



ACCORDO 2021 DISTRIBUZIONE RISORSE VARIABILI COMPARTO SANITA'

Premesso che:

- con D.G.R. X/4477 del 10/12/2015, in attuazione della la Legge Regionale 11 agosto 2015 - n. 23 "Evoluzione del sistema sociosanitario lombardo: modifiche al Titolo I e al Titolo II della legge regionale 30 dicembre 2009, n. 33 (Testo unico delle leggi regionali in materia di sanità)" è stata costituita l'Azienda Socio – Sanitaria (ASST) Rhodense e definito l'assetto organizzativo della stessa (scorporo per incorporazione delle disciolte Azienda Ospedaliera "G. Salvini" di Garbagnate Milanese, Azienda Socio Sanitaria Locale della Provincia di Milano n. 1 e Azienda Ospedaliera "Ospedale Civile" di Legnano);
- con Deliberazione n. 00008/2017/DG del 12.01.2017 l'ASST Rhodense ha formalizzato l'assunzione, mediante mobilità, del personale proveniente da ESACRI e, ciò, in attuazione della D.G.R. X/5728 del 24.10.2016 e della DGR X/6186 del 08.02.2017, con conseguente trasferimento dei relativi importi dei fondi contrattuali nell'entità individuata nelle note di Regione Lombardia Prot. G1.2017.0024147 del 25.07.2017 e Prot. G1.2018.0007937 del 28.02.2018;
- in data 21 maggio 2018 è stato sottoscritto il C.C.N.L. dell'area del comparto sanità per il triennio 2016-2018 nel quale, tra l'altro, viene ridefinita la materia relativa ai fondi contrattuali, con conseguente istituzione dei seguenti fondi:
 - "Fondo condizioni di lavoro e incarichi" - art.80;
 - "Fondo premialità e fasce" - art. 81;
- la prima entità dei sopra citati fondi contrattuali è stata definita con deliberazione n. 00940/2018/DG del 22.11.2018 secondo indicazioni fornite dalla Direzione Generale Welfare con nota prot. G1.2018.0032676 del 24.10.2018;
- in data 15.01.2019, in ossequio alle linee guida definite in sede di negoziazione regionale nelle quali si rinvia all'applicazione delle vigenti disposizioni contrattuali e regolamentari dell'ente di destinazione, veniva siglato un accordo tra l'Amministrazione ed il personale afferito all'ASST Rhodense da ex ESACRI in cui le parti concordano, tra l'altro, che a tale personale vengano applicati i regolamenti aziendali/modalità di riconoscimento della produttività e disagio in essere presso l'ASST al pari del restante personale del CCNL comparto Sanità (accordo recepito con deliberazione n. 582 del 18.06.2020);
- in data 06.03.2019 tra l'Amministrazione e le OO.SS. area Comparto, al fine di regolamentare alcuni istituti e definire le tematiche attinenti all'utilizzo delle risorse del fondo di cui all'art. 81 del CCNL 21.05.2018, è stato sottoscritto un "Accordo in materia di incentivazione e di progressioni economiche orizzontali" recepito con

deliberazione n. 319 del 21.03.2019 e già trasmesso all'ARAN, il quale prevede, tra l'altro:

INCENTIVAZIONE ANNO 2021

- A. Applicazione a tutto il personale dell'Area Comparto del sistema di valutazione in uso presso l'ASST Rhodense per il personale ospedaliero;
 - B. Destinazione di una somma pari al 76% di € 2.648.593,00 (di cui al fondo dell'art. 81, CCNL 21.05.2018) alla remunerazione della performance organizzativa. Detti importi, previa valutazione, vengono riconosciuti al personale 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
 - C. Destinazione di una quota pari ad € 435.000,00, per il solo anno 2021, alla definizione di specifici progetti incentivanti riservati al personale in possesso di specifici requisiti, ed utilmente classificatosi nella graduatoria di merito all'uopo stilata. Gli specifici progetti saranno definiti nel corso dell'anno 2021 e comunicati alle OO.SS./RSU;
 - D. Riconoscimento al personale turnista che abbia effettivamente svolto attività con turni articolati sulle 12 o 24 ore, nel rispetto dei parametri contrattualmente definiti, per un periodo di almeno 9 mesi, di un importo pro capite pari rispettivamente a 90 € e 180 €. L'importo massimo a ciò destinato sarà pari ad € 200.000,00 e le quote saranno riconosciute in sede di liquidazione del saldo dell'incentivazione;
 - E. destinazione di tutti i residui presenti a fine anno nei fondi di cui all'art. 80 e all'art. 81 del CCNL 21.05.2019 alla remunerazione del saldo dell'incentivazione, nel rispetto dei meccanismi previsti dal sistema di incentivazione definito per l'anno di riferimento;
 - F. 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 21.05.2019). A tale riguardo si definisce nel 2% del personale appartenente ad ogni 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 media più elevata (con vincolo di presenza di tutte e quattro le valutazioni) e, in caso di ulteriore parità, coloro che abbiano maturato la maggiore anzianità di servizio nella categoria di appartenenza;
- in data 22.12.2020 tra l'Amministrazione e le OO.SS. area Comparto, al fine di concludere le tematiche negoziali aperte con l'accordo sottoscritto in data 6.3.2019 attinenti l'utilizzo delle risorse del fondo di cui all'art. 81 del CCNL 21.05.2018, è stato

sottoscritto un "Accordo in materia di attribuzione di ulteriori progressioni economiche orizzontali / incentivazione" recepito con deliberazione n. 24 del 21.01.2021 e già trasmesso all'ARAN, il quale prevede, tra l'altro:

ULTERIORI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

- ✓ Attivazione entro i primi mesi dell'anno 2021 delle procedure selettive volte a riconoscere, a far tempo dal 1.1.2021, un'ulteriore fascia economica (progressione orizzontale) al personale in possesso di specifici requisiti, ed utilmente classificatosi nella graduatoria di merito all'uopo stilata;
- ✓ Destinazione al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali anno 2021 di cui al punto A) dell'accordo di un importo del fondo di cui all'art. 81 del CCNL 21.5.2018 pari ad € 180.000,00.

INCENTIVAZIONE ANNO 2021

Destinazione di un importo pari ad € 25.000,00, per il solo anno 2021 - ad integrazione di quello per il medesimo fine previsto nel citato Accordo del 6.3.2019 (pari ad € 435.000,00) - alla definizione di specifici progetti incentivanti riservati al personale individuato nelle graduatorie stilate da ultimo con provvedimento n. 402 del 15.04.2021.

Il progetto all'uopo predisposto per l'anno 2021, dal titolo "*Capacità di adattamento alle esigenze organizzative dell'U.O.C. di appartenenza*", è stato presentato al Nucleo di Valutazione delle Prestazioni (verbali n. 2 del 23.02.2021 e n. 3 del 23.03.2021, in atti d'ufficio) e, successivamente, condiviso con le OO.SS. (mail di informativa inviata in data 25.03.2021). Con verbale n. 2 del 22.02.2022 il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni ha accertato l'assolvimento di quanto previsto dal progetto fornendo il proprio nulla osta.

