



Recepito con Deliberazione n. 106 del 13.02.2025

**MODIFICHE/INTEGRAZIONI
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE
SOTTOSCRITTO IN DATA 22.05.2024
AREA COMPARTO SANITA'**

Indice Sommario

Art.1 - integrazione art. 10 Banca delle ore

Art. 2 - modifica art. 11 Modalità di Fruizione delle Ore Straordinarie

Art. 3 - integrazione art. 13 Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche orizzontali all'interno delle aree

Art. 4 - modifiche all.1 CCIA – contingenti minimi

Articolo 1
Integrazione art. 10 - Banca delle ore

L'istituto della Banca delle Ore non è previsto per i titolari di incarico di posizione e di funzione organizzativa di complessità media ed elevata (valore superiore o uguale euro 4.000).

Articolo 2
Modifica art. 11 - Modalità di Fruizione del riposo compensativo

I capoversi:

“La fruizione può avvenire solamente a ore e non per l'intera giornata lavorativa, ferma restando la possibilità di cumulo con la mezza giornata di ferie.

Soltanto per il personale turnista le eccedenze orarie dell'anno in corso potranno generare riposi compensativi”,

vengono sostituiti dai seguenti:

“La fruizione può avvenire a ore o per l'intera giornata lavorativa. Tale modalità è applicabile anche ai titolari di incarico di funzione professionale.

Ai titolari di incarico di posizione e di funzione organizzativa di complessità media ed elevata (valore uguale o superiore a euro 4.000) è preclusa la possibilità di recupero delle ore di straordinario”.

Articolo 3
**Integrazione art. 13 - Criteri per la definizione delle procedure
delle progressioni economiche orizzontali all'interno delle aree**

La quota del Fondo di cui all'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) del C.C.N.L. 02.11.2022 da destinare alle progressioni orizzontali per l'anno 2025 corrisponde all'importo massimo di € 600.000, rimanendo invariati i criteri di attribuzione e fermo restando il vincolo del 50% del personale che potrà essere inserito nella graduatoria per detta annualità.

Articolo 4
Modiche all. 1 CCIA contingenti minimi

I contingenti minimi evidenziati sostituiscono quelli precedentemente previsti.

CONTINGENTI MINIMI PRESENZA PO RHO								
			FESTIVI /FERIALI PER EE.UU.			SCIOPERO		
U.O /SERVIZIO	POSTI LETTO ATTIVI	QUALIFICA	MATTINO	POMERIGGIO	NOTTE	MATTINO	POMERIGGIO	NOTTE
RIANIMAZIONE RHO	6	INFERMIERI	3	3	3	3	3	3
		SUPPORTO	1	1	0	1	1	0
PEDIATRIA RHO	10	INFERMIERI	2	2	2	2	2	2
		SUPPORTO	1	1	0	1	1	0
PS PEDIATRIA RHO		INFERMIERI	1	1	0	1	1	0
		SUPPORTO	0	0	0	0	0	0
PRONTO SOCCORSO RHO		INFERMIERI	7	7	5	7	7	5
		SUPPORTO	2	2	2	2	2	2

Letto, concordato e sottoscritto 23.12.2024.

Per l'Amministrazione

Il Direttore Amministrativo – P. BIANCO
 Il Direttore Sanitario – G. SAPORETTI
 Il Direttore Socio Sanitario – E. GAFFURI
 Il Direttore della S.C. Gest. e Svil. Risorse Umane – F. DELL'ACQUA

Per le OO.SS./RSU

Il Coordinatore RSU
 UIL FPL
 FP CGIL
 CISL
 NURSING UP



**MODIFICHE / INTEGRAZIONI DEL 23.12.2024 AL
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE
DEL CCNL 02.11.2022
PERSONALE DEL COMPARTO SANITÀ**

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	23 dicembre 2024																										
Periodo temporale di vigenza	anno 2025 e seguenti																										
Composizione della delegazione trattante	<p><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</p> <p>Organizzazioni Sindacali / RSU ammesse alla contrattazione:</p> <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>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>FIALS</td> <td>CONFSAL</td> </tr> <tr> <td>NURSIND</td> <td>CGS</td> </tr> <tr> <td>NURSING UP</td> <td>CSE</td> </tr> </tbody> </table> <p>Organizzazioni Sindacali firmatarie:</p> <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>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	FIALS	CONFSAL	NURSIND	CGS	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																										
FIALS	CONFSAL																										
NURSIND	CGS																										
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		Modifiche/Integrazioni al Contratto Collettivo Integrativo Aziendale del CCNL 02/11/2022
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 28/01/2025
		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

➤ Le modifiche / integrazioni del Contratto Collettivo Integrativo:

1. Banca delle Ore - Integrazione art. 10 CCIA del 22.05.2024

Viene precisato che l'istituto della Banca delle Ore non è previsto per i titolari di incarico di posizione e di funzione organizzativa di complessità media ed elevata (valore superiore o uguale euro 4.000).

