



Contratto Collettivo Integrativo Aziendale del CCNL 16.07.2024 relativo al personale dell'Area Funzioni Locali

Indice Sommario

CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Campo di applicazione

Art. 2 Decorrenza e durata

CAPO II PROTOCOLLO RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 Campo di applicazione

CAPO III SERVIZI MINIMI ESSENZIALI IN CASO DI SCIOPERO

Art. 4 Contingenti minimi di sciopero

CAPO IV ORARIO DI LAVORO

Art. 5 Pronta Disponibilità

CAPO V INCARICHI/RETRIBUZIONE

Art. 6 Retribuzione di Risultato

Art. 7 Specifici Incarichi previsti dalla normativa vigente

Art. 8 Retribuzione di Posizione

Art. 9 Fondi Libera Professione

CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 Campo di applicazione

Il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (C.C.I.A.), sottoscritto ai sensi dell'art. 7 del C.C.N.L. 16.07.2024, si applica a tutti i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato presso l'Azienda Socio Sanitaria Territoriale (A.S.S.T.) Rhodense in rapporto alla tipologia di servizio prestato (orario pieno, orario parziale).

Le finalità del presente accordo sono ispirate al miglioramento dell'organizzazione della vita privata e familiare dei dirigenti, in relazione agli obiettivi e ai programmi da realizzare all'interno della struttura cui sono preposti, con l'obiettivo di una maggior conciliazione tra tempi di vita e di lavoro.

Articolo 2 Decorrenza e durata

Gli istituti definiti con il presente contratto hanno validità dalla data di sottoscrizione ovvero da una decorrenza successiva in relazione a quanto concordato per i singoli istituti dalle parti, fermo restando che gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dall'Azienda entro 30 giorni dalla data di stipulazione del CCNL. Il presente contratto rimane in vigore per un triennio, si rinnova tacitamente di anno in anno e le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore comunque fino alla stipula di successivo C.C.I.A. fatti salvi eventuali norme od accordi che verranno introdotti successivamente.

Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio è effettuato dal Collegio Sindacale. A tal fine, l'ipotesi di contratto integrativo aziendale è inviata a tale organo corredata dalle apposite relazioni (illustrativa e tecnico – finanziaria). La sottoscrizione del CCIA e conseguentemente l'applicazione delle disposizioni previste dalla presente ipotesi sono subordinate alla positiva certificazione da parte del Collegio Sindacale, nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs. 165/01 e smi e dal CCNL dell'Area Sanità.

Dalle date di decorrenza del CCIA cessa la vigenza di tutte le norme contenute in accordi aziendali comunque denominati in contrasto con quanto regolato dal presente contratto.

Sono fatte salve le materie previste dai CC.CC.NN.LL. che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi o verifiche periodiche.

Della stipulazione e dei suoi contenuti viene data comunicazione da parte dell'Azienda, tramite pubblicazione sul sito internet nella sezione "Amministrazione Trasparente".

CAPO II PROTOCOLLO RELAZIONI SINDACALI

Articolo 3 Campo di applicazione

FINALITA'

Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'Azienda e i soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

Attraverso il sistema delle relazioni sindacali si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico dell'Azienda a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori; si migliora la qualità delle decisioni assunte; si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzative e di riforma della pubblica amministrazione; si attua la garanzia di sicure condizioni di lavoro.

DELEGAZIONI TRATTANTI

L'Azienda, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 7, comma 4, del C.C.N.L. 16.07.2024, è rappresentata dalla delegazione di parte datoriale designata con apposito provvedimento.

È facoltà dell'Azienda richiedere in ragione della materia trattata, la partecipazione di figure tecniche di supporto, senza alcuna facoltà negoziale.

Per la parte sindacale - ai sensi del succitato articolo 7, comma 2 - la delegazione trattante è composta dai rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del C.C.N.L. 16.07.2024 e dalle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) di cui all'art. 42, comma 2 del D. Lgs. 165/2001.

Per le organizzazioni sindacali, la delegazione trattante è così composta:

- dai rappresentanti aziendali delle OO.SS. di categoria firmatarie del vigente CCNL;
- dai rappresentanti delle OO.SS. territoriali di categoria firmatarie del vigente CCNL.

STRUMENTI

Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, dato atto di quanto previsto dall'art. 3, comma 4, del C.C.N.L. 16.07.2024, le relazioni sindacali presso l'azienda si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- partecipazione;
- contrattazione integrativa.

PARTECIPAZIONE

La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti su atti o decisioni di valenza generale in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi. La partecipazione si articola in:

- informazione;
- confronto;
- organismi paritetici di partecipazione;

così come previsto dall' art. 3, comma 5, del CCNL 16.07.2024.

Per quanto riguarda informazione, confronto e organismi paritetici, si applica quanto previsto agli artt. 4-5-6 del CCNL 16.07.2024.

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL 16.07.2024, tra la delegazione sindacale e la delegazione di parte datoriale sugli argomenti indicati nell'art. 48, comma 1, del CCNL.

MODALITA' DI SVOLGIMENTO E DI PARTECIPAZIONE AGLI INCONTRI

La convocazione della riunione, che dovrà contenere la data, l'orario di inizio e quello presunto di conclusione, il luogo di svolgimento dell'incontro e/o il collegamento da remoto e l'ordine del giorno dovrà essere trasmessa agli indirizzi di posta elettronica formalmente comunicati all'azienda dai dirigenti sindacali.

Gli incontri sindacali saranno di volta in volta verbalizzati in forma sintetica successivamente al termine della riunione, ferma restando la possibilità per la parte sindacale di riportare/allegare specifiche dichiarazioni a verbale o particolari posizioni.

I verbali degli incontri dovranno essere trasmessi via mail alle OO.SS. per valutazione entro cinque giorni lavorativi.

Le parti convengono che il materiale informativo, relativo all'OdG, debba pervenire, di norma, alla delegazione trattante sindacale almeno 5 giorni lavorativi prima della data dell'incontro; nei casi di convocazione in urgenza tale materiale dovrà pervenire entro al massimo i 2 giorni precedenti.

