

OGGETTO: RECEPIMENTO ACCORDO SOTTOSCRITTO IN DATA 03.11.2021 CON LE RSU/OO.SS. DEL COMPARTO SANITA': PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ANNO 2021.

IL DIRETTORE GENERALE
nella persona della Dr.ssa Maria Beatrice Stasi

ASSISTITO DA:

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO	AVV. MONICA ANNA FUMAGALLI
IL DIRETTORE SANITARIO	DOTT. FABIO PEZZOLI
IL DIRETTORE SOCIO SANITARIO	DOTT. FABRIZIO LIMONTA

Visti:

- l'art. 8, comma 5, lett. a), del CCNL del 21.05.2018 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 gli artt. 80 e 81 del suddetto CCNL;
- l'art. 81, comma 6, lett. c), del CCNL del 21.05.2018, che destina – tra le altre finalità – le risorse di cui al “Fondo premialità e fasce” alla “attribuzione selettiva di nuove fasce retributive e conseguente copertura dei relativi differenziali retributivi con risorse certe e stabili”;
- l'art. 8, comma 5, lett. c), del CCNL 21.05.2018 che demanda alla contrattazione collettiva integrativa la definizione dei criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche orizzontali;

Richiamato l'art. 21 del CCIA sottoscritto in data 02.03.2020, relativo al fondo premialità e fasce, così come modificato e integrato dall'accordo sottoscritto in data 19.11.2020 con cui sono stati definiti i criteri di attribuzione delle progressioni economiche orizzontali del personale avente diritto;

Richiamata la deliberazione n. 1243 del 24.06.2021, con la quale sono stati determinati in via provvisoria i fondi contrattuali del personale del comparto sanità per l'anno 2021;

Dato atto che il gruppo tecnico paritetico, riunitosi in data 05.10.2021, ha confermato la validità dei suddetti criteri per l'individuazione del personale avente titolo alla progressione economica;

Precisato che nell'incontro con le RSU/OO.SS. del comparto sanità in data 03.11.2021 le delegazioni trattanti, sulla base degli impegni attuali e delle proiezioni dello speso a carico del

“Fondo premialità e fasce”, hanno sottoscritto specifico accordo, allegato al presente provvedimento, con cui si conviene di riservare la quota di € 830.000,00 all’attribuzione di una fascia economica orizzontale al personale del comparto per l’anno 2021;

Precisato, altresì, che le delegazioni trattanti hanno confermato l’applicazione dei criteri di attribuzione delle progressioni economiche in vigore, definendo le classi di anzianità di servizio dettagliate nella tabella “Griglia anzianità/fasce” allegata al medesimo accordo;

Evidenziato che nel suddetto accordo è stato precisato che i suddetti criteri si applicano anche al personale ex- Esacri, per il quale viene destinata la quota di € 1.500,00 del rispettivo fondo;

Accertata la necessaria disponibilità economica nell’ambito dei citati fondi contrattuali per l’anno 2021;

Vista la relazione illustrativa e tecnico-finanziaria predisposta sull’argomento dall’UOC Politiche e gestione delle risorse umane;

Dato atto che in ottemperanza a quanto previsto in materia di controlli sulla contrattazione integrativa dagli artt. 40, comma 3-sixies, e 40-bis, comma 1, del d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165, l’accordo sottoscritto è stato trasmesso, unitamente alla relazione illustrativa e tecnico-finanziaria in data 11.11.2021, al Collegio sindacale, che ha rilasciato in data 24.11.2021 il proprio parere positivo;

Ritenuto di procedere al formale recepimento dell’accordo ai fini dell’attribuzione delle progressioni economiche orizzontali per l’anno 2021 ai dipendenti aventi titolo, nei limiti e secondo i criteri definiti nell’accordo stesso;

Acquisito il parere del direttore amministrativo, del direttore sanitario e del direttore sociosanitario.

DELIBERA

1. di recepire l’accordo in premessa, sottoscritto con le RSU/OO.SS. del comparto sanità in data 03.11.2021 (allegato A) con cui si conviene di riservare la quota di € 830.000,00 del “Fondo premialità e fasce” all’attribuzione di una fascia economica orizzontale al personale del comparto per l’anno 2021, unitamente alla relazione illustrativa e tecnico-finanziaria predisposta dall’UOC Politiche e gestione delle risorse umane (allegato B);
2. di confermare i criteri di attribuzione delle progressioni economiche in vigore, prevedendo – per la procedura anno 2021- le classi di anzianità di servizio dettagliate nella tabella “Griglia anzianità/fasce” allegata all’accordo in premessa;
3. di dare atto che i suddetti criteri di attribuzione delle progressioni economiche in vigore si applicano anche al personale ex-Esacri per il quale si destina la quota di € 1.500,00 del rispettivo fondo della produttività collettiva;
4. di demandare all’UOC Politiche e gestione delle risorse Umane l’applicazione del suddetto accordo precisando che la decorrenza del riconoscimento, in conformità all’art. 35, comma 4, del CCNL 07.04.1999, è fissata al 01.01.2021.