2. Modalità di Fruizione del riposo compensativo - Modifica art. 11 CCIA del 22.05.2024

I capoversi:

“La fruizione può avvenire solamente a ore e non per l'intera giornata lavorativa, ferma restando la possibilità di cumulo con la mezza giornata di ferie.

Soltanto per il personale turnista le eccedenze orarie dell'anno in corso potranno generare riposi compensativi”,

vengono sostituiti dai seguenti:

*“La fruizione può avvenire a ore o per l’intera giornata lavorativa. Tale modalità è applicabile anche ai titolari di incarico di funzione professionale.
Ai titolari di incarico di posizione e di funzione organizzativa di complessità media ed elevata (valore uguale o superiore a euro 4.000) è preclusa la possibilità di recupero delle ore di straordinario”.*

3. Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche orizzontali all’interno delle aree - Integrazione art. 13 del CCIA 22.05.2024

Viene definita la quota del Fondo di cui all’art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) del C.C.N.L. 02.11.2022 da destinare alle progressioni orizzontali per l’anno 2025, che corrisponde all’importo massimo di € 600.000. Rimangono invariati i criteri di attribuzione, fermo restando il vincolo del 50% del personale che potrà essere inserito nella graduatoria per detta annualità.

4. Contingenti minimi di sciopero - Modiche all. 1 del CCIA 22.05.2024

Vengono modificati i contingenti minimi di sciopero di alcune Strutture del Presidio Ospedaliero di Rho.

b. Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

1. Banca delle Ore - Integrazione art. 10 CCIA del 22.05.2024

Nessuna destinazione specifica di risorse.

2. Modalità di Fruizione del riposo compensativo - Modifica art. 11 CCIA del 22.05.2024

Nessuna destinazione specifica di risorse.

3. Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche orizzontali all’interno delle aree - Integrazione art. 13 del CCIA 22.05.2024

L’importo del fondo di cui all’art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) del C.C.N.L. 02.11.2022 complessivamente destinato alle progressioni orizzontali per l’anno 2025 è fissato nell’importo massimo di € 600.000.

4. Contingenti minimi di sciopero - Modiche all. 1 del CCIA 22.05.2024

Nessuna destinazione specifica di risorse.

c. Effetti abrogativi impliciti

Le disposizioni di cui al documento di modifica/integrazione al CCIA del 22.05.2024 abrogano quanto precedentemente previsto dal citato Contratto Collettivo Integrativo Aziendale.

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

1. Banca delle Ore - Integrazione art. 10 CCIA del 22.05.2024

L’integrazione apportata rispecchia maggiormente i dettami del CCNL vigente.

2. Modalità di Fruizione del riposo compensativo - Modifica art. 11 CCIA del 22.05.2024

La nuova modalità di recupero delle ore eccedenti garantisce una maggiore flessibilità oraria nonché una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

La preclusione della possibilità di recupero ai titolari di incarico di funzione con valore economico superiore a € 4.000,00 si allinea alla previsione contrattuale che ricomprende nel valore dell’incarico le eventuali ore svolte in eccedenza rispetto all’orario.

3. Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche orizzontali all'interno delle aree - Integrazione art. 13 del CCIA 22.05.2024

Come già previsto dal CCIA del 22.05.2024, viene esteso all'anno 2025 la possibilità per il dipendente di partecipare alla selezione interna relativamente alla graduatoria prevista per l'Area, il Ruolo e il Profilo di appartenenza alla data di attivazione della procedura. Le graduatorie verranno predisposte con le medesime modalità e, quindi, con riferimento a due distinti parametri (esperienza professionale e valutazione individuale annuale) definite a partire dal punteggio più elevato e proseguendo in ordine decrescente:

- per una quota pari al 60% del punteggio totale (di cui la metà riguarderà la performance individuale e l'altra metà la performance organizzativa), in base alla media delle ultime tre valutazioni annuali conseguite per la stessa Area e Profilo di appartenenza al momento di attivazione della procedura selettiva, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico (qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
- per una quota pari al 40% del punteggio totale, in base all'esperienza professionale maturata.

