

FONDI CONTRATTUALI E ISTITUTI GIURIDICI ECONOMICI CONNESSI

LE DELEGAZIONI TRATTANTI IN SEDE AZIENDALE PER IL PERSONALE DEL COMPARTO

(deliberazione n. 1565 del 23/11/2022)

presenti al confronto odierno come da riepilogo nominativo agli atti

Visto l'art. 9, comma 5 del CCNL 2.11.2022 che demanda alla contrattazione integrativa aziendale le seguenti materie:

- lett. a): i criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli artt. 102 e 103 del suddetto CCNL;
- lett. b): i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- lett. c): i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree;
- lett. e): i criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo;
- lett. l): l'eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità;
- lett. l): l'eventuale elevazione dell'indennità per il turno notturno;
- lett. l): l'ampliamento indennità e servizi di cui all'art. 107 del CCNL 2.11.2022;

Dato atto che:

- le modalità di utilizzo del fondo di cui all'art. 102 del CCNL 2.11.2022 sono state definite con l'accordo sottoscritto in data 18.09.2023, recepito con deliberazione n. 1505 del 9.11.2023 previa certificazione del Collegio sindacale acquisita in data 18.10.2023;
- i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree sono stati definiti con l'accordo sottoscritto in data 7.11.2023, recepito con deliberazione n. 1663 del 5.12.2023 previa certificazione del Collegio sindacale acquisita in data 22.11.2023;

Considerato il parere ARAN CSAN 144 del 10.01.2024 riguardante la nuova disciplina dell'indennità di turno prevista dall'art. 106 del CCNL 2.11.2022;

Preso atto che, al fine di definire le suddette materie è stato costituito apposito gruppo tecnico paritetico "istituti economici" che, in data 6.03.2024, ha trasmesso alle delegazioni trattanti il verbale conclusivo dei propri lavori e la relativa proposta finale della sezione del CCIA "Fondi contrattuali e istituti giuridici economici connessi";

Tenuto conto delle osservazioni e proposte di modifica trasmesse dalla RSU con nota del 11.03.2024, del confronto tenutosi tra le delegazioni trattanti nell'incontro sindacale del 20.03.2024, dei successivi approfondimenti e integrazioni comunicati alle rappresentanze sindacali aziendali con mail del 29.03.2024 e 8.05.2024 nonché della nota di condivisione dei contenuti della proposta di accordo trasmessa dalla RSU in data 20.05.2024;

Dopo ampia e approfondita discussione;

CONVENGONO

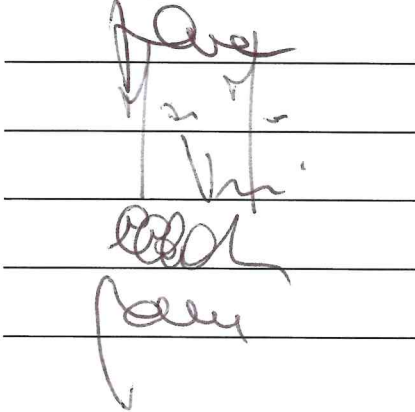
- 1) di approvare la disciplina delle materie demandate alla contrattazione integrativa aziendale ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett. a), b), c), e) e l) del CCNL 2.11.2022, contenuta nel documento allegato al presente accordo (Allegato A);
- 2) di dare atto che il suddetto documento costituirà apposita sezione del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (CCIA) di prossima sottoscrizione;

Bergamo, 13 giugno 2024

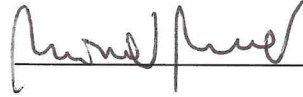
ASST Papa Giovanni XXIII

3) di precisare che il presente accordo diventerà esecutivo dopo il positivo esito del controllo da parte del Collegio sindacale ai sensi dell'art. 10, comma 6 del CCNL 2.11.2022 e degli artt. 40, comma 3- sexies e 40-bis, comma 1 del d.lgs. n.165/2001.


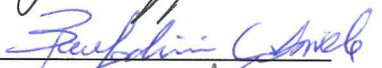
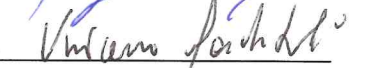

Per la Delegazione Parte Pubblica



Per le RSU



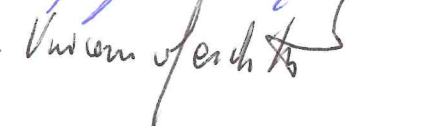


Per le OO.SS.

FP CGIL 
Nominato 
UIL FPL 
FP CISL 

La RSU unitamente alle OOSS territoriali firmatarie chiedono un approfondimento relativamente a quanto contenuto nelle note ARAN prot. Emisio n. 324 del 10/04/2024.



FP CGIL 
Nominato 
UIL FPL 

CAPITOLO CCIA – FONDI CONTRATTUALI E ISTITUTI GIURIDICI ECONOMICI CONNESSI

Art. 1 - Fondi contrattuali

Il CCNL 2.11.2022 ha istituito, a decorrere dal 1° gennaio 2023, i due nuovi fondi contrattuali:

1. Fondo Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali (ex art. 102 CCNL 2.11.2022)
2. Fondo Premialità e condizioni di lavoro (ex art. 103 CCNL 2.11.2022)

L'ASST determina annualmente i fondi contrattuali, nel rispetto della normativa e della disciplina contrattuale vigente nel tempo, informandone le organizzazioni sindacali.

In attuazione di quanto previsto dagli artt. 102 e 103 del CCNL 02.11.2022 e nel rispetto delle disposizioni nazionali e regionali, l'Azienda ha provveduto, con deliberazione n. 672 del 23.05.2024, a determinare i fondi definitivi al 31.12.2023 e a costituire i fondi provvisori al 01.01.2024, così come certificati dal Collegio Sindacale.

