesimo fondo o dell'altro fondo per altri istituti eventuali risorse non integralmente spese, come da tabelle allegate (fondi art 102-anni 2023-2024; utilizzo fondo art 103/2023 provvisorio – proposta sindacato).

Art. 7

Sistema degli incarichi

In merito verrà predisposto un apposito regolamento, da sottoporre all'attenzione delle OO.SS. in sede di confronto.

Art. 8

Criteria per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

Il sistema incentivante del personale dipendente è strettamente collegato alla definizione degli obiettivi di performance organizzativa e individuale in quanto la realizzazione di alcuni di essi determina l'accesso ai compensi legati alla performance organizzativa ed alle RAR.

Il presente CCIA 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.

Ai sensi dell'art. 103, co. 10, del CCNL del 2.11.2022 sono destinate alla performance eventuali risorse residuali del Fondo Premialità e Condizioni di Lavoro relative a precedenti annualità nonché le risorse residue del Fondo Incarichi di cui all'art. 102 relative all'annualità di competenza qualora non utilizzate integralmente per le finalità di cui all'art. 103, co. 9, lett. A) e B) (per la remunerazione dei compensi per lavoro straordinario e indennità correlate alle condizioni di lavoro).

Alla Performance Organizzativa è finalizzato il 70% delle risorse complessivamente destinate, ai sensi dell'art. 103, co. 9, del CCNL del 2.11.2022, alla realizzazione delle performance.

Per performance organizzativa si intende la realizzazione degli obiettivi di interesse aziendale e regionale previsti nella Piattaforma progettuale sopracitata.

Gli obiettivi sono definiti nelle schede di Budget annuali, in cui sono esplicitati gli indicatori numerici annuali di raggiungimento e sono individuati i soggetti certificatori, e riguardano il personale dipendente del Comparto sanità sia 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:

- Area Personale supporto = 1.0
- Area Operatori = 1.5
- Area Assistenti = 2.0
- Area Professionisti della salute e funzionari = 2.5

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 come segue:

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

Alla performance individuale è finalizzato il 30% delle risorse complessivamente destinate, ai sensi dell'art. 103, co. 9, del CCNL del 2.11.2022, alla realizzazione delle performance.

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 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:

- Area Personale supporto = 1.0
- Area Operatori = 1.5
- Area Assistenti = 2.0
- Area Professionisti della salute e funzionari = 2.5

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	da 116 a 130	85%
5	da 131 a 150	100%

MODALITA' RICONOSCIMENTO COMPENSI LEGATI ALLA PERFORMANCE

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

- esclusi ai sensi della Legge Brunetta i primi 10 giorni di malattia per ogni evento, la malattia fino ai primi 15 giorni di assenza nell'anno;
- Infortunio: al 100% fino ai primi 90 giorni di assenza nell'anno;
- Permessi L. 104/1992;
- Permessi retribuiti sotto elencati fino ai primi 22 giorni di assenza nell'anno (intesi come sommatoria di tutte le tipologie di assenza presenti nel gruppo):
 - diritto allo studio (150 ore);
 - malattia figlio 100% (0-3 anni);
 - ricovero ospedaliero;
 - permessi retribuiti (18 ore, matrimonio, agg. facoltativo, concorsi ed esami, gestanti, permessi per motivi personali e familiari e permessi e assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici).

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%)
- Non danno diritto alla corresponsione le assenze non retribuite o a retribuzione ridotta e l'assenza per congedo retribuito art. 42, co. 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 di ogni anno, mentre quelle legate alla performance organizzativa entro giugno di ogni anno, fatti salvi diversi accordi che interverranno tra le parti.

Con riferimento a quanto previsto dall'art.11 del CCNL 2.11.2022, le parti concordano che l'elemento di garanzia della retribuzione di cui al c.1 lett.b), sia il seguente:

- Distacco fino al 50%: elemento di garanzia pari al 60%;
- Distacco dal 50% al 74%: elemento di garanzia pari al 75%;

- Distacco dal 75% al 100%: elemento di garanzia pari al 90%.

In caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco.

DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

Nell'ambito delle risorse complessivamente attribuite alla performance individuale – al netto di eventuali residui 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 performance 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.

Art. 9

Criteria per la definizione delle procedure delle progressioni economiche orizzontali all'interno delle aree

Richiamati:

- l'art. 23, co. 2, del D.Lgs. 150/09 e s.m.i. il quale prevede che le progressioni economiche siano attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione;
- l'art. 52, co. 1 bis, del D.Lgs. 165/01 e s.m.i. il quale prevede che le progressioni avvengano secondo principi di selettività in ossequio ai contenuti della L. 190/2012;
- a decorrere dall'1.1.2015 sono venuti meno i vincoli e i congelamenti dei trattamenti economici già disposti dall'art. 9 del D.L. 78/10, convertito in L. 112/2010;
- l'art. 19 del CCNL del 2.11.2022.

DESTINATARI DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITA' (DEP)

I DEP verranno riconosciuti, entro i limiti delle risorse economiche complessivamente disponibili per ciascun anno e come definite in apposita sessione di contrattazione integrativa, a favore del personale dipendente in possesso dei seguenti requisiti:

- essere in servizio a tempo indeterminato presso l'Azienda alla data dell'1.1 di ogni anno da almeno 3 anni;
- non aver beneficiato di progressioni orizzontali negli ultimi tre anni (es. per i DEP anno 2023 il dipendente non deve aver acquisito una "fascia" negli anni 2022-2021-2020);
- non aver riportato sanzioni disciplinari superiori alla multa nei due anni precedenti la data di attribuzione del nuovo DEP (per i procedimenti disciplinari in corso si fa integrale riferimento a quanto previsto dal CCNL all'art. 19, co. 4, lett. A));
- non essere assente per aspettativa per incarico/comando presso altra azienda/ente all'1.1 dell'anno di riferimento;
- non aver accumulato assenze per aspettativa non retribuita (ad esclusione della maternità) superiori a 365 giorni di calendario nell'ultimo biennio.

Viene individuata una quota di risorse così come stabilito dall'art. 19 comma 4 lettera b CCNL del 2.11.2022.

A) CRITERI DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI NELLA PROCEDURA SELETTIVA PUNTEGGIO MASSIMO CONSEGUIBILE: 100 PUNTI

- A. PUNTI 60 in base alla media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità (es. media valutazioni 150 = 60 punti, poi in proporzione alla media raggiunta);
- B. PUNTI 40 – 1 punto per anno fino al massimo di 40 anni finalizzati alla valorizzazione dell'esperienza professionale maturata nell'ambito del SSN o di altri comparti (servizio reso con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale) nel medesimo o corrispondente profilo;

GRADUATORIE

L'Azienda provvederà alla verifica dei requisiti, all'assegnazione dei relativi punteggi, alla predisposizione delle graduatorie. Nell'ambito delle risorse disponibili, i DEP verranno riconosciuti al personale avente diritto utilmente classificato nelle graduatorie a partire dal punteggio più elevato.

In caso di parità di punteggio si applicano i seguenti criteri di priorità:

- Aver conseguito un minor numero di progressioni orizzontali;
- Maggior numero di anni di permanenza nell'attuale DEP;
- Data di assunzione meno recente;
- Età anagrafica superiore.

Prioritariamente allo scorrimento delle graduatorie, verranno riconosciuti nel limite massimo del 10% delle risorse complessivamente a disposizione, ai sensi dell'art. 19, co. 4, lett. b) e e), DEP in favore del personale che abbia maturato almeno 10 anni di esperienza professionale senza aver mai conseguito progressioni economiche, e del personale che abbia maturato almeno 20 anni di esperienza professionale e che, durante tale periodo, abbia conseguito non più di due progressioni economiche.

Qualora tale percentuale del 10% non venga del tutto usufruita, sarà ridistribuita tra gli idonei delle graduatorie secondo i criteri sopra riportati.

A) La graduatoria definitiva ha vigenza limitata esclusivamente all'anno cui si riferisce l'attribuzione dei DEP ed in nessun caso le graduatorie possono essere utilizzate negli anni successivi.

B) DECORRENZA

I DEP, conformemente a quanto previsto dal CCNL, decorrono giuridicamente ed economicamente a favore degli aventi titolo dall'1.1 di ogni anno. Non è possibile attribuire più di un DEP al dipendente per ciascuna annualità e procedura selettiva.

