



Prot. n.:

San Fermo della Battaglia

ASST Lariana

REGISTRO UFFICIALE

0041567

01/07/2022 - USCITA

Classifica: R1.04.11

Spett.le Collegio Sindacale
dell'A.S.S.T. Lariana

e, p.c. Egr Dott. Andrea Pellegrini
Direttore Amministrativo

Egr Dott. Gaetano Giorgianni
Direttore U.O.C. Gestione Economico
Finanziaria e Bilancio

Oggetto: Invio dell'Ipotesi di accordo integrativo aziendale in materia di riconoscimento delle fasce retributive per l'anno 2022 – Personale del Comparto.

In ottemperanza a quanto disposto dalle vigenti norme contrattuali e di legge, si trasmette in allegato, per la certificazione di competenza, l'Ipotesi di Accordo Integrativo Aziendale in materia di riconoscimento per l'anno 2022 delle fasce retributive di cui all'art. 81 del C.C.N.L. 21.05.2018 del Comparto Sanità, sottoscritta in data 24.06.2022, corredata dalla relazione illustrativa; la relazione tecnico finanziaria seguirà appena disponibile.

A disposizione per eventuali approfondimenti, si inviano distinti saluti.

Il Direttore
UOC Gestione Risorse Umane
- dott.ssa Cinzia Volonterio -



Pratica trattata da: dott.ssa Annalisa Marelli (Tel. 031/5854709)



Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ASST Lariana

IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE IN MATERIA DI FASCE RETRIBUTIVE EX ART. 81 C.C.N.L. 21.05.2018 DEL COMPARTO SANITA'. ANNO 2022

In data odierna, la Direzione dell'Azienda Socio Sanitaria Territoriale Lariana, la Rappresentanza Sindacale Unitaria e le Organizzazioni Sindacali del personale del Comparto sottoscrivono la seguente Ipotesi di accordo integrativo in materia di fasce retributive di cui all'art. 81 del C.C.N.L. 21.05.2018, che dovrà essere trasmessa entro 5 giorni al Collegio Sindacale per i controlli in materia di compatibilità con i vincoli di bilancio e di legge.

Premesso che il C.C.N.L. del Comparto Sanità sottoscritto in data 21.05.2018 per il triennio 2016/2018, ha individuato i criteri in base ai quali procedere alla ridefinizione ed al conseguente utilizzo dei fondi contrattuali a decorrere dall'anno 2018;

Richiamato, in particolare, l'art. 81 del suddetto C.C.N.L. avente ad oggetto *"Fondo premialità e fasce"*, nel cui ambito sono allocate le risorse annualmente disponibili, tra l'altro, anche per *"l'attribuzione selettiva di nuove fasce retributive e conseguente copertura dei relativi differenziali retributivi con risorse certe e stabili"*;

Richiamate, in materia, le vigenti norme contrattuali e di legge, e in particolare:

- l'art. 35 del C.C.N.L. 07.04.1999, che dispone che le progressioni economiche si attivano previa valutazione selettiva in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, all'impegno ed alla qualità della prestazione individuale, nonché sulla base di ulteriori criteri integrativi definiti in sede di contrattazione aziendale; i passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente successiva avvengono con decorrenza fissa dal 1° gennaio di ogni anno, e sono pianificati tenuto conto delle risorse presenti nel fondo - a consuntivo - al 31 dicembre dell'anno precedente;
- l'art. 3 del C.C.N.L. 10.04.2008, che prevede quale requisito di accesso alle progressioni economiche orizzontali, un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi;
- l'art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009 che, in materia di progressioni orizzontali, dispone che:
"c.1 Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, come introdotto dall'articolo 62 del presente decreto, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.
c. 2 Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.
c. 3 La collocazione nella fascia di merito alta ai sensi dell'articolo 19, comma 2, lettera a), per tre anni consecutivi, ovvero per cinque annualità anche non consecutive, costituisce titolo prioritario ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche."

Ritenuta, pertanto, la necessità, in ottemperanza alle richiamate disposizioni normative, di procedere alla definizione dei criteri per il passaggio dalla fascia economica in godimento a quella immediatamente superiore, con decorrenza dal 1° gennaio 2022, per il personale del Comparto della A.S.S.T. Lariana

1

le Parti concordano quanto segue

Art. 1 – Entità del finanziamento delle fasce retributive.

Ai fini del finanziamento delle fasce retributive per l'anno 2022, è disponibile nell'ambito del "*Fondo premialità e fasce*" ex art. 81 del C.C.N.L. 21.05.2018, un importo quantificato in €. 350.000,00 = da utilizzare per attribuire una fascia economica superiore con decorrenza dal 1° gennaio 2022 ad un numero limitato di dipendenti, individuati secondo principi selettivi di natura meritocratica.

L'importo sopra indicato consente di premiare fino ad un massimo del 50% del personale che concorre alla selezione, fermo restando che tale percentuale rappresenta il limite massimo di fasce riconoscibili.

Art. 2 – Requisiti di accesso alla progressione economica orizzontale con decorrenza dal 1° gennaio 2022.

