



ACCORDO INTEGRATIVO IN MATERIA DI UTILIZZO RISORSE FONDI CONTRATTUALI ARTT. 80 E 81 CCNL 21/05/2018

Le parti, al fine di concludere, tra l'altro, le tematiche negoziali aperte con gli accordi sottoscritti in data 6.3.2019 e 22.12.2020, ritenendo opportuno addivenire in tempi rapidi alla definizione di dette tematiche, CONVENGONO di procedere alla loro regolamentazione secondo quanto riportato nel presente accordo.

Sulla base di quanto sopra precisato **LE PARTI CONVENGONO:**

1) ULTERIORI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI.

- A. Attivazione delle procedure selettive volte a riconoscere, a far tempo dal 1.7.2022, un'ulteriore fascia economica (progressione orizzontale) al personale in possesso dei requisiti di seguito indicati, che sarà utilmente classificato nella graduatoria di merito che verrà all'uopo stilata:
- Posizione di ruolo maturata alla data del 1.7.2022, con almeno 2,5 anni di servizio a tale data presso l'ASST Rhodense o aziende in essa confluite;
 - Assenza di sanzioni disciplinari nei due anni antecedenti la data dell'1.7.2022 (intesa quale assenza di notifica da parte dell'UPD di sanzioni disciplinari superiori alla censura nei 2 anni antecedenti tale data);
 - Presenza di effettivo servizio di almeno 16 mesi nel biennio precedente la data dell'1.7.2022, al netto delle assenze per malattia, congedi per legge 104/92 e aspettative a vario titolo;
 - Non aver beneficiato, **a nessun titolo**, di progressioni orizzontali in data successiva al 31.12.2018;
 - essere dipendenti alla data di sottoscrizione del presente accordo;
- le graduatorie di merito saranno redatte per categoria e profilo (per il personale sanitario, tecnico sanitario e della riabilitazione appartenenti alle categorie D e DS, le

graduatorie saranno formulate per qualifica), **unicamente** nel caso in cui il numero degli ammessi alla selezione **ecceda il 50% del personale** in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato alla data del 1.7.2022 che non abbia beneficiato, **a nessun titolo**, di progressioni orizzontali **in data successiva al 31.12.2018**;

B. Destinazione al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali anno 2022 di cui al punto A) di un importo del fondo di cui all'art. 81 del CCNL 21.5.2018 pari ad € 140.000,00;

C. Criteri per la costituzione delle graduatorie.

Il dipendente partecipa alla selezione relativamente alla graduatoria prevista per la categoria e profilo di appartenenza.

Le graduatorie verranno predisposte con riferimento a due distinti parametri (Esperienza lavorativa; Valutazione individuale) che avranno incidenza differenziata a seconda della categoria e profilo appartenenza :

GRUPPI DI CATEGORIA	ANZIANITA' (punteggio massimo)	VALUTAZIONE (punteggio massimo)
"B" SANITARI/TECNICI	50	50
"B" AMMINISTRATIVI	45	55
"B SUPER" SANITARI/TECNICI/Amministrativi		
"C"	40	60
"D" E "D SUPER"	35	65

D. Valutazione individuale.

Saranno prese in considerazione le valutazioni individuali riferite al biennio 1.1.2020 – 31.12.2021, con un minimo di n. 1 valutazione positiva nel periodo.

Il punteggio medio ottenuto in presenza di due valutazioni, ovvero il punteggio riferito all'unica valutazione disponibile, darà diritto all'attribuzione del punteggio individuale secondo quanto di seguito riportato:

- ✓ Valutazione insufficiente: nessun punteggio riconosciuto;
- ✓ Valutazione appena sufficiente (51% – 60%): riconoscimento del 30% del punteggio disponibile;
- ✓ Valutazione positiva (> p. 60%): riconoscimento del 100% del punteggio disponibile.

E. Valutazione esperienza lavorativa

Sarà valutata esclusivamente l'anzianità di servizio in posizione di ruolo e non di ruolo maturata presso strutture pubbliche del SSN nell'arco della carriera lavorativa **riferita esclusivamente alla categoria e profilo per il quale si partecipa alla selezione (inquadramento attuale)**, in base al punteggio di cui alla tabella sotto riportata. In presenza di servizio prestato presso Aziende del SSN diverse dall'Azienda Salvini o Enti in essa confluiti, lo stesso dovrà essere autocertificato su modello predisposto dall'Amministrazione, notificato agli interessati, con congruo preavviso, mediante comunicazione allegata al cedolino stipendi.