IL DIRETTORE GENERALE
dr.ssa Maria Beatrice Stasi

Il responsabile del procedimento: dr.ssa Angela Colicchio

UOC Politiche e gestione delle risorse umane AC/If

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente dal direttore generale ai sensi del “Codice dell’amministrazione digitale” (d.lgs. n. 82/2005 e s.m.i.)

PROGRESSIONI ORIZZONTALI ANNO 2021
LE DELEGAZIONI TRATTANTI IN SEDE AZIENDALE PER IL PERSONALE DEL COMPARTO
(delib. n. 1060/2018, delib. n. 1950/2018 e delib. n.300/2019)

presenti al confronto odierno come da riepilogo nominativo agli atti

Visti:

- l'art. 8, co. 5 lett. a) del CCNL del 21/05/2018 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. 80 e 81 del suddetto CCNL;
- l'art. 81, co. 6, lettera c) del CCNL del 21/05/2018, che destina – tra le altre finalità – le risorse di cui al Fondo Premialità e fasce alla “attribuzione selettiva di nuove fasce retributive e conseguente copertura dei relativi differenziali retributivi con risorse certe e stabili”;
- l'art. 8 co 5 p.to c) del CCNL 21.05.2018 che demanda alla contrattazione collettiva integrativa la definizione dei criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche orizzontali;

Richiamato l'art. 21 del CCA sottoscritto in data 02.03.2020 relativo al fondo premialità e fasce, così come modificato e integrato dall'accordo sottoscritto in data 19.11.2020 con cui sono stati definiti i criteri di attribuzione delle progressioni economiche orizzontali del personale avente titolo;

Tenuto conto che il gruppo tecnico paritetico, riunitosi in data 5.10.2021, ha confermato la validità dei suddetti criteri per l'individuazione del personale avente titolo alla progressione economica;

Visti i dati illustrati dall'Uoc Politiche e gestione delle risorse umane relativamente all'entità del suddetto fondo;

Ritenuto altresì di coinvolgere nell'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali anche il personale ex-Esacri;

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

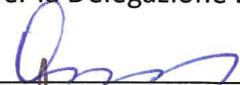
CONVENGONO

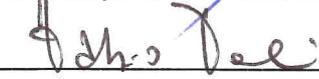
- 1) di riservare l'importo di € 830.000,00 del fondo premialità e fasce di cui all'art. 21 del vigente CCA all'attribuzione di una fascia economica orizzontale al personale del comparto per l'anno 2021;
- 2) di confermare i criteri di attribuzione delle progressioni economiche in vigore definiti con l'accordo sottoscritto in data 19.11.2020, prevedendo – per la procedura anno 2021 - le classi di anzianità di servizio dettagliate nella tabella “Griglia anzianità/fasce” allegata;
- 3) di precisare che in applicazione dei suddetti criteri la decorrenza del riconoscimento è fissata all'1.01.2021;
- 4) di dare atto che i suddetti criteri di attribuzione delle progressioni economiche orizzontali si applicano anche al personale ex-Esacri per il quale si destina la quota di € 1.500,00 del rispettivo fondo della produttività collettiva.

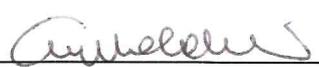
Per la Delegazione Parte Pubblica

Per le RSU

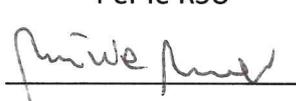
Per le OO.SS.