Accedono alla procedura di selezione finalizzata all'attribuzione delle fasce economiche orizzontali con decorrenza dal 1° gennaio 2022, i dipendenti in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in possesso dei seguenti requisiti:

- 1) anzianità di servizio continuativa di almeno tre anni a tempo sia indeterminato che determinato presso l'Azienda Socio Sanitaria Territoriale Lariana ed Enti confluiti, tenuto conto della data di assunzione;
- 2) utile collocamento nella graduatoria, da scorrere nei limiti di capienza delle risorse disponibili, redatta in base ai seguenti criteri generali, ulteriormente dettagliati all'art. 4:
 - a) valutazione di merito conseguita nel triennio 2019 – 2021 nell'ambito del sistema di valutazione permanente aziendale;
 - b) esperienza professionale complessiva di servizio maturata senza soluzione di continuità presso l'A.S.S.T. Lariana ed Enti confluiti; in caso di servizio prestato presso gli Enti confluiti, si prende in considerazione la data di prima assunzione a seguito di concorso o altra procedura selettiva, senza soluzione di continuità; la continuità di servizio è salvaguardata esclusivamente in caso di afferimento del dipendente per effetto di Legge Regionale e con la decorrenza ivi prevista; sono escluse (e pertanto sono interruttrive dell'anzianità) le assunzioni per mobilità avvenute in epoca successiva all'affermamento dell'Ente disciolto;
 - c) anzianità di permanenza nella fascia in godimento.

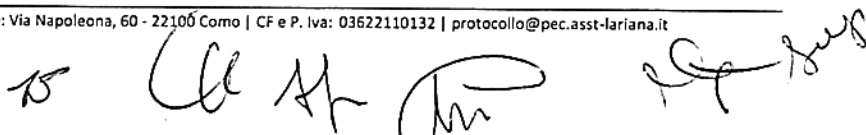
Art. 3 – Esclusioni

Non accedono alla graduatoria anno 2022 i dipendenti che:

- 1) abbiano subito l'applicazione, nell'anno precedente a quello di decorrenza della graduatoria, della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio, pari o superiore a cinque giorni;
- 2) abbiano cumulato un debito orario annuo pari o superiore a 36 ore, verificato al 31 dicembre 2021, per cause non riconducibili alla programmazione della turnistica;
- 3) abbiano già beneficiato dell'istituto in argomento nell'anno 2020/2021.

Art. 4 – Criteri di formulazione delle graduatorie – parametri e priorità.

1. Fermo restando la necessità di maturare i requisiti di accesso di cui all'art. 2) e tenuto conto delle esclusioni di cui all'art. 3), verranno formulate quattro graduatorie distinte per categoria (A, B e Bs, C, D e Ds) aventi validità dal 1° gennaio 2022, sulla base del punteggio complessivamente conseguito in relazione ai tre criteri elencati all'art. 2), punto 2), calcolato mediante una formula aritmetica impostata secondo i seguenti parametri:
 - a) il 60% del punteggio totale viene attribuito alla valutazione di merito, tenuto conto della media del punteggio effettivo conseguito in ciascuno dei tre anni antecedenti; in caso di indisponibilità di una o due valutazioni nel triennio di riferimento, la media viene effettuata solo in rapporto alle annualità



(una o due) effettivamente disponibili; in totale assenza di valutazioni nel triennio di riferimento, si effettua la media delle valutazioni del triennio antecedente; la media ottenuta viene valorizzata come segue:

tra 60 e 69 punti	40 punti
tra 70 e 79 punti	45 punti
tra 80 e 89 punti	55 punti
tra 90 e 100 punti	60 punti

b) il 20% del punteggio totale viene attribuito all'esperienza professionale complessiva di servizio maturata senza soluzione di continuità presso l'A.S.S.T. Lariana ed Enti confluiti, ulteriore rispetto al triennio di anzianità già previsto quale requisito di accesso (il triennio previsto quale requisito di accesso non comporta attribuzione di punteggio); l'anzianità viene valorizzata come segue:

- n. 1 punto per anno fino ad un massimo di 9 anni;
- n. 0,4 punti per ogni anno intero successivo, sino al limite massimo di 20 punti.

Ai fini del computo del suddetto periodo, saranno applicati gli stessi criteri già previsti ai fini della premialità, ad eccezione delle assenze per malattia che verranno considerate utili indipendentemente dalla durata. E' considerato assimilato al servizio il Distacco sindacale, mentre l'aspettativa sindacale non retribuita sarà valida solo ai fini giuridici e non economici.

c) il 20% del punteggio totale viene attribuito alla permanenza nella fascia in godimento, sommato al punteggio attribuibile in base all'anno dell'ultimo passaggio di fascia, valorizzati come segue:

Fascia di appartenenza	Punteggio attribuibile
fascia zero	14 punti
fascia 1	10 punti
fascia 2	8 punti
fascia 3	7 punti
fascia 4	5 punti
fascia 5	4 punti

Anno dell'ultimo passaggio di fascia in Azienda o anno di assunzione in caso di assenza di passaggi di fascia in Azienda	Punteggio attribuibile
Anno 2018	1 punto
Anno 2015 -2017	3 punti
Anno 2013 - 2014	5 punti
Anno 2012 e precedenti	6 punti

Qualora nelle graduatorie degli aventi diritto si verificassero situazioni di parità di punteggio, si applicheranno i seguenti criteri:

- ordine di precedenza stabilito in base alla data di prima assunzione continuativa in A.S.S.T. Lariana ed Enti confluiti;
- in caso di ulteriore parità, ordine di precedenza stabilito in base all'anzianità anagrafica.