Con deliberazioni n. 165 del 18.02.2021, n. 187 del 26.02.2021 e n. 402 del 15.04.2021, sono state definitivamente approvate le graduatorie di merito, suddivise per categoria e profilo, redatte ai sensi dei criteri di cui agli Accordi del 06.03.2019 e del 22.12.2020, sulla base delle quali:

- attribuire ai dipendenti utilmente classificati di un'ulteriore fascia economica rispetto a quella in godimento, con le decorrenze previste;
- definire il personale che potrà partecipare ai progetti incentivanti con le decorrenze previste.

PRONTA DISPONIBILITA'

In continuità con quanto già previsto nell'Accordo del 6.3.2019, le parti confermano in 930.000,00 € l'importo del fondo di cui all'art. 80 a disposizione dell'Amministrazione, a decorrere dall'anno 2021, 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.

- con deliberazione n. 883 del 29.08.2019 è stato formalizzato il Sistema di Valutazione del personale del Comparto Sanità dell'ASST Rhodense, che rimarrà in vigore fino a successiva revisione;

- in data 13.06.2019 è stato sottoscritto tra l'Amministrazione e le parti sindacali un accordo in merito:
- alla distribuzione dei fondi da destinarsi, in base a quanto previsto dal regolamento aziendale sulla libera professione, alla remunerazione dell'attività svolta dal personale del comparto non direttamente impegnato nell'espletamento di tale attività, destinando a tale fine un importo pari ad € 250.000,00 (quote anno 2018 e pregressi) al lordo dei contributi di legge dovuti dall'Azienda. Ai fini della ripartizione vengono attribuite quote differenti alle varie UU.OO./Servizi/Uffici sulla base del diverso coinvolgimento nell'istituto, nonché differenziate rispetto alla categoria di appartenenza del dipendente. L'attribuzione degli importi è vincolata alla disponibilità ad effettuare ore aggiuntive nel corso dell'anno per le attività specifiche dell'UU.OO./Servizio/Ufficio di appartenenza, così come indicate dal Direttore Responsabile;
- tale intesa, come peraltro richiesto dalla parte sindacale, è stata estesa anche per l'anno 2021;
- al piano di welfare aziendale finalizzato alla creazione di un ambiente di lavoro migliore e sempre più attento ad un buon bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata, lo sviluppo del capitale umano e alla crescita del senso di appartenenza, attraverso un insieme di iniziative volte ad incrementare il benessere del lavoratore e della sua famiglia;
- per l'anno 2021 sono state individuate le seguenti aree di intervento *"dote trasporti"*, *"premi studio"*, *"mezzi di trasporto non motorizzati"* e *"disassuefazione dell'abitudine tabagica"*;
- con deliberazione n. 876 del 27.09.2021 è stato recepito l'accordo collettivo integrativo sottoscritto in data 07.09.2021 tra i rappresentanti di parte pubblica e quelli delle Organizzazioni Sindacali del personale del Comparto Sanità, che prevede la destinazione di una premialità aggiuntiva - rispetto agli importi già individuati da Regione Lombardia e rivolti al personale impegnato in attività di contrasto all'emergenza epidemiologica determinata dal diffondersi del COVID-19 - al personale che nell'anno 2021 ha prestato la propria attività presso la Fiera di Milano (come da DGR 3839 del 17/11/2020 ad oggetto *"Approvazione verbali di accordo tra la delegazione di parte pubblica e le OO.SS. della dirigenza e del comparto del SSN per la migliore organizzazione del percorso attuativo relativo al progetto operativo per l'attivazione dei moduli temporanei di Fiera Milano City e Fiera di Bergamo di cui alla DGR 3702 del 21/10/2020 e prime indicazioni per il personale del Servizio Sanitario Regionale"*). Il relativo importo, pari ad € 36.875,00, è stato erogato al personale avente titolo tramite utilizzo di quote del fondo di cui all'art. 80 in quanto è venuto meno il finanziamento regionale a causa della diminuzione del personale in servizio;
- nel Report dell'incontro tenutosi il 02.07.2021 tra le RSU/OO.SS. e l'Azienda è stato concordato, tra l'altro, di destinare, per l'anno 2021, la somma di € 150.000,00 del "fondo condizioni di lavoro e incarichi" di cui all'art. 80, al pagamento dei turni a copertura di assenze impreviste per i turni notturni, sabato e festivi;

- allo scopo di incrementare le risorse destinate prioritariamente alla remunerazione delle prestazioni correlate alle particolari condizioni di lavoro del personale dipendente delle aziende e degli enti del Servizio sanitario nazionale direttamente impiegato nelle attività di contrasto dell'emergenza epidemiologica determinata dal diffondersi del COVID-19, sono state utilizzate le seguenti risorse in quanto è venuto meno il finanziamento regionale a causa della diminuzione del personale in servizio:

Fondo art. 80:

Risorse per indennità di qualificazione professionale in merito al reclutamento straordinario Contact Racing Emergenza Covid e Vaccinazioni (Decreto R.L. n. 1720 del 12/02/2021)	€	2.079,00
Premialità aggiuntiva Fiera Milano City	€	36.875,00

Fondo art. 81:

Risorse per incentivazione in merito al Reclutamento straordinario di personale per attività di Contact Tracing Emergenza COVID e Vaccinazioni (Decreto della D.G. Welfare 12545 del 23.09.2021)	€	5.058,00
--	---	----------

- al fine di finanziare l'assunzione di n. 10 Infermieri di Famiglia (Decreto R.L. n. 1720 del 12/02/2021), sono state utilizzate le seguenti risorse in quanto è venuto meno il finanziamento regionale a causa della diminuzione del personale in servizio:

Fondo art. 80: € 15.649,00

Fondo art. 81: € 19.520,00

- inoltre, con deliberazione n. 739 del 22.07.2021, si è provveduto - come previsto dalla Conciliazione del 30 giugno 2021 sottoscritta dalle parti innanzi alla Corte d'Appello di Milano, Sezione Lavoro, in merito alla controversia ex art. 40 del CCNL Comparto Sanità Pubblica del 07.04.1999 in atto con le organizzazioni sindacali di categoria - a finanziare con utilizzo del Fondo Rischi per Contenzioso Personale Dipendente (Fondo B.II.2) la somma a titolo di una tantum per gli anni dal 2010 al 2021, come segue:

Fondo art. 81: € 250.000,00

- in data 02.07.2021 è stato sottoscritto l'accordo sindacale relativo alle Risorse Aggiuntive Regionali anno 2021 - area comparto;
- l'entità definitiva dei fondi contrattuali anno 2021 è stata formalizzata con determinazione dirigenziale n. 536 del 20.06.2022:
 - per il personale dell'area comparto sanità dell'ASST Rhodense;
 - per il personale del personale del comparto proveniente da ESACRI (ex Croce Rossa) e assegnato all'ASST Rhodense.

Con il presente accordo vengono, quindi, definiti i criteri di distribuzione delle risorse variabili per l'anno 2021 al personale del Comparto Sanità.