Nel caso in cui specifiche e oggettivamente ragioni d'urgenza (scadenze regionali, ecc.) non consentano da parte dell'Azienda la predisposizione e l'invio della documentazione informativa entro i termini sopra stabiliti, sarà possibile derogare le tempistiche sopra riportate, fermo restando, in tale evenienza, per parte sindacale la possibilità di richiedere il posticipo dell'incontro nel caso in cui la documentazione inviata, particolarmente rilevante e complessa, richieda una tempistica maggiore per la sua analisi.

Per la partecipazione a incontri convocati dall'Amministrazione i componenti della delegazione trattante di parte sindacale sono esonerati dall'obbligo di richiedere formalmente lo specifico permesso sindacale, che sarà riconosciuto sulla base delle risultanze del foglio presenze della riunione.

PREROGATIVE SINDACALI

L'Azienda riconosce il diritto all'esercizio dell'attività sindacale ai sensi di quanto disciplinato nel Contratto Collettivo Nazionale Quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, delle aspettative e dei permessi, nonché delle altre prerogative sindacali come da normativa vigente.

La comunicazione relativa all'utilizzo delle prerogative sindacali deve pervenire all'azienda entro i 3 giorni lavorativi precedenti, così da permettere ai Direttori/Responsabili di garantire la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura in cui presta servizio il dirigente sindacale.

Al fine di favorire le condizioni per un corretto svolgimento del mandato sindacale, i Direttori/Responsabili nell'ambito della specifica organizzazione del lavoro devono porre in atto tutte le possibili soluzioni e iniziative che consentano l'agibilità sindacale.

Diritto di affissione:

Nel rispetto di quanto previsto dal CCNQ vigente, l'Azienda assicura ai soggetti sindacali aventi titolo idonei spazi, ubicati in luoghi accessibili a tutto il personale e/o eventualmente virtuali, destinati all'affissione di pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

La responsabilità civile e penale per i contenuti del materiale affisso ricade sul soggetto al quale è riconducibile la titolarità della pubblicazione.

Diritto all'uso dei locali:

Nel rispetto di quanto previsto dal C.C.N.Q. vigente, l'Azienda pone permanentemente e gratuitamente a disposizione dei dirigenti sindacali aventi titolo, l'uso continuativo di un locale comune organizzato con modalità definite, per consentire l'esercizio delle loro attività.

Il locale messo a disposizione (individuato nel locale n. 0-E-027 al piano terra dell'Ospedale "G. Salvini" di Garbagnate Milanese) è corredato da strumentazione idonea all'esercizio delle libertà sindacali (in particolare arredi quali tavolo, sedie, computer, telefono, fotocopiatrice, scanner etc.).

L'Azienda, inoltre, mette a disposizione dei dirigenti sindacali aventi titolo, l'uso dei seguenti locali:

- locale piano – 1 palazzina "Uffici" Ospedale di "Circolo" - Rho
- locale piano 2 edificio Casa 1 lato A RSA Pertini
- aula formazione (temporaneamente) P.O. di Bollate (in orari da concordare con i responsabili aziendali)
- aula riunioni (temporaneamente) P.O. di Passirana (in orari da concordare con i responsabili aziendali)

ASSENZA DEL PERSONALE PER RAGIONI SINDACALI

L'assenza del personale dal servizio motivata da ragioni sindacali è ulteriormente disciplinata, fermo restando quanto stabilito dal C.C.N.Q. 4.12.2017 e smi, secondo le seguenti tempistiche e modalità operative.

DIRITTO DI ASSEMBLEA

I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in locali messi a disposizione dall'Azienda per 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.

Le assemblee, che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi, sono indette dalle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative firmatarie del CCNL singolarmente o congiuntamente.

Alle assemblee indette nei luoghi di lavoro possono partecipare i dirigenti delle Organizzazioni Sindacali di cui sopra, di livello superiore.

Di ogni riunione deve essere data comunicazione scritta all'Amministrazione e alla Direzione interessata almeno 3 giorni prima con l'indicazione dell'orario di inizio e della durata prevista.

Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportano l'esigenza per l'Azienda di uno spostamento della data di assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 48 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.

Le parti concordano che di norma le strutture e/o sedi da utilizzarsi sono:

- | | |
|---|------------------|
| - Ospedale "G. Salvini" - Garbagnate M. | Auditorium |
| - Ospedale "Caduti Bollatesi" - Bollate | Sala riunioni |
| - Ospedale di "Circolo" - Rho | Aula Capacchione |
| - Ospedale "G. Casati" - Passirana | Sala riunioni |
| - RSA Pertini | Sala Longoni |

Nel caso di riunioni di reparto/servizio la sede della stessa è concordata tra la direzione di Presidio competente e l'Organizzazione Sindacale che ha indetto l'assemblea.

I dipendenti in servizio che intendono partecipare all'assemblea dovranno segnalarlo, tramite e-mail o apposito modulo cartaceo, al Responsabile di Servizio che provvederà ad inoltrare al Responsabile della S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane il riepilogo delle persone che si assentano a tale titolo con il rispettivo impegno orario.

Le OO.SS. territoriali potranno richiedere l'estratto dei dipendenti che hanno utilizzato il monte ore. L'Amministrazione si impegna a fornire dette informazioni entro pochi giorni dalla suddetta richiesta.

Poiché la partecipazione all'assemblea non può pregiudicare le esigenze dell'utenza e deve essere effettuata nel rispetto delle norme poste a tutela dei pazienti, durante l'assemblea verranno garantiti i contingenti di personale per la continuità delle prestazioni indispensabili, analogamente a quanto previsto per il caso di sciopero.