L'UOC Amministrazione e Sviluppo del Personale, acquisita la necessaria documentazione, elaborerà l'elenco del Personale dipendente in possesso dei requisiti previsti e predisporrà le relative graduatorie, senza necessità di presentazione di specifica domanda da parte degli interessati.

CATEGORIA "B" SANITARI/TECNICI	1,2 per anno
CATEGORIA "B" AMMINISTRATIVI	1,5 per anno
CATEGORIA "B SUPER" SANITARI/TECNICI/AMMINISTRATIVI	
CATEGORIA "C"	1,8 per anno
CATEGORIA "D" E "D SUPER"	2,2 per anno

Le frazioni di anno saranno valutate in ragione mensile considerando come mese intero periodi continuativi di gg.30 o frazioni superiori ai 15 gg. I periodi di servizio prestati a tempo parziale saranno valutati proporzionalmente all'impegnativa oraria settimanale prevista.

F. Validità graduatorie.

Graduatoria non utilizzabile successivamente.

2) INCENTIVAZIONE ANNO 2022 – FONDO ART. 81

- A. Destinazione alla remunerazione della performance organizzativa della medesima quota del fondo di cui all'art. 81 CCNL 21.05.2018 già utilizzata nell'anno 2021. Detti importi, previa valutazione, vengono riconosciuti al personale interessato con cadenza trimestrale, proporzionalmente all'impegnativa oraria contrattuale di ogni dipendente, sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ad ogni UU.OO./Servizio/Ufficio e dei parametri di categoria di seguito indicati:
- Cat. A coef. 1,00
 - Cat. B coef. 1,20
 - Cat. Bs coef. 1,40
 - Cat. C coef. 1,60
 - Cat. D coef. 1,80
 - Cat. Ds coef. 2,00
- B. Destinazione di tutti i residui presenti a fine anno nei fondi di cui agli artt. 80 e 81 del CCNL 21.05.2018 alla remunerazione del saldo dell'incentivazione nel rispetto dei meccanismi previsti dal sistema di valutazione in uso, rivisto sulla base del precedente punto A.;
- C. Di definire nel 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti per la valutazione della performance individuale l'importo della maggiorazione prevista per i dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate (vd. Art. 82 CCNL 21.05.2018). A tale riguardo si definisce nel 2% del personale appartenente a ciascuna categoria (con eventuale arrotondamento all'unità superiore) la quota massima del personale avente diritto alla maggiorazione. In caso di più dipendenti classificatisi a pari merito, avranno diritto di precedenza coloro che nell'ultimo quadriennio abbiano conseguito la valutazione più elevata (con vincolo di presenza di tutte e 4 le valutazioni) e, in caso di ulteriore parità, coloro che hanno maturato la maggior anzianità di servizio in Azienda nella categoria di appartenenza;
- D. Si rimanda all'Accordo integrativo sottoscritto in data 18.12.2017 - e sua circolare applicativa (Fondi Incentivazione) - per quanto riguarda l'abbattimento dell'incentivo (performance organizzativa e individuale) da parte delle assenze.

3) PRONTA DISPONIBILITA'

In continuità con quanto già previsto nei precedenti Accordi del 6.3.2019 e 22.12.2020, le parti confermano in 920.000,00 € l'importo del fondo di cui all'art. 80 a disposizione dell'Amministrazione, a decorrere dall'anno 2022, per la remunerazione dei turni e delle chiamate di pronta disponibilità, secondo gli schemi attualmente esistenti e/o che saranno successivamente previsti. L'Azienda si impegna a comunicare preventivamente alle controparti ogni eventuale modifica.

4) RECUPERO ORE 2020

In considerazione della particolarità della situazione pandemica dell'anno 2020 ed in relazione alla necessità di procedere allo smaltimento delle ore eccedenti accumulate nell'anno in argomento e tutt'ora presenti, le parti concordano nel consentirne il recupero entro il 2022. Le modalità di recupero dovranno essere preventivamente concordate con il Responsabile/Coordinatore al fine di non pregiudicare la copertura dei turni di servizio.