C) TEMPI

La graduatoria definitiva dei DEP è subordinata all'approvazione da parte dei competenti organi entro il mese di ottobre di ogni anno. L'Azienda predisporrà e pubblicherà una graduatoria provvisoria, concedendo a chi lo ritenesse la facoltà di far pervenire alla S.C. Gestione e Sviluppo Risorse Umane eventuali rilievi entro il termine di 15 giorni da calendario dalla data di pubblicazione. Decorso tale termine le graduatorie si considerano consolidate. Il successivo riconoscimento economico avverrà con le competenze stipendiali del mese di novembre.

In prima applicazione il riconoscimento dovrà comunque avvenire entro il 31.12.2023.

Art. 10
DEP e indennità di funzione per gli incarichi professionali di base

In funzione delle risorse certe e disponibili, tenuto conto che le stesse verranno utilizzate in misura non superiore ad € 375.000,00 per l'attribuzione selettiva dei nuovi DEP a decorrere dall'1.1.2023, considerate le capacità assunzionali previste nel PTFP, si concorda di incrementare di un importo di € 100,00 pro capite l'indennità di funzione per gli incarichi di base per tutti i ruoli del personale dell'Area dei Professionisti della salute e dei Funzionari, con decorrenza dall'01/01/2024.

Art. 11
Indennità art. 106, co. 1, e art. 107, co. 2 e 3, del CCNL del 2.11.2022

Le parti, con riferimento all'art. 106, co. 1, del CCNL del 2.11.2022, concordano che l'indennità di turno non viene attribuita:

- al personale di giornata;
- al personale che, pur assegnato a Servizi/U.O. aperte su 12/24 ore, è esonerato dall'effettuazione dei turni, ovvero svolge attività non assistenziali (es. giornata dedicata a riunione di reparto/corso di formazione) o qualora nel mese non vi sia alternanza di turni (almeno un mattino e un pomeriggio/notte al mese ovvero almeno un pomeriggio e un mattino/notte al mese).

Per quanto riguarda l'applicazione delle indennità ex art. 107, co. 2, si fa riferimento alla tabella di seguito riportata:

Destinatari	Importo giornaliero
Personale del ruolo sanitario, sociosanitario e tecnico delle aree dei professionisti della salute e dei funzionari, degli assistenti e degli operatori	5,00
Profilo di operatore tecnico addetto all'assistenza dell'area del personale di supporto	1,50

Art. 12
Criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione integrativa

Per quanto riguarda i trattamenti per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione integrativa, qualora ne sorga l'esigenza si procederà con la relativa contrattazione con le OO.SS.

Art. 13
Disposizioni in materia di orario di lavoro, riposi, orario di lavoro notturno e banca delle ore, vestizione e passaggio di consegne, Servizio di Pronta Disponibilità

Per quanto disposto dal presente articolo, si rimanda al D.Lgs. 66/2003 e smi ad al CCNL del Comparto Sanità del 2.11.2022.

Per quanto oggetto del presente articolo, si rimanda comunque all'apposito Accordo Aziendale, che verrà aggiornato in base alle disposizioni del nuovo CCNL del 2.11.2022 e agli accordi aziendali attualmente in vigore.

Per quanto riguarda la banca delle ore, si procederà ad apposito accordo tra le parti.

Art. 14

Passaggi di profilo all'interno di ciascuna Area nella stessa Azienda

Si rimanda a quanto disposto dall'art. 18 del CCNL Comparto Sanità del 2.11.2022 e dal relativo Regolamento che verrà predisposto e sottoposto all'attenzione delle OO.SS. in sede di confronto.

Art. 15

Progressione tra le aree

Ai sensi dell'art. 52, co. 1 *bis*, D.Lgs. n. 165/2001, fatta salva una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni tra un'area e quella immediatamente superiore avvengono tramite procedura selettiva interna unitamente alla comparazione delle valutazioni di performance individuale conseguite dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità, sull'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

Il personale oggetto di passaggio tra le aree è esonerato dal periodo di prova.

In caso di progressioni tra le aree il dipendente, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruito.

Il personale che alla data della progressione di cui al co. 1 risulti avere in godimento un trattamento economico, composto da stipendio tabellare, differenziali economici di professionalità ed eventuale assegno *ad personam*, superiore rispetto al tabellare iniziale previsto per la nuova area, è collocato nel differenziale economico di professionalità di valore minore o uguale al suddetto trattamento economico; l'eventuale ulteriore differenza è mantenuta come assegno *ad personam* riassorbibile con l'acquisizione del differenziale economico di professionalità successivo.

Possono partecipare alla selezione comparativa coloro che:

- hanno un'anzianità minima di 36 mesi alla data di avvio della presente procedura in una pubblica amministrazione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato nello stesso ruolo e nella stessa categoria immediatamente inferiore a quella correlata al posto oggetto di selezione, o in categoria equivalente in una pubblica amministrazione;
- in assenza di provvedimenti disciplinari superiori alla multa nell'ultimo biennio dal termine di scadenza per la partecipazione alla presente procedura comparativa;
- sono in possesso della valutazione della performance dell'ultimo triennio. Nel caso di mancata valutazione in uno di questi anni a seguito di assenza dal servizio si fa ricorso alle ultime tre valutazioni effettuate;
- sono in possesso del titolo di studio di accesso alla categoria dall'esterno o in alternativa così come disposto dall'art. 21, co. 2, del CCNL del 2.11.2022 il possesso del titolo di studio relativo all'area cui il dipendente è inquadrato ed almeno 10 anni di esperienza professionale maturata nel profilo professionale di appartenenza ad esclusione dell'area ad elevata qualificazione.

I criteri di valutazione sono i seguenti:

- la valutazione positiva della performance conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, ivi compreso l'inserimento nella fascia di eccellenza (5 punti);
- Esperienza professionale (fino a 30 punti);
- il possesso di titoli, ivi compresi quelli di studio, ulteriori rispetto a quelli necessari per l'accesso dall'esterno al profilo e al posto oggetto di selezione (fino a 15 punti, tenendo conto della loro congruenza rispetto al profilo);
- il numero e la tipologia di incarichi rivestiti, attinenti al profilo e al posto oggetto di selezione risultanti dal curriculum (fino a 20 punti);
- gli esiti del colloquio di approfondimento delle esperienze professionali e formative indicate dal candidato (fino a 30 punti). Il colloquio è effettuato da una commissione composta da tre componenti di cui: uno inquadrato nell'Area superiore ed uno inquadrato nella stessa o corrispondente categoria di destinazione della progressione verticale. Alla commissione si aggiunge il segretario verbalizzante.

In caso di parità viene data preferenza nell'ordine al candidato che ha ottenuto più punti nel fattore colloquio. In caso di ulteriore parità si tiene conto del fattore incarichi ricevuti. In caso di ulteriore parità viene considerata l'anzianità di servizio. Sono dichiarati vincitori, nei limiti dei posti oggetto della valutazione comparativa, i candidati utilmente collocati nella graduatoria, utilizzabile solo per la copertura dei posti oggetto della valutazione comparativa.

Si rimanda al confronto l'esame del regolamento applicativo.