CAPO III

SERVIZI MINIMI ESSENZIALI IN CASO DI SCIOPERO

Articolo 4

Contingenti minimi di sciopero

Con riferimento alla specifica normativa in materia di esercizio del diritto di sciopero di cui alla L. n. 146/1990, così come modificata dalla L. n. 83/2000 e s.m.i., nonché all'Accordo sui servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero del personale del S.S.N. sottoscritto in data 26.09.2001, le parti convengono quanto segue:

- a) Per le prestazioni indispensabili relative alla "Assistenza sanitaria d'urgenza" di cui alla lettera A1) dell'articolo 2 dell'Accordo sopracitato, va mantenuto in servizio il personale delle diverse categorie e profili di norma impiegato durante il turno in cui viene effettuato lo sciopero. Per i contingenti di personale da impiegare nelle altre prestazioni indispensabili, va fatto riferimento ai contingenti impiegati nei giorni festivi, ove si tratti di prestazioni normalmente garantite in tali giorni;
- b) I dirigenti responsabili delle UU.OO. tenute all'erogazione delle prestazioni indispensabili individuano, in occasione di sciopero, con criteri di rotazione, i nominativi del personale tenuto all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerato dall'effettuazione dello sciopero;
I nominativi sono comunicati con la massima tempestività almeno sei giorni precedenti la data di effettuazione dello sciopero, mediante e-mail all'ufficio giuridico al seguente indirizzo e-mail upg@asst-rhodense.it con oggetto: "contingenti minimi";
- c) La S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane, comunica i predetti nominativi alle rappresentanze sindacali entro il quinto giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero;
- d) Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro le ventiquattro ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo, nel caso sia possibile, la sostituzione;
- e) L'Azienda è tenuta ad informare i cittadini sulla reale possibilità che durante lo sciopero si verifichi una temporanea limitazione dei servizi erogati, nelle forme secondo le modalità e i tempi stabiliti dalla vigente normativa di legge e di contratto nazionale;
- f) Dal giorno dell'indizione dello sciopero il personale non può chiedere ferie, permessi e recuperi per la giornata dello sciopero salvo quelli già precedentemente autorizzati o comunque concordati con il dirigente responsabile;
- g) Unitamente alla comunicazione relativa all'indizione dello sciopero l'Azienda si riserva di trasmettere eventuali raccomandazioni organizzative a cui gli operatori dovranno attenersi;

- h) Il dirigente che aderisce allo sciopero deve comunicarlo sul portale Sigma entro le ore 10.00 del giorno lavorativo successivo.
- i) Nella giornata di sciopero non può essere svolta attività in libera professione se non preventivamente programmata rispetto all'indizione dello sciopero.

Le parti approvano la tabella allegata (**allegato n. 1**) riportante i contingenti minimi di sciopero. Si precisa che detti contingenti, a seguito della necessità di eventuali variazioni organizzative, verranno automaticamente adeguati e comunicati alle OO.SS. nel rispetto delle disposizioni normative vigenti.

CAPO IV ORARIO DI LAVORO

Articolo 5 Pronta Disponibilità

Non si ravvisa la necessità di prevedere servizi di pronta disponibilità a carico del personale dirigente dell'Area delle Funzioni Locali.

CAPO V INCARICHI / RETRIBUZIONE

Art. 6 Retribuzione di Risultato

La retribuzione di risultato è disciplinata dal Sistema di Valutazione aziendale.

Le quote economiche di retribuzione di risultato da riconoscere ai dirigenti sono finanziate dai residui presenti nei fondi contrattuali al 31 dicembre dell'anno di riferimento.

La verifica dei risultati ottenuti avviene mediante la scheda di valutazione annuale che è composta da una parte relativa agli obiettivi assegnati al dirigente (*performance organizzativa*) e di una parte relativa alle capacità manageriali/professionali (*performance individuale*) - **Allegato n. 2**.

Le schede in uso sono due: una riferita ai Direttori di Struttura Complessa e una riferita agli altri dirigenti.

Le schede si compongono di due parti:

- Performance Organizzativa: riferita agli obiettivi assegnati annualmente al dirigente, con peso 60
- Performance Individuale: riferita ad obiettivi manageriali (per SC) / professionali (per altri dirigenti), con peso 40

Al dirigente di Struttura Complessa sono assegnate 2 quote, ai dirigenti USS/USS di Staff 1,5 quota ed ai restanti dirigenti 1 quota.

Si considera positiva la valutazione finale complessiva (data dalla somma dei punteggi finali dell'area comportamentale e di quella degli obiettivi/budget) con un punteggio minimo pari al 51%.

La valutazione negativa o la mancata valutazione per rinuncia da parte del valutato di sottoscrizione della scheda di attribuzione degli obiettivi non dà diritto ad alcun riconoscimento economico.

Sarà considerato “non valutabile” esclusivamente il dirigente che sia stato presente per meno di tre mesi nell’anno di riferimento: la Performance Organizzativa verrà valutata solo se i tre mesi saranno svolti dopo la data di assegnazione degli obiettivi per l’anno di riferimento; per tutti gli altri casi verrà valutata esclusivamente la Performance Individuale, le cui risultanze saranno rapportate a 100 punti.

La liquidazione della retribuzione di risultato verrà effettuata in presenza di almeno tre mesi di servizio nell’anno solare ed in misura proporzionale alle presenze in servizio. Assenze per ferie, festività, infortunio sul lavoro, permessi sindacali e congedo di maternità o di paternità (astensione obbligatoria) non comportano decurtazioni della retribuzione di risultato.

DIFFERENZIAZIONE E VARIABILITA' DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

In merito ai dirigenti che conseguono le valutazioni più elevate, come previsto dall’art. 23, comma 2, del CCNL 16.07.2024, si definisce la misura della maggiorazione nel 20% del valore medio pro-capite della retribuzione di risultato attribuita ai dirigenti valutati positivamente. Si definisce in una unità in Azienda la quota massima del personale avente diritto alla maggiorazione. In caso di più dirigenti classificatisi a pari merito, avrà diritto di precedenza chi nell’ultimo quadriennio abbia conseguito la valutazione media più elevata prendendo in considerazione solo le valutazioni con punteggio “ottimo” o “eccellente” (> del 90%) e con vincolo di presenza di tutte e 4 le valutazioni. In caso di ulteriore parità, sarà premiato colui che abbia maturato la maggiore anzianità di servizio in Azienda.

Al fine di consentire la rotazione nell’erogazione della maggiorazione prevista per i dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, non saranno tenuti in considerazione coloro che ne hanno beneficiato nei tre anni precedenti l’anno di riferimento.

Ai sensi del comma 5 dell’art. 23 del CCNL 16.07.2024 si correla l’erogazione di una quota pari al 2% delle risorse di cui al “Fondo Retribuzione di Risultato e Altri Trattamenti Accessori” (art. 91 CCNL 17/12/2020) al raggiungimento di uno o più obiettivi d’impatto rilevanti e oggettivamente misurabili, anche trasversali a più unità organizzative o riferiti all’azione dell’Azienda nel suo complesso, direttamente collegati a benefici concreti verificabili per la collettività o per l’utenza, anche in correlazione con l’attuazione di misure pianificate nel PNRR.