ASST RHODENSE

Entità definitiva dei fondi contrattuali riferiti all'anno 2021 (formalizzati con determinazione dirigenziale 536 del 20.06.2022):

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 Fondi 2021	€ 21.205.955,00

Richiamati gli accordi intervenuti tra l'Amministrazione e le Organizzazioni Sindacali dell'area del comparto:

- accordo sottoscritto in data 02.07.2021 relativo alle Risorse Aggiuntive Regionali anno 2021;
- intesa del 02.07.2021 in merito alla destinazione, per l'anno 2021, della somma di € 150.000,00 del "fondo condizioni di lavoro e incarichi" di cui all'art. 80, al pagamento dei turni a copertura di assenze imprevedute per i turni notturni, sabato e festivi;
- Accordo sottoscritto il 07.09.2021 e recepito con deliberazione n. 876 del 27.09.2021, già certificato dal Collegio Sindacale, che prevede la destinazione di una premialità aggiuntiva - rispetto agli importi già individuati da Regione Lombardia e rivolti al personale impegnato in attività di contrasto all'emergenza epidemiologica determinata dal diffondersi del COVID-19 - al personale che nell'anno 2021 ha prestato la propria attività presso la Fiera di Milano;
- Accordo sottoscritto in data 13.06.2019 relativo alla distribuzione delle risorse derivanti dalla libera professione per attività specifiche ed alla valorizzazione delle politiche aziendali di welfare;
- Accordo sottoscritto in data 06.03.2019 recepito con deliberazione n. 319 del 21.03.2019;
- Accordo sottoscritto in data 22.12.2020 recepito con deliberazione n. 24 del 21.01.2021;
- Verbale incontro 15.01.2019 con il personale afferito da ESACRI;
- Accordo Integrativo Aziendale - siglato in data 18.12.2017.

Richiamata, altresì, la deliberazione n. 883 del 29.08.2019 con la quale è stato formalizzato il Sistema di Valutazione per l'anno 2019 relativo al personale del Comparto Sanità, che rimarrà in vigore fino a nuova revisione.

Le parti prendono atto che le risorse variabili disponibili per l'annualità 2021 vengono stimate come segue:

- residui fondi contrattuali:

Fondo condizioni di lavoro e incarichi (art. 80 CCNL 21.05.2018)	€ 533.430,85
Fondo premialità e fasce (art. 81 CCNL 21.05.2018)	€ <u>1.024.056,20</u>

Totale residui € **1.557.487,05**

- importi erogati a titolo di Risorse Aggiuntive Regionali come da deliberazione n. 34 del 26 gennaio 2022, integrata da deliberazione n. 180 del 23.02.2022, pari ad € 2.381.769,00 oltre oneri;
- importi derivanti dall'art. 113, D.Lgs. n. 50/2016 la cui quantificazione, anche per gli anni pregressi, ammonta a:

anno 2018	€ 86.926,30
anno 2019	€ 216.703,70
anno 2020	€ 211.769,00
anno 2021	<u>€ 197.420,00</u>
Totale	€ 712.819,00

le cui modalità di liquidazione tra il personale sarà oggetto di specifico regolamento interno, redatto sulla base di specifiche indicazioni regionali;

ESACRI (ex Croce Rossa)

Entità definitiva dei fondi contrattuali riferiti all'anno 2021 (formalizzati con determinazione dirigenziale n. 536 del 20.06.2022):

- Fondo "Competenze Accessorie" (Indennità Ente Quota Fondo, Tot. Turni, Notturme, Festive, Straordinari, Reperibilità) (art. 43 CCNL 01/09/1995 e s.m.i.) € 7.946,00
- Fondo per la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali (art. 46 CCNL 01/09/1995 e s.m.i.) € 18.383,00

Totale Fondi 2021 **€ 26.329,00**

Le parti prendono atto che le risorse variabili disponibili per l'annualità 2021 vengono stimate come segue:

- residui fondi contrattuali annuali:

Fondo "Competenze Accessorie" (Indennità Ente Quota Fondo, Tot. Turni, Notturme, Festive, Straordinari, Reperibilità) (art. 43 CCNL 01/09/1995 e s.m.i.)	€ - 7.380,01
Fondo per la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali (art. 46 CCNL 01/09/1995 e s.m.i.)	<u>€ 14.478,90</u>
Totale residui	€ 7.098,89

LE PARTI PRENDONO ALTRESÌ ATTO CHE:

- Non si prevedono residui dei fondi anno 2020 da riportare nei fondi dell'anno 2021 per il personale dell'ASST Rhodense;

- La ripartizione delle quote derivanti dall'art. 113, D.Lgs. n. 50/2016, seguirà i criteri che verranno definiti da specifico regolamento interno;
- a conclusione del contenzioso in corso di definizione in via transattiva (ex art. 40 CCNL 1999) si è provveduto a versare la somma di € 250.000,00 nel fondo di cui all'art. 81 del CCNL 21.05.2018 a titolo di una tantum per gli anni dal 2010 al 2021;
- la consistenza per l'anno 2021 delle Risorse Aggiuntive Regionali del personale del comparto dell'ASST Rhodense è stata determinata con deliberazione n. 34 del 26 gennaio 2022, integrata da deliberazione n. 180 del 23.02.2022, pari ad € 2.381.769,00 oltre oneri;
- per quanto attiene il personale dell'ESACRI, a seguito della sottoscrizione del verbale del 15.01.2019 citato nelle premesse, si è concluso il contenzioso in atto, con la conseguente possibilità di distribuzione al personale degli importi dei relativi fondi.

LE PARTI, PREMESSO QUANTO SOPRA, CONVENGONO

Art. 1

DISTRIBUZIONE RISORSE VARIABILI PREMIALITA' ASST RHODENSE

Per l'anno 2021 le risorse variabili disponibili per la performance organizzativa ed individuale come sopra individuate saranno liquidate con le modalità di cui agli accordi integrativi vigenti richiamati in premessa.

Al fine di consentire la rotazione nell'erogazione della maggiorazione prevista per i dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate ai sensi dell'art. 82 del CCNL 21.5.2018, si conviene che nella determinazione degli aventi diritto nell'anno 2021 non saranno tenuti in considerazione coloro che, eventualmente, ne hanno beneficiato nell'anno precedente.

Art. 2

DISTRIBUZIONE RISORSE VARIABILI PERSONALE EX ESACRI

Al personale dell'ESACRI verranno applicate le modalità di riconoscimento della produttività e disagio in essere presso l'ASST Rhodense, al pari del personale di comparto secondo contratto C.C.N.L. sanità, le cui risorse sono state definite per l'anno 2021 dal presente accordo.

Art. 3

DISTRIBUZIONE RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI (R.A.R.)

La consistenza per l'anno 2021 delle Risorse Aggiuntive Regionali del personale del comparto dell'ASST Rhodense è stata determinata con deliberazione n. 34 del 26 gennaio 2022, integrata da deliberazione n. 180 del 23.02.2022, pari ad € 2.381.769,00 oltre oneri.

Art. 4

PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

La destinazione per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali anno 2021 di un importo del fondo di cui all'art. 81 del CCNL 21.5.2018 pari ad € 700.000,00 di cui

all'accordo integrativo aziendale del 06.03.2019 ed integrato da € 180.000,00, come definito nell'accordo integrativo aziendale del 22.12.2020. Dell'importo stanziato sono stati effettivamente utilizzati € 650.000.

Art. 5

PROGETTI INCENTIVANTI ANNO 2021

La destinazione al finanziamento dei progetti incentivanti anno 2021 riservati al personale individuato nelle graduatorie stilate da ultimo con provvedimento n. 402 del 15.04.2021, di un importo del fondo previsto dall'art. 81 del CCNL 21.5.2018 pari ad € 435.000,00 (come da Accordo del 6.3.2019), integrato di un importo pari ad € 25.000,00 (come da Accordo del 22.12.2020). Dell'importo stanziato sono stati effettivamente utilizzati € 316.839,52.