Il valore provvisorio* di tali fondi al 01.01.2024 ammonta a:

Fondi contrattuali	Anno 2024*
Fondo Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali (art. 102 CCNL 2.11.2022)	13.476.791
Fondo Premialità e condizioni di lavoro (art. 103 CCNL 2.11.2022)	12.916.254

**I fondi verranno integrati con gli incrementi legati alle assunzioni stabili e variabili ex lege e per il personale aggiuntivo che Regione Lombardia autorizzerà in base al Piano triennale dei fabbisogni del personale 2024-2026, limitatamente alla quota di competenza dell'anno 2024.*

Le parti concordano nel prevedere un momento di confronto annuale per analizzare i dati della spesa registrata per le singole voci gravanti sui fondi, l'entità dei residui e per valutare un diverso utilizzo dei fondi contrattuali in considerazione delle relative disponibilità.

Ai sensi dell'art. 9 comma 5, lett. a) del CCNL 2.11.2022, la ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo avviene come indicato nei successivi articoli.

Art. 2 – Criteri per l'utilizzo del Fondo Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali (art. 102 CCNL 2.11.2022)

Il fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali è destinato a remunerare:

- le indennità correlate agli incarichi;
- i differenziali economici di professionalità;



- gli assegni ad personam attribuiti nel caso di passaggio di area o di assegnazione a mansioni inferiori per inidoneità psico-fisica;
- le indennità di coordinamento ad esaurimento;
- le indennità di qualificazione professionale;
- le indennità professionali specifiche.

A. Remunerazione sistema degli incarichi

Le parti, così come definito nell'accordo sottoscritto in data 18.09.2023 (allegato A1), concordano di destinare al finanziamento del sistema degli incarichi di cui al Titolo III – Capo III del CCNL 2/11/2022, l'importo di € 1.293.766,00.

B. Remunerazione differenziali economici di professionalità

1. Risorse: Le parti, così come definito nel suddetto accordo sottoscritto in data 18.09.2023 (allegato A1) hanno altresì concordato di:

- destinare l'importo di € 750.000,00 per l'attribuzione dei differenziali economici di professionalità (DEP) di cui all'art. 19 del CCNL 2.11.2022 "Progressione economica all'interno delle aree" per l'anno 2023;
- di impegnarsi a garantire l'attribuzione dei differenziali economici di professionalità (DEP) anche per l'anno 2024 sulla base delle risorse che risulteranno disponibili.

In relazione alla stima di spesa annuale complessiva a valere sul fondo di cui all'art. 102, verrà definito, con specifico accordo sindacale, il vincolo di spesa relativo ai DEP di ciascun anno successivo al 2023.

2. Criteri: Ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett. c) del CCNL 2.11.2022, le parti hanno sottoscritto apposito accordo in data 7.11.2023 (allegato A2) disciplinante i criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree.

C. Indennità qualificazione professionale e indennità professionale specifica

L'indennità di qualificazione professionale e l'indennità professionale specifica sono corrisposte nei valori e secondo la disciplina di cui agli artt. 99, comma 3, lett. c) e d) e 108 del CCNL 2.11.2022.

Eventuali residui del fondo di cui al presente articolo alimentano il Fondo premialità e condizioni di lavoro con prioritaria destinazione alle voci di cui al comma 9, lett. a) e b) dell'art. 103 del CCNL 2.11.2022 (compensi di lavoro straordinario e indennità correlate alle condizioni di lavoro).

Art. 3 - Criteri per l'utilizzo del Fondo premialità e condizioni di lavoro (art. 103 CCNL 2.11.2022)

Il fondo premialità e condizioni di lavoro è destinato a remunerare:

- i compensi per lavoro straordinario;
- le indennità correlate alle condizioni di lavoro;



- i premi correlati alla performance organizzativa e individuale;
- le misure di welfare integrativo in favore del personale;
- i trattamenti economici previsti da specifiche disposizioni di legge.

A) Premialità

A.1 - Consistenza della quota destinata alla premialità

L'ammontare della quota del Fondo destinato alla premialità, definito secondo le disposizioni normative e contrattuali, è pari a € 5.908.088,00 (quota storica f.do costituito al 01/01/2023) incrementato delle risorse relative alle assunzioni stabili previste dal D.L. n. 34/2020 nonché al personale ESACRI "ex Croce Rossa" (d.lgs. 178/2012 e DGR 1864/2019) per un totale complessivo di € **6.104.398,00**.

Tali risorse, al netto delle quote destinate alle componenti della premialità aggiuntiva di cui al successivo p.to A.2.2) e nel rispetto dell'art. 103, comma 11 del CCNL 2.11.2022, sono destinate:

- per il 70% alla premialità organizzativa
- per il 30% alla premialità individuale

Sino a diversa intesa, l'importo del fondo di perequazione delle attività libero professionali, solvenza aziendale e sperimentazione del personale del comparto, costituito ai sensi e con le modalità previste dal vigente Regolamento per la gestione delle attività sanitarie integrative (ASI) erogabili in libera-professione intramuraria e solvenza aziendale, viene ripartito nell'anno successivo a quello di riferimento con i criteri previsti per la premialità.

A.2 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa e alla performance individuale a decorrere dall'01.01.2024

In coerenza ed applicazione del CCNL in vigore e della normativa nazionale e regionale in materia, l'istituto della premialità è finalizzato a perseguire un miglioramento dei livelli di qualità della prestazione, il raggiungimento degli obiettivi di interesse regionale e aziendale nonché l'efficacia e l'efficienza dei servizi prodotti. Esso è strettamente legato alla valutazione dei risultati ed ai comportamenti messi in atto.

In sintesi le sue finalità sono:

1. migliorare le prestazioni degli individui, utilizzando la valutazione come opportunità;
2. favorire la crescita professionale degli individui attraverso interventi di sviluppo (affiancamento, mobilità interna, autoformazione, addestramento, ecc.);
3. disporre di informazioni per la migliore gestione delle risorse umane;
4. premiare il merito individuale attraverso il riconoscimento economico.