Art.5 – Attribuzione del passaggio di fascia.

Per la determinazione del numero dei dipendenti che all'interno di ogni singola graduatoria beneficeranno del passaggio di fascia, si procederà come segue:


- l'ammontare del fondo disponibile nell'anno di riferimento sarà rapportato al costo teorico che si dovrebbe sopportare ipotizzando il passaggio di fascia di tutti i restanti dipendenti inclusi in graduatoria;
- la percentuale così ottenuta verrà applicata al costo teorico di ciascuna graduatoria;
- il conseguente valore dovrà essere rapportato al valore economico unitario della fascia di interesse;
- la risultante, arrotondata per eccesso o per difetto a seconda che sia ≥ 0 o < 0 , determinerà il numero dei dipendenti aventi titolo.

Art. 6 – Decorrenza, durata e modalità di utilizzo delle graduatorie.

Le graduatorie degli aventi diritto, formulate con i criteri di cui al presente Accordo, hanno validità annuale con decorrenza dal 1° gennaio 2022; lo scorrimento delle graduatorie avverrà sino a concorrenza della quota disponibile e, comunque, non oltre il 50% complessivo degli aventi diritto.


Per l'Azienda

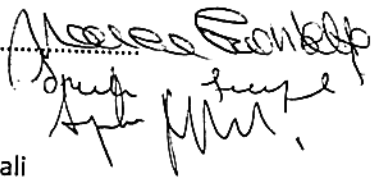
Il Direttore Amministrativo 

Il Direttore UOC Gestione Risorse Umane 

I Dirigenti UOC Gestione Risorse Umane 

Per la R.S.U. Aziendale:


Il Coordinatore R.S.U. 

Il Vice Coordinatore R.S.U. 

Per le Organizzazioni Sindacali

FP CGIL 

CISL FPS 

UIL FPL 

NURSING UP 

FSI USAE 

FIALS

San Fermo della Battaglia, 24 GIU. 2022

Oggetto: I: Nuovo accordo PEO 2022

Mittente: "Vittorio Russo" <vittorio.russo@asst-lariana.it>

Data: 28/06/2022, 09:39

A: "Annalisa Marelli" <annalisa.marelli@asst-lariana.it>



Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ASST Lariana

Vittorio Russo
Dirigente Amministrativo
U.O.C. Gestione Risorse Umane
Azienda Socio Sanitaria Territoriale Lariana
Tel. +39 031/5854786
Mail: vittorio.russo@asst-lariana.it

Da: Salvatore Santo <salvatoresanto08@gmail.com>

Inviato: giovedì 23 giugno 2022 16:18

A: Vittorio Russo <vittorio.russo@asst-lariana.it>

Oggetto: Re: Nuovo accordo PEO 2022

La Fials conferma la disponibilità alla sottoscrizione dell'accordo. Appena possibile passerò per firmare
Grazie

Salvatore Santo
3481469662
salvatoresanto08@gmail.com

Il giorno 22 giu 2022, alle ore 15:29, Vittorio Russo <vittorio.russo@asst-lariana.it> ha scritto:

Si ritrasmette la proposta di accordo PEO 2022, che tiene conto dell'accoglimento parziale delle modifiche avanzate, in particolare:

- si ritiene non accoglibile per le motivazioni ampiamente svolte nell'incontro sindacale del 21/06/u.s. quanto proposto all'art. 4 lett. a).
- è stato parzialmente accolto quanto proposto all'art. 4 lett. b) prevedendo che le assenze per malattia indipendentemente dalla durata, saranno considerate utili ai fini del computo del periodo.
- è stata inoltre accolta l'integrazione di cui all'art. 3 punto 3 in riferimento all'esclusione del beneficio anche di coloro i quali hanno beneficiato dell'istituto nel 2021.

Qualora le SS.VV. ritengano di condividere l'allegata proposta di accordo, si informa che la stessa è disponibile per la sottoscrizione presso l'Ufficio Relazioni Sindacali.
Cordialmente

V. Russo



Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ASST Lariana

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

**ALL'IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE SOTTOSCRITTO IN MATERIA DI
ATTRIBUZIONE DELLE FASCE RETRIBUTIVE
PER IL PERSONALE DEL COMPARTO SANITA'
PER L'ANNO 2022**

AZIENDA SOCIO SANITARIA TERRITORIALE LARIANA

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165)

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA ALL'IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE IN MATERIA DI
FASCE RETRIBUTIVE ANNO 2022 PER IL PERSONALE DEL COMPARTO SANITA'****Modulo 1**