Art. 6

DISTRIBUZIONE RISORSE ART. 113, D.LGS. 50/2016

La definizione delle modalità di liquidazione tra il personale delle risorse di cui all'art. 113, D.Lgs. 50/2016 sarà oggetto di specifico regolamento interno, redatto sulla base di specifiche indicazioni regionali.

Art. 7

PRONTA DISPONIBILITA'

L'importo del fondo di cui all'art. 80 del CCNL 21.05.2018 effettivamente utilizzato per la remunerazione dei turni e delle chiamate di pronta disponibilità ospedaliera si è mantenuto all'interno dello stanziamento concordato di € 930.000,00. Dell'importo stanziato sono stati effettivamente utilizzati € 632.656,81.

Art. 8

PERSONALE TURNISTA

Al personale turnista che abbia effettivamente svolto attività con turni articolati sulle 12 o 24 ore, nel rispetto dei parametri contrattualmente definiti per un periodo di almeno 9 mesi, in sede di liquidazione del saldo dell'incentivazione verrà corrisposto un importo pro capite pari rispettivamente a 90 € e 180 €. Dell'importo massimo a ciò destinato, pari ad € 200.000,00 a valere sul fondo di cui all'art. 81 del CCNL 21.05.2018, sono stati effettivamente utilizzati € 157.545,00.

Art. 9

DISTRIBUZIONE FONDI AL PERSONALE NON DIRETTAMENTE COINVOLTO NELLA LIBERA PROFESSIONE

La remunerazione dell'attività svolta dal personale del comparto non direttamente impegnato nell'espletamento della libera professione secondo le modalità stabilite nell'accordo sottoscritto con le OO.SS. in data 13.06.2019.

Art. 10

PIANO DI WELFARE AZIENDALE

La previsione - al fine dell'attuazione del piano welfare aziendale approvato con l'accordo sottoscritto in data 13.06.2019 tra la delegazione trattante di parte pubblica e quella di parte sindacale - di una serie di iniziative finalizzate alla creazione di un ambiente di lavoro migliore e sempre più attento ad un buon bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata, allo sviluppo del capitale umano e alla crescita del senso di appartenenza, attraverso un insieme di iniziative volte ad incrementare il benessere del lavoratore e della sua famiglia.

In particolare, per l'anno 2021, sono stati previsti i seguenti progetti:

"*dote trasporti*" (erogati € 600,00 con deliberazione n. 277 del 16.03.2022);

"*mezzi di trasporto non motorizzati*" (erogati € 2.250,00 con determinazione n. 675 del 30.06.2021);

"*premi studio*" (erogati € 3.000,00 con deliberazione n. 1102 del 01.12.2021),

"*disassuefazione dell'abitudine tabagica*" (erogati € 600,00 con deliberazione n. 279 del 16.03.2022).

Art. 11

UTILIZZO FONDO ART. 80 – CONDIZIONI DI LAVORO

L'utilizzo di parte del fondo di cui all'art. 80 del CCNL 21.05.2018 - come concordato nell'incontro del 02.07.2021 tra le RSU/OO.SS. e la parte datoriale - destinando, per l'anno 2021, la somma di € 150.000,00 del fondo disagio al pagamento dei turni a copertura di assenze impreviste per i turni notturni, sabato e festivi. L'effettivo utilizzo del fondo è stato pari ad € 54.250,00.

La remunerazione, a titolo di straordinario, delle ore effettuate dal personale amministrativo nel corso del 2020 per la gestione del Servizio 118, che risultino ad oggi non recuperate

Art. 12

PREMIALITA' AGGIUNTIVA COVID-19

Richiamata la DGR 4969 del 29.06.2021 ad oggetto "Approvazione verbali di accordo tra la delegazione pubblica e le OO.SS. della dirigenza e del comparto del SSN in materia di distribuzione delle risorse residue di cui all'art. 1, comma 413, della Legge 30 dicembre 2020, n. 178" per i fondi contrattuali anno 2020, con l'Accordo sottoscritto il 07.09.2021 recepito con deliberazione n. 876 del 27.09.2021, le parti hanno condiviso la necessità di riconoscere al personale coinvolto nelle strutture temporanee allestite presso la Fiera di Milano una premialità aggiuntiva per il servizio prestato nell'anno 2021 in base all'effettiva presenza presso la struttura stessa.

Art. 13

QUOTA UNA TANTUM CONCILIAZIONE EX ART. 40

Di utilizzare l'importo una tantum di € 250.000,00 - concordato dalle parti innanzi la Corte d'Appello di Milano con Conciliazione del 30 giugno 2021 e inserito nel "fondo premialità e

fasce" di cui all'art. 81 CCNL 21.05.2018 - quale remunerazione del saldo incentivazione del personale del comparto anno 2021.

Garbagnate Milanese, 05/07/2022

Letto, approvato e sottoscritto.

Per l'Amministrazione

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

Per le OO.SS.

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

Accordo annuale integrativo personale Comparto Sanità – Anno 2021

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	05/07/2022																										
Periodo temporale di vigenza	01/01/2021 – 31/12/2021																										
Composizione della delegazione trattante	<p><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</p> <p>Organizzazioni Sindacali / RSU ammesse alla contrattazione:</p> <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>CONFISAL</td> </tr> <tr> <td>NURSING UP</td> <td>CSE</td> </tr> </tbody> </table> <p>Organizzazioni Sindacali firmatarie:</p> <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	CONFISAL	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	CONFISAL																										
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 annuale distribuzione parti variabili personale ASST Rhodense e ESACRI
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in data 07/07/2022
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	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:

Accordo annuale distribuzione parti variabili personale ASST Rhodense e ESACRI

l'individuazione dei fondi contrattuali del personale Comparto Sanità dell'ASST Rhodense e ESACRI (ex Croce Rossa) - formalizzati con determinazione dirigenziale n. 536 del 20.06.2022 - nonché le modalità di distribuzione delle risorse variabili anno 2021 al personale in servizio.

1. Accordo annuale distribuzione R.A.R.

Sede Legale: viale Forlanini, 95 – 20024 Garbagnate Milanese – Tel.02.994.301 – Cod. Fisc. e Part. IVA: 09323530965
 posta elettronica certificata: protocollo.generale@pec.asst-rhodense.it
 web:www.asst-rhodense.it

l'individuazione delle UU.OO.CC./Servizi/Uffici impegnati nelle aree di attività legate all'emergenza COVID, nel rispetto di quanto previsto dalla "Preintesa sulle RAR – anno 2021 – per il personale del Comparto Sanità", sottoscritta a livello regionale in data 16.06.2021 e formalizzata con DGR XI/5000 del 05.07.2021.

2. Progressioni Economiche Orizzontali

la formulazione di graduatorie finalizzate al riconoscimento, dal 1° gennaio 2021, di un'ulteriore fascia economica rispetto a quella in godimento al personale in possesso di specifici requisiti, ed utilmente classificatosi nella graduatoria di merito all'uopo stilata.

3. Progetti incentivanti anno 2021

la formulazione di graduatorie di merito per categoria e profilo (per il personale sanitario, tecnico sanitario e della riabilitazione appartenenti alle categorie D e DS, le graduatorie sono state formulate per qualifica) in forza delle quali ammettere, nel 2021, il personale ivi individuato a partecipare a specifici progetti incentivanti (provvedimento n. 402 del 15.04.2021).