La performance viene misurata:

- a livello complessivo aziendale rispetto all'efficace raggiungimento degli obiettivi strategici aziendali (**performance organizzativa aziendale**), prioritariamente



derivanti dagli obiettivi di interesse regionale sui quali viene valutata la Direzione Generale;

- a livello di singola unità organizzativa individuata come autonomo centro di responsabilità (**performance organizzativa**);
- a livello di singolo dipendente (**performance individuale**).

L'ASST adotta una metodologia di misurazione e valutazione che si basa sulla "gestione della performance per obiettivi". Il perseguimento delle finalità sopra elencate passa attraverso il coinvolgimento dei lavoratori nei processi aziendali mediante la definizione ed incentivazione delle seguenti tipologie di obiettivi da realizzare nell'ambito dell'ordinaria organizzazione del lavoro e del relativo orario di servizio:

- obiettivi organizzativi c.d. di struttura/budget aventi valenza a livello di struttura di appartenenza
- obiettivi individuali

L'assegnazione degli obiettivi di struttura, con i relativi indicatori, avviene a cura della Direzione Aziendale in sede di contrattazione del budget con i responsabili delle singole strutture organizzative. Al loro perseguimento partecipa e contribuisce tutto il personale dell'azienda in rapporto alla posizione rivestita.

In coerenza con tali obiettivi i competenti responsabili (dirigenti/incaricati di funzione) definiscono ed assegnano i sotto obiettivi individuali a tutto il personale afferito utilizzando le apposite schede previste, nel rispetto della procedura aziendale di valutazione del personale del comparto.

Tali obiettivi, così come i relativi indicatori, devono:

- essere coerenti con quelli della struttura di appartenenza;
- tenere conto di un'equa distribuzione dei carichi di lavoro e dei profili rivestiti;
- essere determinati, sostenibili e raggiungibili nei tempi previsti;
- essere oggettivamente misurabili.

Gli stessi vengono assegnati successivamente alla conclusione della contrattazione di budget.

La fase di assegnazione avviene attraverso colloquio tra il Responsabile (Valutatore) e il Valutato, con consegna di copia degli obiettivi assegnati e sottoscrizione da parte di entrambi.

A.2.1 - Parametri

Al fine della definizione dell'importo di incentivazione da erogare individualmente a titolo di premialità occorre tener conto dei risultati della valutazione annuale della performance come di seguito dettagliato:

- **la performance organizzativa** è misurata dal grado di raggiungimento degli obiettivi della struttura di assegnazione del personale, così come validato dal Nucleo di valutazione delle prestazioni: la % di raggiungimento viene ricondotta al punteggio max di 70/100;



- la **performance individuale** è misurata dal grado di raggiungimento degli obiettivi individuali e dalla valutazione delle competenze/ comportamenti, così come validati dal Nucleo di valutazione delle prestazioni: ciascuna delle componenti viene ricondotta al punteggio max di 15/100 in modo che il totale della valutazione della performance individuale sia espressa in 30/100;
- il risultato finale della valutazione della performance del dipendente, così ottenuto, sarà utilizzato, dopo la validazione del Nucleo di valutazione delle prestazioni, per il calcolo della quota di premialità spettante in base alla seguente tabella:

PUNTEGGIO VALUTAZIONE RAPPORTATO A 100	% QUOTA DI PREMIALITA' SPETTANTE
Fino a 49	0
Da 50 - 59	60%
Da 60 - 69	70%
Da 70 - 79	80%
Da 80 - 89	90%
Da 90 - 95	95%
Da 96 -100	100%

Le quote effettive individuali di premialità verranno riconosciute ai singoli dipendenti, oltre che in base alla percentuale di cui sopra, in rapporto ai seguenti elementi:

- giorni di effettiva presenza in servizio: sono assimilati all'effettiva presenza i giorni di riposo, di recupero, di ferie, di formazione obbligatoria, di infortunio, di permessi sindacali e di permessi mensili ai sensi della L. n. 104/92;
- percentuale del rapporto di lavoro (tempo pieno/tempo parziale);
- parametrizzazione per area di appartenenza, secondo i coefficienti sotto elencati:

AREA DI APPARTENENZA	COEFFICIENTE
Personale di supporto	1,23
Operatori	1,46
Assistenti	1,69
Professionisti della salute e dei funzionari	1,92

A.2.2 - Premialità aggiuntiva

É prevista una quota di premialità aggiuntiva per le seguenti fattispecie:

- **Differenziazione premio individuale (art. 82 CCNL 21.05.2018)**

In attuazione dell'art. 82 del CCNL 21.05.2018, ad una quota limitata massima del 5% del personale (5% del personale afferente all'area sanitaria e sociosanitaria e 5% del personale afferente all'area amministrativa-tecnica) che ha conseguito la valutazione massima per la performance individuale (obiettivi individuali pari a 100/100 e

valutazione competenze pari a 60/60) verrà erogata una maggiorazione del premio pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti per la performance individuale al personale valutato positivamente per ciascuna area di appartenenza.

A tal fine verrà stilata, per ciascuna delle due aree, una graduatoria - senza distinzione di ruoli e aree professionali - delle valutazioni massime riferite alla performance individuale in ordine decrescente sulla base dei giorni di effettiva presenza ai sensi del precedente punto.

In caso di parità di valutazione e di giorni di effettiva presenza, si terrà conto del maggior punteggio ottenuto nella valutazione della performance individuale riferita all'anno precedente (proseguendo, nel caso di ulteriore parità, considerando la valutazione della performance individuale riferita all'anno precedente).