Art. 16

Contingenti minimi di sciopero

In materia di esercizio del diritto di sciopero con riferimento alla L. n. 146/1990, così come modificata dalla L. n. 83/2000, nonché all'Accordo Nazionale Quadro per il Comparto Sanità del 20.9.2001 in materia di servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero, le parti convengono quanto segue:

- a) Il contingente di personale esonerato dallo sciopero per garantire i servizi minimi essenziali non deve essere di norma superiore a quello previsto in servizio ordinario nei giorni festivi;
- b) per le prestazioni indispensabili relative all'assistenza sanitaria in area emergenza-urgenza, nonché per le prestazioni effettuate durante il turno notturno, va mantenuto in servizio il personale delle diverse categorie e profili di norma impiegato durante il turno in cui viene effettuato lo sciopero.
- c) Il personale individuato, compreso quello di cui al punto b, ha diritto di esprimere, entro la 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo, nel caso sia possibile la sostituzione.
- d) il dipendente in servizio, esonerato dallo sciopero, garantisce solo le prestazioni urgenti e non differibili sui pazienti (interni od esterni);
- e) i Responsabili delle Strutture tenuti all'erogazione di servizi minimi essenziali individuano, di norma con criteri di rotazione, i nominativi del personale inclusi nei contingenti tenuti all'erogazione delle prestazioni necessarie e, pertanto, esonerati dall'effettuazione dello sciopero;
- f) i nominativi del personale preceettato sono comunicati con la massima tempestività (anche per via telematica) alla S.C. Gestione e Sviluppo Risorse Umane – Ufficio Relazioni

Sindacali che provvederà ad inviarle alle Organizzazioni sindacali, entro comunque il quinto giorno antecedente la data di effettuazione dello sciopero;

- g) è fatto obbligo all'Azienda di informare i cittadini sulla reale possibilità che durante lo sciopero si verifichi una temporanea limitazione dei servizi erogati, nelle forme e secondo le modalità e i tempi stabiliti dalla vigente normativa di legge e di contratto nazionale;
- h) a tal fine, l'Azienda si impegna a utilizzare tutti i mezzi necessari per comunicare all'utenza i tempi e le modalità dell'azione di sciopero. Analoga comunicazione verrà effettuata anche nell'ipotesi di revoca dello sciopero;
- i) dal giorno della indizione dello sciopero il personale non può richiedere ferie, permessi e recuperi per la giornata dello sciopero salvo quelli precedentemente autorizzati;

Le parti, nel darsi reciprocamente atto che il prospetto del personale esonerato dal diritto di sciopero per la garanzia dei servizi minimi essenziali è stato adottato sui parametri di cui al citato Accordo Nazionale Quadro, approvano le tabelle allegate.

Eventuali variazioni dell'assetto organizzativo implicheranno la ridiscussione dei minimi di sciopero per lo specifico settore interessato.

Art. 17

Part-time

In merito verrà predisposto un apposito regolamento, da sottoporre all'attenzione delle OO.SS. in sede di confronto.

Art. 18

Lavoro agile e lavoro da remoto

In merito verrà predisposto un apposito regolamento, da sottoporre all'attenzione delle OO.SS. in sede di confronto.

Art. 19

Diritto allo studio

In merito verrà predisposto un apposito regolamento, da sottoporre all'attenzione delle OO.SS. in sede di confronto.

Art. 20

Piano di welfare integrativo

Le parti definiranno annualmente le quote da destinare a tale Istituto, le modalità e le finalità di utilizzo.

Art. 21

Altri istituti previsti dall'art. 9 del CCNL del 2.11.2022 – Contrattazione

Relativamente alle ulteriori materie di contrattazione non disciplinate dalla presente ipotesi di CCIA, di seguito riportate:

- criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;

- l’elevazione del contingente complessivo dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell’art. 73, co. 7 (Rapporto di lavoro a tempo parziale);
- l’elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, ai sensi dell’art. 70, co. 3 (Contratto di lavoro a tempo determinato);
- l’eventuale previsione di ulteriori tipologie di corsi, di durata almeno annuale, per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dall’art. 62, co. 5 (Diritto allo studio) e nei limiti di cui al co. 1 di tale articolo, nonché le eventuali ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza nella fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dal citato art. 62, co. 8 (Diritto allo studio);
- le condizioni, i criteri e le modalità per l’utilizzo dei servizi socio/ricreativi eventualmente previsti per il personale, da parte dei lavoratori somministrati, ai sensi dell’art. 72, co. 4 (Contratto di somministrazione);
- i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti l’organizzazione di servizi;
- le linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- i criteri per l’individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- l’eventuale innalzamento dei tempi previsti dall’art. 43, co. 11 e 12 (Orario di lavoro), per le operazioni di vestizione e de-vestizione, nonché per il passaggio di consegne, di ulteriori e complessivi 7 minuti, nelle situazioni di elevata complessità nei reparti o nel caso in cui gli spogliatoi non siano posti nelle vicinanze dei reparti.

Le parti rimandano la trattazione a successive sessioni di contrattazione integrativa, specificando che nelle more della sottoscrizione di tali accordi, si rimanda agli accordi attualmente vigenti in materia.

Art. 22 **Norma di chiusura**

Le parti si impegnano a calendarizzare – in tempi brevi – appositi incontri al fine di giungere alla conclusione del confronto entro il 30.11.2023, nel rispetto delle tempistiche di cui all’art. 6 del CCNL, sulle materie riportate di seguito:

- i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi;
- i criteri per la graduazione degli incarichi, ai fini dell’attribuzione della relativa indennità;
- regolamento concernente le modalità di svolgimento delle procedure selettive per la progressione tra le aree di cui all’art. 21 del CCNL del 2.11.2022, in fase di prima applicazione del CCNL e comunque entro il termine del 30.6.2025, il cui finanziamento massimo è unicamente a carico delle risorse di cui all’art. 21, co. 3, come riportato nell’art. 6 della presente intesa.

Varese, 22.11.2023

Per l’Azienda

Per le OO. SS.

FONDO ART. 102 - ANNI 2023-2024

PROPOSTA SINDACATO		
PROPOSTA AZIENDA	STIMA RESIDUO FONDO ART 102	
	anno 2023	anno 2024
	541.631,12	436.160,50
capitoli di spesa	anno 2023	anno 2024
DEP	375.000,00	750.000,00
incremento incarico base € 100	246.000,00	246.000,00
ulteriore finanziamento per incarichi di funzione	-	252.700,00
TOTALE IMPEGNO ECONOMICO	621.000,00	1.248.700,00
RESIDUO SU FONDO ART 102	-	812.539,50
QUOTA DA FONDO ART 103 per finanziamento DEP	750.000,00	750.000,00
QUOTA DA FONDO ART 103 per finanziamento incarico di base	230.000,00	230.000,00
RESIDUO SU FONDO ART 102	900.631,12	167.460,50

22/11/2023

UTILIZZO FONDO ART 103/2023 - PROVVISORIO - PROPOSTA SINDACATO

valore fondo 103 - anno 2023 provvisorio	15.684.085,00
l. brunetta	153.052,22
valore fondo 103 - anno 2023 provvisorio - disponibile	15.531.032,78
previsione spesa su indennità rif anno 2023 straordinari	8.000.000,00
	1.500.000,00
previsione produttività rif anno 2023	6.030.000,00
QUOTA DA DESTINARE A FONDO 102/2023 per DEP	750.000,00
QUOTA DA DESTINARE A FONDO 102/2023 per incremento €100 incarichi di base	230.000,00
IMPORTO DA DESTINARE A PRODUTTIVIT. ANNO 2022 PROV	4.957.000,00
PREVISIONE UTILIZZO FONDO 103 ANNO 2023	15.530.000,00
RESIDUO-SU FONDO 103/203	1.032,78

22/11/2023

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ASST Sette Laghi



Azienda Socio Sanitaria Territoriale dei Sette Laghi
Polo Universitario



RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE DEL COMPARTO

SANITA'

ANNO 2023

SOTTOSCRITTA IN DATA 22-11-2023



COMPARTO	provvisorio		
FONDO INCARICHI, PROGRESSIONI ECONOMICHE E INDENNITA' PROFESSIONALI	ANNO 2023	ANNO 2023	ANNO 2023 TOTALE
Importo derivante dalla trasposizione dei fondi CCNL 2016-2018	11.979.964,00		
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.	258.889,00		
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.	608.024,00		
Incremento Fondo anno 2023 di cui "Art. 102 comma 2" lettera e) differenze tabellari tra D e Ds a copertura dei differenziali di professionalità di cui alla tabella d) CCNL 2019/2021	233.337,00		
esacri		32.514,00	
provvisorio 2023	13.080.214,00	32.514,00	13.112.728,00

FONDO PREMIALITA' E CONDIZIONI DI LAVORO	ANNO 2023	ANNO 2023	ANNO 2023 TOTALE
Importo derivante dalla trasposizione dei fondi CCNL 2016-2018	14.659.224,00		
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.	285.818,00		
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.	386.001,00		
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.	353.042,00		
esacri		202.058,00	
provvisorio 2023	15.684.085,00	202.058,00	15.886.143,00

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

L'ipotesi di CCIA del comparto sanità per l'anno 2023:

- a) Prevedere che l'accordo sia realizzato finalizzando ai diversi istituti esclusivamente le risorse contrattuali di cui all'art. 102 e 103 del CCNL 2-11-2022 "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" e "Fondo premialità e condizioni di lavoro" del comparto sanità;
- b) Riguarda materie rimesse alla contrattazione collettiva integrativa come previsto dall'art 9 del CCNL 2-11-2022 ed in particolare, in considerazione delle numerose e rilevanti innovazioni concernenti aspetti salienti del trattamento normo-economico del personale introdotte dal CCNL e tenuto conto delle nuove risorse contrattuali previste ad incremento dei fondi, si è reso necessario definire innanzitutto la ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi.