5) SALT RIPOSO / ASSENZE IMPREVISTE

(UTILIZZO FONDO ART. 80 – CONDIZIONI DI LAVORO)

L'utilizzo di parte del fondo di cui all'art. 80 del CCNL 21.05.2018 destinando, per l'anno 2022, la somma di € 300.000,00 al pagamento dei turni a copertura di salti riposo e assenze impreviste per i turni diurni, notturni, sabato e festivi del personale sanitario.

6) DISPOSIZIONI FINALI.

Il presente accordo entrerà in vigore, una volta sottoscritto, non appena acquisito il parere positivo del Collegio Sindacale.

A decorrere dalla sua entrata in vigore esso sostituirà integralmente tutte le previgenti discipline in materia, che devono pertanto ritenersi disapplicate.

Il presente accordo conserva la sua efficacia, per quanto applicabile, sino alla stipulazione di un successivo contratto integrativo, e fatte salve eventuali successive e diverse disposizioni contrattuali e legislative.

Per tutto quanto non previsto si applicano le disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nonché le disposizioni di legge in materia.

Le parti si riservano di riconvocarsi in presenza di criticità riscontrabili nella fase applicativa al fine di apportare i necessari correttivi.

Le parti si riservano, altresì, di riconvocarsi qualora fosse necessario pervenire ad una interpretazione autentica delle disposizioni contenute nel presente accordo.

Letto, confermato, sottoscritto.

Garbagnate M.se, 20/07/2022

Per l'Amministrazione

Il Direttore Sanitario A. Bellini
Il Direttore Socio Sanitario P.M. Sala
Il Direttore Amm.vo M. Ricci
Il Direttore UOC A.S.P. F. Dell'Acqua

Per le OO.SS./RSU

Sigla RSU
Sigla UIL FPL
Sigla FP CGIL
Sigla CISL FP
Sigla NURSING UP



**ACCORDO INTEGRATIVO IN MATERIA DI UTILIZZO RISORSE
FONDI CONTRATTUALI ARTT. 80 E 81 CCNL 21/05/2018
- AREA COMPARTO -**

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 – Scheda 1.1

**Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione
agli adempimenti di legge**

Data di sottoscrizione	20/07/2022																										
Periodo temporale di vigenza	01/01/2022 – 31/12/2022																										
Composizione della delegazione trattante	<u>Parte Pubblica:</u> Direttore Generale: Germano Maria Uberto Pellegata Direttore Sanitario: Aldo Bellini Direttore Socio Sanitario: Pier Mauro Sala Direttore Amministrativo: Marco Ricci Direttore UOC Amm.ne e Sviluppo del Personale: Franco Dell'Acqua Organizzazioni Sindacali / RSU ammesse alla contrattazione: <table> <thead> <tr> <th>Sigla</th><th>Confederazione</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>FP CGIL</td><td>CGIL</td></tr> <tr> <td>CISL FP</td><td>CISL</td></tr> <tr> <td>UIL FPL</td><td>UIL</td></tr> <tr> <td>FSI</td><td>USAE</td></tr> <tr> <td>FIALS</td><td>CONFSAL</td></tr> <tr> <td>NURSING UP</td><td>CSE</td></tr> </tbody> </table> Organizzazioni Sindacali firmatarie: <table> <thead> <tr> <th>Sigla</th><th>Confederazione</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>UIL FPL</td><td>UIL</td></tr> <tr> <td>FP CGIL</td><td>CGIL</td></tr> <tr> <td>CISL FP</td><td>CISL</td></tr> <tr> <td>NURSING UP</td><td></td></tr> <tr> <td>RSU</td><td></td></tr> </tbody> </table>	Sigla	Confederazione	FP CGIL	CGIL	CISL FP	CISL	UIL FPL	UIL	FSI	USAE	FIALS	CONFSAL	NURSING UP	CSE	Sigla	Confederazione	UIL FPL	UIL	FP CGIL	CGIL	CISL FP	CISL	NURSING UP		RSU	
Sigla	Confederazione																										
FP CGIL	CGIL																										
CISL FP	CISL																										
UIL FPL	UIL																										
FSI	USAE																										
FIALS	CONFSAL																										
NURSING UP	CSE																										
Sigla	Confederazione																										
UIL FPL	UIL																										
FP CGIL	CGIL																										
CISL FP	CISL																										
NURSING UP																											
RSU																											