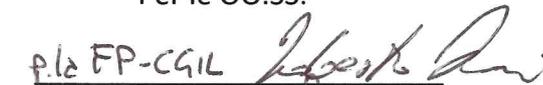


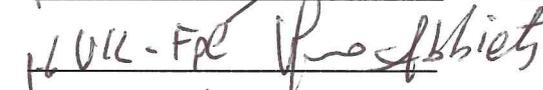




 => 









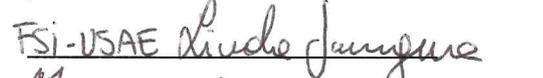






TABELLA "GRIGLIA ANZIANITA' / FASCE"
procedura anno 2021

CLASSE DI ANZIANITA'	FASCIA									
	DA	A	classe	0	1	2	3	4	5	Totale
	2 anni 0 mesi 1 giorno	< 5 anni	A							
	5 anni 0 mesi	10 anni 0 mesi	B							
	10 anni 0 mesi 1 giorno	15 anni 0 mesi	C							
	15 anni 0 mesi 1 giorno	20 anni 0 mesi	D							
	20 anni 0 mesi 1 giorno	25 anni 0 mesi	E							
	25 anni 0 mesi 1 giorno	31 anni 0 mesi	F							
	31 anni 0 mesi 1 giorno		G							
	Totale									



phi UIL-Fpe P. Abbato

Paul Abate C.S.C. FP.

RSU prime fase

p.12 FP-CCIL P. Abate

FSI-USA E. Andre Jungue

FIAT S. Rocca P. Abate

NURONG UP Titantone

**Politiche e gestione delle risorse umane**

Direttore Angela Colicchio

RELAZIONE ILLUSTRATIVA**Modulo 1****Scheda 1.1 - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

Data di sottoscrizione	03 novembre 2021	
Periodo temporale di vigenza	Fino a sottoscrizione di nuovo accordo in materia	
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica: Direttore Amministrativo (con funzione di Presidente), Direttore Sanitario, Direttore Sociosanitario, Direttore UOC Direzione professioni sanitarie e sociali, Direttore UOC Politiche e gestione delle risorse umane.</p> <p>I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa aziendale a norma dell'art. 8 del CCNL 21.05.2018 sono:</p> <p>a) la RSU;</p> <p>b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL 21.05.2018: FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, FIALS, FSI USAE, NURSING UP</p> <p>Soggetti sindacali firmatari: RSU, FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, FSI USAE, NURSING UP.</p>	
Soggetti destinatari	Personale del comparto sanità	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Progressioni orizzontali anno 2021: Definizione nell'ambito del Fondo premialità e fasce della quota da riservare alle progressioni economiche orizzontali e convalida criteri attribuzione progressioni economiche orizzontali in vigore	
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti predeudici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione del Collegio Sindacale in data 24.11.2021
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza 2021-2022-2023 previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 con delibera n. 635 del 31/03/2021. Ai sensi della vigente normativa (art. 10 co. 8 lettera a) del D.Lgs. 33/2013, come modificato dal D.Lgs. 97/2016 e dal paragrafo 4 del Piano Nazionale Anticorruzione 2016) il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità non è più soggetto di separato atto ma è parte integrante del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza.
		Il piano della performance triennio 2021-2023 e il Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza sono stati pubblicati ai sensi dell' art. 10 comma 8 del d.lgs. 33/2013 sull'home page dell'Azienda, in specifica sezione "Amministrazione Trasparente".

**Politiche e gestione delle risorse umane**

Direttore Angela Colicchio

	La Relazione della Performance anno 2020, adottata con delibera n. 1277 del 30/06/2021, è stata validata ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009 dal Nucleo di Valutazione delle prestazioni in data 24/06/2021.
Eventuali osservazioni	

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 del contratto**

Il CCNL 21/05/2018 relativo al personale del comparto sanità, all'art. 8 comma 5 lett. a), prevede espressamente tra le materie oggetto di contrattazione integrativa la definizione della finalizzazione delle risorse dei fondi contrattuali di cui all'art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) e art. 81 (Fondo premialità e fasce) ai diversi istituti previsti e finanziati dagli stessi.

In particolare, l'art. 81 comma 6 lett. c) del suddetto CCNL destina, tra le altre finalità, le risorse del Fondo premialità e fasce all'attribuzione selettiva di nuove fasce retributive e conseguente copertura dei relativi differenziali retributivi con risorse certe e stabili.

A livello aziendale, l'art. 21 "Fondo premialità e fasce" del CCIA, sottoscritto in data 02/03/2020 con le RSU/OO.SS. del comparto sanità, prevede che le risorse del fondo in argomento siano destinate alla remunerazione delle fasce retributive, rinviando alla contrattazione aziendale la determinazione delle quote da riservare ai diversi istituti alla luce del fondo disponibile.

Nell'incontro sindacale del 03/11/2021, si è svolta la contrattazione tra le delegazioni trattanti in merito alla definizione della quota da riservare, all'interno del fondo premialità e fasce, all'istituto delle progressioni economiche orizzontali da riconoscere al personale del comparto con effetto dal 01/01/2021.