Sono state identificate, pertanto, nell'ambito del Fondo incarichi, progressione economiche e indennità professioni (art 102):

- € 252.700= finanziamento nuovi incarichi di funzione, rivalutazione incarichi di funzione esistenti e nuovi incarichi di funzione professione (personale sanitario e PTA) a valere sull'anno 2024.
- € 246.000= quota destinata all'incremento dell'indennità di funzione per gli incarichi professionali di base (art 32, c.8) al fine di garantire un incremento su base annua di € 100,00 per tutti i ruoli del personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari, il cui numero è stato stimato in circa 2.460 teste, in relazione all'attuale consistenza di personale presente in tale area (e alle capacità assunzionali dell'ASST previste nel Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale anni 2023-2025) con decessorenza 1-1-2024 e finanziata tramite trasferimento di € 230.000,00= dal fondo 103 (fondo premialità e condizioni di lavoro).
- € 375.000,00= quota destinata al finanziamento di nuove progressioni economiche orizzontali (ora denominate DEP= differenziale economico di professionalità) per l'anno 2023 e € 375.000,00= quota destinata al finanziamento di nuove progressioni economiche orizzontali per l'anno 2024 per un totale di €. 750.000=, tramite trasferimento di € 750.000,00= dal fondo 103 (fondo premialità e condizioni di lavoro) .



ASST Sette Laghi

- Le ulteriori risorse presenti nel Fondo saranno destinate al finanziamento dei differenziali economici di professionalità storici (ex fasce economiche), degli eventuali assegni ad personam, delle indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica.

Relativamente al Fondo premialità e condizioni di lavoro (art 103), si è concordato di ripartire il fondo come segue:

- € 5.050.000,00= per la remunerazione della performance
 - € 9.500.000,00= per la remunerazione del lavoro straordinario e delle indennità
 - € 980.000,00= residuo da computare in aumento del Fondo art 102
(Tale finalizzazione è conforme a quanto previsto dall'art 103 c.9 lett. c) e c.12
- c) 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 2023 (determina n. 1275 del 08-09-2023 - allegata) validati dal Collegio Sindacale.

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

Per il Fondo Incarichi, Progressioni economiche e Indennità Professionali (art 102):

Per quanto riguarda gli incarichi di funzione: la rivalutazione dell'indennità di funzione in considerazione del nuovo sistema degli incarichi previsto dal CCNL e dei conseguenti nuovi valori economici, il riconoscimento di nuovi incarichi di funzione, da destinare principalmente allo sviluppo del polo territoriale e la definizione degli incarichi professionali nell'area dei professionisti della salute e funzionari e nell'area degli assistenti.

Per quanto riguarda l'incremento della retribuzione di posizione per gli incarichi professionali di base: il riconoscimento di livelli di professionalità diffusi fra i professionisti della salute e i funzionari aziendali;

Per quanto riguarda il conferimento di Differenziali economici di professionalità (DEP): per proseguire il percorso di riconoscimento economico a favore del personale, con particolare riferimento a coloro che negli ultimi anni non hanno beneficiato di progressioni economiche orizzontali.

Per il Fondo Premialità e Condizioni di lavoro (art 103): della necessità di garantire congrui livelli di premialità a tutto il personale dipendente proporzionalmente all'impegno profuso nel corso dell'anno 2023



ASST Sette Laghi

Criteria per la l'attribuzione dei premi correlati alla performance.

Alla Performance Organizzativa è finalizzato il 70% delle risorse del fondo di cui all'art. 103 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 30% delle risorse del fondo di cui all'art. 103 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:

Area Personale Supporto = 1.0

Area Operatori:= 1,5

Area Assistenti= 2.0

Area Professionisti saluti e funzionari: 2,5

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 INCARICHI, PROGRESSIONI ECONOMICHE E INDENNITA' PROFESSIONALI
(FONDO 102) PROVVISORIO ANNO 2023

a) Totale Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo	€0,00
b) Totale Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	
Quota parte fondo destinata a personale ex ESACRI	€. 32.514,00
Costo DEP Storico (differenziale economico di professionalità)	€ 7.274.467,00
Cofinanziamento fasce retributive superiori	€. 659.749,00
Costo nuovi DEP da 1-1-2023	€ 375.000,00
Costo incarichi	€ 3.112.770,00
Altri utilizzi del fondo (indennità prof.le specifica, ind.Qualif. Prof, etc) - compresa L. Brunetta € 2.690,63	€ 1.491.597,00
Residuo su fondo art 103	€ 166.631,00
c) Totale Destinazioni ancora da regolare	€ 0,00
d) Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione	€ 13.112.728,00
e) Risorse trasferite dal Fondo 103	€ 980.000,00
f) Nuovo valore Fondo art 102	€ 14.092.728,00



FONDO PREMIALITA' E CONDIZIONI DI LAVORO (ART 103) ANNO 2023 PROVVISORIO:

g) <i>Totale Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo</i>	€0,00
h) <i>Totale Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo</i>	
Quota parte fondo destinata a personale ex ESACRI	€ 202.058,00
Totale risorse destinate alla performance	€ 5.050.000,00
<i>Premi correlati alla performance organizzativa (70%)</i>	<i>€ 3.535.000,00</i>
<i>Premi correlati alla performance individuale (30%)</i>	<i>€ 1.515.000,00</i>
Legge Brunetta	€ 153.052,00
Totale risorse destinate alla remunerazione del lavoro straordinario e delle indennità	€9.500.000,00
Residuo su fondo art 103	€ 981.033,00
i) <i>Totale Destinazioni ancora da regolare</i>	€0,00
j) Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione	€ 15.886.143,00
k) <i>Risorse da trasferire al fondo art 102 (fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali)</i>	€ 980.000,00
l) Nuovo valore Fondo art 103	€ 14.906.000,00

Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo
Parte non ricorrente nel caso di specie.



ASST Sette Laghi

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

- a) L'ipotesi di contratto integrativo anno 2023 prevede una finalizzazione complessiva di € 5.425.000,00.

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 dei fondi dell'anno 2023 che presenta la seguente situazione:

Fondo art 102 (esclusa quota parte Ex ESACRI):	€ 13.080.214,00
Speso per Dep storico	€ 7.274.467,00
"Cofinanziamento" fasce retributive	€ 659.749,00
Costo nuovi DEP da 01-01-2023	€ 375.000,00
Costo Incarichi	€ 3.112.770,00
Altri utilizzi del fondo (indennità prof.le specifica, ind.Qualif. Prof, etc)	€ 1.491.597,00
Residuo stimato al 31-12-2023	€ 166.631,00
Fondo art 103 (esclusa quota parte Ex ESACRI):	€ 15.684.085,00
Spesa stimata per straordinari e indennità	€ 9.500.000,00
Legge Brunetta	€ 153.052,00
Risorse destinate alla performance	€ 5.050.000,00
Residuo stimato al 31-12-2023	€ 981.083,00
 Totale risorse da trasferire dal fondo art 103 art 102:	 € 980.000,00

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".
-
- 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 (al netto risorse destinate al personale Ex-Esacri)**

descrizione	anno 2022 importo vecchi fondi	destinazione incrementi ccnl 2-11-22	fondi anno 2023		
			fondo art 102	fondo art 103	totale
Fondo Condizioni di lavoro e incarichi (art 80)	12.305.004,00		11.979.964,00		11.979.964,00
Fondo premialità e fasce (art.81)	14.334.114,00			14.659.224,00	14.659.224,00
totale fondi ante rinnovo ccnl 2-11-22	26.639.118,00		11.979.964,00	14.659.224,00	26.639.188,00
Incremento art 102 c.5		Fondo art 102	608.024,00		608.024,00
Incremento art 101 c.2		Fondo art 102	258.889,00		258.889,00
Incremento art 101 c.1		Fondo art 103		353.042,00	353.042,00
Incremento art 103 c.8		Fondo art 103		386.001,00	386.001,00
Incremento art 103 c.7		Fondo art 103		285.818,00	285.818,00
Incremento art 102 c.2		Fondo art 102	233.337,00		
Totale fondo ASST			13.080.214,00	15.684.085,00	28.530.962,00

L'ipotesi di contratto non comporta alcun onere aggiuntivo per l'azienda essendo contenuta negli importi dei fondi contrattuali come da determina n. 1275 del 8-9-2023.