*(Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione
relative agli adempimenti della legge)*

Data di sottoscrizione	24 giugno 2022														
Periodo temporale di vigenza	01.01.2022 – 31.12.2022														
Composizione della delegazione trattante	<p>Delegazione di parte pubblica: Direttore Amministrativo dott. Andrea Pellegrini Direttore UOC Gestione Risorse Umane dott.ssa Cinzia Volonterio Dirigente UOC Gestione Risorse Umane dott. Vittorio Russo</p> <p>Delegazione di parte sindacale - Organizzazioni sindacali rappresentative, ammesse alla contrattazione decentrata in quanto firmatarie del C.C.N.L. Comparto 21.05.2018:</p> <table><tr><td>Sigla</td><td>Rappresentata da</td></tr><tr><td>FP CGIL</td><td>Isidora Imperiali - Firmato</td></tr><tr><td>CISL FPS</td><td>Angelo Goffredi - Firmato</td></tr><tr><td>UIL FPL</td><td>Alessandro Micello - Firmato</td></tr><tr><td>NURSING UP</td><td>Monica Trombetta - Firmato</td></tr><tr><td>FSI USAE</td><td>Giampiero Durini - Firmato</td></tr><tr><td>FIALS</td><td>Salvatore Santo (e mail di adesione)</td></tr></table> <p>- Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) dell'A.S.S.T. Lariana: Il Coordinatore: Alessandro Micello - Firmato I Vice Coordinatori: Monica Trombetta - Firmato Angelo Goffredi - Firmato Isidora Imperiali - Firmato</p>	Sigla	Rappresentata da	FP CGIL	Isidora Imperiali - Firmato	CISL FPS	Angelo Goffredi - Firmato	UIL FPL	Alessandro Micello - Firmato	NURSING UP	Monica Trombetta - Firmato	FSI USAE	Giampiero Durini - Firmato	FIALS	Salvatore Santo (e mail di adesione)
Sigla	Rappresentata da														
FP CGIL	Isidora Imperiali - Firmato														
CISL FPS	Angelo Goffredi - Firmato														
UIL FPL	Alessandro Micello - Firmato														
NURSING UP	Monica Trombetta - Firmato														
FSI USAE	Giampiero Durini - Firmato														
FIALS	Salvatore Santo (e mail di adesione)														
Soggetti destinatari	Personale dell'Area del Comparto Sanità.														
Materie trattate dal contratto integrativo	Definizione dei criteri di utilizzo della quota disponibile, per l'anno 2022, nell'ambito del "Fondo premialità e fasce" di cui all'art. 81 del C.C.N.L. 21.05.2018 del Comparto Sanità, per l'attribuzione, ad una quota limitata di personale individuato mediante criteri selettivi, della fascia retributiva immediatamente successiva a quella in godimento con decorrenza dal 1° gennaio 2022.														



Rispetto dell'iter adempimenti procedurale 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.	<p>Il Collegio Sindacale esaminerà l'ipotesi di Accordo integrativo nella prima seduta utile</p> <p>Alla presente Relazione, da trasmettere all'ARAN unitamente all'Accordo aziendale che sarà sottoscritto in via definitiva a seguito di certificazione da parte del Collegio dei Revisori, sarà allegato anche il verbale della suddetta seduta</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>Il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 è stato esaminato, relativamente al triennio 2022/2024, dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni dell'A.S.S.T. nella riunione del 23.03.2022 ed è stato pubblicato sul sito internet aziendale "Amministrazione Trasparente".</p> <p>L'adempimento previsto dall'art. 14 del D.Lgs. n. 150/2009 concernente l'obbligo di validazione e pubblicazione della Relazione annuale sulla performance è stato costantemente rispettato e, da ultimo, la Relazione al Piano Performance 2021 è stata approvata dal N.V.P. in data 29.06.2022 e la pubblicazione sul sito aziendale è stata effettuata entro la scadenza prevista del 30.06.2022.</p> <p>In data 29.06.2022, il Piano Integrato delle Attività e dell'Organizzazione (P.I.A.O.) per il triennio 2022/2024 è stato esaminato dal N.V.P. e adottato dall'Azienda con deliberazione n. 677 del 30.06.2022; il Piano è pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente del sito aziendale.</p> <p>Tutti i Piani della Performance nel tempo vigenti e le ricollegate Relazioni annuali sono stati regolarmente validati dal N.V.P. e sono pubblicati sul sito.</p> <p>E' pubblicata la Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, predisposta dal N.V.P.</p>
		<p>Il Piano Triennale 2022/2024 di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (P.T.P.C.) predisposto ai sensi della Legge n. 190/2012 e del D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i., è stato adottato con deliberazione n. 93 del 27.01.2022 ed è pubblicato sul sito aziendale.</p>
		<p>Vengono assolti e costantemente aggiornati gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte di Pubbliche Amministrazioni previsti dal D.Lgs. n. 97/2016.</p>
		<p>Il Nucleo di Valutazione Aziendale, nella seduta del 21.06.2022, ha provveduto alla verifica in merito all'assolvimento degli obblighi di pubblicazione relativi alla sezione "Amministrazione Trasparente", con riferimento ai dati pubblicati al 31.05.2022.</p> <p>Il Nucleo ha quindi rilasciato le certificazioni di competenza (Attestazione e Scheda di sintesi), pubblicate entro la scadenza del 30.06.2022 fissata da ANAC.</p> <p>Tutte le attestazioni annuali relative alle verifiche effettuate dal Nucleo di Valutazione sono regolarmente pubblicate sul sito.</p>