4. Distribuzione risorse art. 113, D.Lgs. 50/2016

le modalità di distribuzione tra il personale delle risorse di cui all'art. 113, D.Lgs. 50/2016 saranno oggetto di specifico regolamento interno, redatto sulla base di specifiche indicazioni regionali.

5. Pronta Disponibilità

la remunerazione dei turni e delle chiamate di pronta disponibilità ospedaliera nel limite di € 930.000,00 a valere sul fondo di cui all'art. 80 del CCNL 21.05.2018.

6. Personale Turnista

la destinazione, al personale turnista che abbia effettivamente svolto attività con turni articolati sulle 12 o 24 ore, nel rispetto dei parametri contrattualmente definiti per un periodo di almeno 9 mesi, in sede di liquidazione del saldo dell'incentivazione di un importo pro capite pari rispettivamente a 90 € e 180 €. L'importo massimo a ciò destinato sarà pari ad € 200.000,00 a valere sul fondo di cui all'art. 81 del CCNL 21.05.2018.

7. Distribuzione fondi libera professione

la destinazione, secondo quanto previsto dal regolamento aziendale sulla libera professione ed in base alle modalità stabilite nell'accordo sottoscritto con le OO.SS. in data 13.06.2019, di un importo per la remunerazione dell'attività svolta dal personale del comparto non direttamente impegnato nell'espletamento di tale attività. Ai fini della ripartizione vengono attribuite quote differenti alle varie UU.OO./Servizi/Uffici sulla base del diverso coinvolgimento nell'istituto, nonché differenziate rispetto alla categoria di appartenenza del dipendente. L'attribuzione degli importi è vincolata alla disponibilità ad effettuare ore aggiuntive nel corso del 2021 per le attività specifiche dell'UU.OO./Servizio/Ufficio di appartenenza, così come indicate dal Direttore Responsabile.

8. Piano di Welfare aziendale

la previsione - al fine dell'attuazione del piano welfare aziendale approvato con l'accordo sottoscritto in data 13.06.2019 tra la delegazione trattante di parte pubblica e quella di parte sindacale - di una serie di iniziative finalizzate alla creazione di un ambiente di lavoro migliore e sempre più attento ad un buon bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata, allo sviluppo del capitale umano e alla crescita del senso di appartenenza, attraverso un insieme di iniziative volte ad incrementare il benessere del lavoratore e della sua famiglia.

9. Disagio / Premialità Covid

Le modalità di erogazione:

- al personale sanitario e tecnico/sanitario di quote del fondo disagio art. 80 per il pagamento di turni a copertura di assenze impreviste per i turni notturni, sabato e festivi;
- al personale amministrativo delle ore effettuate nel corso del 2020, che risultino ad oggi non recuperate, per la gestione del Servizio 118;
- al personale coinvolto nelle strutture temporanee allestite presso la Fiera di Milano nel 2021 al fine di fronteggiare l'emergenza Covid, di una premialità aggiuntiva.

10. Quota una tantum Conciliazione art. 40 CCNL 07.04.1999

Le modalità di utilizzo dell'importo una tantum di € 250.000,00, concordato dalle parti innanzi la Corte d'Appello di Milano con Conciliazione del 30 giugno 2021 e inserito nel "fondo premialità e fasce" di cui all'art. 81 CCNL 21.05.2018.

b. Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Accordo annuale distribuzione parti variabili personale ASST Rhodense e ESACRI

Le risorse variabili disponibili per la performance organizzativa ed individuale saranno liquidate con le modalità di cui agli accordi integrativi vigenti ed al documento denominato "Sistema di Valutazione", approvato con Deliberazione n. 00883/2019/DG del 29.08.2019, che conserva validità anche per l'anno 2021.

Al fine di consentire la rotazione nell'erogazione della maggiorazione prevista per i dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate ai sensi dell'art. 82 del CCNL 21.5.2018, si conviene che nella determinazione degli aventi diritto nell'anno 2021 non saranno tenuti in considerazione coloro che ne hanno beneficiato nell'anno precedente.

Per quanto attiene il personale dell'ESACRI, verranno applicate le modalità di riconoscimento della produttività e disagio in essere presso l'ASST Rhodense, al pari del personale di comparto secondo contratto C.C.N.L. Sanità.

1. Accordo annuale distribuzione eventuali R.A.R.

Le Risorse Aggiuntive Regionali coinvolgono tutto il personale, distribuito nelle aree di attività legate all'emergenza COVID.

2. Progressioni Economiche Orizzontali

Riconoscimento, a far tempo dal 1.1.2021, di un'ulteriore fascia economica (progressione orizzontale) al personale in possesso di specifici requisiti, ed utilmente classificatosi nella graduatoria di merito all'uopo stilata.

3. Progetti incentivanti anno 2021

Erogazione al personale interessato dal progetto predisposto per l'anno 2021, dal titolo "Capacità di adattamento alle esigenze organizzative dell'U.O.C. di appartenenza" riservato al personale individuato nelle graduatorie stilate da ultimo con provvedimento n. 402 del 15.04.2021.

4. Distribuzione risorse art. 113, D.Lgs. 50/2016

Le risorse individuate verranno assegnate al personale sulla base di specifico regolamento interno che sarà predisposto anche tenendo in considerazione le indicazioni regionali in via di definizione.

Sede Legale: viale Forlanini, 95 – 20024 Garbagnate Milanese – Tel.02.994.301 – Cod. Fisc. e Part. IVA: 09323530965

posta elettronica certificata: protocollo.generale@pec.asst-rhodense.it

web:www.asst-rhodense.it

5. **Pronta Disponibilità**

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

6. **Personale Turnista**

Destinazione di specifici importi, con il saldo della produttività, al personale turnista che abbia effettivamente svolto attività con turni articolati sulle 12 o 24 ore, nel rispetto dei parametri contrattualmente definiti per un periodo di almeno 9 mesi.

7. **Distribuzione fondi libera professione**

Remunerazione dell'attività svolta dal personale del comparto non direttamente impegnato nell'espletamento di tale attività. Ai fini della ripartizione vengono attribuite quote differenti alle varie UU.OO./Servizi/Uffici sulla base del diverso coinvolgimento nell'istituto, nonché differenziate rispetto alla categoria di appartenenza del dipendente. L'attribuzione degli importi è vincolata alla disponibilità ad effettuare ore aggiuntive nel corso del 2021 per le attività specifiche dell'UU.OO./Servizio/Ufficio di appartenenza, così come indicate dal Direttore Responsabile.

8. **Piano di Welfare aziendale**

Distribuzione delle risorse all'uopo destinate per l'anno 2021 tra gli aventi titolo a seguito della partecipazione alle seguenti aree di intervento "*dote trasporti*", "*premi studio*", "*mezzi di trasporto non motorizzati*" e "*disassuefazione dell'abitudine tabagica*".

9. **Disagio / Premialità Covid**

Destinazione, per l'anno 2021, della somma di € 150.000,00 del fondo di cui all'art. 80, al pagamento dei turni a copertura di assenze impreviste per i turni notturni, sabato e festivi. Remunerazione, a titolo di straordinario, delle ore effettuate dal personale amministrativo nel corso del 2020 per la gestione del Servizio 118, che risultino ad oggi non recuperate.

Assegnazione al personale coinvolto nel fronteggiare l'emergenza Covid e operante nelle strutture temporanee allestite presso la Fiera di Milano nel 2021, di una premialità aggiuntiva in base all'effettiva presenza presso la struttura stessa.

