



**IPOTESI DI
INTEGRAZIONE AL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE
ANNO 2022**

UTILIZZO FONDO PREMIALITA' E FASCE

Ipotesi utilizzo risorse per nuove fasce 2022 (definita sulla base dei fondi dell'anno 2021).

Importo complessivo anno 2021	13.719.325,00 €
di cui	
destinato ad ex esacri	161.773,00 €
speso per fasce	7.703.594,03 €
“cofinanziamento fasce”	705.985,27 €
Finalizzato alla performance	4.604.996,90 €
(per il 2020 l'importo era pari ad € 4.560.952,00)	
Risorse finalizzabili alle PEO 2022	618.000,00 €
Risorse finalizzabili all'integrazione PEO 2022	122.820,00 €

Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche orizzontali

Le parti condividono l'opportunità di destinare un importo pari a 122.820,00 € sulla base dei residui dell'anno 2021 al fine di procedere con l'attribuzione di nuove ulteriori fasce retributive con decorrenza 1.1.2022, a favore di complessivamente n. 175 dipendenti dell'ASST dei Sette Laghi per l'anno 2022, rispetto a quanto concordato nel CCIA 2022, sottoscritto dalle parti in data 15.12.2021

DESTINATARI NUOVE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Le progressioni orizzontali verranno riconosciute, entro i limiti delle risorse economiche complessivamente disponibili per un importo pari a 122.820,00 € a favore dei soggetti utilmente posizionati nelle graduatorie definitive e già predisposte per l'anno 2022, distinte per macro profilo professionale (ovvero personale amministrativo, personale riabilitazione, personale infermieristico, personale OTA/OSS, personale tecnico sanitario, personale ruolo tecnico, personale ausiliario, assistenti sociali e assistente religioso).

Si procederà pertanto allo scorrimento delle suddette graduatorie e i beneficiari saranno individuati applicando per macro profilo considerato complessivamente la percentuale degli aventi diritto a livello aziendale rispetto al singolo macro profilo di appartenenza, fino all'esaurimento delle risorse disponibili e comunque non oltre la percentuale complessiva del 50% degli aventi diritto.

DECORRENZA NUOVE PROGRESSIONI ORIZZONATALI

La progressione economica orizzontale, conformemente a quanto previsto dal CCNL, decorre giuridicamente ed economicamente a favore degli aventi titolo dall'1 gennaio 2022.

TEMPI

Il riconoscimento economico delle ulteriori fasce retributive con decorrenza 1.1.2022, avverrà con le competenze stipendiali del mese di gennaio 2023.

Varese, 30.11.2022

Parte Aziendale

Parte Sindacale

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 30.11.2022**

Modulo I La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

	Fondo condizioni di lavoro e incarichi (art. 80)		Fondo premialità e fasce (art. 81)	
	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2021	Anno 2022
Importo fondo(del. 1338 del 20.11.2018)	11.746.710,00	11.746.710,00	12.372.641,00	12.372.641
Incremento fondo art. 80 c. 3 CCNL 21.5.2018	361.543,00	361.543,00		
Incremento differenziale fasce economiche nuovo CCNL			34.275,00	34.275,00
Assegnazione quota parte fondo da ASST Valle Olona per afferimento Ospedale di Angera	514.876,31	514.876,31	559.796,89	559.796,89
Incremento budget costi personale Ospedale Angera decreto 11755 del 6.8.2019	3.773,69	3.773,69	3.474,11	3.474,11
Applicazione DGR XI1864 del 9.7.19 - Risorse personale ex ESACRI	74.732,00	74.732,00	119.895,00	119.895,00
Riconoscimento di risorse in applicazione della Legge 60/2019 - Decreto DDG 962 del 29.1.20	53.155,00	53.155,00	73.851,00	73.851,00
Infermieri di Famiglia / Comunità - Art. 1, c.5 DL 34/2020, convertito con Legge 77/2020	434.382,00	434.382,00	313.702,00	313.702,00
Risorse art 2, commi 1 e 7 del Decreto Legge 19 Maggio 2020, n. 34 convertito con Legge 77/2020 incluso il Trattamento Economico Accessorio del Personale - "TERAPIE INTENSIVE" - Decreto n. DGW 16454 del 23/2020 -	110.585,00	110.585,00	61.265,00	61.265,00
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	13.299.757,00	13.299.757,00	13.538.900,00	13.538.900,00
Sezione II Risorse variabili	0	0	0	0
Sezione III Decurtazione del fondo	-1.129,00	-1.129,00	-3.713,00	-3.713,00



La quantificazione dei fondi è avvenuta nel rispetto dell'art. 23 c.2 del D.Lgs. 75/2017 e di quanto previsto dall'art. 11 del DL 35/2019			
Totale decurtazioni del fondo	-1.129,00	-1.129,00	-3.713,00
Sezione IV Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione			
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione	13.298.628,00	13.298.628,00	13.535.187,00
Totale risorse variabili sottoposto a certificazione	0	13.298.628,00	13.535.187,00
Decurtazioni	0	0	0
Totale Fondo sottoposto a certificazione	13.298.628,00	13.298.628,00	13.535.187,00
Sezione V Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo	Ipotesi non ricorrente		Ipotesi non ricorrente

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, nelle more della certificazione dell'atto di determinazione dei fondi contrattuali dell'anno 2022 al Collegio Sindacale come previsto dalle Regole di Sistema di Regione Lombardia, è avvenuta in maniera prudentiale nell'ambito dei medesimi valori dei fondi già utilizzati per la contrattazione dell'anno 2021.