**Eventuali osservazioni**

La presente Relazione illustrativa e la Relazione tecnico-finanziaria all'ipotesi di Accordo integrativo sono conformi:

- ai vincoli derivanti dai CC.CC.NN.LL. vigenti, nonché dalle norme di legge (in particolare dal D.Lgs. 165/2001), anche con riferimento alle materie contrattabili in sede decentrata;
- alle disposizioni sul trattamento accessorio (in particolare, dal D.Lgs. 150/2009);
- alla compatibilità economico-finanziaria e ai vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti della programmazione annuale.

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, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata	Il presente Accordo fa riferimento alle normative dettate dai CC.CC.NN.LL. per il personale del Comparto Sanità (categorie da "A" a "DS") e disciplina i criteri per il riconoscimento delle fasce retributive - ex progressioni economiche orizzontali di cui all'art. 35 del C.C.N.L. 7.4.1999 - a carico del "Fondo premialità e fasce" di cui all'art. 81 del C.C.N.L. 21.05.2018 del Comparto Sanità, essendo tale materia demandata alla contrattazione integrativa aziendale ai sensi dell'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001, nel rispetto di quanto disposto dagli artt. 8 (soggetti e materie) e 9 (tempi e procedure) del richiamato C.C.N.L.
b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse dei Fondi Contrattuali	L'Accordo dà atto che ai fini il finanziamento delle fasce retributive per l'anno 2022, è disponibile nell'ambito del fondo ex art. 81 C.C.N.L., un importo quantificato in €. 350.000,00= Il suddetto importo tiene conto delle risorse presenti nel fondo, a consuntivo, al 31.12.2021.
c) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa	Non si rilevano effetti abrogativi impliciti in quanto il presente Accordo disciplina esclusivamente i criteri per l'attribuzione delle fasce retributive per l'anno 2022 nei limiti delle risorse economiche disponibili all'atto della sottoscrizione.
d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa	Parte non pertinente all'Accordo illustrato



<p>e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell’articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l’anzianità di servizio)</p>	<p>I criteri per l’attribuzione delle fasce retributive individuati dal presente Accordo, sono improntati ad un generale principio di selettività meritocratica e coinvolgono un numero limitato di dipendenti pari al 50% della platea potenzialmente interessata.</p> <p>Il criterio cardine di graduazione è rappresentato dalle migliori performance individuali conseguiti nel sistema di valutazione aziendale, nel triennio antecedente la decorrenza della graduatoria.</p> <p>Le quattro graduatorie previste per ciascuna Categoria valorizzano, infatti, per mezzo di una formula aritmetica, per il 60% la media della valutazione individuale conseguita nel triennio (con collocazione del personale in quattro fasce di merito), per il 20% l’esperienza professionale maturata in Azienda e per il restante 20% il periodo di permanenza nella medesima fascia economica.</p> <p>Sempre al fine di privilegiare il merito e valorizzare la professionalità conseguita in Azienda, è stata prevista l’esclusione dalle graduatorie dei dipendenti che abbiano subito nell’anno precedente a quello di decorrenza della graduatoria, l’applicazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio per un numero di giorni pari o superiore a 5, nonché di coloro i quali abbiano accumulato un debito orario pari o superiore a 36 ore, verificato al 31 dicembre 2021.</p> <p>Infine, in considerazione della limitatezza delle risorse disponibili, sono stati esclusi dalle graduatorie i dipendenti che abbiano beneficiato dell’istituto negli anni 2020/2021.</p>
<p>e) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall’Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009</p>	<p>I risultati attesi coincidono con il raggiungimento degli obiettivi contenuti nell’Accordo.</p> <p>Il presente Accordo rappresenta uno strumento diretto ad utilizzare i sistemi premianti per la valorizzazione delle risorse umane, con particolare riferimento a quei collaboratori che nell’arco del triennio di riferimento hanno reso le migliori performance individuali. Esso appare dunque finalizzato ad incrementare, anche sotto il profilo motivazionale, i livelli di produttività professionale, con auspicabili riflessi positivi sulla efficienza dei servizi erogati e sul miglioramento del livello di fruibilità dei servizi destinati al cittadino/utente.</p>
<p>f) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto</p>	<p>Nulla da rilevare</p>



Prot. n.:

San Fermo della Battaglia

ASST Lariana

REGISTRO UFFICIALE

0072286

05/12/2022 - USCITA

Classificata: R. 94.11

Spett.le Collegio Sindacale
dell'A.S.S.T. Lariana

e, p.c. Egr Dott. Andrea Pellegrini
Direttore Amministrativo

Egr Dott. Gaetano Giorgianni
Direttore U.O.C. Gestione Economico
Finanziaria e Bilancio

Oggetto: Invio della relazione tecnico – finanziaria all'Ipotesi di accordo integrativo aziendale in materia di riconoscimento delle fasce retributive per l'anno 2022 – Personale del Comparto.