4. Contingenti minimi di sciopero - Modiche all. 1 del CCIA 22.05.2024

L'aggiornamento dei contingenti minimi di personale per ogni unità operativa/servizio garantisce una maggiore aderenza alle esigenze dei servizi interessati.

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

L'integrazione all'accordo è volta alla valorizzazione della crescita professionale del dipendente che non abbia beneficiato, a nessun titolo, di progressioni economiche negli ultimi tre anni precedenti l'anno di attivazione della procedura selettiva.

L'accesso alle progressioni - riservato ai dipendenti che risultino in possesso dei requisiti -previsti dal contratto collettivo integrativo aziendale - è collegato al posizionamento in apposite graduatorie stilate per area, ruolo e profilo professionale, che tengono in considerazione sia le valutazioni di merito che l'esperienza lavorativa.

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

Pur confermando l'impianto degli istituti contrattuali nelle regole fondamentali, è stata perfezionata la regolamentazione di alcuni istituti al fine di migliorarne l'applicazione.

g. Informazioni eventualmente ritenute utili

Non vi sono informazioni aggiuntive.

Garbagnate Milanese, 27.01.2025

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

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



MODIFICHE / INTEGRAZIONI DEL 23.12.2024 AL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE DEL CCNL 02.11.2022 PERSONALE DEL COMPARTO SANITÀ

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA

Modulo 1

La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

I fondi contrattuali anno 2023 sono stati formalizzati, in via definitiva, con Determinazione Dirigenziale n. 452 del 24.05.2024, e i fondi contrattuali anno 2024, in via provvisoria, con Determinazione Dirigenziale n. 453 del 24.05.2024; 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. 103, comma 5 lett. d) del CCNL 02.11.2022).

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Per l'anno 2024 i fondi contrattuali provvisori del personale dell'area comparto, nelle more dell'emanazione delle linee guida regionali in materia, costituiti in base alle disposizioni impartite dal CCNL sottoscritto il 02.11.2022, nel rispetto dell'art. 23 del D.Lgs.vo n. 75 del 25.05.2017, risultano essere i seguenti, come da Determinazione Dirigenziale n. 453 del 24.05.2024.

Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali (art. 102 CCNL 02.11.2022)	€	13.758.096
Fondo premialità e condizioni di lavoro (art. 103 CCNL 02.11.2022)	€	9.356.072

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono costituite:

- dal residuo dei fondi contrattuali anno 2024, 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. 103, comma 5 lett. d) del CCNL 02.11.2022);
- 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. 103, comma 5 lett. e) del CCNL 02.11.2022).

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 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 2024 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 02.11.2022 (artt. 102 e 103);
- derivanti dalla Conciliazione del 30 giugno 2021 sottoscritta dalle parti innanzi alla Corte d'Appello di Milano, Sez. Lavoro, in merito alla controversia ex art. 40 del CCNL Comparto Sanità Pubblica del 07.04.1999 per € 250.000,00 quale quota storicizzata del fondo art. 81 dall'anno 2022, al cui finanziamento si è provveduto con utilizzo del Fondo Rischi per contenzioso personale dipendente (Fondo B.II.2).

Attuato il confronto tra il personale in servizio al 31/12/2018 e quello previsto per l'anno 2023 comprensivo delle unità di personale assumibile derivanti dal Piano del Fabbisogno anno 2024 (ai sensi dell'art. 11, comma 1, DL 35 del 30.04.2019 convertito in Legge 60 del 25.06.2019), viene evidenziato che per l'anno in corso risulta un numero di personale FTE superiore di n. 258 unità rispetto a quelle presenti al 31/12/2018.

Quale conseguenza del potenziale incremento del personale in servizio nell'anno 2024 rispetto al 31.12.2018, si è provveduto ad adeguare il totale dei relativi fondi, come peraltro previsto dal Dipartimento della Funzione Pubblica con proprio parere (in risposta alla nota n. 5532/C1PERS/C7SAN del 15/07/2020 della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome di Roma) ad oggetto *“Richiesta di parere relativamente alla gestione dei vincoli di spesa del personale a seguito della disciplina di cui all'articolo 11 del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 35 e successive modifiche ed integrazioni”* che ha precisato, tra l'altro, la procedura che definisce *“la misura dell'adeguamento del limite sia in aumento (in caso di personale in servizio maggiore rispetto a quello dell'anno precedente) che in diminuzione (in caso di personale in servizio minore rispetto a quello dell'anno precedente)”* e conferma *“la salvaguardia del limite 2016 originario, in caso di personale in servizio inferiore rispetto a quello al 31.12.2018”*. La quantificazione definitiva dei fondi contrattuali anno 2024 comprensiva del calcolo corretto del personale in servizio avverrà a consuntivo l'anno successivo.