Detti obiettivi d’impatto/progetti strategici potranno essere annualmente individuati dalla Direzione Strategica Aziendale e saranno presentati preventivamente alle OO.SS. della Dirigenza PTA. Nell’attribuzione sarà di norma rispettato un criterio di rotazione tra i dirigenti.

La Direzione Strategica potrà individuare compiti/funzioni aggiuntive, rispetto a quelli propri dell’incarico attribuito, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo i seguenti:

- Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)
- Responsabile Tecnico della Sicurezza Antincendio (RTSA)

L’attribuzione di detti compiti/funzioni aggiuntive avviene con atto formale del Direttore Generale, verificato il possesso dei requisiti specifici necessari per l’espletamento degli stessi.

L’attività svolta dovrà essere rendicontata annualmente dai Responsabili e valutata dalla Direzione Strategica attraverso specifica scheda di valutazione relativa compiti/funzioni aggiuntive attribuite, da cui emerga l’effettivo conseguimento degli obiettivi di performance assegnati per l’anno di riferimento.

Per la retribuzione di tutti i compiti/funzioni aggiuntive in argomento viene accantonato l'importo complessivo di € 12.000, e la quota aggiuntiva annuale di retribuzione di risultato di ogni dirigente, da riconoscersi a seguito di valutazione degli obiettivi assegnati, non potrà superare l'importo massimo di € 6.000.

La liquidazione avrà luogo contestualmente all'erogazione al personale dell'area PTA del saldo di risultato riguardante l'annualità di riferimento.

Art. 8 **Retribuzione di Posizione**

La retribuzione di posizione, finanziata dal Fondo di cui all'art. 90 del CCNL 16.07.2024, si compone di una parte fissa - coincidente con il suo valore minimo - e di una parte variabile, che insieme rappresentano il valore complessivo d'incarico.

La parte fissa è definita dal CCNL, mentre la parte variabile, correlata alla tipologia di incarico attribuito al dirigente, è definita in sede di contrattazione collettiva integrativa aziendale.

La graduazione delle funzioni dirigenziali, fermi restando i criteri di pesatura previsti dall'accordo siglato in data 22.12.2021, è rappresentata nella Tabella allegata (**allegato 3**).

Gli incarichi vengono raggruppati in "Fasce" a cui viene attribuito un "Parametro di Pesatura" rappresentativo della complessità/importanza strategica dell'incarico. Il valore economico della retribuzione di posizione complessiva (fissa + variabile) è dato dal "Valore Punto" (pari a € 500,00) moltiplicato per il "Parametro di Pesatura" dell'incarico.

In caso di variazione della consistenza del fondo di posizione, il valore punto viene automaticamente modificato in misura proporzionale.

La modalità di graduazione degli incarichi sopra descritta sarà applicata a decorrere dalla data del 1.1.2026.

Per quanto concerne l'anno in corso continueranno a trovare applicazione i criteri di pesatura degli incarichi definiti nell'accordo recepito con deliberazione n. 62 del 27.1.2022, con la precisazione che con riferimento ai nuovi incarichi di struttura e professionali attribuiti a decorrere dalla data del 1.1.2025, al titolare sarà riconosciuta esclusivamente la retribuzione di posizione fissa e, se spettante, l'indennità di struttura complessa.

Art. 9 **Fondi Libera Professione**

Sulla base di quanto previsto dal regolamento aziendale in materia di libera professione si definiscono le modalità di utilizzo delle quote accantonate a Bilancio e destinate alla remunerazione del personale dell'Area delle Funzioni Locali non direttamente impegnato nell'espletamento di dette attività.

Il fondo è ripartito tra tutte le S.C./Servizi/Uffici e, ciò, in relazione alla consistenza organica (FTE) di ognuna al 31 dicembre dell'anno di riferimento ed in relazione al periodo di effettiva presenza dei dirigenti.

Ai fini della ripartizione saranno attribuite quote diverse alle varie S.C./Servizi/Uffici in base all'apporto dedicato all'attività in argomento e tenuto conto dell'incarico posseduto dal singolo dirigente: quota intera per dirigenti con incarico di Struttura Complessa o assimilati, quota di 0,75 per i titolari di incarico di Struttura Semplice e mezza quota per dirigenti titolari di altro incarico.

Di seguito lo schema con i valori di riparto attribuiti ad ogni Struttura:

Struttura	PESO
SC AREA ACCOGLIENZA - CUP AZIENDALI	3
SC BILANCIO PROGRAMMAZIONE FINANZIARIA E CONTABILITA'	3
SC GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE	3
SC MARKETING DEI SERVIZI	3
SC SISTEMI INFORMATIVI	2
SC CONTROLLO DI GESTIONE	2
SC GESTIONE ACQUISTI	1
SC DIREZIONE FUNZIONI POLO TERRITORIALE	1
SC GESTIONE TECNICO PATRIMONIALE	1
SC AFFARI GENERALI E LEGALI	1
SS GESTIONE OPERATIVA	1
SC INGEGNERIA CLINICA	1
ALTRO	1

Le quote spettanti al singolo dirigente saranno corrisposte in base alla tariffa oraria di € 100,00/ora lordo dipendente.

I pagamenti sono effettuati a fronte della verifica della presenza e della cancellazione delle corrispondenti eccedenze orarie teoriche relative all'anno di competenza.

Gli eventuali residui saranno ridistribuiti con i medesimi criteri.

Letto, concordato e sottoscritto.

Data 04.07.2025.

Per l'Amministrazione

Il Direttore Amministrativo

Il Direttore della SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane

Per le OO.SS.

CISL

FEDIR

Allegato n. 1

S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane

Settore	SCIOPERO	Note
SETTORE ECONOMICO	n. 1 Dirigente dal 10 al 20 di ogni mese	Per garantire pagamento stipendi

SCHEDA PERFORMANCE - ANNO
Dirigente P.T.A.