Nello specifico, sulla base dell'entità del fondo in argomento, degli impegni attuali e delle proiezioni di spesa a carico del fondo in argomento, così come dettagliato nel punto successivo, le delegazioni trattanti hanno definito, con l'accordo oggetto della presente relazione, di riservare l'importo di € 830.000,00 per il finanziamento nell'anno 2021 di una fascia economica al personale che risulterà averne titolo sulla base dei criteri in vigore.

Con l'accordo oggetto della presente relazione si è precisato altresì che al personale ex-Esacri, dipendente di questa azienda ma destinatario di fondi contrattuali specifici e distinti viene riservata, all'interno del rispettivo fondo della produttività collettiva, la quota di € 1.500,00 per il finanziamento delle progressioni orizzontali per l'anno 2021.

Per quanto concerne i criteri di attribuzione delle progressioni economiche sono stati confermati i criteri già in vigore definiti con l'accordo sottoscritto, in data 19/11/2020, recepito con deliberazione n. 2206 del 10.12.2020 a seguito dell'acquisizione della prevista certificazione del Collegio sindacale in data 02.12.2020, che ha attestato il rispetto delle disposizioni contrattuali e legislative in materia.

**Politiche e gestione delle risorse umane**

Direttore Angela Colicchio

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

L'azienda, con deliberazione n. 1227 del 24/06/2021, ha quantificato i fondi contrattuali del personale del comparto sanità dell'ASST Papa Giovanni XXIII per l'anno 2021 (fondi provvisori al 01/01/2021) e l'anno 2020 (fondi consolidati al 31/12/2020).

Il valore dei fondi contrattuali è stato determinato dall'azienda in conformità ai criteri contenuti negli art. 80 e 81 del CCNL e nelle disposizioni nazionali e regionali in materia (D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017, "Prime linee guida regionali in merito alla costituzione dei fondi contrattuali dal 1 gennaio 2018 in applicazione del CCNL comparto sanità pubblica del 21 maggio 2018 triennio 2016/2018, sottoscritte il 3 ottobre 2018", DGR XI/1046 del 17 dicembre 2018).

L'entità del Fondo premialità e fasce provvisorio al 01/01/2021 (ex art. 81 CCNL 21/05/2018) ammonta a € 13.548.883.

Rispetto al fondo consolidato al 31.12.2020 si è registrato:

- una riduzione del fondo pari a € 57.886 per il passaggio ad AREU (Agenzia regionale per l'emergenza urgenza) del personale tecnico SOREU (n. 35 tecnici);
- un incremento del fondo pari a € 283.772 per il personale aggiuntivo assunto ai sensi della DDG n. 16454 del 23/12/2020 (n. 24 infermieri terapia intensiva (TI), n. 2 infermieri sanità penitenziaria e ai sensi del Decreto n. 1720 del 12/02/2021 (n. 39 infermieri di famiglia). Il suddetto importo potrà subire variazioni a seguito della definitiva quantificazione al 31.12.2021 sulla base dell'effettivo personale FTE in servizio.

L'art. 21 del CCIA sottoscritto in data 02/03/2020, riserva la quota di € 5.404.576 ai premi correlati alla performance.

La quota del fondo, al netto della suddetta quota per la premialità, risulta pari a € 8.144.307 che, tenuto conto della somma necessaria per la remunerazione delle fasce in godimento, della stima pre-chiusura del fondo (ottenuta proiettando le voci di afferenza del fondo spettanti alle unità previste nel fabbisogno aziendale) e del prudenziale accontamento per le eventuali trasformazioni dei rapporti a tempo parziale in rapporti a tempo pieno, determina una disponibilità di risorse da destinare a nuove progressioni economiche dal 01/01/2021 sufficienti per un finanziamento di € 830.000.

Il fondo della produttività collettiva di cui è destinatario il personale ex Esacri dipendente di questa azienda ammonta a € 28.880. Tenuto conto della somma necessaria per la remunerazione delle fasce in godimento di tale personale, la quota di € 1.500 destinata al finanziamento di nuove progressioni economiche è compatibile con il suddetto fondo.

c) Effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa

Non pertinente



Politiche e gestione delle risorse umane

Direttore Angela Colicchio

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

Il presente accordo si limita a definire la quota del Fondo premialità e fasce da destinare alle progressioni economiche orizzontali per l'anno 2021, confermando i criteri di attribuzione delle progressioni economiche in vigore definiti con l'accordo sottoscritto in data 19/11/2020, recepito con deliberazione n. 2206 del 10.12.2020.