Facendo seguito alla nota prot. n. 41567 del 04.07.2022 (che ad ogni buon conto si allega), con cui si trasmetteva l'Ipotesi di Accordo Integrativo Aziendale in materia di riconoscimento per l'anno 2022 delle fasce retributive di cui all'art. 81 del C.C.N.L. 21.05.2018 del Comparto Sanità, sottoscritta in data 24.06.2022, corredata dalla relazione illustrativa, si trasmette anche la relazione tecnico-finanziaria.

Si chiede, cortesemente, a codesto spettabile Collegio di procedere alla certificazione di competenza, in tempo utile per provvedere alla sottoscrizione dell'Accordo definitivo entro il 31.12.2022.

A disposizione per eventuali approfondimenti, si inviano distinti saluti.

Il Direttore
UOC Gestione Risorse Umane
- dott.ssa Cinzia Volonterio -



Pratica trattata da: dott.ssa Annalisa Marelli (Tel. 031/5854709)



Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ASST Lariana

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA

Con provvedimento deliberativo n. 816 del 24 agosto 2022 sono stati determinati in via provvisoria i fondi contrattuali per l'anno 2022 del personale del Comparto Sanità

Si è proceduto alla determinazione dei fondi contrattuali in via provvisoria per l'anno 2022 nell'ammontare disponibile per la contrattazione integrativa per l'anno 2022, al netto delle quote di incremento variabili, in quanto specifiche della sola annualità 2021, rimandando alla costituzione definitiva degli stessi anche in merito all'applicazione dell'art 11 D.L. 35/2019 (c.d. Decreto Calabria) in base all'aumento di unità di personale a fine 2022 rispetto al 31.12.2018

Si precisa che gli importi dei fondi contrattuali sia definitivi per l'anno 2021 che provvisori per l'anno 2022 sono da considerarsi passibili di aggiornamenti con gli incrementi previsti dalla sottoscrizione in data 02.11.2022 del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Sanità per il triennio 2019-2021.

**MODULO I ATTRIBUZIONE DELLE FASCE RETRIBUTIVE PER L'ANNO 2022 – PERSONALE AREA COMPARTO.**

L'Accordo dà atto che ai fini il finanziamento delle fasce retributive per l'anno 2022, è disponibile nell'ambito del fondo ex art. 81 C.C.N.L., un importo quantificato in €. 350.000,00=

Il suddetto importo tiene conto delle risorse presenti nel fondo, a consuntivo, al 31.12.2021.

E' illustrata di seguito la costituzione del Fondo premialità e fasce art. 81 CCNL 21.05.2018.

FONDO PREMIALITA' E FASCE ANNO 2022 - COSTITUZIONE PROVVISORIA	
AREA COMPARTO	
SEZIONE I – RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	Importi
RISORSE STORICHE	
Fondo definitivo 2021 ASST Lariana [delib. 540 del 25.05.2022]	€ 10.191.185,39
Storno incremento ex art. art. 11 c. 1 D.L. 35/2019 relativo ad anno 2021	- € 563.365,18
Storno incremento anno 2021 per risorse art. 1 c. 870 L. 178/2020 (risparmio ticket restaurant)	- € 12.818,00
Storno recuperi ex art. 53 c. 7 D.Lgs. 163/2006 relativi ad anno 2021	-€ 1.355,99
Fondo provvisorio 2022 ASST Lariana [delib. del]	€ 9.613.646,22



Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ASST Lariana

**MODULO II DESTINAZIONE FONDO PREMIALITA' E FASCE ANNO 2022 EX ART. 81 CCNL
21.05.2018.**

FONDO PREMIALITA' E FASCE ANNO 2022	
AREA COMPARTO - PREVISIONE DESTINAZIONI	
DESTINAZIONI DEL FONDO	Importi
Diff.li progr. Economiche storiche	€ 5.413.166,00
Performance organizzativa	€ 3.850.480,22
Diff.li progr. Economiche anno di riferimento	€ 350.000,00
Altre specifiche disposizioni di legge	
Totale destinazioni fondo premialità e fasce	€ 9.613.646,22



MODULO III SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEL FONDO PREMIALITA' E FASCE ART. 81 PER L'ANNO 2022 – PERSONALE AREA COMPARTO E CONFRONTO CON IL CORRISPONDENTE FONDO ANNO PRECEDENTE.