Dirigente:		Matricola:
Dipartimento:		
Struttura:		
Incarico:		
Periodo:		

Obiettivo	Descrizione / Indicatore	Verifica finale
Performance Organizzativa	Obiettivi economici e gestionali della Struttura (riportare in 60mi il Punteggio Totale della Scheda di Performance Organizzativa) vedasi Allegato "A"	
Performance Individuale	Capacità di gestire lo stress, capacità relazionali, di comunicazione, lavoro in team, adattabilità all'innovazione, rispetto dell'orario di lavoro, etc. (riportare il Punteggio Totale della Scheda di Performance Individuale) vedasi Allegato "B"	
TOTALE COMPLESSIVO		

PUNTEGGIO MINIMO COMPLESSIVO RICHIESTO PER
 VALUTAZIONE POSITIVA: 51

data

firma Valutato (Dirigente)

firma Valutatore (Direttore Responsabile)

SCHEDA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA- ANNO

Dirigente PTA

S.C.

Dirigente:		Matricola:	
Dipartimento:			
Struttura:			
Incarico:			
Periodo:			

Obiettivo	Descrizione Obiettivo	Indicatore	Peso Obiettivo	Certificatore	Risultato Conseguito	Punteggio
TOTALE COMPLESSIVO			100			

Come da previsione del Percorso di Budget, i presenti obiettivi potranno essere modificati per integrare gli eventuali nuovi vincoli derivanti da normativa nazionale o regionale, contratti sui volumi da erogare, revisioni dell'assegnazione di bilancio o non applicabilità di indicatori, previa sottoscrizione di una nuova scheda

Assegnazione Obiettivi

data

firma Valutato (Dirigente)

firma Valutatore (Direttore Responsabile)

Verifica Obiettivi

data

firma Valutato (Dirigente)

firma Valutatore (Direttore Responsabile)

Allegato "B"

SCHEMA PERFORMANCE INDIVIDUALE - ANNO

Dirigenti P.T.A.

Cognome _____ Nome _____

Capacità professionali del dirigente

- Autocontrollo e gestione dello stress	0 - 5	
- Disponibilità ai rapporti interpersonali e al lavoro in gruppo	0 - 5	
- Comunicazione verbale con utenza interna/esterna	0 - 5	
- Programmazione/organizzazione del proprio lavoro	0 - 5	
- Partecipazione all'attività complessiva per il raggiungimento degli obiettivi del Cdr	0 - 5	
- Rispetto degli orari di lavoro	0 - 5	
- Risoluzione dei problemi operativi	0 - 5	
- Adattabilità / flessibilità all'innovazione	0 - 5	
Totale		40

SCALA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI

5	OTTIMO/ECCELLENTE	risponde con eccellenza alle necessità della mansione assegnata
4	DISTINTO	risponde in modo completo e sicuro alle necessità della posizione assegnata
3	ADEGUATO	migliorabile in alcune aree di responsabilità o per uno o più periodi soggetti a valutazione
2	SUFFICIENTE	in linea con la posizione assegnata
1	PARZIALMENTE INSUFFICIENTE	risponde solo parzialmente alle necessità della posizione assegnata
0	INSUFFICIENTE	non risponde alle necessità della posizione assegnata

Assegnazione Obiettivi

data _____

firma Valutato (Direttore di S.C.) _____

firma Valutatore (Direzione Strategica) _____

Verifica Obiettivi

data _____

firma Valutato (Direttore di S.C.) _____

firma Valutatore (Direzione Strategica) _____

SCHEDA PERFORMANCE - ANNO
Direttore di Struttura Complessa

Direttore:		Matricola:
Dipartimento:		
Struttura:		
Incarico:		
Periodo:		

Obiettivo	Descrizione / Indicatore	Verifica finale
Performance Organizzativa	Obiettivi economici e gestionali della Struttura (riportare in 60mi il Punteggio Totale della Scheda di Performance Organizzativa / Scheda di Budget) vedasi <i>Allegato "A"</i>	
Performance Individuale	Capacità di gestione delle risorse, organizzative, tempestività dell'azione, capacità di motivazione del personale, lavoro in team, etc. (riportare il Punteggio Totale della Scheda di Performance Individuale) vedasi <i>Allegato "B"</i>	
TOTALE COMPLESSIVO		

PUNTEGGIO MINIMO COMPLESSIVO RICHIESTO PER
 VALUTAZIONE POSITIVA: 51

data

firma Valutato (Direttore di S.C.)

firma Valutatore (Direzione Strategica)

SCHEDA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA- ANNO
Direttore di Struttura Complessa

Direttore:		Matricola:	
Dipartimento:			
Struttura:			
Incarico:			
Periodo:			

Scheda di Budget (*Allegato "A"*)

Allegato "B"

SCHEDA PERFORMANCE INDIVIDUALE - ANNO

Cognome e Nome _____ Matricola _____
Struttura _____
Tipologia incarico _____

Capacità manageriali del dirigente

1. PROGRAMMAZIONE / ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Capacità organizzative	0 - 4	
Capacità di programmazione	0 - 4	
Orientamento ai risultati	0 - 4	
Aderenza ai progetti d'interesse aziendale	0 - 4	
Capacità di instaurare sinergie intra ed extra dipartimentali	0 - 4	
		0

2. CAPACITA' DI GESTIONE DELLE RISORSE

Gestione dei conflitti	0 - 4	
Gestione delle risorse umane	0 - 4	
Controllo operativo	0 - 4	
Leadership	0 - 4	
Motivazione e coinvolgimento delle risorse umane nei progetti d'interesse aziendale	0 - 4	
		0

Totale 40

SCALA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI

4	OTTIMO/ECCELLENTE	risponde con eccellenza alle necessità della posizione assegnata
3	ADEGUATO	risponde in modo completo e sicuro alle necessità della posizione assegnata
2	SUFFICIENTE	è in linea con la posizione assegnata
1	PARZIALMENTE INSUFFICIENTE	risponde solo parzialmente alle necessità della posizione assegnata
0	INSUFFICIENTE	non risponde alle necessità della posizione assegnata