Tali criteri, come dettagliatamente illustrato nella relazione illustrativa e tecnico finanziaria allegata al suddetto accordo, prevedono una procedura selettiva per l'attribuzione delle fasce retributive che, pur tenendo conto dell'esperienza professionale acquisita, attribuisce un ruolo prevalente alla valutazione individuale dei due distinti ambiti delle prestazioni professionali:

- valutazione degli obiettivi annuali individuali, che possono tradursi in obiettivi di qualità, di attività, di ricerca, gestionali, didattici: ad ognuno è attribuito un peso che varia a seconda dell'importanza/priorità rispetto agli altri.
- valutazione delle competenze/comportamenti: la scheda di valutazione delle competenze è specifica per ruolo e categoria professionale (ad oggi ne sono in uso più di 20) e comprende 12 item articolati in due sezioni: una sezione comune a tutte le classi professionali destinata a valutare le competenze di base e le competenze trasversali ed una sezione destinata a valutare le competenze specifiche e la professionalità acquisita.

Inoltre la procedura vigente prevede i seguenti criteri di merito:

- l'aver conseguito nelle schede di valutazione individuali del biennio precedente una **valutazione positiva** della performance individuale in almeno due delle relative componenti (valutazione obiettivi individuali e valutazione competenze/comportamenti). Per valutazione positiva si intende la valutazione con punteggio uguale o superiore al valore soglia del primo quartile, individuato raggruppando le valutazioni in gruppi omogenei in base al valutatore: tutti i dipendenti valutati dallo stesso valutatore costituiscono un gruppo omogeneo. In tal modo sono state azzerate e sterilizzate le possibili distorsioni derivanti dall'utilizzo di parametri di valutazione differenti da parte dei diversi valutatori;
- una priorità di accesso per il personale, ammesso alla selezione, che ha conseguito nel biennio precedente almeno 2 **valutazioni di eccellenza** per gli obiettivi individuali e/o competenze (per valutazione di eccellenza si intende la valutazione superiore al terzo quartile del proprio gruppo omogeneo).

Al fine di dare evidenza del rispetto del principio di selettività sancito dall'art. 23 D. Lgs. n. 150/2009, si riportano di seguito i dati risultanti dalla simulazione dell'applicazione dei criteri in vigore, tenuto conto della quota di € 830.000,00 definita dall'accordo in esame:

- il numero di dipendenti in servizio presso l'azienda all' 01.01.2021 è pari a 3.348 unità;
- il numero di dipendenti in possesso dei "Requisiti di accesso alla selezione" è pari a 1.912.
I requisiti da possedere per avere accesso alla procedura di selezione per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali sono:



Politiche e gestione delle risorse umane

Direttore Angela Colicchio

- essere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso l'azienda con esclusione dei:
 - dipendenti assenti per aspettativa senza assegni a seguito di assunzione a tempo determinato ovvero in periodo di prova per assunzione a tempo indeterminato presso altre aziende pubbliche ovvero in comando presso le stesse o in aspettativa per l'avvio di attività professionale e imprenditoriale (ex art. 18 L. 183/2010);
 - dipendenti con rapporti di lavoro a tempo parziale al 50% autorizzati a svolgere altre attività lavorative;
 - dipendenti collocati nell'ultima fascia retributiva;
 - essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi (ex art. 3 CCNL 10.04.2008)
- dei 1.912 dipendenti ammessi a partecipare alla selezione per l'attribuzione della progressione economica, dopo l'applicazione dei criteri selettivi di merito e il successivo inserimento nella tabella "Griglia anzianità/fasce" prevista nell'accordo in esame, n. 964 risultano beneficiari di progressione economica nell'anno 2021.

Questi dipendenti hanno tutti conseguito nelle schede di valutazione individuali del biennio precedente una valutazione positiva della performance individuale in almeno due delle relative componenti e, di questi, n. 24 sono in possesso di una valutazione di eccellenza (intendendosi per eccellenza quelle superiori al terzo quartile del proprio gruppo).

Il numero definitivo di passaggi alla fascia economica superiore verrà determinato al termine della procedura entro il limite delle risorse presenti nel fondo ex art. 81 CCNL 21.05.2018 per un importo pari a € 830.000.

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

Il riconoscimento delle progressioni economiche orizzontali ha come finalità la valorizzazione e la prosecuzione del percorso di crescita economica per quei dipendenti che si distinguono per il grado di professionalità ed esperienza acquisita.

L'azienda ritiene che ciò costituisca un elemento strategico che contribuisce al miglioramento della qualità dei servizi e delle prestazioni erogate e come tale vada inteso secondo una logica di equità e valorizzazione delle risorse disponibili.