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 sia congrui livelli di premialità sia dell'esigenza di proseguire, seppur per un limitato numero di dipendenti, il percorso di progressione economica orizzontale iniziato negli ultimi anni e che non ha ancora coinvolto tutto il personale dipendente.

Al riconoscimento di ulteriori fasce retributive, al netto delle quote già impegnate del fondo con i CCIA degli anni precedenti, è altresì finalizzato, ai sensi dell'art. 81 c. 6 lett. c), un importo pari ad €. 122.820,00 a decorrere dall'1.1.2022 in base ai requisiti e criteri individuati nella medesima ipotesi di CCIA. Tali risorse risultano presenti in maniera certa e stabile nel fondo come riportato nelle sezioni seguenti,

- b) Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni orizzontali.

Al fine di 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, si è concordato, essendosi verificata la relativa disponibilità economica, di prevedere l'attribuzione di nuove fasce retributive con decorrenza 1.1.2022, a favore del personale dipendente utilmente classificato in apposita graduatoria, nei limiti delle risorse contrattuali disponibili come indicate all'art. 2 (€.122.820,00). E' stato pertanto stabilito che rispetto a quanto previsto nel CCIA 2022, saranno riconosciute circa ulteriori 175 fasce economiche orizzontali a favore dei dipendenti utilmente posizionati nelle graduatorie formulate.

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	€. 4.632.405,00
<i>Premi correlati alla performance organizzativa</i>	€ 3.011.063,00
<i>Premi correlati alla performance individuale</i> (stima minor disponibilità L. Brunetta € 79.932)	€ 1.621.342,00
Totale risorse destinate agli altri utilizzi previsti dall'art. 81 c.6 del CCNL 21.5.2018	€7.694.765,00
<i>Fasce retributive già riconosciute</i>	€6.988.780,00
<i>"Cofinanziamento" fasce retributive</i>	€ 705.985,00
Residuo	€. 1.088.122,00
Di cui	
Quota da destinare ad ulteriori fasce retributive	€ 618.000,00
Ulteriore quota destinata a fasce retributive	€ 122.820,00
c) <i>Totale Destinazioni ancora da regolare</i>	0
d) <i>Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione</i>	€ 13.535.187,00

FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI ANNO 2022

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	€ 614.044,00
Altri utilizzi del fondo (indennità varie, straordinari, valore comune ex ind.Qualif. Prof, ecc.)	€ 11.836.307,00



Stima residuo al 31.12.	€. 773.545,00
Quota parte fondo destinata a personale ex ESACRI	€. 74.732,00
g) Totale Destinazioni ancora da regolare	0
h) Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione	€. 13.298.628

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 riconoscimento di ulteriori progressioni economiche orizzontali anno 2022, prevede una finalizzazione complessiva di €. 122.820 per il finanziamento delle n. 175 ulteriori progressioni economiche orizzontali per l'anno 2022.

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 proiezione di spesa del fondo dell'anno 2022 che presenta la seguente situazione:

Fondo (esclusa quota parte Ex ESACRI):	€. 13.415.292,00
Proiezione 2022 (senza nuove PEO):	€. 6.988.780,00
Quota destinata a premialità	€. 4.632.405,00
"Cofinanziamento" fasce retributive	€. 705.985,00
Residuo stimato al 31.12.2022	€. 1.088.122,00
Costo nuove fasce retributive dal 2022	€. 618.000,00
Costo ulteriori fasce retributive dal 2022	€. 122.820,00
Ulteriore residuo	€. 347.302,00

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

- le risorse economiche utilizzate dal presente accordo consentono di riconoscere una progressione economica orizzontale ad una quota limitata di dipendenti (circa 825 più ulteriori 175 su un totale di dipendenti del comparto sanità aventi diritto pari a 2002 (49,95%) che sul totale complessivo dei dipendenti pari a circa 4112 è uguale al 24,32%);
- 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 selettiva di incentivi sia economici sia di carriera", tenuto conto che la valutazione delle performance individuale (38 punti su 100) e delle performance



organizzative (38 punti su 100) , assumono un peso rilevante nell'ambito dei criteri utilizzati per l'attribuzione selettiva delle progressioni.