- **Premio di disponibilità**

Al personale che, a fronte di assenze non programmate e improvvise di personale, si rende disponibile a coprire i turni delle successive 48 ore, è riconosciuto un premio pari a € 30 per giornata. Non sono comprese, nell'attribuzione di tale premio, tutte le altre variazioni di turno definite in tempi più ampi rispetto a quelli sopra indicati.

Tale incentivo è esteso, salvo che le attività non siano riconosciute con finanziamenti specifici, al personale che si rende disponibile in caso di particolari situazioni di complessità assistenziale quali: maxiemergenza e sovraffollamento del Pronto soccorso, assistenza di adolescenti nell'ambito della salute mentale, assistenza ECMO, emergenze area critica (blocco operatorio e terapie intensive).

La comunicazione telefonica/verbale del coordinatore/incaricato di funzione che interpella il dipendente rappresenta il momento per definire il diritto al premio.

Alla comunicazione seguirà segnalazione scritta di richiesta di rientro in servizio riportante: turno orario, data, nominativo del collega da sostituire, orario di chiamata, nominativo e firma del dipendente interessato.

- **Incentivo per sostituzione incarichi di funzione**

In caso di assenza, a qualsiasi titolo, superiore a 60 giorni consecutivi del titolare di incarico di funzione organizzativa e professionale di media e elevata complessità dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari o di incarico di funzione professionale dell'area degli assistenti e degli operatori, le funzioni possono essere temporaneamente attribuite ad altro dipendente - non titolare di altro incarico - in possesso dei requisiti previsti per l'incarico, per un massimo di 9 mesi, prorogabili di altri sei mesi.

Per l'area dei professionisti della salute e dei funzionari, al sostituto (fermo restando l'indennità di funzione per l'incarico professionale di base) verrà riconosciuto un incentivo economico pari al 70% del valore dell'indennità di funzione rapportata ai mesi di effettivo svolgimento delle funzioni decorrenti dalla data di formale attribuzione.

Per l'area degli assistenti e degli operatori l'incentivo è pari al valore dell'indennità di funzione rapportata ai mesi di effettivo svolgimento delle funzioni decorrenti dalla data di formale attribuzione.



A tal fine la SC Gestione e sviluppo delle risorse umane dovrà tempestivamente ricevere la lettera di attribuzione delle funzioni temporanee. In assenza della formalizzazione non potrà essere riconosciuto alcun incentivo.

Il suddetto incentivo è finanziato in via prioritaria dai residui del fondo di cui all'art. 102 del CCNL 2.11.2022 riconducibili alle indennità di funzione non corrisposte e in subordine dalle risorse destinate alla premialità.

- **Quota a disposizione del Direttore Generale**

Una quota del fondo pari a € 80.000,00 è riservata al Direttore Generale per dare effettivo riconoscimento a contesti lavorativi che presentano particolari criticità o che partecipano a progettualità strategiche. L'individuazione dei servizi/strutture/attività avverrà previo confronto con le RSU/OO.SS, e la distribuzione al personale verrà effettuata, ove non diversamente stabilito nelle schede progettuali, utilizzando i criteri generali della distribuzione della premialità di cui al punto A.2.1.

A.2.3 - Tempi di pagamento

La liquidazione dei premi correlati alla performance può avvenire esclusivamente previa valutazione dei risultati finali o stati di avanzamento consuntivati e verificati dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni.

Sono definiti i seguenti tempi di verifica e pagamento:

- a) A ottobre, a seguito dello stato di avanzamento sul grado di raggiungimento degli obiettivi di struttura connotati da elementi significativi, consuntivato e verificato dal Nucleo di valutazione delle prestazioni.

La quota distribuibile è definita nella misura massima del 50% della quota di fondo a ciò dedicata sulla base dell'esito della valutazione della performance della struttura di assegnazione del personale e del contributo individuale parametrato ai criteri definiti al precedente punto A.2.1 (effettive giornate di presenza, percentuale del rapporto di lavoro e peso dell'area di appartenenza) nel periodo precedente il monitoraggio (gennaio – giugno).

- b) Entro il 30 aprile dell'anno successivo, a seguito della valutazione dei risultati finali della performance organizzativa e individuale, consuntivati e validati dal Nucleo di Valutazione delle prestazioni, verrà erogato il saldo in applicazione dei criteri di cui al precedente punto A.2.1. Le componenti di premialità aggiuntiva di cui al p.to A.2.2 verranno erogate in occasione del saldo entro il 30 aprile dell'anno successivo.

B) Sistema indennitario e lavoro straordinario

Le risorse del fondo di cui all'art. 103 del CCNL 2.11.2022 non impegnate per le finalità di cui sopra (performance) sono, per residualità, destinate al finanziamento delle altre voci contemplate dal comma 9 del suddetto articolo e - al momento nell'attuale sede previsionale - alle lett. a) e b) (compensi per lavoro straordinario e indennità correlate alle condizioni di lavoro), rinviando a successive intese eventuali destinazioni riferite alle lett. d) ed e) del CCNL 2.11.2022.

B.1 Indennità correlate alle condizioni di lavoro, con esclusione delle indennità di specificità infermieristica (art. 104 CCNL 2.11.2022) e dell'indennità di tutela del malato e promozione della salute (art. 105 del CCNL 2.11.2022):

Ai fini dell'applicazione delle indennità giornaliere è richiesta la presenza in servizio di almeno metà dell'orario teorico di lavoro dovuto; il tempo dedicato alle riunioni di reparto, alla docenza in orario di servizio, alle attività formative o di aggiornamento non concorre alla maturazione del suddetto requisito.

• **Indennità di turno (art. 106 commi 1 e 2 CCNL 2.11.2022)**

E' l'indennità giornaliera del valore di € 2,07 prevista per remunerare il disagio del personale di tutti i ruoli e di tutte le aree (con esclusione del personale di elevata qualificazione) turnista intendendosi per tale quello che opera in servizi attivati per un minimo di dodici ore giornaliere ed effettivamente articolati su almeno due turni, purché non esentato dall'effettuazione dei turni. Spetta pertanto anche al personale che effettua un solo turno poiché rappresenta una precisa scelta dell'azienda, fermo restando che tutto il personale afferente può potenzialmente essere impiegato nell'arco temporale di apertura del servizio.