In aggiunta a ciò, nella fase emergenziale che stiamo attraversando, l'attribuzione delle progressioni economiche permette una ulteriore valorizzazione degli sforzi profusi dal personale che si è contraddistinto per lo spirito di abnegazione, dedizione e sacrificio dimostrati.

g) Altre informazioni

Nulla da esporre



Politiche e gestione delle risorse umane

Direttore Angela Colicchio

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA

1. *Modulo 1*

La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

2. *Modulo 2*

Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

3. *Modulo 3*

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

4. *Modulo 4*

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



Politiche e gestione delle risorse umane

Direttore Angela Colicchio

**MODULO I: COSTITUZIONE DEI FONDI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA
(Delibera n. 1227 del 24.06.2021)**

FONDO PREMIALITA' E FASCE (ART. 81 CCNL 21.05.2018) ANNO 2021	
SEZIONE I - RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'	IMPORTI ANNO 2021
RISORSE STORICHE:	
Art. 81 - comma 2 - lettera a) Risorse destinate al finanziamento delle Fasce Retributive del precedente Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica	€ 7.602.613⁽¹⁾
Art. 81 - comma 2 - lettera b) Risorse stabili del precedente Fondo della Produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali	€ 5.404.576
INCREMENTI CONTRATTUALI:	
Art. 81 - comma 3 - lettera a) Incrementi contrattuali nuovo valore delle fasce per effetto art. 76	€ 315.808⁽²⁾
ALTRI INCREMENTI CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA': Art. 81 - comma 3 - lettera b) - Risorse in applicazione art. 39 c.4 lett. b) CCNL 07/04/99: quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica (passaggio ad AREU- Agenzia regionale per l'emergenza urgenza- del personale tecnico SOREU) - Risorse in applicazione art. 39 c.4 lett. d) CCNL 07/04/99: risorse derivanti dal fondo relativo alle condizioni di lavoro in presenza di stabile modifica e razionalizzazione dell'organizzazione dei servizi, anche a parità di organico - Risorse in applicazione art. 39 c.8 CCNL 07/04/99: risorse per incremento dotazione organica o nuovi servizi: <u>Personale aggiuntivo - DDG n. 16454 del 23/12/2020:</u> n. 24 infermieri terapia intensiva (TI), n. 2 infermieri sanità penitenziaria. <u>Personale aggiuntivo - Decreto n. 1720 del 12/02/2021:</u> n. 39 infermieri di famiglia. Tale importo potrà subire variazioni a seguito della determinazione al 31.12.2021 dell'effettivo personale FTE in servizio.	- € 57.886⁽³⁾ +€ 283.772⁽⁴⁾
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' AL 01/01/2021 (a cui ricondurre il Fondo nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017)	€ 13.548.883

**Politiche e gestione delle risorse umane**

Direttore Angela Colicchio

SEZIONE II - <u>RISORSE VARIABILI</u>	
Art. 81 - comma 4 – lettera a) Risorse non consolidate regionali disposte in applicazione art. 33 c. 1 CCNL 19/04/2004	-
Art. 81 - comma 4 - lettera b) Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997	-
Art. 81 - comma 4 - lettera c) Quota risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98	-
Art. 81 - comma 4 - lettera d) Risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici coerenti con le finalità del presente Fondo	-
Art. 81 - comma 4 - lettera e) Retribuzione individuale di anzianità (RIA) in godimento del personale cessato dal servizio nell'anno precedente per un importo pari alle mensilità residue oltre i ratei di tredicesima	€ 38.332
SUB TOTALE TEORICO (RISORSE FISSE+RISORSE VARIABILI)	€ 13.587.215
SEZIONE III - <u>DECURTAZIONI DEL FONDO</u>	
Art. 81 - comma 5 Decurtazione per riconduzione importi Fondi nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D.lgs 75 del 25/5/2017 (Decreto Madia)	- € 38.332
TOTALE RISORSE UTILIZZABILI FONDO ANNO 2021	€ 13.548.883

FONDO PRODUTTIVITA' COLLETTIVA PERSONALE EX ESACRI ANNO 2021 (assegnato da Regione Lombardia con decreto n. 1720 del 12.02.2021)	IMPORTI ANNO 2021
Risorse destinate alla produttività collettiva Personale ex ESACRI	€ 28.880
TOTALE RISORSE UTILIZZABILI FONDO EX ESACRI ANNO 2021	€ 28.880

SEZIONE IV – <u>SINTESI DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE</u>	
FONDO PREMIALITA' E FASCE	€ 13.548.883
TOTALE RISORSE SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE	€ 13.548.883*

**Politiche e gestione delle risorse umane**

Direttore Angela Colicchio

Le risorse destinate alle fasce non utilizzate vengono assegnate al personale del comparto quale saldo della premialità dell'anno di riferimento. Tali risorse non si storicizzano all'interno del fondo destinato alla premialità e pertanto vengono riassegnate alla rispettiva destinazione nel fondo dell'anno successivo.