- b) 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, in quanto la differenza tra gli importi complessivi dei fondi relativi all'anno 2021 e all'anno 2022, al netto degli importi previsti per il personale ex ESACRI che non era quantificato in precedenza nei fondi contrattuali, deriva da quota parte dalle risorse che Regione Lombardia ha messo a disposizione dell'ASST con il DDG 962/2020 per complessivi € 450.000 (compreso di oneri riflessi ed IRAP); da risorse per Infermieri di famiglia/comunità previsto dall'art.1 comma 5 DL 34/2020 convertito con legge 77/2020 e da risorse art.2 commi 1 e 7 DL 34/2020 convertito con legge 77/2020 incluso il trattamento economico accessorio del personale "terapie intensive"

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	€. 13.298.628
Fondo premialità e fasce (art. 81)	€. 13.535.187	€. 13.535.187
Totale fondo ASST	€ 26.833.815	€ 26.833.815

L'ipotesi di contratto non comporta alcun onere aggiuntivo per l'azienda essendo contenuta negli importi dei fondi contrattuali che sono stati inseriti nel bilancio di previsione dell'anno 2022.

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	Importo previsto nel CCIA
Fondo Condizioni di lavoro e incarichi (art 80)	€ 13.298.628	€ 13.298.628
Fondo premialità e fasce (art. 81)	€ 13.535.187	€ 13.535.187
Totale anno 2022	€ 26.833.815	€ 26.833.815
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

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 2022 sono contenuti nelle disponibilità finanziarie aziendali in quanto inseriti nel bilancio di previsione dell'anno 2022.

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

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

**Relazione illustrativa all'ipotesi integrazione del Contratto Collettivo Integrativo del Comparto Sanità dell'anno 2022**

Data di sottoscrizione	30/11/2022
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 • Direttore 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)	Integrazione attribuzione delle progressioni economiche orizzontali nel limite delle risorse economiche disponibili.

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 del contratto integrativo

Preliminarmente, si specifica che l'ipotesi di integrazione del contratto collettivo integrativo 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 in particolare i criteri per la definizione dell'attribuzione di ulteriori progressioni economiche in continuità rispetto al CCIA anno 2022 sottoscritto;
- 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.

CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITÀ DI UTILIZZO ALL'INTERNO DEL FONDO PREMIALITÀ E FASCE

L'ipotesi di contratto collettivo integrativo aziendale ha disciplinato nuove modalità di utilizzo delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa all'interno dei nuovi fondi.

Si è concordato di prevedere l'attribuzione di ulteriori fasce retributive a decorrere dall'1.1.2022, definendone i requisiti e criteri di attribuzione, utilizzando le specifiche risorse disponibili nel fondo premialità e fasce.

CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELL'ATTRIBUZIONE DI ULTERIORI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI.

Conformemente ai principi dell'art. 18 del DLGS 150/2009 e nei limiti delle risorse contrattuali disponibili nel fondo premialità e fasce (€122.820,00), sono stati individuati gli ulteriori n. 175 destinatari delle progressioni economiche orizzontali, quale quota limitata di personale con decorrenza 1.1.2022.

b) Quadro di sintesi delle risorse utilizzate

L'applicazione dell'ipotesi di contratto collettivo integrativo aziendale del comparto sanità per l'anno 2022 è finanziata mediante utilizzo dei fondi contrattuali "condizioni di lavoro e incarichi" e "premierità e fasce" inseriti nel bilancio di previsione dell'anno 2022, nei seguenti importi (al netto delle risorse destinate al personale ex ESACRI):

Fondo	Importi inseriti nel bilancio di previsione anno 2022	Risorse previste nell'ipotesi di CCIA Anno 2022
Condizioni di lavoro e incarichi	€13.312.462,00	€. 13.303.835,00
Premialità e fasce	€13.514.232,00	€. 13.504.174,00

Nell'ipotesi di CCIA, nelle more della certificazione dell'atto di determinazione dei fondi dell'anno 2022 da parte del Collegio Sindacale, in via prudenziale sono state finalizzate le risorse contrattuali nei medesimi valori dell'anno 2021.

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 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:

- le risorse economiche utilizzate dal presente accordo consentono di riconoscere una progressione economica orizzontale ad una ulteriore quota limitata di dipendenti (circa 175 su un totale complessivo dei dipendenti del comparto sanità pari a circa 4112);
- 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 selettiva di incentivi sia economici sia di carriera", tenuto conto che la valutazione delle performance individuale (38 punti su 100) e della performance organizzativa (38 punti su 100), assumono un peso rilevante nell'ambito dei criteri utilizzati per l'attribuzione selettiva delle progressioni.

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

Il riconoscimento della progressione economica 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 (scheda di valutazione – raggiungimento obiettivi) 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.

g) Altre informazioni

Nulla da esporre

S.C. GESTIONE E SVILUPPO
RISORSE UMANE

Il Direttore
(Dott.ssa Elena Rebora)