Soggetti destinatari		Personale Comparto Sanità
Materie trattate dall'accordo		Accordo integrativo in materia di utilizzo risorse fondi contrattuali artt. 80 e 81 CCNL 21/05/2018
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in data 27/07/2022
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi/raccomandazioni, descriverli.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	E' stato adottato il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs.vo 150/2009
		E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2, del D.Lgs.vo 150/2009
		E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs.vo 150/2009
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del D.Lgs.vo 150/2009

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 di quanto disposto dal contratto integrativo

➤ L'accordo definisce:

1. Attribuzione Progressioni economiche orizzontali

Al fine di concludere le tematiche negoziali aperte con gli accordi sottoscritti in data 06.03.2019 e 22.12.2020, si è convenuto di attivare le procedure finalizzate a riconoscere al personale in possesso dei requisiti previsti nell'accordo una fascia economica avente decorrenza dall'1.7.2022.

2. Incentivazione anno 2022 (fondo art. 81)

Destinazione di quote del fondo di cui all'art. 81 al finanziamento della performance organizzativa e individuale, secondo i dettami del sistema di valutazione aziendale.

3. Pronta Disponibilità

La remunerazione, per il 2022, dei turni e delle chiamate di pronta disponibilità, secondo gli schemi esistenti o che saranno successivamente previsti, nel limite di € 930.000,00 del fondo di cui all'art. 80 del vigente CCNL.

4. Recupero ore eccedenti anno 2020

Al fine di permettere al personale il recupero delle ore eccedenti accumulate nell'anno 2020 a causa, prevalentemente, della situazione emergenziale e tutt'ora non fruite, ne viene consentito il recupero entro l'anno 2022, nel rispetto della copertura dei turni di servizio.

5. Salti riposo / Assenze impreviste personale sanitario

Destinazione di una quota del fondo art. 80 finalizzata a remunerare i turni a copertura dei salti riposo e assenze impreviste per i turni diurni, notturni, sabato e festivi.

b. Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

1. Attribuzione Progressioni economiche orizzontali

Al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali vengono destinate, per l'anno 2022, € 140.000 di cui al fondo art. 81 del CCNL 21.05.2018.

2. Incentivazione anno 2022 (fondo art. 81)

Alla remunerazione dell'incentivazione viene fatto fronte con le risorse di cui al fondo art. 81 (Premialità e fasce).

3. Pronta Disponibilità

Vengono remunerati i turni e delle chiamate di pronta disponibilità ospedaliera nel limite di € 930.000,00.

4. Recupero ore eccedenti anno 2020

Per il personale sanitario viene autorizzato il recupero, entro il 2022, delle ore eccedenti anno 2020 ancora presenti.

5. Salti riposo / Assenze impreviste personale sanitario

Destinazione della somma di € 300.000,00 del fondo art. 80 finalizzata al pagamento dei turni a copertura di salti riposo e assenze impreviste per i turni diurni, notturni, sabato e festivi.

c. Effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

d. Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

1. Progressioni Economiche Orizzontali

Il beneficio correlato al passaggio alla fascia economica superiore è connesso al posizionamento del dipendente in apposite graduatorie stilate - secondo criteri definiti con l'accordo integrativo del 20.07.2022 - unicamente nel caso in cui il numero degli ammessi alla selezione ecceda il 50% del personale in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato alla data del 1.7.2022 che non abbia beneficiato, a nessun titolo, di progressioni orizzontali in data successiva al 31.12.2018.

2. Incentivazione anno 2022

La liquidazione della quota incentivante relativa alla performance organizzativa è subordinata alla verifica trimestrale - da parte del Nucleo di Valutazione della Performance - del raggiungimento dell'obiettivo prefissato, mentre quella relativa alla performance individuale viene distribuita a saldo, in base al grado di raggiungimento degli obiettivi annuali, verificato mediante utilizzo di apposite schede individuali, in relazione al punteggio ottenuto.

3. Pronta Disponibilità

L'indennità è corrisposta al personale che abbia effettivamente prestato turni e chiamate di pronta disponibilità ospedaliera.

4. Recupero ore eccedenti anno 2020

A causa dell'incremento del carico di lavoro derivato dall'emergenza pandemica, il termine per il recupero delle ore eccedenti a fine 2020 e non ancora fruite viene fissato a fine anno 2022.