Fondo premialità e fasce art. 81 CCNL 21.05.2018	2022	2021	2020	2019	2018
Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità					
Fondo consolidato al 31/12/2018	8.804.223,00	8.804.223,00	8.804.223,00	8.804.223,00	8.804.223,00
Incremento fondo per trascinamento su 2019 aumento fasce economiche CCNL	37.572,00	37.572,00	37.572,00	37.572,00	
Incremento fondo per afferimento da 1/1/2019 personale Presidio di Menaggio da ASST Valtellina	797.985,00	797.985,00	797.985,00	797.985,00	
Incremento fondo per trascinamento su 2019 aumento fasce economiche CCNL relativo a quote afferite da ASST Valtellina	4.189,57	4.189,57	4.189,57	4.189,57	
Incremento per afferimento da ATS Insubria personale Medicina dello sport	12.816,32	12.816,32			
Decremento per afferimento ad AREU personale centrale operativa SOREU	- 43.139,67	- 43.139,67			
Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	9.613.646,22	9.613.646,22	9.643.969,57	9.643.969,57	8.804.223,00
Sezione II - Risorse variabili					
Recuperi ex art. 53 c. 7 D.Lgs. 163/2006		1.355,99	2.345,66	2.345,66	1.820,49
Incentivi emergenza COVID ex Decreto DG Welfare 7085 del 17.06.2020			2.143.000,00		
Incremento ex art. 11 c. 1 D.L. 35/2019		563.365,18			
Incremento per risorse art. 1 c. 870 L. 178/2020 (risparmio ticket restaurant)		12.818,00			
Totale risorse variabili	-	577.539,17	2.145.345,66	2.345,66	1.820,49
Sezione III - Decurtazione del fondo					
Totale decurtazioni del fondo	-	-	-	-	-
Schema generale riassuntivo					
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	9.613.646,22	9.613.646,22	9.643.969,57	9.643.969,57	8.804.223,00
Totale risorse variabili	-	577.539,17	2.145.345,66	2.345,66	1.820,49
Totale decurtazioni del fondo	-	-	-	-	-
Totale risorse del fondo premialità e fasce	9.613.646,22	10.191.185,39	11.789.315,23	9.646.315,23	8.806.043,49



MODULO IV COMPATIBILITÀ ECONOMICO-FINANZIARIA E MODALITÀ DI COPERTURA DEGLI ONERI DEL FONDO CON RIFERIMENTO AGLI STRUMENTI ANNUALI E PLURIENNALI DI BILANCIO.

- Sezione I –** L'Azienda accerta i limiti di spesa dei Fondi previsti contrattualmente e delle risorse aggiuntive regionali mediante l'applicazione di un sistema contabile informatico che monitorizza trimestralmente, in sede di certificazione trimestrale di Bilancio, l'utilizzo delle predette risorse che sono allocate complessivamente nel Bilancio Aziendale ai conti di contabilità previsti per le competenze accessorie distinti per i singoli ruoli e per le rispettive aree di dirigenza e di comparto.
- Sezione II –** L'Azienda verifica attraverso la rendicontazione della spesa dei fondi contrattuali e delle risorse aggiuntive regionali dell'anno e, in sede di Bilancio consuntivo d'esercizio, il rispetto dei limiti di spesa dei Fondi contrattuali previsti dalla Contrattazione Collettiva di livello Nazionale e dell'integrale utilizzo delle risorse previste dalla contrattazione integrativa aziendale attraverso un doppio sistema contabile informatico del Servizio Gestione Risorse Umane e del Servizio Economico Finanziario. Dette risorse sono state allocate complessivamente nel Bilancio Aziendale ai conti di contabilità previsti per le competenze accessorie distinti per i singoli ruoli e per le rispettive aree di dirigenza e di comparto e certificate dal Collegio Sindacale.
- Sezione III –** L'ammontare del Fondo art. 81 Premialità e fasce per l'anno 2022 e dei relativi oneri riflessi ed Irap trova copertura finanziaria allo stato attuale in sede di redazione del 3° CET 2022, valori di Prechiusura. Il Fondo art. 81 risulta evidenziato nelle Tabelle allegate alla Nota Integrativa del Bilancio – dettaglio dei costi del personale dipendente per ruolo e per area contrattuale – parti integranti del Bilancio di Assestamento.



**Tabelle allegate alla Nota Integrativa dell'ASST Lariana
Prechiusura 3° CET anno 2022**

CONTO ECONOMICO – Dati in Euro €

**Dettaglio costo del personale dipendente
per ruolo e per area contrattuale**

Personale Area Comparto

Fondo Premialità e fasce art. 81

Capitolo	Personale suddiviso per ruolo	Valore al 31/12/2022 in Euro
4.20.25.10.110.010.00.000	Ruolo Sanitario - T.INDETERMINATO- - Personale comparto – nelle Competenze fisse pari ad	€ 49.345.881
	sono ricomprese le risorse del Fondo Premialità e fasce pari ad	€ 4.590.918
4.20.25.10.110.035.00.000	Ruolo Sanitario - T.INDETERMINATO- - Personale comparto – Incentivazione alla produttività collettiva	€ 2.150.065
4.20.25.10.112.010.00.000	Ruolo Sanitario - T.DETERMINATO- - Personale comparto – nelle Competenze fisse pari ad	€ 473.769
	sono ricomprese le risorse del Fondo Premialità e fasce pari ad	€ 36.879
4.20.25.10.112.035.00.000	Ruolo Sanitario - T.DETERMINATO- - Personale comparto – Incentivazione alla produttività collettiva	€ 12.918
4.20.25.20.110.035.00.000	Ruolo Professionale - T.INDETERMINATO- - Personale comparto – Incentivazione alla produttività collettiva	€ 3.017
4.20.25.30.110.010.00.000	Ruolo Tecnico - T.INDETERMINATO- - Personale comparto – nelle Competenze fisse pari ad	€ 15.089.707
	Sono ricomprese le risorse del Fondo Premialità e fasce pari ad	€ 812.558