L'indennità spetta per ogni giornata di effettivo lavoro, ivi incluso il giorno montante e smontante del turno notturno e non è corrisposta per i giorni di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata.

Nel caso di due turni consecutivi il cui momento di termine del primo turno e di inizio del secondo turno ricadano nella stessa giornata, l'indennità da riconoscere al dipendente è una sola.

• **Indennità oraria di servizio notturno (art. 106 comma 3 CCNL 2.11.2022)**

É l'indennità oraria del valore di € 4,00 che spetta al personale di tutti i ruoli e di tutte le aree per il servizio notturno effettuato tra le ore 22 e le ore 6 del giorno successivo.

• **Indennità oraria per servizio festivo (art. 106 commi 4 e 5 CCNL 2.11.2022)**

É l'indennità oraria del valore di € 2,55 lorde che spetta al personale di tutti i ruoli e di tutte le aree prevista per compensare il disagio derivante dall'effettuazione del servizio di turno in una giornata festiva.

Il servizio prestato dal personale in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente (turnista e non turnista) da effettuarsi entro trenta giorni - fermo restando le indennità di turno, di servizio notturno e festivo per i turnisti - e a condizione di non essere in situazioni di debito orario non legate allo sviluppo del turno (calcolate con riferimento al trimestre precedente), alternativamente a:

a) equivalente riposo compensativo;

b) corresponsione del compenso per lavoro straordinario/supplementare con le maggiorazioni previste o dell'applicazione della banca delle ore.



- **Indennità giornaliera per l'operatività in particolari unità operative /servizi (art. 107 commi 1, 2 e 3 CCNL 2.11.2022)**

È l'indennità giornaliera lorda prevista per il personale che presta il servizio presso le unità operative/servizi ritenuti particolarmente disagiati.

Le parti, ai sensi del comma 3 dell'art. 107 del CCNL 2.11.2022 e previo accertamento della capienza del fondo contrattuale di riferimento, hanno individuato i seguenti servizi:

- malattie infettive e discipline equipollenti così come individuate dal DM 30.1.1998 e s.m.i.: compresa la pediatria degenza in quanto l'attuale organizzazione prevede il ricovero dei minori affetti da malattie infettive presso tale reparto;
- gruppi operatori (ivi compresa la sala parto, l'emodinamica e il polo angiografico);
- terapie intensive e sub-intensive (ivi compresa la patologia neonatale);
- servizi di nefrologia e dialisi;
- servizi di emergenza urgenza: SC EAS (SS pronto soccorso - OBI, SS medicina d'urgenza), AAT 118 e SOREU;
- servizi che espletano in via diretta le prestazioni di assistenza domiciliare presso l'utente: l'indennità spetta per le sole giornate in cui vengono erogate le prestazioni di assistenza domiciliare presso l'utente e previa comunicazione formale della SC DAPSS per mezzo del modulo di missione, debitamente compilato e autorizzato. Nel rispetto del principio di appropriatezza ed efficienza delle risorse impiegate, la programmazione degli accessi domiciliari per i quali è prevista la corresponsione delle indennità, verrà effettuata mediante piano di lavoro del coordinatore/incaricato di funzione del servizio che dovrà contenere, in coerenza con i piani assistenziali: la tipologia, la frequenza degli accessi e le figure professionali da coinvolgere, così da ottimizzare l'assistenza, anche aggregando e distribuendo le prestazioni da rendere nell'arco della singola giornata domiciliare;
- servizi per le dipendenze: SERD Bergamo e SERD istituto penitenziario;
- istituto penitenziario;
- SPDC presso HPG23;

Tale indennità è riconosciuta ai dipendenti, come da CCNL vigente, nella misura di:

- € 5,00 per il personale del ruolo sanitario, sociosanitario e tecnico dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari, degli assistenti e degli operatori;
- € 1,50 per il profilo di operatore tecnico addetto all'assistenza dell'area del personale di supporto (compresi gli operatori tecnici alberghieri).



L'indennità è attribuita agli operatori di altri servizi solo se assegnati per un intero turno di lavoro all'equipe dei servizi/reparti sopra indicati, su segnalazione formale del coordinatore/incaricato di funzione ovvero con rilevazione mediante sistema informatizzato.

Per i turni a scavalco tra due giornate di calendario compete una sola indennità che convenzionalmente viene considerata quella di smonto del turno notturno.

- **Indennità di pronta disponibilità (art. 44 comma 7 CCNL 2.11.2022)**

Ai sensi dell'art. 9 comma 5 lett. l) del CCNL 2.11.2022, il valore dell'indennità oraria di pronta disponibilità è elevato da € 1,80 a € 3,80 al verificarsi di una delle seguenti condizioni:

- 3 o più chiamate con rientro in servizio nei turni notturni feriali di P.D. di almeno 12 ore (che ricomprendano la fascia 22.00 - 6.00) e nei turni di P.D. di sabato-domenica e festivi, con esclusione della continuazione da fine turno;
 - una chiamata con permanenza in servizio di durata superiore alle 4 ore nei turni notturni feriali di P.D. di almeno 12 ore (che ricomprendano la fascia 22.00 - 6.00) e nei turni di P.D. di sabato-domenica e festivi, con esclusione della continuazione del fine turno.
- Le indennità non espressamente disciplinate nel presente CCIA vengono erogate secondo le disposizioni legislative e contrattuali nazionali e regionali.