5. Salti riposo / Assenze impreviste personale sanitario

Remunerazione dei turni effettuati a copertura di salti riposo e assenze impreviste per i turni diurni, notturni, sabato e festivi.

e. Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

L'accordo è volto alla valorizzazione della crescita professionale del dipendente che risulti escluso dalle progressioni orizzontali già effettuate a seguito degli accordi integrativi siglati il 06.03.2019 e 22.12.2020.

L'accesso alle progressioni - riservato ai dipendenti che risultino in possesso dei requisiti previsti dall'accordo integrativo aziendale sottoscritto in data 20.07.2022 - è collegato al posizionamento in apposite graduatorie stilate per categoria e profilo, che tengono in considerazione sia le valutazioni di merito che l'esperienza lavorativa, con incidenza differenziata in base alla categoria di appartenenza del dipendente. Sarà possibile esulare dalla predisposizione delle citate graduatorie esclusivamente nel caso in cui il numero degli ammessi alla selezione non ecceda il 50% del personale in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato alla data del 1.7.2022 che non abbia beneficiato, a nessun titolo, di progressioni orizzontali in data successiva al 31.12.2018.

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

L'accordo collega la distribuzione delle risorse alla posizione detenuta dal personale, al raggiungimento di specifici risultati declinati in base alle esigenze dell'Unità Operativa di appartenenza, nonché alla disponibilità dimostrata.

g. Informazioni eventualmente ritenute utili

Non vi sono informazioni aggiuntive.

Garbagnate Milanese, 27/07/2022

Firmato:
Il Direttore U.O.C.
Amministrazione e Sviluppo del Personale
Franco Dell'Acqua



ACCORDO INTEGRATIVO IN MATERIA DI UTILIZZO RISORSE FONDI CONTRATTUALI ARTT. 80 E 81 CCNL 21/05/2018

- AREA COMPARTO -

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA

Modulo 1

La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

I fondi contrattuali anno 2021 sono stati formalizzati, in via definitiva, con Determinazione Dirigenziale n. 536 del 20.06.2022 e, in via provvisoria, con Determinazione Dirigenziale n. 537 del 20.06.2022; ad essi andranno successivamente aggiunti gli importi definitivi erogati a titolo di Risorse Aggiuntive Regionali, nonché eventuali risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici a favore del personale (vd., ad esempio, art. 81, comma 4 del CCNL 21.5.2018).

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Per l'anno 2022 i fondi contrattuali provvisori del personale dell'area comparto, nelle more dell'emanazione delle linee guida regionali in materia, costituiti in base alle disposizioni impartite dal CCNL sottoscritto il 21.05.2018, nel rispetto dell'art. 23 del D.Lgs.vo n. 75 del 25.05.2017, risultano essere i seguenti, come da Determinazione Dirigenziale n. 537 del 20.06.2022.

Fondo condizioni di lavoro e incarichi (art. 80 CCNL 21.05.2018)	€	8.161.464,00
Fondo premialità e fasce (art. 81 CCNL 21.05.2018)	€	13.659.249,00

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono costituite:

- dal residuo dei fondi contrattuali anno 2022, che sarà definito a seguito dell'approvazione del bilancio consuntivo;
- dagli importi definitivi delle Risorse Aggiuntive Regionali, che saranno definiti a seguito della rendicontazione dei relativi progetti annuali;
- dalle eventuali risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici a favore del personale (vd., ad esempio, art. 81, comma 4 lett. D del CCNL 21.5.2018);
- importi spettanti al personale indirettamente impegnato nell'attività libero professionale;
- dagli importi corrispondenti ai ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente (vd. art. 81, comma 4 lett. E del CCNL 21.5.2018).

Sezione III – Decurtazioni / incremento del fondo

Come disposto dall'art. 23, del D.Lgs.vo n. 75, del 25.05.2017, il quale definisce che “*a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui al l'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016*”, anche per il 2022 è stato preso a base l'importo dei fondi contrattuali al 31.12.2016, con i soli incrementi:

- del personale delle disciolte Aziende assegnato all'ASST Rhodense a far tempo dal 01.01.2017;
- di cui al CCNL del personale del Comparto Sanità sottoscritto il 21.05.2018 (artt. 80 e 81);
- derivanti dalla Conciliazione del 30 giugno 2021 sottoscritta dalle parti innanzi alla Corte d'Appello di Milano, Sez. Lavoro, in merito alla controversia ex art. 40 del CCNL Comparto Sanità Pubblica del 07.04.1999 per € 250.000,00 quale quota storicizzata del fondo art. 81 dall'anno 2022, al cui finanziamento si è provveduto con utilizzo del Fondo Rischi per contenzioso personale dipendente (Fondo B.II.2).