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 programmatoria della gestione

Voci	Importo anno 2023 (fondi da det. n. 1275 dd 8.9.2023)	Importo previsto nel CCIA
Fondo incarichi, progressioni e indennità – art 102	€ 13.080.214	€ 13.080.214
Fondo premialità e condizioni di lavoro – art 103	€ 15.684.085	€ 15.684.085
Totale anno 2023	€ 28.530.962	€ 28.530.962
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 dell'anno 2023 sono contenuti nelle disponibilità finanziarie aziendali 2023 (determina n. 1275 del 08.09.2023).

S.C. GESTIONE E SVILUPPO
RISORSE UMANE
Il Responsabile ad Interim
(Dott. Avv. Ugo Palaoro)

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

ASST SETTE LAGHI

FONDI CONTRATTUALI CCNL 2016-2018					FONDI CONTRATTUALI CCNL 2019-2021 anno 2023		
					Importo escluso oneri riflessi ed trap		
		2019 Importo escluso oneri riflessi ed trap	2020 Importo escluso oneri riflessi ed trap	2021 Importo escluso oneri riflessi ed trap	2022 Importo escluso oneri riflessi ed trap	Fondo Incarichi, progressioni economiche e Indennità professionali* art. 102 CCNL 2019/2021	Fondo premialità e condizioni di lavoro art. 103 CCNL 2019/2021
Fondo condizioni di lavoro e incarichi	Corresponsi di lavoro straordinario				1.206.046		1.206.046
Fondo condizioni di lavoro e incarichi	Indennità correlate alle condizioni di lavoro				6.149.787		6.149.787
Fondo condizioni di lavoro e incarichi	Indennità d'incarico correlate agli incarichi funzionali				624.300	624.300	
Fondo condizioni di lavoro e incarichi	Indennità di coordinamento ad esaurimento				28.609	28.609	
Fondo condizioni di lavoro e incarichi	Valore comune della ex indennità di qualificazione professionale				3.106.485	3.106.485	
Fondo condizioni di lavoro e incarichi	Indennità professionale specifica				1.149.827	1.149.827	
Fondo condizioni di lavoro e incarichi	Indennità art. 86 c. 5 CCNL 21/05/2018 - indennità turno unico				39.950	39.950	
Fondo condizioni di lavoro e incarichi	altre risorse a disposizione del fondo - quali art. 39 CCNL 7/4/1999				0	0	0
Fondo premialità e fasce	fasce retributive al netto aumento CCNL 2019/2021				7.028.650	7.028.650	
Fondo premialità e fasce	premi correlati alla performance organizzativa				4.716.096		4.716.096
Fondo premialità e fasce	premi correlati alla performance individuale				2.587.295		2.587.295
Fondo premialità e fasce	altre risorse a disposizione del fondo - quali art. 39 CCNL 7/4/1999				0	0	0
Fondo premialità e fasce	assegni ad personam				2.143	2.143	
TOTALE 1					26.639.188	11.979.564	14.659.224
Fondo premialità e fasce	Art. 101 comma 2 - Incremento Fasce Economiche per effetto degli incrementi tabellari CCNL 2019/2021	56.236	113.953	284.299	258.889	258.889	
Fondo premialità e fasce	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 destinate del presente CCNL in servizio al 31/12/2018				608.024	608.024	
Fondo premialità e fasce	art. 103 comma 7 - ulteriori incrementi ai sensi dell'art. 1 comma 604 L. 234/2021 su base annua non superiore a euro 68,41 pro-capite applicate alle unità dipendenti destinate del presente CCNL in servizio al 31/12/2018				285.818		285.818
Fondo premialità e fasce	art. 103 comma 8 - In situazione di quanto previsto dall'art. 1 comma 299 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		386.001
Fondo condizioni di lavoro e incarichi	art. 101 comma 1 - aumento pro capite, su base annua, pari ad euro 84,50 per n. testo al 31/12/2018				353.042		353.042
TOTALE 2		56.236	113.953	637.341	1.891.774	866.913	1.024.861
Totale FONDI 2019/2020/2021/2022 in applicazione del CCNL 2019/2021 sottoscritto in data 2/11/2022		56.236	113.953	637.341	28.530.962		
Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali*	Art. 102 comma 2 lettera e) differenze tabellari tra D e Ds a copertura dei differenziali di professionalità di cui alla tabella dj CCNL 2019/2021					233.337	
TOTALE FONDI 2023 in applicazione del CCNL 2019/2021 sottoscritto in data 2/11/2022						13.080.214	15.684.085

DECOMPOSIZIONE	AMT DELIBERE LAVORO	
CURRICIAZIONE	719	

GLI IMPORTI DEVONO ESSERE ESPRESSI IN EURO

PERIODO	Trimestre 3	ASST COMPLESSIVO
ANNO	2012	

COSTO DEL PERSONALE COMPARTO	Trimestre 3				SPESA COMPLESSIVA COLONNA D	Previsione al 31.12 (SPESA COMPLESSIVA) COLONNA E	COLONNA F di cui Colonna "E" Colonna "F" al 31.12.2012
	COLONNA A	COLONNA W	COLONNA Y	COLONNA J			
COMPENSI FISSI CONFERENZE 13 MA	11.436.478	13.414.081	2.263.469	3.795.948	71.151.509	97.496.423	2.183.953
RETRIBUZIONI INDIVIDUALI DI ANZIANITA'	83.253	-	-	-	83.274	118.128	-
FONDO INCASSI PER LA RETRIBUZIONE FISSA E CONTRIBUTI SANITARI	8.113.159	-	254.008	813.188	9.180.355	11.112.721	1.100.250
FONDO FIDUCIARIE E CONTRIBUTI DELAVOIO	18.954.211	-	191.210	708.641	11.904.009	13.884.143	1.024.160
INDENNITA' DI INQUADRIAMENTO ECONOMICO	-	-	-	1.311.729	1.311.729	1.311.973	1.310.973
ALTRA INDENNITA' (adempimenti di legge altri adempiti)	11.239	-	-	-	11.239	10.600	-
INDENNITA' TUTELA DEL MALATO E PENSIONI DELLA SANITA'	-	-	-	404.747	404.747	542.719	542.334
ALTRI TRATTAMENTI PREVIDENZIALI (STIPENDI)	134.898	-	-	-	134.898	182.379	-
INDENNITA' AGGIUNTIVE - COMPARTO - al netto di scatti ed trap	-	-	-	-	1.564.251	1.564.251	-
INDENNITA' IN VACANZA CONTRATTUALE - TRIENNIO CCNL 2011/2014 (comprensivo 2012 - COMPARTO - al netto di scatti ed trap)	-	-	-	-	393.383	521.374	-
ONERI SOCIALI - ASSICURE AGGIUNTIVE - COMPARTO -	-	-	-	-	402.421	492.421	-
ONERI SOCIALI - Indennità di natura contributiva (Trimestre 2012/2011) comprensivo 2012 - COMPARTO	-	-	-	-	114.811	125.309	-
ONERI SOCIALI - re compensi (Inv. RAL, FOND, Indennità / altri adempiti)	21.453.372	3.689.400	844.013	1.767.903	27.644.687	28.174.613	2.341.871
TOTALE COSTI DEL PERSONALE COMPARTO ESCLUSO ALTRI SOCIALI (RIF. IRAP)	71.451.867	11.416.991	3.102.689	7.299.291	97.434.563	130.462.214	9.412.343
TOTALE COSTI DEL PERSONALE COMPARTO ESCLUSO ALTRI SOCIALI (RIF. IRAP)	21.141.571	3.147.890	944.013	1.767.903	25.201.321	35.924.619	2.547.871
TOTALE COSTI DEL PERSONALE COMPARTO ESCLUSO ALTRI SOCIALI (RIF. IRAP)	92.491.137	13.495.481	4,216.973	9,137.294	122,735,884	148,889,233	12,352,214
IRAP (RIF. IRAP)					133.300	133.300	-
IRAP Ind. Var. Contributiva (Trimestre 2012/2011) comprensivo 2012 (COMPARTO)					1.130	1.130	42.816