FONDO PRODUTTIVITA' COLLETTIVA PERSONALE EX ESACRI	
SEZIONE I - <u>Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione</u>	€ 27.380
SEZIONE II - <u>Destinazioni specificatamente regolate dall'accordo integrativo</u>	€ 1.500
SEZIONE III - <u>(Eventuali) destinazioni ancora da regolare</u> Parte non pertinente	-
SEZIONE IV - <u>Sintesi della definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione</u>	€ 28.880
SEZIONE V - <u>Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo</u>	-

SEZIONE VI - ATTESTAZIONE MOTIVATA, DAL PUNTO DI VISTA TECNICO - FINANZIARIO, DEL RISPETTO DI VINCOLI DI CARATTERE GENERALE

L'entità del fondo di cui trattasi è contemplata nel budget del costo del personale assegnato da Regione Lombardia per l'anno 2021.

Fermo restando che l'erogazione dei fondi contrattuali avviene sempre nei limiti di capienza dei medesimi, la compatibilità economico-finanziaria e la relativa copertura del presente accordo sono garantite dalle disponibilità presenti nel fondo di cui all'art. 81 del CCNL 21.05.2018 sezione risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (così come rappresentato nel Modulo I) pari a **€ 13.548.883***.

Le risorse del fondo destinabili alle fasce ammontano complessivamente a **€ 8.144.307** (€ 13.548.883* - € 5.404.576= € 8.144.307)

L'attuale impiego del fondo pari a **€ 7.314.307** è composto da:

- 6.904.511 € impegnati per la remunerazione delle fasce già attribuite;
- 409.796 € destinati alle residuali voci stipendiali afferenti al medesimo fondo da utilizzare per l'eventuale copertura dei posti di fabbisogno vacanti e ai costi connessi alle eventuali trasformazioni dei rapporti di lavoro part time in rapporti di lavoro a tempo pieno.

Il residuo pari a 830.000 € risulta pertanto destinabile all'attribuzione di nuove progressioni economiche.

Il fondo produttività collettiva dedicata al personale ex ESACRI ammonta a € 28.880, al netto dei € 1.500 riservati per l'attribuzione di nuove fasce, vi è un residuo di € 27.380.

**Politiche e gestione delle risorse umane**

Direttore Angela Colicchio

**MODULO III: SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEL FONDO PER LA
CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA E IL CONFRONTO CON IL
CORRISPONDENTE FONDO CERTIFICATO DELL'ANNO PRECEDENTE**

**SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE
INTEGRATIVA**

FONDO PREMIALITA' E FASCE (ART. 81 CCNL 21.05.2018)	Anno 2020	Anno 2021
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità risorse storiche + gli incrementi contrattuali per il nuovo valore delle fasce retributive pari a € 315.808 ⁽²⁾ (art. 81 comma 3 lett. a)= 13.322.997 +Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità: Art. 81 - comma 3 - lettera b - Risorse in applicazione art. 39 c.4 lett. b) CCNL 07/04/99: quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica - Risorse in applicazione art. 39 c.8 CCNL 07/04/99: risorse per incremento dotazione organica o nuovi servizi:	€ 13.322.997	€ 13.322.997 - € 57.886⁽³⁾ +€ 283.772⁽⁴⁾
Risorse variabili : Art. 81 - comma 4 - lettera e) Retribuzione individuale di anzianità (RIA) in godimento del personale cessato dal servizio nell'anno precedente per un importo pari alle mensilità residue oltre i ratei di tredicesima	€ 32.120	€ 38.332
Decurtazioni: Art. 81 - comma 5 Decurtazione per riconduzione importi Fondi nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D.lgs 75 del 25/5/2017 (Decreto Madia)	- € 32.120	- € 38.332
Totale del Fondo per la contrattazione integrativa	€ 13.322.997	€ 13.548.883*

FONDO PRODUTTIVITA' COLLETTIVA PERSONALE EX ESACRI	Anno 2020	Anno 2021
Risorse destinate alla produttività collettiva Personale ex ESACRI	€ 23.425	€ 28.880
Totale del Fondo per la contrattazione integrativa personale ex ESACRI	€ 23.425	€ 28.880