10. **Quota una tantum Conciliazione art. 40 CCNL 07.04.1999**

Utilizzo dell'importo una tantum di € 250.000,00 - concordato dalle parti innanzi la Corte d'Appello di Milano con Conciliazione del 30 giugno 2021 e inserito nel "fondo premialità e fasce" di cui all'art. 81 CCNL 21.05.2018 - quale remunerazione del saldo incentivazione del personale del comparto anno 2021.

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

Accordo annuale distribuzione parti variabili personale ASST Rhodense e ESACRI

Le quote vengono così distribuite:

- su base trimestrale, previa verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi, con validazione del N.V.P.;
- a saldo, in base al grado di raggiungimento degli obiettivi annuali, verificato mediante utilizzo di apposite schede individuali, in relazione al punteggio ottenuto;
- al 2% del personale appartenente ad ogni categoria (con eventuale arrotondamento all'unità superiore) verrà erogata la maggiorazione prevista per i dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate (art. 82 CCNL 21.05.2018). Coloro che ne hanno beneficiato nel 2020 saranno esclusi per il 2021.

1. Accordo annuale distribuzione R.A.R.

Le Risorse Aggiuntive Regionali coinvolgono tutto il personale del comparto sanità e seguono, sia per quanto riguarda la tempistica che la quantificazione delle stesse, le disposizioni regionali.

2. 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 22.12.2020.

3. Progetti incentivanti anno 2021

Il beneficio correlato al progetto è connesso al posizionamento del dipendente in apposite graduatorie stilate secondo criteri definiti con l'accordo integrativo del 22.12.2020.

4. Distribuzione risorse art. 113, D.Lgs. 50/2016

Le risorse individuate verranno assegnate al personale sulla base di specifico regolamento interno che sarà predisposto anche tenendo in considerazione le indicazioni regionali.

5. Pronta Disponibilità

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

6. Personale Turnista

Il compenso è corrisposto al personale turnista che abbia effettivamente svolto attività con turni articolati sulle 12 o 24 ore, nel rispetto dei parametri contrattualmente definiti per un periodo di almeno 9 mesi.

7. Distribuzione fondi libera professione

Come previsto nell'accordo siglato con le OO.SS. in data 13.06.2019, gli importi vengono ripartiti al personale sulla base del diverso coinvolgimento nell'istituto, nonché differenziati rispetto alla categoria di appartenenza del dipendente. L'attribuzione degli importi è vincolata alla disponibilità ad effettuare ore aggiuntive nel corso del 2021 per le attività specifiche dell'UU.OO./Servizio/Ufficio di appartenenza, così come indicate dal Direttore Responsabile.

8. Piano di Welfare aziendale

La distribuzione delle risorse assegnate al piano welfare avviene a seguito di domanda presentata dagli interessati volta alla partecipazione alle diverse iniziative proposte; il riconoscimento avviene previa valutazione del possesso dei requisiti richiesti dal bando emesso.

9. Disagio / Premialità Covid

La ripartizione delle risorse di cui all'art. 80 assegnate all'istituto prevede l'effettuazione documentata:

- di turni a copertura di assenze impreviste per turni notturni, sabato e festivi;
- di ore eccedenti dedicate alla gestione del Servizio 118 da parte del personale amministrativo;
- di turni svolti presso le strutture temporanee della Fiera di Milano al fine di fronteggiare l'emergenza Covid.

10. Quota una tantum Conciliazione art. 40 CCNL 07.04.1999

L'importo destinato a titolo di una tantum per l'anno 2021 verrà distribuito con il saldo del fondo di cui all'art. 81.

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 all'interno dell'Azienda, anche in armonia con i principi generali stabiliti dall'art. 52, comma 1 bis, del D.Lgs.vo 165/2001, così come modificato ed integrato dal D.Lgs.vo 150/2009, che prevedono espressamente l'espletamento di procedure selettive ai fini del riconoscimento delle progressioni.

L'accesso alle progressioni - riservato ai dipendenti che risultino in possesso dei requisiti previsti dall'accordo integrativo aziendale sottoscritto in data 22.12.2020, validato dal Collegio Sindacale e recepito con deliberazione n. 24 del 21.01.2021 - 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.

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 sia alla posizione detenuta dal personale che al raggiungimento di specifici risultati declinati in base alle esigenze dell'Unità Operativa di appartenenza, promuovendo la professionalità.

g. Informazioni eventualmente ritenute utili

Non vi sono informazioni aggiuntive.

Garbagnate Milanese, 07/07/2022

Firmato:
Il Direttore UOC
Amministrazione e Sviluppo del Personale
Franco Dell'Acqua

Accordo annuale integrativo del personale del Comparto Sanità Anno 2021

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA

Modulo 1

La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

I fondi contrattuali sono stati formalizzati, in via definitiva, con Determinazione Dirigenziale n. 536 del 20.06.2022; tali importi vengono integrati da quanto erogato a titolo di Risorse Aggiuntive Regionali (come da Deliberazione n. 34 del 26 gennaio 2022, integrata da deliberazione n. 180 del 23.02.2022) nonché dalle somme derivanti dall'art. 113, D.Lgs.vo 50/2016 e da importi spettanti al personale indirettamente impegnato nell'attività libero professionale.

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Per l'anno 2021 l'importo definitivo dei fondi contrattuali del personale del comparto sanità - costituiti in base alle disposizioni:

- degli artt. 80 e 81, comma 2, del CCNL del personale del Comparto Sanità sottoscritto il 21.05.2018;
 - Incrementi conseguenti alla sottoscrizione del CCNL del personale del Comparto Sanità del 21.05.2018;
 - confronto personale in servizio al 31/12/2018 e nell'anno 2021 (art. 11, comma 1, DL 35 del 30.04.2019 convertito in Legge 60 del 25.06.2019);
- e nel rispetto dell'art. 23 del D.Lgs.vo n. 75 del 25.05.2017, risulta essere il seguente:

ASST RHODENSE

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 Risorse fisse 2021	€ 21.205.955,00

ESACRI (EX CROCE ROSSA)

Fondo "Competenze Accessorie" (Indennità Ente Quota Fondo, Tot. Turni, Notturme, Festive, Straordinari, Reperibilità) (art. 43 CCNL 01/09/1995 e s.m.i.)	€ 7.946,00
Fondo per la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali (art. 46 CCNL 01/09/1995 e s.m.i.)	€ <u>18.383,00</u>
Totale Risorse fisse 2021	€ 26.329,00

Per quanto attiene il personale assegnato all'ASST Rhodense tramite mobilità e proveniente dall'ESACRI (DGR X/5728 del 24.10.2016 e dalla DGR X/6186 del 08.02.2017), l'entità dei fondi trasferiti per l'anno 2021 è stata individuata da Regione Lombardia in base a quanto assegnato all'ASST Rhodense da AREU (derivante da Scheda Bilancio Consuntivo 2021).