COSTO DEL PERSONALE AREA SANITA' - DIRIGENZA	Trimestre 3				SPESA COMPLESSIVA COLONNA D	Previsione al 31.12 (SPESA COMPLESSIVA) COLONNA E	COLONNA F di cui Colonna "E" Colonna "F" al 31.12.2012
	COLONNA A	COLONNA W	COLONNA Y	COLONNA J			
COMPENSI FISSI CONFERENZE 13 MA	22.421.318	7.241.243	1.496.193	-	31.158.754	43.736.223	-
RETRIBUZIONI INDIVIDUALI DI ANZIANITA'	239.894	-	-	-	239.904	329.412	-
FONDO INCASSI PER LA RETRIBUZIONE FISSA E CONTRIBUTI SANITARI	2.349.222	-	184.178	-	2,533,400	3,466,291	-
FONDO FIDUCIARIE E CONTRIBUTI DELAVOIO	11.802.911	-	141.766	-	11,944,677	14,902,770	-
FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO	462.394	-	91.683	-	554,077	713,366	-
INDENNITA' ESCLUSIVITA'	7.421.131	-	8.122	-	7,429,253	9,808,074	-
INDENNITA' INCARICO DIRETTORE QUARTIERE	118.114	-	-	-	118,114	117,819	-
ALTRA INDENNITA'	42.631	-	-	-	42,631	21,463	-
INDENNITA' TUTELA DEL MALATO E PENSIONI DELLA SANITA'	81.488	-	-	-	81,488	114,300	-
ALTRI TRATTAMENTI PREVIDENZIALI (STIPENDI)	-	-	-	-	-	-	-
INDENNITA' AGGIUNTIVE - AREA SANITA' DIRIGENZA - al netto di scatti ed trap	-	-	-	-	465,413	465,413	-
INDENNITA' IN VACANZA CONTRATTUALE - TRIENNIO CCNL 1919/2011 (comprensivo 2012 - AREA SANITA' DIRIGENZA - al netto di scatti ed trap)	-	-	-	-	363,699	502,224	-
INDENNITA' IN VACANZA CONTRATTUALE - TRIENNIO CCNL 2011/2014 (comprensivo 2012 - AREA SANITA' DIRIGENZA - al netto di scatti ed trap)	-	-	-	-	119,493	177,703	-
ONERI SOCIALI - ASSICURE AGGIUNTIVE - AREA SANITA' DIRIGENZA	-	-	-	-	119,410	119,410	-
ONERI SOCIALI - Indennità di natura contributiva (Trimestre 2012/2011) comprensivo 2012 - AREA SANITA' DIRIGENZA	-	-	-	-	77,626	89,131	-
ONERI SOCIALI - re compensi (Inv. RAL, FOND, Indennità / altri adempiti) (senza detrazioni equitative, Alti adempiti)	13.133.270	1,071,540	330,847	-	14,535,657	21,463,637	-
ONERI SOCIALI - Indennità di natura contributiva (Trimestre 2012/2011) comprensivo 2012 - AREA SANITA' DIRIGENZA	-	-	-	-	51,883	32,349	-
TOTALE COSTI DEL PERSONALE AREA SANITA' DIRIGENZA ESCLUSO ONERI SOCIALI (RIF. IRAP)	48.148.938	7.241.243	1,978,013	-	56,368,194	78,218,723	-
TOTALE COSTI DEL PERSONALE AREA SANITA' DIRIGENZA ESCLUSO ONERI SOCIALI (RIF. IRAP)	13.193.294	2,874,343	5,98,447	-	16,976,084	21,674,724	-
TOTALE COSTI DEL PERSONALE AREA SANITA' DIRIGENZA ESCLUSO ONERI SOCIALI (RIF. IRAP)	31,244,894	9,616,458	2,444,194	-	73,344,278	99,893,447	-
IRAP (RIF. IRAP AREA SANITA' DIRIGENZA)					34,342	34,342	-
IRAP Ind. Var. Contributiva (Trimestre 2012/2011) comprensivo 2012 (AREA SANITA' DIRIGENZA)					22,849	22,849	23,216
IRAP Ind. Var. Contributiva (Trimestre 2012/2011) comprensivo 2012 (AREA SANITA' DIRIGENZA)					8,900	8,900	14,127

COSTO DEL PERSONALE DIRIGENZA PROFESSIONALISTICA ASSIATA	COLONNA A	COLONNA W	COLONNA Y		SPESA COMPLESSIVA COLONNA B	Previsione al 31.12 SPESA COMPLESSIVA COLONNA E	COLONNA F di cui Colonna "F" Colonna "G" al 31.12.2023
STIPENDIO PARALLELO COMPLESSIVO F.F. 1001	129.226	144.542	26.223		599.934	616.471	
ALTERNANZA PROFESSIONALE IN ASSICURAZIONE	118	-	-		178	177	
FONDO RETRIBUZIONE INFERIORI	390.793	-	4.006		394.799	326.136	
FONDO RETRIBUZIONE DI RUOLO E ALTRI TRATTAMENTI ACCESSORI	89.622	-	6.708		106.330	143.774	
INDENNITA' INCASSO DIRETTORI DOPO ASSETTAMENTO	13.800	-	-		13.800	20.000	
ALTRA INDENNITA'	-	-	-		-	-	
ONERI TRATTAMENTI PREVIDENZIALI ENTI COLLABORANTI	3.439	-	-		3.439	4.823	
RISORSE AGGIUNTIVE - DIRIGENZA P.F.A. - al netto di costi di legge					8.091	8.091	
INDENNITA' DI VACANZA CON FRUTTALIA - DIRIGENZA P.F.A. TRIENNIO (CCNL 2009/2011) - competenza 2023 - al netto di costi di legge					4.613	3.218	
INDENNITA' DI VACANZA CON FRUTTALIA - DIRIGENZA P.F.A. TRIENNIO (CCNL 2009/2011) - competenza 2022 - al netto di costi di legge					2.074	3.844	
ONERI SOCIALI - RISORSE AGGIUNTIVE - DIRIGENZA P.F.A.					2.330	2.330	
ONERI SOCIALI - Indennità di vacanza accantonata (art. 2997 bis) competenza 2023 - DIRIGENZA P.F.A.					1.248	1.310	
ONERI SOCIALI - in aggiunta al vers. RIA, F. FONDI, addebiti su conto di gestione (art. 2997 bis) competenza 2023 - DIRIGENZA P.F.A.	262.263	39.738	10.172		312.173	414.148	
ONERI SOCIALI - Indennità di vacanza accantonata (art. 2997 bis) competenza 2023 - DIRIGENZA P.F.A.					849	961	
TOTALE COSTI DEL PERSONALE DIRIGENZA P.F.A. ESCLUSO ONERI SOCIALI ED IRAP	974.605	144.341	36.403		1.155.349	1.222.197	
TOTALE ONERI SOCIALI ED IRAP	262.263	39.738	10.172		312.173	414.148	
TOTALE COSTI DEL PERSONALE DIRIGENZA P.F.A. COMPRESI ONERI SOCIALI ED IRAP	1.236.868	184.079	46.575		1.467.522	1.636.345	
				IRAP (art. 109, c. 1, lett. a) D.L. 98/2011)	722	722	
				IRAP Ind. Var. Contrattuali (art. 2013 bis) competenza 2023 (IRAP FEA)	378	378	
				IRAP Ind. Var. Contrattuali (art. 2013 bis) competenza 2022 (IRAP FEA)	167	242	
TOT. COSTI P.F.A. DIR. COMP. - Area Dir. - (IRAP FEA)	1.237.968	184.807	47.300	9.317.281	1.468.839	1.637.713	12.194.748