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

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

Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali (art. 102 CCNL 02.11.2022)	€	13.758.096
Fondo premialità e condizioni di lavoro (art. 103 CCNL 02.11.2022)	€	9.356.072
Totale fondo sottoposto a certificazione	€	23.114.168

Totale risorse variabili sottoposto a certificazione

Voce non presente.

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

Voce non presente.

Modulo II

Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione.

ANNO 2024**Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali**

(art. 102 CCNL 02.11.2022)	€ 13.758.096,00		
Quota disponibile per la contrattazione	€ <u>600.000,00</u>		
Quota non disponibile del fondo		€	13.158.096
Fondo premialità e condizioni di lavoro			
(art. 103 CCNL 02.11.2022)	€ 9.356.072,00		
Quota disponibile per la contrattazione	€ <u>0,00</u>		
Quota non disponibile del fondo		€	9.356.072
Totale non disponibile del fondo		€	22.514.168

Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto integrativo.**Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali**

(art. 102 CCNL 02.11.2022)			
Differenziali economici di professionalità anno 2025	€		600.000
Fondo premialità e condizioni di lavoro (art. 103 CCNL 02.11.2022)	€		0
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto integrativo	€		600.000

Sezione III – Eventuali destinazioni ancora da regolare.

Voce non presente.

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

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

Totale quote non regolate dal Contratto Integrativo	€	22.514.168
--	---	-------------------

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

Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto integrativo	€	600.000
--	---	----------------

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

Voce non presente.

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

Totale fondo sottoposto a certificazione annuale	€	23.114.168
---	---	-------------------

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

Voce non presente.

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

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

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

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

1. Banca delle Ore - Integrazione art. 10 CCIA del 22.05.2024

L'istituto non prevede attribuzione di incentivi economici al personale.

2. Modalità di Fruizione del riposo compensativo - Modifica art. 11 CCIA del 22.05.2024

L'istituto non prevede attribuzione di incentivi economici al personale.

3. Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche orizzontali all'interno delle aree - Integrazione art. 13 del CCIA 22.05.2024

Come già previsto dal CCIA del 22.05.2024, viene esteso all'anno 2025 la possibilità per il dipendente di partecipare alla selezione interna relativamente alla graduatoria prevista per l'Area, il Ruolo e il Profilo di appartenenza alla data di attivazione della procedura. Le graduatorie verranno predisposte con le medesime modalità e, quindi, con riferimento a due distinti parametri (esperienza professionale e valutazione individuale annuale) definite a partire dal punteggio più elevato e proseguendo in ordine decrescente:

- per una quota pari al 60% del punteggio totale (di cui la metà riguarderà la performance individuale e l'altra metà la performance organizzativa), in base alla media delle ultime tre valutazioni annuali conseguite per la stessa Area e Profilo di appartenenza al momento di attivazione della procedura selettiva, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico (qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
- per una quota pari al 40% del punteggio totale, in base all'esperienza professionale maturata.

4. Contingenti minimi di sciopero - Modiche all. 1 del CCIA 22.05.2024

L'istituto non prevede attribuzione di incentivi economici al personale.

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

Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche orizzontali all'interno delle aree - Integrazione art. 13 del CCIA 22.05.2024

L'accordo è volto alla valorizzazione della crescita professionale del dipendente che non abbia beneficiato, a nessun titolo, di progressioni economiche negli ultimi tre anni precedenti l'anno di attivazione della procedura selettiva.

L'accesso alle progressioni per l'anno 2025 - riservato ai dipendenti che risultino in possesso dei requisiti - previsti dal contratto collettivo integrativo aziendale - è collegato al posizionamento in apposite graduatorie stilate per area, ruolo e profilo professionale, che tengono in considerazione sia le valutazioni di merito che l'esperienza lavorativa.

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 2024):

Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali (art. 102 CCNL 02.11.2022)	€	13.758.096
Fondo premialità e condizioni di lavoro (art. 103 CCNL 02.11.2022)	€	9.356.072
Totale fondo	€	23.114.168

Confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente (anno 2023):

Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali (art. 102 CCNL 02.11.2022)	€	13.758.096
Fondo premialità e condizioni di lavoro (art. 103 CCNL 02.11.2022)	€	9.483.425
Totale fondo	€	23.241.521

Non si rilevano sostanziali differenze rispetto al 2023.

Modulo IV

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

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

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 2024.

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 2024:

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

Garbagnate Milanese, 27.01.2025

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

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