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono costituite:

ASST RHODENSE

➤ Residuo dei fondi contrattuali anno 2021, comprensivo dell'importo di € 250.000,00 conseguente alla Conciliazione del 30 giugno 2021 sottoscritta dalle parti innanzi alla Corte d'Appello di Milano, Sezione Lavoro, in merito alla controversia ex art. 40 del CCNL Comparto Sanità Pubblica del 07.04.1999 (a valere sul fondo di cui all'art. 81 pari a	€	1.557.487,05
➤ Importi delle Risorse Aggiuntive Regionali, (deliberazione n. 34 del 26.01.2022 integrata da deliberazione n. 180 del 23.02.2022) pari a, oltre oneri	€	2.381.769,00
➤ importi spettanti al personale indirettamente impegnato nell'attività libero professionale	€	<u>250.000,00</u>
Totale Risorse variabili 2021	€	4.189.256,05

Le risorse variabili sono, altresì, costituite da importi derivanti dall'art. 113, D.Lgs. n. 50/2016, la cui quantificazione, anche per gli anni pregressi, ammonta a:

anno 2018	€ 86.926,30
anno 2019	€ 216.703,70
anno 2020	€ 211.769,00
anno 2021	€ <u>197.420,00</u>
Totale	€ 712.819,00

le cui modalità di liquidazione tra il personale sarà oggetto di specifico regolamento interno, redatto sulla base di specifiche indicazioni regionali.

ESACRI (EX CROCE ROSSA)

➤ Residuo dei fondi contrattuali anno 2021, stimato in	€	<u>7.098,89</u>
Totale Risorse variabili 2021	€	7.098,89

Sezione III – Decurtazioni / incremento del fondo

I fondi del personale proveniente da ESACRI sono stati oggetto di nuova determinazione da parte di Regione Lombardia che, in base a quanto assegnato all'ASST Rhodense da AREU (derivante da Scheda Bilancio Consuntivo 2021), per l'anno 2021 ne ha modificato i valori precedentemente assegnati.

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 all'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 2021 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 una tantum per l'anno 2021, 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 in servizio nell'anno 2021 (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 2021 risulta un numero di personale FTE inferiore rispetto alle unità presenti al 31/12/2018.

Quale conseguenza della riduzione del personale in servizio nell'anno 2021 rispetto al 31.12.2018, gli importi relativi al finanziamento per l'assunzione di n. 10 Infermieri di Famiglia, per Reclutamento Straordinario Contact Tracing Emergenza COVID e Vaccinazioni e per la premialità aggiuntiva Fiera Milano City, sono stati portati in incremento e in successiva decurtazione su entrambi i fondi contrattuali, il che non ha prodotto alcun adeguamento del 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".

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

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

ASST RHODENSE

Fondo condizioni di lavoro e incarichi

(art. 80 CCNL 21.05.2018)

€ 7.931.006,00 -

Residuo fondo

€ 533.430,85 =

€ 7.397.575,15

Fondo premialità e fasce

(art. 81 CCNL 21.05.2018)

€ 13.274.949,00 -

Residuo fondo

€ 1.024.056,20 =

€ 12.250.892,80

Totale risorse fisse sottoposte a certificazione

€ 19.648.467,95

ESACRI (ex Croce Rossa)

Fondo "Competenze Accessorie"

(Indennità Ente Quota Fondo, Tot. Turni, Notturno, Festive, Straordinari, Reperib.)

(art. 43 CCNL 01/09/1995 e s.m.i.)

€ 7.946,00 +

Fondo per la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali (art. 46 CCNL 01/09/1995 e s.m.i.)	€	18.383,00 -	
Residuo fondi	€	<u>7.098,89 =</u>	
Totale risorse fisse sottoposte a certificazione	€		19.230,11

Totale risorse variabili sottoposte a certificazione

ASST RHODENSE

➤ Residuo dei fondi contrattuali anno 2021, comprensivo dell'importo di € 250.000,00 conseguente alla Conciliazione del 30 giugno 2021 sottoscritta dalle parti innanzi alla Corte d'Appello di Milano, Sezione Lavoro, in merito alla controversia ex art. 40 del CCNL Comparto Sanità Pubblica del 07.04.1999 (a valere sul fondo di cui all'art. 81 pari a	€		1.557.487,05
➤ Importi delle Risorse Aggiuntive Regionali, (deliberazione n. 34 del 26.01.2022 integrata da deliberazione n. 180 del 23.02.2022) pari a, oltre oneri	€		2.381.769,00
➤ importi spettanti al personale indirettamente impegnato nell'attività libero professionale	€	<u>250.000,00</u>	
Totale Risorse variabili sottoposte a certificazione	€		4.189.256,05

Le risorse variabili sono, altresì, costituite da importi derivanti dall'art. 113, D.Lgs. n. 50/2016, la cui quantificazione, anche per gli anni pregressi, ammonta a:

anno 2018	€	86.926,30
anno 2019	€	216.703,70
anno 2020	€	211.769,00
anno 2021	€	<u>197.420,00</u>
Totale	€	712.819,00

le cui modalità di liquidazione tra il personale sarà oggetto di specifico regolamento interno, redatto sulla base di specifiche indicazioni regionali.

ESACRI (EX CROCE ROSSA)

➤ Residuo dei fondi contrattuali anno 2021, stimato in	€	<u>7.098,89</u>	
Totale Risorse variabili sottoposte a certificazione	€		7.098,89

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.

ASST RHODENSE

Fondo condizioni di lavoro e incarichi

(art. 80 CCNL 21.05.2018)

€ 7.931.006,00 -

Residuo del fondo per il 2021

€ 533.430,85=

Quota non disponibile del fondo

€ 7.397.575,15

Fondo premialità e fasce

(art. 81 CCNL 21.05.2018)

€ 13.274.949,00 -

Residuo del fondo per il 2021

€ 1.024.056,20=

Quota non disponibile del fondo

€ 12.250.892,80

Totale quote non disponibili dei fondi

€ 19.648.467,95

ESACRI (EX CROCE ROSSA)

Fondo "Competenze Accessorie" (Indennità Ente

Quota Fondo, Tot. Turni, Notturmo, Festive,

Straordinari, Reperibilità) (art. 43 CCNL

01/09/1995 e s.m.i.)

€ 7.946,00 +

Fondo per la produttività collettiva per il

miglioramento dei servizi e per il premio della

qualità delle prestazioni individuali (art. 46 CCNL

01/09/1995 e s.m.i.)

€ 18.383,00 -

Residuo dei fondi per il 2021

€ 7.098,89=

Totale quote non disponibili dei fondi

€ 19.230,11

Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto integrativo.

ASST RHODENSE

Residuo anno 2021 del fondo condizioni di lavoro e incarichi

(art. 80 CCNL 21.05.2018)

€ 533.430,85

Residuo anno 2021 del fondo premialità e fasce

(art. 81 CCNL 21.05.2018)

€ 1.024.056,20

Importo delle Risorse Aggiuntive Regionali

€ 2.381.769,00

Importi libera professione

€ 250.000,00

Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto integrativo

€ 4.189.256,05

ESACRI (EX CROCE ROSSA)

Residui anno 2021

del fondo "Competenze Accessorie" (Indennità Ente Quota Fondo, Tot. Turni, Notturme, Festive, Straordinari, Reperibilità) (art. 43 CCNL 01/09/1995 e s.m.i.)

e

del fondo per la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali (art. 46 CCNL 01/09/1995 e s.m.i.)

Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto integrativo € **7.098,89**

Sezione III – *Eventuali destinazioni ancora da regolare.*

Rimane in sospeso la quantificazione definitiva delle seguenti risorse:

- importi di cui all'art. 113, D.Lgs. n. 50/2016 pari ad un totale di € 712.819,00 (anni 2018-2019-2020-2021) la cui distribuzione sarà oggetto di specifico regolamento interno.