DEFINIZIONE QUOTE DI UTILIZZO FONDO DI CUI ALL' ART. 102 CCNL 2/11/2022

**LE DELEGAZIONI TRATTANTI IN SEDE AZIENDALE PER IL PERSONALE DEL COMPARTO
(deliberazione n. 1565 del 23/11/2022)**

presenti al confronto odierno come da riepilogo nominativo agli atti

Visto l'art. 9, comma 5, lett. a) del CCNL 2/11/2022 che demanda alla contrattazione integrativa aziendale i criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli artt. 102 e 103 del suddetto CCNL;

Visto altresì l'art. 102, comma 6, lett. a) e b) del CCNL 2/11/2022, che destina – tra le altre finalità – le risorse di cui al Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali al finanziamento:

- del sistema degli incarichi di cui al Titolo III – Capo III del suddetto CCNL;
- dei differenziali economici di professionali (DEP) di cui all'art. 19 del suddetto CCNL (progressioni economica all'interno delle aree);

Ritenuto necessario definire la quota da riservare all'interno dello stesso fondo alle suddette finalità;

Precisato che il nuovo sistema degli incarichi delineato dal CCNL prevede:

- gli incarichi di posizione destinati al personale inquadrato nell'area di elevata qualificazione;
- gli incarichi di funzione organizzativa e professionale destinati al personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari;
- gli incarichi di funzione professionale destinati al personale inquadrato nell'area degli assistenti e nell'area degli operatori;

Visti i dati illustrati dalla SC Gestione e sviluppo delle risorse umane relativamente all'entità del suddetto fondo tenuto conto degli incrementi contrattuali ed i relativi dati attuali di spesa distinti per istituto contrattuale;

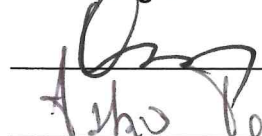
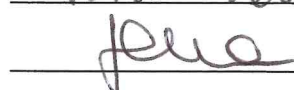
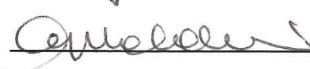
Rilevato che ai sensi dell'art. 102 comma 5 del CCNL 2/11/2022, l'incremento annuo del fondo ai sensi dell'art. 1 comma 612 della legge n. 234 del 30/12/2021, è destinato alla remunerazione del sistema degli incarichi di cui al Titolo III – Capo III del CCNL 2/11/2022;

Dopo ampia e approfondita discussione;

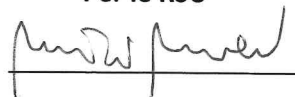
CONVENGONO

- 1) di riservare all'interno del Fondo incarichi, progressioni economiche indennità professionali di cui all'art. 102 del CCNL 2/11/2022:
 - a) l'importo di € 1.293.766,00 al finanziamento del sistema degli incarichi di cui al Titolo III – Capo III del CCNL 2/11/2022;
 - b) l'importo di € 750.000,00 per l'attribuzione dei differenziali economici di professionalità (DEP) di cui all'art. 19 del CCNL 2/11/2022 (progressioni economica all'interno delle aree) per l'anno 2023;
- 2) di rinviare ad una prossima seduta la definizione dei criteri della procedura delle progressioni economiche, sulla base dell'esito dei lavori del gruppo tecnico a tal fine costituito.
- 3) di impegnarsi a garantire l'attribuzione dei differenziali economici di professionalità (DEP) anche per l'anno 2024 sulla base delle risorse che risulteranno disponibili.

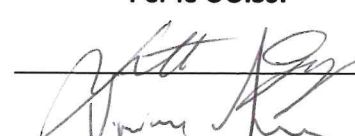
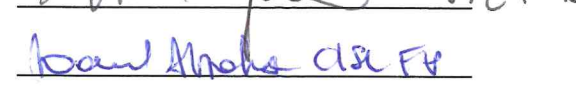
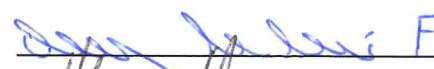
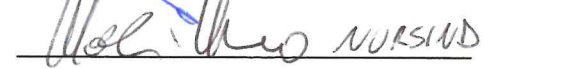

Per la Delegazione Parte Pubblica


 Fabio Perrelli

 Jena

 Camolada

Per le RSU



Per le OO.SS.

 FP CGIL
 UIL FPL
 CISL FA
 FIALS
 NURSIND

DEFINIZIONE CRITERI ATTRIBUZIONE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE –DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITA' (DEP)

LE DELEGAZIONI TRATTANTI IN SEDE AZIENDALE PER IL PERSONALE DEL COMPARTO

(deliberazione n. 1565 del 23/11/2022)

presenti al confronto odierno come da riepilogo nominativo agli atti

Premesso che in data 18.09.2023, la delegazione trattante di parte pubblica e le competenti RSU/OO.SS. hanno sottoscritto un accordo con il quale si è definito di destinare alle progressioni economiche del personale del comparto per l'anno 2023 la quota di € 750.000,00 del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali di cui all'art. 102 del CCNL 2.11.2022;

Dato atto che in data 18.10.2023 il Collegio sindacale ha rilasciato il parere positivo di competenza;

Visto l'art. 9, co. 5, lett. c) del CCNL 2.11.2022 che demanda alla contrattazione collettiva integrativa la definizione dei criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree;

Rilevato che l'art. 19 del CCNL 2.11.2022 detta la nuova disciplina dell'istituto prevedendo l'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità" individuati nella tabella E allegata al CCNL;

Tenuto conto dell'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009, del parere del Dipartimento della Funzione pubblica del 20.01.2021 e dell'art. 52 comma 1 bis del D. Lgs. 165/2001 che dettano i principi in materia;

Dato atto che:

- il gruppo tecnico paritetico a tal fine costituito, nell'incontro del 13.10.2023, ha definito la propria proposta;
- tale proposta è stata trasmessa alle RSU/OO.SS. ammesse alla contrattazione integrativa in data 26.10.2023;

Preso atto che la RSU ha trasmesso le proprie osservazioni in data 3.11.2023, proponendo in particolare:

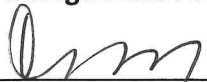
- l'introduzione di una quota di riserva delle risorse per le finalità di cui all'art. 19 co. 4, lett. e);
- una modifica dei punteggi associati all'esperienza professionale maturata.