	IRAP affetto al costo di COLONNA A	IRAP affetto al costo di COLONNA W	IRAP affetto al costo di COLONNA Y	IRAP affetto al costo di COLONNA Z	TOTALE IRAP affetto al costo di COLONNA D	TOTALE IRAP affetto al costo di COLONNA E	di cui IRAP Colonna "E" Costo di Colonna "G" al 31.12.2023																																																																													
TOTALE COMPRESO (IRAP) di PERSONALE DIRIGENTE	9.494.641	2.141.184	474.211	612.799	12.560.825	13.763.774	817.024																																																																													
IRAP COLLAB. R&R					173.629	173.629																																																																														
IRAP (IRAP INDENNITA' VACANZA CON FRUTTALIA TRIENNIO 2009/2011) e IRAP (IRAP INDENNITA' VACANZA CONTRATTUALI TRIENNIO 2009/2011) competenza 2023					64.344	83.227																																																																														
IRAP (IRAP Colonna Y) (costo del F. FONDI)			333.700				817.024																																																																													
IRAP (IRAP Colonna Y) (costo AREA SANITA' DIRIGENZA)			138.730																																																																																	
IRAP (IRAP Colonna Y) (costo DIRIGENZA P.F.A.)			3.041																																																																																	
<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th colspan="3">COMPARTO</th> <th colspan="3">AREA SANITA' DIRIGENZA</th> <th colspan="3">DIRIGENZA P.F.A.</th> </tr> <tr> <th>PREVENTIVO</th> <th>RENDICONTI</th> <th>PREVISIONI</th> <th>PREVENTIVO</th> <th>RENDICONTI</th> <th>PREVISIONI</th> <th>PREVENTIVO</th> <th>RENDICONTI</th> <th>PREVISIONI</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ACCANTONAMENTO CONTRATTI TRIENNIO 2009/2011 - costo netto affetto - COMPETENZA 1992</td> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> <tr> <td>costo affetto ad ACCANTONAMENTO CONTRATTI TRIENNIO 2009/2011 - COMPETENZA 2023</td> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> <tr> <td>ACCANTONAMENTO CONTRATTI TRIENNIO 2009/2011 - costo netto affetto - COMPETENZA 2023</td> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> <tr> <td>costo affetto ad ACCANTONAMENTO CONTRATTI TRIENNIO 2009/2011 - COMPETENZA 2023</td> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> <tr> <td colspan="10"> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>BILANCIO PREVENTIVO</th> <th>RENDICONTI</th> <th>PREVISIONI</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>COSTI PERSONALE UNIDIPENDENTE</td> <td>2.541.422</td> <td>2.871.481</td> <td>1.562.200</td> </tr> </tbody> </table> </td> </tr> </tbody> </table>									COMPARTO			AREA SANITA' DIRIGENZA			DIRIGENZA P.F.A.			PREVENTIVO	RENDICONTI	PREVISIONI	PREVENTIVO	RENDICONTI	PREVISIONI	PREVENTIVO	RENDICONTI	PREVISIONI	ACCANTONAMENTO CONTRATTI TRIENNIO 2009/2011 - costo netto affetto - COMPETENZA 1992										costo affetto ad ACCANTONAMENTO CONTRATTI TRIENNIO 2009/2011 - COMPETENZA 2023										ACCANTONAMENTO CONTRATTI TRIENNIO 2009/2011 - costo netto affetto - COMPETENZA 2023										costo affetto ad ACCANTONAMENTO CONTRATTI TRIENNIO 2009/2011 - COMPETENZA 2023										<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>BILANCIO PREVENTIVO</th> <th>RENDICONTI</th> <th>PREVISIONI</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>COSTI PERSONALE UNIDIPENDENTE</td> <td>2.541.422</td> <td>2.871.481</td> <td>1.562.200</td> </tr> </tbody> </table>											BILANCIO PREVENTIVO	RENDICONTI	PREVISIONI	COSTI PERSONALE UNIDIPENDENTE	2.541.422	2.871.481	1.562.200
	COMPARTO			AREA SANITA' DIRIGENZA			DIRIGENZA P.F.A.																																																																													
	PREVENTIVO	RENDICONTI	PREVISIONI	PREVENTIVO	RENDICONTI	PREVISIONI	PREVENTIVO	RENDICONTI	PREVISIONI																																																																											
ACCANTONAMENTO CONTRATTI TRIENNIO 2009/2011 - costo netto affetto - COMPETENZA 1992																																																																																				
costo affetto ad ACCANTONAMENTO CONTRATTI TRIENNIO 2009/2011 - COMPETENZA 2023																																																																																				
ACCANTONAMENTO CONTRATTI TRIENNIO 2009/2011 - costo netto affetto - COMPETENZA 2023																																																																																				
costo affetto ad ACCANTONAMENTO CONTRATTI TRIENNIO 2009/2011 - COMPETENZA 2023																																																																																				
<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>BILANCIO PREVENTIVO</th> <th>RENDICONTI</th> <th>PREVISIONI</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>COSTI PERSONALE UNIDIPENDENTE</td> <td>2.541.422</td> <td>2.871.481</td> <td>1.562.200</td> </tr> </tbody> </table>											BILANCIO PREVENTIVO	RENDICONTI	PREVISIONI	COSTI PERSONALE UNIDIPENDENTE	2.541.422	2.871.481	1.562.200																																																																			
	BILANCIO PREVENTIVO	RENDICONTI	PREVISIONI																																																																																	
COSTI PERSONALE UNIDIPENDENTE	2.541.422	2.871.481	1.562.200																																																																																	

Firmato Il Dirigente U.O. Risorse Umane ai sensi D.LGS 39/93



Relazione illustrativa all'ipotesi di contratto collettivo integrativo aziendale del CCNL 2.11.2022 relativo al personale del Comparto Sanità dell'ASST dei Sette Laghi – Anno 2023

Data di sottoscrizione	22.11.2023
Periodo temporale di vigenza	ANNI 2023-2025
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Direttore Amministrativo • Dirigente S.C. Gestione e Sviluppo Risorse Umane • Direttore S.C. Affari Generali e Legali • Direttore S.C. Area Accoglienza e CUP Aziendali • Responsabile F.F. S.C. DAPSS <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p>CGIL FP CISL FP UIL FPL FIALS NURSING UP NURSIND RSU</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <p>CGIL FP CISL FP UIL FPL FIALS NURSING UP NURSIND RSU</p>
Soggetti destinatari	PERSONALE DEL COMPARTO SANITA'
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<ul style="list-style-type: none"> - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance - Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche orizzontali all'interno delle aree - DEP e indennità di funzione per gli incarichi professionali di base - Indennità art. 106, co. 1, e art. 107, co. 2 e 3, del CCNL del 2.11.2023 - Criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche

		<p>leggi operino un rinvio alla contrattazione integrativa</p> <ul style="list-style-type: none"> - Disposizioni in materia di orario di lavoro, riposi, orario di lavoro notturno e banca delle ore, vestizione e passaggio di consegne, Servizio di Pronta Disponibilità - Passaggi di profilo all'interno di ciascuna Area nella stessa Azienda - Progressione tra le aree
<p>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno.</p>	<p>di</p> <p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno</p> <p style="text-align: center;">SI</p>
	<p>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	<p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</p>
	<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>di</p> <p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009</p> <p style="text-align: center;">SI</p>

		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009
		SI
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	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
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009. La relazione della Performance dell'anno viene validata nell'ambito delle riunioni del NVP nelle tempistiche previste dalle disposizioni vigenti
Eventuali osservazioni		

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 del contratto integrativo

L'ipotesi di contratto collettivo integrativo oggetto della presente relazione illustrativa rispetta le seguenti previsioni normative:

- a) riguarda materie che sono espressamente rimesse alla contrattazione collettiva integrativa dall'art. 40 del D.Lgs. 165/2001 e dal CCNL del Comparto Sanità del 2.11.2022 ed in particolare:
- Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi;
 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
 - Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche orizzontali all'interno delle aree;
 - DEP e indennità di funzione per gli incarichi professionali di base;
 - Indennità art. 106, co. 1, e art. 107, co. 2 e 3, del CCNL del 2.11.2023;
 - Criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione integrativa;
 - Disposizioni in materia di orario di lavoro, riposi, orario di lavoro notturno e banca delle ore, vestizione e passaggio di consegne, Servizio di Pronto Disponibilità;
 - Passaggi di profilo all'interno di ciascuna Area nella stessa Azienda;
 - Progressione tra le aree;

- b) è conforme a quanto previsto dall'art. 10 del CCNL del 2.11.2022 in materia di contrattazione collettiva integrativa, nonché a quanto previsto dal D.Lgs. 165/01 e s.m.i.