Assegnazione Obiettivi

data _____

firma Valutato (Direttore di S.C.) _____

firma Valutatore (Direzione Strategica) _____

Verifica Obiettivi

data _____

firma Valutato (Direttore di S.C.) _____

firma Valutatore (Direzione Strategica) _____

RIEPILOGO INCARICHI AREA FUNZIONI LOCALI - nuovo CCIA

Tipologia Incarico	Fascia	Range / Peso	Parametro	Retr. Fissa	Retr. Variabile	Indennità di S.C.	Totale singolo incarico
Struttura Complessa	1	> 27 Punti	48	18.720,02	5.279,98	10.626,98	34.626,98
Struttura Complessa	2	da 23 a 27 Punti	45	18.720,02	3.779,98	10.626,98	33.126,98
Struttura Complessa	3	da 18 a 22,9 Punti	38	18.720,02	279,98	10.626,98	29.626,98
Struttura Semplice	1	da 12 a 17,9 Punti	29,2	11.960,00	2.640,00	-	14.600,00
Struttura Semplice	2	da 10 a 11,9 Punti	23,92	11.960,00	-	-	11.960,00
Incarico Professionale di Alta Specializzazione	1	da 7 a 9,9 Punti	15	5.775,00	1.725,00	-	7.500,00
Incarico Professionale	1	da 5 a 6,9 Punti	14,6	5.775,00	1.525,00	-	7.300,00
Incarico Professionale	2	da 2,5 a 4,9 Punti	12,5	5.775,00	475,00	-	6.250,00
Incarico Professionale	3	da 1 a 2,4 Punti	11,55	5.775,00	-	-	5.775,00



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE DEL CCNL 16.07.2024 PERSONALE DELL'AREA FUNZIONI LOCALI

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	4 luglio 2025																		
Periodo temporale di vigenza	anno 2025 e seguenti																		
Composizione della delegazione trattante	<u>Parte Pubblica:</u> Direttore Sanitario: Giorgia Saporetti Direttore Sociosanitario: Emiliano Gaffuri Direttore Amministrativo: Paola Bianco Direttore SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane: Franco Dell'Acqua Organizzazioni Sindacali / RSU ammesse alla contrattazione: <table style="width: 100%; border: none;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Sigla</th><th style="text-align: center;">Confederazione</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>FEDIRETS</td><td>COSMED</td></tr> <tr> <td>CISL</td><td>CISL</td></tr> <tr> <td>FP CGIL</td><td>CGIL</td></tr> <tr> <td>UIL FPL</td><td>UIL</td></tr> <tr> <td>U.N.S.C.P.</td><td></td></tr> </tbody> </table> Organizzazioni Sindacali firmatarie: <table style="width: 100%; border: none;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Sigla</th><th style="text-align: center;">Confederazione</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>CISL</td><td>CISL</td></tr> <tr> <td>FEDIR (ex FEDIRETS)</td><td>COSMED</td></tr> </tbody> </table>	Sigla	Confederazione	FEDIRETS	COSMED	CISL	CISL	FP CGIL	CGIL	UIL FPL	UIL	U.N.S.C.P.		Sigla	Confederazione	CISL	CISL	FEDIR (ex FEDIRETS)	COSMED
Sigla	Confederazione																		
FEDIRETS	COSMED																		
CISL	CISL																		
FP CGIL	CGIL																		
UIL FPL	UIL																		
U.N.S.C.P.																			
Sigla	Confederazione																		
CISL	CISL																		
FEDIR (ex FEDIRETS)	COSMED																		
Soggetti destinatari	Personale Area Funzioni Locali (Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa)																		

Materie trattate dall'accordo		Contratto Collettivo Integrativo Aziendale del CCNL 16.07.2024
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 25/07/2025
		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

➤ Argomenti trattati dal Contratto Collettivo Integrativo:

1. Relazioni sindacali

Vengono regolamentate le modalità con cui si esplicano le relazioni sindacali all'interno dell'Azienda e lo svolgimento degli incontri tra Amministrazione e OO.SS. nonché del diritto di assemblea.

2. Contingenti minimi di sciopero

Vengono individuate le procedure operative in caso di sciopero al fine di permettere il diritto di adesione dei lavoratori e, al contempo, il mantenimento dell'erogazione dei

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

servizi essenziali mediante la predisposizione di contingenti minimi di personale per ogni unità operativa/servizio aggiornati alle attuali esigenze.

3. Retribuzione di risultato

Vengono disciplinate le modalità di verifica dei risultati attesi e di distribuzione delle quote del fondo di retribuzione di risultato.

4. Retribuzione di posizione

Viene stabilita la graduazione delle funzioni dirigenziali al fine dell'erogazione di posizione variabile a decorrere dall'anno 2026.

5. Fondi libera professione

Vengono definite, sulla base di quanto previsto dal regolamento aziendale in materia, le modalità di utilizzo delle quote accantonate a bilancio e destinate alla remunerazione del personale dell'area delle funzioni locali non direttamente impegnato nell'espletamento di dette attività.

b. Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

1. Relazioni sindacali

Nessuna destinazione specifica di risorse.

2. Contingenti minimi di sciopero

Nessuna destinazione specifica di risorse.

3. Retribuzione di risultato

Le quote economiche di retribuzione di risultato da riconoscere ai dirigenti sono finanziate dai residui presenti nei fondi contrattuali al 31 dicembre dell'anno di riferimento.

Lo strumento utilizzato è una scheda di valutazione annuale composta da una parte relativa agli obiettivi assegnati al dirigente (performance organizzativa) e di una parte relativa alle capacità manageriali/professionali (performance individuale). Al dirigente di struttura complessa sono assegnate le quote, ai dirigenti di struttura semplice/struttura semplice in staff 1,5 quota e ai restanti dirigenti una quota.

Come previsto dall'art. 23, comma 2, del CCNL 16.07.2024 viene definita, per coloro che conseguono le valutazioni più elevate, la misura della maggiorazione nel 20% del valore medio pro capite della retribuzione di risultato attribuita ai dirigenti valutati positivamente. Ai sensi del comma 5 dell'art. 23 del CCNL 16.07.2024 si correla l'erogazione di una quota pari al 2% delle risorse di cui al "Fondo Retribuzione di Risultato e Altri Trattamenti Accessori" (art. 91 CCNL 17/12/2020) al raggiungimento di uno o più obiettivi d'impatto rilevanti e oggettivamente misurabili, anche trasversali a più unità organizzative o riferiti all'azione dell'Azienda nel suo complesso, direttamente collegati a benefici concreti verificabili per la collettività o per l'utenza, anche in correlazione con l'attuazione di misure pianificate nel PNRR.