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:*

ASST RHODENSE	€ 19.648.467,95
ESACRI (ex Croce Rossa)	€ 19.230,11

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

ASST RHODENSE	
Residui 2021 Fondi contrattuali	€ 1.557.487,05
R.A.R.	€ 2.381.769,00
Libera Professione	€ 250.000,00
Totale	€ 4.189.256,05

ESACRI (ex Croce Rossa)

Residui 2021 Fondi contrattuali	€ 7.098,89
Totale	€ 7.098,89

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

- importi di cui all'art. 113, D.Lgs. n. 50/2016 pari ad un totale di € 515.399,00 (anni 2018-2019-2020) la cui distribuzione sarà oggetto di specifico regolamento interno.

d. <i>Totale delle poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione:</i>	
ASST RHODENSE	€ 23.837.724,00
ESACRI (ex Croce Rossa)	€ 26.329,00

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 dello specifico fondo, come dimostrato nella precedente Sezione IV.

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

Accordo annuale distribuzione parti variabili personale ASST Rhodense e ESACRI

La premialità viene ripartita in modo selettivo, differenziato a seconda del punteggio ottenuto a seguito di valutazione annuale da parte del Responsabile del Settore di appartenenza.

1. Risorse Aggiuntive Regionali (R.A.R.)

La distribuzione tra gli aventi diritto viene differenziata in base alle aree ed alla categoria di appartenenza, secondo le indicazioni delle intese regionali.

2. Distribuzione risorse art. 113, D.Lgs. 50/2016

Le risorse individuate verranno assegnate al personale sulla base di specifico regolamento interno che sarà predisposto anche tenendo in considerazione le relative indicazioni regionali.

3. Progressioni Economiche Orizzontali

L'attribuzione di un'ulteriore fascia economica rispetto a quella in godimento è subordinata al posizionamento utile nelle graduatorie del personale in possesso di specifici requisiti.

4. Progetti incentivanti anno 2021

La partecipazione a specifici progetti incentivanti annuali del personale in servizio individuato nelle graduatorie stilate da ultimo con provvedimento n. 402 del 15.04.2021.

5. Pronta Disponibilità

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

6. Personale Turnista

Il compenso è corrisposto al personale turnista che abbia effettivamente svolto attività con turni articolati sulle 12 o 24 ore, nel rispetto dei parametri contrattualmente definiti per un periodo di almeno 9 mesi.

7. Distribuzione fondi libera professione

Gli importi vengono ripartiti al personale sulla base del diverso coinvolgimento nell'istituto, nonché differenziati rispetto alla categoria di appartenenza del dipendente. L'attribuzione degli importi è vincolata alla disponibilità ad effettuare ore aggiuntive nel corso del 2021 per le attività specifiche dell'UU.OO./Servizio/Ufficio di appartenenza.

8. Piano di welfare aziendale

Erogazione di quote del fondo a dipendenti che abbiano presentato domanda di partecipazione a progetti di welfare aziendale appositamente individuati ed in possesso dei requisiti richiesti dai bandi emessi dall'Azienda.

9. Utilizzo Fondo art. 80 – Condizioni di lavoro

Utilizzo di quote del fondo art. 80 per la remunerazione dei turni effettuati a copertura di assenze imprevedute per i turni notturni, sabato e festivi.

10. Premialità Aggiuntiva Covid-19

Le risorse vengono distribuite al personale direttamente impegnato nel fronteggiare l'emergenza Covid, in base all'effettiva presenza presso le strutture temporanee allestite in Fiera Milano.

11. Quota una tantum Conciliazione ex art. 40

La distribuzione avviene quale forma di remunerazione del saldo incentivazione anno 2021, con i medesimi criteri di distribuzione.

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

Le modalità di selezione per le progressioni economiche orizzontali sono contenute negli accordi integrativi aziendali del 06.03.2019 e del 22.12.2020. E' stato inserito nelle graduatorie il 50% del personale in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato alla data del 1.1.2021 e 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 2021):

ASST RHODENSE

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 risorse fisse sottoposte a certificazione	€	21.205.955,00

Confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente (anno 2020):

Fondo condizioni di lavoro e incarichi (art. 80 CCNL 21.05.2018)	€	8.723.656,00
Fondo premialità e fasce (art. 81 CCNL 21.05.2018)	€	<u>15.047.048,00</u>
Totale risorse fisse	€	23.770.704,00

La differenza è dovuta:

- in diminuzione dei fondi 2021: alle risorse assegnate da Regione Lombardia per l'anno 2020 e non ripetute nel 2021:
 - con Decreto 7085 del 17.06.2020 (ex art. 1 DL 18/2020)

nonché art. 5 L.R. 9/2020 e art. 2 c. 6 e 10 DL 34/2020)	€ 2.705.012,00
– di cui ai residui ex art. 1 L. 178 del 30.12.2020	€ 109.737,00
	€ 2.814.749,00

- **in incremento dei fondi 2021: all'importo una tantum in incremento del fondo premialità e fasce (art. 81) per l'anno 2021 derivante dalla Conciliazione del 30/06/2021 innanzi alla Corte d'Appello di Milano, Sezione Lavoro (art. 40 CCNL 07/04/1999), pari ad € 250.000,00.**

In conseguenza alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2021 rispetto al 31.12.2018, gli importi relativi al finanziamento per l'assunzione di n. 10 Infermieri di Famiglia, per Reclutamento Straordinario Contact Tracing Emergenza COVID e Vaccinazioni e per la Premialità aggiuntiva Fiera Milano City, sono stati portati in incremento e in successiva decurtazione su entrambi i fondi contrattuali. I fondi contrattuali non sono stati adeguati al minor personale in servizio in quanto il loro valore non supera il limite del 2016, come dimostrato dalle tabelle allegate alla determinazione n. 536 del 20.06.2022 di formalizzazione fondi anno 2021 e come specificatamente riportato nella precedente *Sezione III*.

Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa (anno 2021):

ESACRI (EX CROCE ROSSA)

Fondo "Competenze Accessorie" (Indennità Ente Quota Fondo, Tot. Turni, Notturme, Festive, Straordinari, Reperibilità) (art. 43 CCNL 01/09/1995 e s.m.i.)	€	7.946,00
Fondo per la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali (art. 46 CCNL 01/09/1995 e s.m.i.)	€	<u>18.383,00</u>
Totale fondo sottoposto a certificazione	€	26.329,00

Confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente (anno 2020):

Fondo "Competenze Accessorie" (Indennità Ente Quota Fondo, Tot. Turni, Notturme, Festive, Straordinari, Reperibilità) (art. 43 CCNL 01/09/1995 e s.m.i.)	€	12.737,00
Fondo per la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali (art. 46 CCNL 01/09/1995 e s.m.i.)	€	<u>14.440,00</u>
Totale fondo sottoposto a certificazione	€	27.177,00

La differenza deriva da nuova determinazione dell'assegnazione da parte di AREU (derivante da Scheda Bilancio Consuntivo 2021).

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 consuntivo anno 2021.

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, risulta impegnato ai seguenti capitoli di spesa del bilancio consuntivo anno 2021:

- 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, 07/07/2022

Firmato:
Il Direttore UOC
Amministrazione e Sviluppo del Personale
Franco Dell'Acqua