Tenuto conto di quanto emerso nel corso dell'incontro odierno;

CONVENGONO

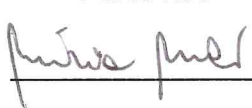
- 1) di approvare i criteri di attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree contenuti nel documento allegato alla presente intesa;
- 2) di fissare la decorrenza del riconoscimento al 1° gennaio 2023, in conformità a quanto previsto dall'art. 19, comma 5 del CCNL 2.11.2022;
- 3) di precisare che il suddetto accordo diventerà esecutivo dopo il positivo esito del controllo da parte del Collegio sindacale ai sensi dell'art. 10, comma 6 del CCNL 2.11.2022 e degli artt. 40, comma 3-sexies e 40-bis, comma 1 del D. Lgs n. 165/2001.

Per la Delegazione Parte Pubblica








Per le RSU



Per le OO.SS.









CRITERI PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE – DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITA' (DEP)

PREMESSA

La progressione economica all'interno delle aree è uno strumento finalizzato a premiare, in modo selettivo, l'acquisizione di incrementati livelli di professionalità dei dipendenti nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area.

L'attribuzione avviene nel rispetto dei seguenti principi generali:

- le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di personale, ai sensi dell'art. 23, comma 2, del D. Lgs n. 150/2009 e del parere del Dipartimento della Funzione pubblica del 20.01.2021;
- la valutazione positiva costituisce titolo rilevante per la selezione, ai sensi dell'art. 52, comma 1 bis, del D. Lgs. 165/2001;
- l'art. 19 del CCNL 2.11.2022 disciplina l'istituto prevedendo l'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità" individuati nella tabella E allegata al CCNL;
- non è possibile attribuire più di un differenziale economico di professionalità al dipendente per ciascuna procedura selettiva;
- la selezione ha validità per il solo anno cui si riferisce l'attribuzione della progressione economica e in nessun caso la graduatoria può essere utilizzata negli anni successivi.

1. RISORSE DESTINATE AI DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITÀ

L'attribuzione delle progressioni economiche è finanziata con le risorse finanziarie del "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" di cui all'art. 102 del CCNL 2.11.202 a ciò destinate dalla contrattazione integrativa, a seguito di specifico accordo con le competenti rappresentanze sindacali aziendali.

Ai sensi dell'art. 19, comma 4, lett. b) del CCNL 2.11.2022 e al fine di garantire un'equa distribuzione, la suddivisione delle risorse disponibile tra le aree/ruoli verrà effettuata in base alla percentuale di addensamento nelle aree e nei ruoli alla data del 1° gennaio dell'anno di decorrenza del beneficio nonché al valore dei DEP fissati dal CCNL per ciascuna area.

2. DECORRENZA DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE

La data di decorrenza del riconoscimento delle progressioni economiche è fissata al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto l'accordo che ne prevede il finanziamento: per le progressioni economiche dell'anno 2023 la data di decorrenza è il 1° gennaio 2023.

3. REQUISITI DI ACCESSO ALLA SELEZIONE

Ai sensi dell'art. 19 del CCNL 2.11.2022, la progressione economica è riconosciuta a seguito di selezione alla quale partecipano tutti i dipendenti dell'ASST Papa Giovanni XXIII in possesso - alla data di decorrenza del riconoscimento (01.01. dell'anno di riferimento) - dei seguenti requisiti:

*Dav
antp*

g

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]



- 1) essere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- 2) anzianità di almeno 3 anni con rapporto di lavoro a tempo indeterminato/determinato presso l'ASST Papa Giovanni XXIII o altre aziende/enti del comparto sanità, nonché presso altre amministrazioni pubbliche ed essere in possesso di almeno una valutazione annuale presso la nostra ASST;
- 3) non essere in comando/distacco/assegnazione temporanea ad altro ente a qualunque titolo, ovvero in aspettativa non retribuita concessa per assunzione a tempo determinato presso l'ASST di appartenenza o altro Ente o per espletamento del periodo di prova a seguito vincita di concorso in altri Enti o Aziende pubbliche;
- 4) non aver beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi tre anni (a titolo esemplificativo, per le progressioni dell'anno 2023 è preclusa la partecipazione a coloro i quali hanno goduto di una progressione economica con decorrenza dall'1.1.2020);
- 5) non aver riportato, nei due anni antecedenti la data del 1° gennaio cui si riferisce la progressione economica, provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Nel caso in cui siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

4. CRITERI DI SELEZIONE

Il personale in possesso dei requisiti sopra descritti partecipa alla selezione per l'attribuzione della progressione economica. Ad ogni singolo dipendente verrà attribuito un punteggio utile alla determinazione di una graduatoria (dal più alto al più basso dei punteggi) che individuerà, nei limiti delle risorse economiche disponibili, i dipendenti che accederanno alla progressione economica.

In analogia alle modalità di ripartizione delle risorse destinate alle progressioni, così come stabilito dall'art. 19, comma 4, lett. b del CCNL 2.11.2022, verrà formulata una graduatoria distinta per ogni area/ruolo.

Il punteggio (max 100 punti) è determinato in base sulla scorta di due fattori specifici, già identificati dal CCNL:

- a) valutazione individuale: max punti 60
- b) esperienza professionale: max punti 40

a) **Valutazione individuale:** la valutazione della performance individuale è rappresentata da due componenti della valutazione: obiettivi individuali e competenze/comportamenti.