Inoltre, la Direzione Strategica potrà individuare compiti/funzioni aggiuntive, rispetto a quelli propri dell'incarico attribuito.

4. Retribuzione di posizione

La graduazione delle funzioni dirigenziali prevede che gli incarichi vengano raggruppati in “fasce” a cui viene attribuito un “parametro di pesatura” rappresentativo della complessità/importanza strategica dell’incarico.

Il valore economico della retribuzione di posizione complessiva (fissa + variabile) è dato dal “Valore Punto” (pari a € 500,00) moltiplicato per il “Parametro di Pesatura” dell’incarico.

In caso di variazione della consistenza del fondo di posizione, il valore punto viene automaticamente modificato in misura proporzionale.

5. Fondi libera professione

Il fondo è ripartito tra tutte le S.C./Servizi/Uffici e, ciò, in relazione alla consistenza organica (FTE) di ognuna al 31 dicembre dell’anno di riferimento e in relazione al periodo di effettiva presenza dei dirigenti.

Ai fini della ripartizione sono attribuite quote diverse alle varie S.C./Servizi/Uffici in base all’apporto dedicato all’attività in argomento e tenuto conto dell’incarico posseduto dal singolo dirigente: quota intera per dirigenti con incarico di Struttura Complessa o assimilati, quota di 0,75 per i titolari di incarico di Struttura Semplice e mezza quota per dirigenti titolari di altro incarico.

c. Effetti abrogativi impliciti

Limitatamente alle materie trattate nel presente contratto collettivo integrativo aziendale, si abroga quanto previsto in precedenti CCIA.

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

1. Relazioni sindacali

Nel presente contratto collettivo integrativo aziendale è stata disciplinata la materia delle relazioni sindacali al fine di migliorare la qualità delle decisioni assunte, i processi di innovazione organizzative, di riforma della pubblica amministrazione e garanzia di sicure condizioni di lavoro.

2. Contingenti minimi di sciopero

L’aggiornamento dei contingenti minimi di personale per ogni unità operativa/servizio garantisce al maggior numero di lavoratori la possibilità di aderire allo sciopero e, al contempo, l’erogazione dei servizi essenziali senza soluzione di continuità.

3. Retribuzione di risultato

Le quote vengono distribuite a saldo in base al grado di raggiungimento degli obiettivi annuali assegnati dal proprio Responsabile a ciascun dirigente.

La maggiorazione prevista dall’art. 23 del CCNL del 16.07.2024 verrà riconosciuta a un solo dirigente tra quelli che avranno ottenuto la valutazione più elevata. Al fine di consentire la rotazione nell’erogazione della maggiorazione prevista per i dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, si conviene che nella determinazione degli aventi diritto nell’anno 2024 non saranno tenuti in considerazione coloro che, eventualmente, ne abbiano beneficiato nei tre anni precedenti.

4. Retribuzione di posizione

La parte variabile della retribuzione di posizione viene erogata ai dirigenti sulla base della graduazione delle funzioni dirigenziali dove i vari incarichi vengono raggruppati in “fasce” a cui viene attribuito un “parametro di pesatura” rappresentativo della complessità/importanza strategica dell’incarico.

5. Fondi libera professione

Ai fini della ripartizione del fondo a disposizione vengono attribuite quote diverse alle varie S.C./Servizi/Uffici in base all’apporto dedicato all’attività in argomento, tenuto anche conto dell’incarico posseduto dal singolo dirigente: quota intera per dirigenti con incarico di Struttura Complessa o assimilati, mezza quota per dirigenti titolari di altro incarico.

I pagamenti sono effettuati a fronte della verifica della presenza e della cancellazione delle corrispondenti eccedenze orarie teoriche relative all’anno di competenza.

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

Voce non presente.

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

La disciplina dei criteri della retribuzione di risultato e della retribuzione di posizione è stata prevista anche al fine di un maggior coinvolgimento del personale dirigenziale finalizzato al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

- g. Informazioni eventualmente ritenute utili

Non vi sono informazioni aggiuntive.

Garbagnate Milanese, 22.07.2025

Il Direttore SC
Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane
Franco Dell’Acqua

Firma autografa sostituita a mezzo stampa, ai sensi dell’art. 3, comma 2, del D. Lgs. 39/1993)

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE DEL CCNL 16.07.2024 PERSONALE DELL'AREA FUNZIONI LOCALI

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA

Modulo 1

La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

I fondi contrattuali anno 2024 sono stati formalizzati, in via definitiva, con Determinazione Dirigenziale n. 444 del 30.04.2025, e i fondi contrattuali anno 2025, in via provvisoria, con Determinazione Dirigenziale n. 445 del 30.04.2025; 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 (art. 90 comma 4 lett. b) del CCNL 17.12.2020).

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Per l'anno 2025 i fondi contrattuali provvisori del personale dell'area funzioni locali, nelle more dell'emanazione delle linee guida regionali in materia, costituiti in base alle disposizioni impartite dal CCNL sottoscritto il 16.07.2024, nel rispetto dell'art. 23 del D.Lgs.vo n. 75 del 25.05.2017, risultano essere i seguenti, come da Determinazione Dirigenziale n. 445 del 30.04.2025.

Fondo retribuzione di posizione (art. 90 C.C.N.L. 17.12.2020) (art. 52, c. 1, CCNL 16.07.2024)	€	438.496,42
Fondo per la retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori (art. 91 C.C.N.L. 17.12.2020) (art. 52, c. 2, CCNL 16.07.2024)		
	€	104.945,37
Totale fondi provvisori 2025	€	543.441,79

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono costituite:

- dal residuo dei fondi contrattuali anno 2025, 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 (art. 90, comma 4, lett. b) del CCNL 17.12.2020);
- 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. 90, c. 3, lett. b, CCNL 2016/2018).

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 2025 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 sottoscritto il 17.12.2020 (artt. 90 e 91);
- di cui all'art. 52, commi 1 e 2 del CCNL Triennio 2019-2021 del 16.07.2024;
- di cui all'art. 1, comma 604, L. 234/2021 (Legge bilancio 2022).