Attuato il confronto tra il personale in servizio al 31/12/2018 e quello previsto per l'anno 2022 comprensivo delle unità di personale assumibile derivanti dal Piano del Fabbisogno anno 2022 (ai sensi dell'art. 11, comma 1, DL 35 del 30.04.2019 convertito in Legge 60 del 25.06.2019), viene evidenziato che per l'anno in corso risulta un numero di personale FTE superiore di n. 90 unità rispetto a quelle presenti al 31/12/2018.

Quale conseguenza del potenziale incremento del personale in servizio nell'anno 2022 rispetto al 31.12.2018, si è provveduto ad adeguare il totale dei relativi fondi, come peraltro previsto dal Dipartimento della Funzione Pubblica con proprio parere (in risposta alla nota n. 5532/C1PERS/C7SAN del 15/07/2020 della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome di Roma) ad oggetto “*Richiesta di parere relativamente alla gestione dei vincoli di spesa del personale a seguito della disciplina di cui all'articolo 11 del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 35 e successive modifiche ed integrazioni*” che ha precisato, tra l'altro, la procedura che definisce “*la misura dell'adeguamento del limite sia in aumento (in caso di personale in servizio maggiore rispetto a quello dell'anno precedente) che in diminuzione (in caso di personale in servizio minore rispetto a quello dell'anno precedente)*” e conferma “*la salvaguardia del limite 2016 originario, in caso di personale in servizio inferiore rispetto a quello al 31.12.2018*”. La quantificazione definitiva dei fondi contrattuali anno 2022 comprensiva del calcolo corretto del personale in servizio avverrà a consuntivo l'anno successivo.

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione

Fondo condizioni di lavoro e incarichi (art. 80 CCNL 21.05.2018)	€	8.161.464,00
Fondo premialità e fasce (art. 81 CCNL 21.05.2018)	€	<u>13.659.249,00</u>
Totale fondo sottoposto a certificazione	€	21.820.713,00

Totale risorse variabili sottoposto a certificazione

Voce non presente.

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo.

Voce non presente.

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.

ANNO 2020

**Fondo condizioni di lavoro e incarichi
(art. 80 CCNL 21.05.2018)**

€ 8.161.464

Quota disponibile per la contrattazione € 1.230.000

Quota non disponibile del fondo € **6.931.464**

Fondo premialità e fasce

(art. 81 CCNL 21.05.2018)

€ 13.659.249

Quota disponibile per la contrattazione € 4.199.361

Quota non disponibile del fondo € **9.459.888**

Totale non disponibile del fondo € **16.391.352**

Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto integrativo.

**Fondo condizioni di lavoro e incarichi
(art. 80 CCNL 21.05.2018)**

Quota regolata del fondo (pronta disponibilità) € 930.000

Quota regolata del fondo (salti riposo / assenze impreviste) € 300.000

Fondo premialità e fasce (art. 81 CCNL 21.05.2018)

Quota regolata del fondo (progressioni orizzontali) € 140.000

Quota regolata del fondo (stima performance organizzativa e saldo incentivo) € 4.059.361

Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto integrativo € **5.429.361**

Sezione III – Eventuali destinazioni ancora da regolare.

Voce non presente.

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

- a. *Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo:*

Totale quote non regolate dal Contratto Integrativo € **16.391.352,00**

- b. *Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto integrativo:*

Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto integrativo € **5.429.361,00**

- c. *Totale eventuali destinazioni ancora da regolare:*

Voce non presente.

- d. *Totale delle poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione:*

Totale fondo sottoposto a certificazione annuale € **21.820.713,00**

Sezione V – *Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo.*

Voce non presente.

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

- a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità:

L'applicazione dell'intesa trova la necessaria disponibilità all'interno degli specifici fondi, come dimostrato nella precedente Sezione IV.

- b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici:

1. Attribuzione Progressioni economiche orizzontali

Il beneficio correlato al passaggio alla fascia economica superiore è connesso al posizionamento del dipendente in apposite graduatorie stilate - secondo criteri definiti con l'accordo integrativo del 20.07.2022 - unicamente nel caso in cui il numero degli ammessi alla selezione non ecceda il 50% del personale in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato alla data del 1.7.2022 che non abbia beneficiato, a nessun titolo, di progressioni orizzontali in data successiva al 31.12.2018.