Fermo restando la necessità di almeno una valutazione presso la nostra azienda, si considerano le ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa dell'assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

Al fine di sterilizzare, o quanto meno attenuare, le possibili distorsioni derivanti dalla soggettività insita nel processo di valutazione, si analizzeranno le valutazioni per gruppi omogenei in base al

*Paul
2023*

af

U.C.

jk

Monte

JK



valutatore (tutti i dipendenti valutati dallo stesso valutatore costituiscono un gruppo omogeneo) e si individueranno in ciascun gruppo i valori soglia dei rispettivi quartili.

Le valutazioni ottenute dal dipendente verranno quindi confrontate, rispettivamente, con il primo e il terzo quartile della distribuzione dei punteggi del soggetto valutatore. Disponendo così di un set di sei valutazioni, verrà assegnato un punteggio pari all'unità per ogni valutazione ricompresa tra il primo e il terzo quartile (estremi inclusi) e pari a due per ogni valutazione superiore al terzo quartile. In caso di valutazione inferiore al primo quartile non verranno riconosciuti punti utili.

Il punteggio complessivo sarà quindi dato dalla somma dei punteggi parziali e successivamente standardizzato così da ricondurlo al peso previsto (60%).

b) Esperienza professionale maturata:

Per esperienza professionale si intende quella maturata nel profilo professionale di appartenenza all'1.1 dell'anno di riferimento (calcolata alla data del 31.12 dell'anno antecedente), con rapporto di lavoro dipendente, anche a tempo determinato e a tempo parziale, con o senza soluzione di continuità, presso l'ASST Papa Giovanni XXIII, altre aziende/enti del comparto sanità o presso altre amministrazioni pubbliche nel medesimo o corrispondente profilo.

Al fine di considerare opportunamente le dinamiche di sviluppo dell'esperienza professionale, che non costituisce una semplice funzione lineare del numero di anni di servizio, verrà attribuito un punteggio sulla scorta della seguente tabella di corrispondenza:

anni	Δ	punti	anni	Δ	punti
0,00	0,00	0,00	21,00	1,00	28,50
1,00	1,00	1,00	22,00	1,00	29,50
2,00	1,00	2,00	23,00	1,00	30,50
3,00	1,00	3,00	24,00	1,00	31,50
4,00	1,00	4,00	25,00	1,00	32,50
5,00	1,50	5,50	26,00	0,50	33,00
6,00	1,50	7,00	27,00	0,50	33,50
7,00	2,00	9,00	28,00	0,50	34,00
8,00	2,00	11,00	29,00	0,50	34,50
9,00	2,00	13,00	30,00	0,50	35,00
10,00	2,00	15,00	31,00	0,50	35,50
11,00	1,50	16,50	32,00	0,50	36,00
12,00	1,50	18,00	33,00	0,50	36,50
13,00	1,50	19,50	34,00	0,50	37,00
14,00	1,50	21,00	35,00	0,50	37,50
15,00	1,50	22,50	36,00	0,50	38,00
16,00	1,00	23,50	37,00	0,50	38,50
17,00	1,00	24,50	38,00	0,50	39,00
18,00	1,00	25,50	39,00	0,50	39,50
19,00	1,00	26,50	40,00	0,50	40,00
20,00	1,00	27,50			

Nella formulazione della graduatoria, in caso di parità di punteggio, si applicheranno i criteri di priorità nell'ordine indicato:

- aver conseguito un minor numero di progressioni economiche;

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

- maggior numero di anni di permanenza nella posizione economica in godimento (attuale DEP/ex fascia).

Prioritariamente allo scorrimento della graduatoria, ai sensi dell'art. 19, comma 4, lett. b) e e) del CCNL, verranno riconosciute le progressioni economiche nel limite massimo del 5% delle risorse complessivamente a disposizione in favore del personale che ha maturato:

- almeno 10 anni di esperienza professionale senza aver mai conseguito progressioni economiche,
- almeno 20 anni di esperienza professionale e che, durante tale periodo, ha conseguito non più di due progressioni economiche.

Qualora tale percentuale del 5% non venga del tutto usufruita, sarà ridistribuita tra gli idonei nelle graduatorie secondo i criteri sopra riportati.

5. PROCEDURA

La SC Gestione e sviluppo delle risorse umane emetterà, per ciascuna annualità, un avviso con il quale comunicherà l'avvio delle procedure di selezione per l'attribuzione delle progressioni economiche di area.

L'avviso verrà diffuso tramite annuncio e mail a tutto il personale, verrà pubblicato in un'apposita sezione dell'intranet aziendale e verrà trasmesso alle RSU/OO.SS. ammesse alla contrattazione integrativa.

I dati relativi ai servizi prestati e alle ultime tre valutazioni disponibili saranno acquisiti d'ufficio.

Verificati i requisiti di accesso di cui all'art. 3), e tenuto conto dei criteri di selezione di cui all'art. 4), la SC Gestione e sviluppo delle risorse umane provvederà a elaborare, per ciascuna area e per ciascun ruolo, la relativa graduatoria del personale dipendente ammesso.

Le graduatorie verranno pubblicate in un'apposita sezione dell'intranet aziendale e di ciò verrà data comunicazione mediante annuncio e mail a tutto il personale.

Eventuali richieste di chiarimenti e/o richieste di verifica circa la correttezza dei punteggi assegnati potranno essere presentate alla SC Gestione e sviluppo delle risorse umane esclusivamente via mail all'indirizzo: risorseumane.DEP@asst-pg23.it entro 10 giorni dalla data di pubblicazione delle graduatorie.

Dopo aver effettuato le verifiche in merito alle eventuali segnalazioni pervenute, la graduatoria definitiva verrà approvata con deliberazione del Direttore Generale e si procederà all'attribuzione del relativo differenziale economico professionale a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di riferimento.

*Papa
C. S. P.*

[Handwritten signatures]