E' stato attuato il confronto tra il personale in servizio al 31/12/2018 e quello in servizio nell'anno 2024 (ai sensi dell'art. 11, comma 1, DL 35 del 30.04.2019 convertito in Legge 60 del 25.06.2019); è stato utilizzato il dato dell'anno 2024 in quanto per l'anno 2025 non si è ancora in grado di conoscere l'esatto numero del personale in servizio. Viene evidenziato che per l'anno 2024 risulta un numero di personale FTE superiore rispetto alle unità presenti al 31/12/2018 di n. 2,92 unità.

Non sono stati effettuati aumenti del fondo derivanti da incremento del personale in servizio in quanto non previsti nei decreti di finanziamento di Regione Lombardia.

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

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

Fondo retribuzione di posizione

(art. 90 C.C.N.L. 17.12.2020)

€ 438.496,42

(art. 52, c. 1, CCNL 16.07.2024)

Utilizzo per Retribuzione di Posizione

€ 438.496,42

€

0,00

Fondo per la retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori

(art. 91 C.C.N.L. 17.12.2020)

(art. 52, c. 2, CCNL 16.07.2024)

€ 104.945,37

Quota disponibile per la contrattazione: al momento non quantificabile

Totale risorse variabili sottoposto a certificazione

Le risorse variabili sono costituite da:

Le risorse variabili sono costituite da:

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

➤ Fondo retribuzione di posizione	€ 438.496,42
➤ Fondo per la retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori	“al momento non quantificabile”
➤ Importi delle Risorse Aggiuntive Regionali	“al momento non quantificabile”
➤ Quota 1% accantonamenti tariffa prestazioni rese in regime di libera professione competenza anno 2024 per personale non direttamente impegnato nella Libera Professione, comprensiva di oneri e Irap	“al momento non quantificabile”

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 2024

Fondo retribuzione di posizione

(art. 90 C.C.N.L. 17.12.2020)

(art. 52, c. 1, CCNL 16.07.2024)

€ 438.496,42

Utilizzo per Retribuzione di Posizione

€ 438.496,42

€ 0,00

Fondo per la retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori

(art. 91 C.C.N.L. 17.12.2020)

(art. 52, c. 2, CCNL 16.07.2024)

€ 104.945,37

Quota disponibile per la contrattazione: al momento non quantificabile

Sezione II – *Destinazioni specificamente regolate dal Contratto integrativo.*

Utilizzo del “Fondo retribuzione di posizione”

€ 438.496,42

Sezione III – *Eventuali destinazioni ancora da regolare.*

Il contratto integrativo, pur destinando delle quote al pagamento delle risorse variabili, non ne ha quantificato l'ammontare tranne che per quanto riguarda la retribuzione di posizione, per la quale è stato previsto l'intero utilizzo del fondo a disposizione; l'individuazione degli esatti importi per i restanti utilizzi avverrà con la sottoscrizione dell'accordo annuale di distribuzione delle risorse variabili.

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:*

Fondo per la retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori € 104.945,37

Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto integrativo:

Fondo di posizione € 438.496,42

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

Rimane ancora da regolare l'utilizzo del "fondo per la retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori".

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

Totale fondo sottoposto a certificazione annuale € 543.441,79

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:

6. Relazioni sindacali

Nessuna destinazione specifica di risorse.

7. Contingenti minimi di sciopero

Nessuna destinazione specifica di risorse.

8. Retribuzione di risultato

Le quote vengono distribuite a saldo in base al grado di raggiungimento degli obiettivi annuali assegnati dal proprio Responsabile a ciascun dirigente.

La maggiorazione prevista dall'art. 23 del CCNL del 16.07.2024 verrà riconosciuta a un solo dirigente tra quelli che avranno ottenuto la valutazione più elevata. Al fine di consentire la rotazione nell'erogazione della maggiorazione prevista per i dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, si conviene che nella determinazione degli aventi diritto nell'anno 2024 non saranno tenuti in considerazione coloro che, eventualmente, ne abbiano beneficiato nei tre anni precedenti.

9. Retribuzione di posizione

La parte variabile della retribuzione di posizione viene erogata ai dirigenti sulla base della graduazione delle funzioni dirigenziali dove i vari incarichi vengono raggruppati in "fasce"

a cui viene attribuito un “parametro di pesatura” rappresentativo della complessità/importanza strategica dell’incarico.

10. Fondi libera professione

Ai fini della ripartizione del fondo a disposizione vengono attribuite quote diverse alle varie S.C./Servizi/Uffici in base all’apporto dedicato all’attività in argomento, tenuto anche conto dell’incarico posseduto dal singolo dirigente: quota intera per dirigenti con incarico di Struttura Complessa o assimilati, quota di 0,75 per i titolari di incarico di Struttura Semplice e mezza quota per dirigenti titolari di altro incarico.

I pagamenti sono effettuati a fronte della verifica della presenza e della cancellazione delle corrispondenti eccedenze orarie teoriche relative all’anno di competenza.

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

Voce non presente.

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 2025):

Fondo retribuzione di posizione (art. 90 C.C.N.L. 17.12.2020) (art. 52, c. 1, CCNL 16.07.2024)	€	438.496,42
Fondo per la retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori (art. 91 C.C.N.L. 17.12.2020) (art. 52, c. 2, CCNL 16.07.2024)	€	104.945,37
Totale Fondi provvisori 2025	€	543.441,79

Confronto con il corrispondente Fondo certificato dell’anno precedente (anno 2024):

Fondo retribuzione di posizione (art. 90 C.C.N.L. 17.12.2020) (art. 52, c. 1, CCNL 16.07.2024)	€	438.496,42
Fondo per la retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori (art. 91 C.C.N.L. 17.12.2020) (art. 52, c. 2, CCNL 16.07.2024)	€	104.945,37
Totale Fondi definitivi 2024	€	543.441,79

Non si rilevano differenze tra l’anno 2024 e l’anno 2025.

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

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

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 2025.

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 2025:

- 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, 22.07.2025

Il Direttore SC
Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane
Franco Dell'Acqua

Firma autografa sostituita a mezzo stampa, ai sensi dell'art. 3, comma 2, del D. Lgs. 39/1993)