2. Incentivazione anno 2022

La liquidazione della quota incentivante relativa alla performance organizzativa è subordinata alla verifica trimestrale - da parte del Nucleo di Valutazione della Performance - del raggiungimento dell'obiettivo prefissato, mentre quella relativa alla performance individuale viene distribuita a saldo, in base al grado di raggiungimento degli obiettivi annuali, verificato mediante utilizzo di apposite schede individuali, in relazione al punteggio ottenuto.

3. Pronta disponibilità

L'indennità è corrisposta al personale che abbia effettivamente prestato turni e chiamate di pronta disponibilità ospedaliera.

4. Recupero ore eccedenti anno 2020

A causa dell'incremento del carico di lavoro derivato dall'emergenza pandemica, il termine per il recupero delle ore eccedenti a fine 2020 e non ancora fruite viene fissato a fine anno 2022.

5. Salti riposo / Assenze impreviste personale sanitario

Vengono remunerati i turni effettuati a copertura di salti riposo e assenze impreviste per i turni diurni, notturni, sabato e festivi, tenuto conto della disponibilità dimostrata dal personale.

- c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali):

Attribuzione Progressioni economiche orizzontali

L'accordo è volto alla valorizzazione della crescita professionale del dipendente che risulti escluso dalle progressioni orizzontali già effettuate a seguito degli accordi integrativi siglati il 06.03.2019 e 22.12.2020.

L'accesso alle progressioni - riservato ai dipendenti che risultino in possesso dei requisiti previsti dall'accordo integrativo aziendale sottoscritto in data 20.07.2022 - è collegato al posizionamento in apposite graduatorie stilate per categoria e profilo, che tengono in considerazione sia le valutazioni di merito che l'esperienza lavorativa, con incidenza differenziata in base alla categoria di appartenenza del dipendente. Sarà possibile esulare dalla predisposizione delle citate graduatorie esclusivamente nel caso in cui il numero degli ammessi alla selezione non ecceda il 50% del personale in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato alla data del 1.7.2022 che non abbia beneficiato, a nessun titolo, di progressioni orizzontali in data successiva al 31.12.2018.

Modulo III

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

Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa (anno 2022):

Fondo condizioni di lavoro e incarichi (art. 80 CCNL 21.05.2018)	€	8.161.464,00
Fondo premialità e fasce (art. 81 CCNL 21.05.2018)	€	<u>13.659.249,00</u>
Totale fondo	€	21.820.713,00

Confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente (anno 2021):

Fondo condizioni di lavoro e incarichi (art. 80 CCNL 21.05.2018)	€	7.931.006,00
Fondo premialità e fasce (art. 81 CCNL 21.05.2018)	€	<u>13.274.949,00</u>
Totale fondo	€	21.205.955,00

La differenza è dovuta al presunto incremento del personale in servizio nell'anno 2022 rispetto al 2021. L'effettiva consistenza del personale potrà essere quantificata a consuntivo nell'anno successivo.

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.*

Tutte le somme relative sono imputate nei seguenti capitoli di spesa, precisamente:

- ruolo sanitario cap. 3060 e relativi sottoconti
- ruolo professionale cap. 3070 e relativi sottoconti
- ruolo tecnico cap. 3080 e relativi sottoconti
- ruolo amministrativo cap. 3090 e relativi sottoconti

che sono, quindi, costantemente monitorati.

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

Il limite di spesa del fondo è stato rispettato, come si può desumere dalla lettura del contenuto del precedente Modulo III, nonché dal bilancio preventivo anno 2022.

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

Il totale del fondo, come determinato dall'Amministrazione, verrà impegnato ai seguenti capitoli di spesa del bilancio di previsione anno 2020:

- ruolo sanitario cap. 3060 e relativi sottoconti
- ruolo professionale cap. 3070 e relativi sottoconti
- ruolo tecnico cap. 3080 e relativi sottoconti
- ruolo amministrativo cap. 3090 e relativi sottoconti

Garbagnate Milanese, 27/07/2022

Firmato:
Il Direttore U.O.C.
Amministrazione e Sviluppo del Personale
Franco Dell'Acqua