Prima di illustrare le diverse iniziative contenute nell'ipotesi di CCIA, occorre precisare che il CCNL sottoscritto in data 2.11.2022 presenta numerose e rilevanti innovazioni concernenti aspetti salienti del trattamento normo-economico del personale. Infatti il contratto nazionale ha operato una revisione del sistema di classificazione del personale, prevedendo 5 aree di inquadramento ed accogliendo la recente innovazione legislativa di un'area di elevata qualificazione.

Oltre al sistema di classificazione, è stata prevista una rivisitazione ed un aumento di rilevanza del sistema degli incarichi che è stato ancorato a principi di maggiore responsabilizzazione e di impegno profuso, di valorizzazione del merito e della prestazione lavorativa per promuovere uno sviluppo professionale del personale interessato dall'affidamento mediante il riconoscimento di una maggiore autonomia operativa finalizzata ad una più efficace organizzazione aziendale.

È stato delineato, inoltre, un nuovo regime delle progressioni economiche orizzontali prevedendo "differenziali economici di professionalità" (DEP), da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico finalizzati a remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area di classificazione.

Sulla base di tali innovazioni contrattuali, la Delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale, dopo aver definito i criteri di ripartizione delle risorse per la contrattazione integrativa tra i due nuovi fondi, hanno voluto delineare dei percorsi di sviluppo di carriera (orizzontale, verticale, di maggior responsabilità) coinvolgendo il maggior numero di dipendenti possibili, prevedendo le seguenti iniziative:

- il riconoscimento di una progressione economica orizzontale ora denominata DEP (differenziali economici di professionalità) a decorrere dall'1.1.2023, finalizzando un importo di € 375.000,00= per l'anno 2023 e un importo di € 375.000,00= per l'anno 2024, per un totale di € 750.000,00= ; tale importo viene finanziato tramite trasferimento di € 750.000,00= dal fondo 103 (fondo premialità e condizioni di lavoro);
- l'incremento dell'indennità di funzione di base nella misura di € 100,00= annui a favore di circa 2460 teste (dipendenti inquadrati nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari in relazione all'attuale consistenza di personale presente in tale area ed alle capacità assunzionali dell'ASST previste nel piano Triennale dei Fabbisogni di Personale anni 2023-2025) utilizzando risorse stabili e certe al 31.12.2022 pari a circa € 246.000,00=; tale importo viene finanziato tramite trasferimento di € 230.000,00= dal fondo 103 (fondo premialità e condizioni di lavoro);
- la previsione, nell'ambito dei fondi contrattuali, di una quota ulteriore pari ad € 252.700,00= la rivalutazione dell'indennità di funzione in considerazione del nuovo sistema degli incarichi previsto dal CCNL e dei conseguenti nuovi valori economici e per il riconoscimento di nuovi incarichi di funzione da destinare principalmente allo sviluppo del polo territoriale, alla definizione degli incarichi professionali nell'area dei professionisti della salute e funzionari e nell'area degli assistenti, nonché alla futura individuazione di posizioni organizzative da inserire nell'area del personale di elevata qualificazione.

Inoltre, sono state concordate le modalità per la distribuzione dei compensi legati alla performance individuale ed organizzativa.

Da ultimo si segnala che è stato condiviso il nuovo modello delle relazioni sindacali ed i contingenti minimi in caso di sciopero.

Per gli aspetti economici di dettaglio legati alle iniziative sopra riportate si rimanda alla relazione tecnico finanziaria.

b) Quadro di sintesi delle risorse utilizzate

L'applicazione dell'ipotesi di contratto collettivo integrativo aziendale del comparto sanità per l'anno 2023 è finanziata mediante utilizzo dei nuovi fondi contrattuali "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" e "Fondo premialità e condizioni lavoro" inseriti nel bilancio di assestamento dell'anno 2023, nei seguenti importi (al netto delle risorse destinate al personale ex-ESACRI):

Fondo	Importi inseriti nel Bilancio di assestamento Anno 2023	Risorse previste nell'ipotesi di CCIA Anno 2023
Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali	13.080.214,00	13.080.214,00
Fondo premialità e condizioni lavoro	15.684.085,00	15.684.085,00
Totale	28.764.299	28.764.299

c) Effetti abrogativi impliciti

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

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa.

L'ipotesi di contratto collettivo integrativo aziendale è coerente con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa ai sensi dell'art. 9 del D.Lgs. 150/09.

La corresponsione degli incentivi è infatti così definita:

Alla performance organizzativa, che consiste nella realizzazione di obiettivi di interesse aziendale e regionale come definiti nelle schede di Budget 2023, è finalizzato il 70% delle risorse del fondo di cui all'art. 103 CCNL 2.11.2022 destinate alla realizzazione della performance. Gli 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.

La liquidazione degli incentivi collegati alla performance organizzativa viene effettuata secondo le quote individuali definite in contrattazione integrativa.

Per quanto attiene al sistema di valutazione delle performance individuali, a cui è finalizzato il 30% delle risorse del fondo di cui all'art. 103 CCNL 2.11.2022 destinate alla realizzazione delle performance si specifica che il processo di valutazione avviene conformemente alla regolamentazione aziendale condivisa con le OO.SS./RSU del comparto sanità.

La valutazione individuale viene effettuata al termine dell'anno con pagamento degli incentivi collegati in unica soluzione a saldo secondo quote individuali definite in contrattazione integrativa.

Relativamente alla differenziazione del premio individuale di cui all'art. 82 del CCNL 21.5.2018, sono stati introdotti criteri oggettivi per individuare il personale beneficiario della maggiorazione del premio.

e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio della selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali.

La presente ipotesi rispetta il principio di selettività delle progressioni economiche in quanto:

- È stato definito che il numero dei DEP attribuito non possa superare la quota del 50% dei potenziali beneficiari;
- è conforme ai principi dell'art. 18 del D.Lgs. 150/2009.

Si specifica che l'ipotesi di contratto collettivo integrativo aziendale anno 2023 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 2.11.2022;
- è conforme a quanto previsto dall'art. 9 del CCNL 2.11.2022 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 di performance organizzativa e individuale in quanto la realizzazione di alcuni di essi determina l'accesso ai compensi legati alla performance organizzativa ed alle RAR.

L'ipotesi di CCIA 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 70% delle risorse del fondo di cui all'art. 103), anche la valutazione della performance individuale (alla quale è finalizzato il 30% delle risorse del fondo di cui all'art. 103).

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 coinvolge sia il personale a tempo indeterminato che quello a tempo determinato.

Si indicano le quote individuali per categoria come segue:

- Area Personale supporto = 1.0
- Area Operatori = 1.5
- Area Assistenti = 2.0
- Area Professionisti della salute e funzionari = 2.5

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

Il riconoscimento della progressione economica orizzontale è finalizzato a valorizzare la professionalità dei dipendenti nell'ambito dello specifico profilo d'inquadramento, al fine di migliorare la qualità dei servizi e delle prestazioni all'utenza.

Tale riconoscimento inoltre premia secondo logiche meritocratiche ed in maniera selettiva quei dipendenti che si distinguono per il grado di professionalità (obiettivi di U.O. – scheda di valutazione – valorizzazione della presenza) ed esperienza acquisita (anzianità di servizio). In una logica di valorizzazione delle risorse umane si ritiene che ciò costituisca un elemento strategico finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi e delle prestazioni erogate.

L'introduzione di progressioni tra aree risulta necessaria per la copertura di specifici profili, in considerazione dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente impiegate nell'ASST.

Inoltre, tenuto conto che:

- la performance organizzativa è finalizzata al raggiungimento di obiettivi qualitativi e quantitativi, alla definizione di percorsi che migliorino l'organizzazione e l'erogazione di servizi o di processi di riorganizzazione e omogeneizzazione delle procedure, così come definiti in sede di negoziazione di budget annuale;
- la performance individuale rileva la qualità del contributo assicurato dai singoli dipendenti attraverso il monitoraggio delle competenze intese come professionalità dimostrata, capacità relazionali messe in campo e flessibilità, nonché della gestione del tempo lavorato.

La presente ipotesi rappresenta uno strumento diretto per valorizzare il merito del personale dipendente in coerenza alle strategie e alla programmazione regionale.

g) Altre informazioni

Nulla da esporre

**Il Responsabile *ad interim* della
S.C. GESTIONE E SVILUPPO
RISORSE UMANE
(Dott. Avv. Ugo Palumbo)**