4.20.25.30.110.035.00.000	Ruolo Tecnico - T.INDETERMINATO- - Personale comparto – Incentivazione alla produttività collettiva	€ 689.233
4.20.25.30.112.010.00.000	Ruolo Tecnico - T.DETERMINATO- - Personale comparto – nelle Competenze fisse pari ad	€ 1.069.949
	sono ricomprese le risorse del Fondo Premialità e fasce pari ad	€ 2.818
4.20.25.30.112.035.00.000	Ruolo Tecnico - T.DETERMINATO- - Personale comparto – Incentivazione alla produttività collettiva	€ 16.061
4.20.25.40.110.010.00.000	Ruolo Amministrativo - T.INDETERMINATO- - Personale comparto – nelle Competenze fisse pari ad	€ 10.663.649
	sono ricomprese le risorse del Fondo Premialità e fasce pari ad	€ 743.450
4.20.25.40.110.035.00.000	Ruolo Amministrativo - T.INDETERMINATO- - Personale comparto – Incentivazione alla produttività collettiva	€ 532.286
4.20.25.40.112.010.00.000	Ruolo Amministrativo - T.DETERMINATO- - Personale comparto – nelle Competenze fisse pari ad	€ 855.640
	sono ricomprese le risorse del Fondo Premialità e fasce pari ad	€ 2.713
4.20.25.40.112.035.00.000	Ruolo Amministrativo - T.DETERMINATO- - Personale comparto – Incentivazione alla produttività collettiva	€ 20.730

**Oneri Sociali relativi al Fondo premialità e fasce art. 81**

Capitolo	Personale suddiviso per ruolo	Valore al 31/12/2022 in Euro
4.20.25.10.110.110.00.000	Ruolo Sanitario - T.INDETERMINATO- - Personale Comparto – Oneri sociali relativi ai fondi	€ 1.793.871
4.20.25.10.112.110.00.000	Ruolo Sanitario - T.DETERMINATO- - Personale Comparto – Oneri sociali relativi ai fondi	€ 14.139
4.20.25.20.110.110.00.000	Ruolo Professionale - T.INDETERMINATO- - Personale Comparto – Oneri sociali relativi ai fondi	€ 744
4.20.25.30.110.110.00.000	Ruolo Tecnico - T.INDETERMINATO- - Personale Comparto – Oneri sociali relativi ai fondi	€ 393.593
4.20.25.30.112.110.00.000	Ruolo Tecnico - T.DETERMINATO- - Personale Comparto – Oneri sociali relativi ai fondi	€ 5.039
4.20.25.40.110.110.00.000	Ruolo Amministrativo - T.INDETERMINATO- - Personale Comparto – Oneri sociali relativi ai fondi	€ 335.880
4.20.25.40.112.110.00.000	Ruolo Amministrativo - T.DETERMINATO- - Personale Comparto – Oneri sociali relativi ai fondi	€ 6.234
	Totale oneri sociali	€ 2.549.500



Sistema Socio Sanitario

Regione
Lombardia

ASST Lariana

**Riepilogo costo personale con Oneri Sociali
relativo al Fondo Premialità e fasce**

4.20.25.10.000.000.00.000	B.5 Personale del ruolo Sanitario – Totale Fondi contrattuali Comparto con Oneri sociali	€ 8.598.790
4.20.25.20.000.000.00.000	B.6 Personale del ruolo Professionale – Totale Fondi contrattuali Comparto con Oneri sociali	€ 3.761
4.20.25.30.000.000.00.000	B.7 Personale del ruolo Tecnico – Totale Fondi contrattuali Comparto con Oneri sociali	€ 1.919.302
4.20.25.40.000.000.00.000	B.8 Personale del ruolo Amministrativo – Totale Fondi contrattuali Comparto con Oneri sociali	€ 1.641.293
4.20.25.00.000.000.00.000	Totale Fondi Contrattuali Comparto con Oneri sociali	€ 12.163.146

IRAP relativo alle Fondo premialità e fasce

Capitolo	IMPOSTE E TASSE	Valore al 31/12/2022 in Euro
	Totale Irap relativa a personale dipendente Fondi contrattuali Comparto	€ 817.160

**Riepilogo costo personale con Oneri Sociali ed Irap
relativo al Fondo Premialità e fasce**

Capitolo	IMPOSTE E TASSE	Valore al 31/12/2022 in Euro
	Totale Fondi contrattuali con Oneri sociali e Irap Comparto	€ 12.980.306

Il Direttore U.O.C.
Gestione Risorse Umane
Dott.ssa Cinzia Volonterio