**Politiche e gestione delle risorse umane**

Direttore Angela Colicchio

SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

FONDO PREMIALITA' E FASCE (ART. 81 CCNL 21.05.2018)	Anno 2020	Anno 2021
Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione	€ 7.168.421	€ 7.314.307
Destinazioni specificamente regolate dall'accordo sulle progressioni economiche (accordo del 23.09.2020) (accordo del 3.11.2021)	€ 750.000	€ 830.000
Destinazioni regolate dal CCLA sottoscritto in data 02/03/2020 (risorse del fondo destinate alla premialità)	€ 5.404.576	€ 5.404.576
Totale poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa	€ 13.322.997	€ 13.548.883*

FONDO PRODUTTIVITA' COLLETTIVA PERSONALE EX ESACRI	Anno 2020	Anno 2021
Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione	€ 17.000	€ 27.380
Destinazioni specificamente regolate dall'accordo sulle fasce	€ 6.000	€ 1.500
Totale poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa personale ex ESACRI	€ 23.425	€ 28.880

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.**

La programmazione della gestione e il relativo monitoraggio del costo del personale avviene utilizzando il modello regionale denominato "Modello A" che prevede la ripartizione dei costi del personale dipendente per area contrattuale con evidenza specifica dei fondi contrattuali, competenze fisse e oneri sociali.



Politiche e gestione delle risorse umane

Direttore Angela Colicchio

L'azienda presidia i limiti di spesa dei Fondi previsti contrattualmente mediante l'applicazione di un sistema contabile informatico che monitora l'utilizzo delle predette risorse che sono allocate complessivamente nel Bilancio ai conti di contabilità previsti per le competenze accessorie distinti per singoli ruoli.

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

I dati elaborati mediante il sistema contabile informatico forniscono gli elementi per la verifica, in fase consuntiva, del rispetto dei limiti di spesa.

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

I fondi contrattuali come indicati al modulo I sono contabilizzati nei relativi conti di bilancio. L'ammontare dei fondi e dei relativi oneri riflessi trovano copertura finanziaria in sede di redazione del Bilancio di Previsione e risultano meglio evidenziati nel Modello A – dettaglio dei costi del personale – parte integrante del Bilancio.

Il Direttore
UOC Politiche e gestione delle risorse umane
Dr.ssa Angela Colicchio



Bergamo, 10 novembre 2021

ATTESTAZIONE DI REGOLARITA' AMMINISTRATIVO-CONTABILE (proposta n. 2327/2021)

Oggetto: RECEPIMENTO ACCORDO SOTTOSCRITTO IN DATA 03.11.2021 CON LE RSU/OO.SS. DEL COMPARTO SANITA': PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ANNO 2021.

UOC PROPONENTE

Si attesta la regolarità tecnica del provvedimento, essendo state osservate le norme e le procedure previste per la specifica materia.

Si precisa, altresì, che:

A. il provvedimento:

- prevede
- non prevede

COSTI diretti a carico dell'ASST

B. il provvedimento:

- prevede
- non prevede

RICAVI da parte dell'ASST.

Bergamo, 24/11/2021

Il Direttore
Dr. / Dr.ssa Colicchio Angela

PARERE DIRETTORI

all'adozione della proposta di deliberazione N.2327/2021

ad oggetto:

RECEPIMENTO ACCORDO SOTTOSCRITTO IN DATA 03.11.2021 CON LE RSU/OO.SS. DEL COMPARTO SANITA': PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ANNO 2021.

Ciascuno per gli aspetti di propria competenza, vista anche l'attestazione di regolarità amministrativo-contabile.

DIRETTORE AMMINISTRATIVO : Ha espresso il seguente parere: <input checked="" type="checkbox"/> FAVOREVOLE <input type="checkbox"/> NON FAVOREVOLE <input type="checkbox"/> ASTENUTO	Fumagalli Monica Anna
Note:	

DIRETTORE SANITARIO : Ha espresso il seguente parere: <input checked="" type="checkbox"/> FAVOREVOLE <input type="checkbox"/> NON FAVOREVOLE <input type="checkbox"/> ASTENUTO	Pezzoli Fabio
Note:	

DIRETTORE SOCIOSANITARIO : Ha espresso il seguente parere: <input checked="" type="checkbox"/> FAVOREVOLE <input type="checkbox"/> NON FAVOREVOLE <input type="checkbox"/> ASTENUTO	Limonta Fabrizio
Note:	

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

**Publicata all'Albo Pretorio on-line
dell'Azienda socio sanitaria territoriale
"Papa Giovanni XXIII" Bergamo**

per 15 giorni
