



Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ASST Lariana

Direzione Amministrativa

SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane

Direttore: dott.ssa Cinzia Volonterio

Prot. n.:

ASST Lariana

REGISTRO UFFICIALE

0023413

29/03/2024 - USCITA

Classifiche: R1.04.11

San Fermo della Battaglia

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

e, p.c. Egr Dott. Giacomo Boscagli
Direttore Amministrativo

Egr Dott. Gaetano Giorgianni
Direttore S.C. Bilancio, Programmazione
finanziaria e Contabilità

Oggetto: Invio dell'Ipotesi di accordo integrativo aziendale sottoscritta il 12.03.2024 in materia di Premialità per l'anno 2023 e seguenti - Personale del Comparto Sanità.

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 premialità, sottoscritta in data 12.03.2024 tra la delegazione trattante di Parte Pubblica, la R.S.U. e le Organizzazioni Sindacali del Comparto Sanità.

Si allegano a corredo la Relazione illustrativa e la Relazione tecnico - finanziaria.

Distinti saluti.

Il Direttore
S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane
- dott.ssa Cinzia Volonterio -



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



IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE SOTTOSCRITTO TRA LA DIREZIONE DELL'AZIENDA SOCIO SANITARIA TERRITORIALE LARIANA, LA R.S.U. E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DEL COMPARTO SANITA' IN MATERIA DI PREMIALITA' EX ART. 103 DEL C.C.N.L. 02.11.2022 DEL COMPARTO SANITA'. ANNO 2023 E SEGUENTI

In data odierna, la Delegazione trattante dell'Azienda Socio Sanitaria Territoriale Lariana, la Rappresentanza Sindacale Unitaria e le Organizzazioni Sindacali del personale del Comparto Sanità sottoscrivono la presente Ipotesi di Accordo Integrativo Aziendale in materia di "Premialità e condizioni di lavoro" di cui all'art. 103 del C.C.N.L. 02.11.2022.

Premesso che si rende necessario aggiornare i criteri e le modalità di attribuzione della quota del fondo di cui all'art. 103 del C.C.N.L. 02.11.2022 destinata alla premialità, in ottemperanza ai principi di trasparenza, valorizzazione della performance organizzativa e individuale e sviluppo delle professionalità;

Dato atto che la consistenza del "Fondo premialità e condizioni di lavoro" di cui 103 del C.C.N.L. 02.11.2022 per l'anno 2023, formalmente provvisoriamente costituito con deliberazione n. 733 del 29.06.2023 unitamente al "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" ex art.102 del suddetto C.C.N.L., è la seguente:

"Premialità e condizioni di lavoro"	Importo consolidato provvisorio anno 2023
Quota per condizioni di lavoro	€. 6.886.604,00
Quota storica da fondo premialità e fasce	€. 3.500.002,00
Totale "Fondo Premialità e condizioni di lavoro"	€. 10.386.606,00

Le Parti concordano

- di trasferire stabilmente, a valere dall'anno 2023, un importo pari ad €. 210.000,00= dalla quota di fondo destinata alla premialità, al fondo di cui all'art. 102 al fine di incrementare la quota del fondo stesso destinata al finanziamento degli incarichi;
- di definire i criteri di riparto della quota di fondo destinata alla premialità di seguito declinati, in sostituzione di quanto previsto dal precedente Accordo Integrativo Aziendale del 07.08.2019.

A decorrere dall'anno 2023, il fondo aziendale per la premialità viene ripartito al singolo dipendente in base ai seguenti criteri:

1. In rapporto ai seguenti coefficienti, correlati a ciascuna area di inquadramento professionale:

Area dei Professionisti della salute e dei funzionari (ex cat. D-DS)	1,50
Area degli Assistenti (ex cat. C)	1,30
Area degli Operatori (ex cat. BS)	1,20
Area del Personale di Supporto (ex cat. B e A)	1,10

X

[Handwritten signatures and initials]

2. In rapporto alla performance organizzativa (risultato di budget conseguito dal C.d.R. di afferenza) e performance individuale (risultato conseguito nella scheda di valutazione individuale), secondo la seguente proporzionalità:

- a) 70% performance organizzativa;
- b) 30% performance individuale.

A) Performance Organizzativa

La valorizzazione della performance organizzativa è la seguente:

- da 96 a 100 punti: 100%;
- da 60 a 95 punti: in proporzione al risultato
- minore di 60 punti: nessuna assegnazione

B) Performance Individuale

Ai fini della valorizzazione della performance individuale, il punteggio conseguito nella scheda di valutazione individuale è ripartito in fasce, alle quali è associato il coefficiente di valorizzazione economica indicato nella seguente tabella, da applicare ai fini della quantificazione della quota di premialità spettante:

PUNTEGGIO	FASCIA	COEFFICIENTE
0 - 59	Insufficiente	0
60 - 69	Sufficiente	1
70 - 79	Discreto	1,7
80 - 89	Buono	1,9
90 - 100	Ottimo	2,1

C) Quota spettante in assenza di valutazione individuale

Come previsto dal vigente Regolamento aziendale del Sistema di Valutazione, il personale temporaneamente assente per periodi di lunga durata determinati da maternità, malattia, aspettative ed altre analoghe casistiche, è soggetto a valutazione esclusivamente nei casi in cui abbia prestato in maniera continuativa almeno tre mesi di servizio effettivo nell'arco dell'anno di riferimento.

Pertanto, in assenza di valutazione individuale, verrà erogata la quota legata alla performance organizzativa, parametrata alla categoria di appartenenza e alla presenza in servizio, tenuto conto delle esclusioni e dei limiti di cui alla successiva lett. E).

D) Esclusioni e limiti.

L'accesso al riparto del fondo di premialità è precluso:

1. al dipendente che abbia prestato un periodo di servizio effettivamente lavorato ed attestato da timbrature inferiore a 30 giorni;
2. al dipendente che abbia accumulato alla data del 31 dicembre dell'anno di riferimento un debito orario superiore a 36 ore, qualora non recuperato completamente entro il 31 marzo dell'anno successivo, mediante opportuna pianificazione; detta esclusione non opera nel caso in cui il debito

orario superiore a 36 ore derivi da cause indipendenti dal lavoratore; tali circostanze dovranno essere segnalate dal dipendente e verranno valutate e certificate attraverso un'istruttoria condotta dalla D.A.P.S.S./Direttore di U.O., in contraddittorio con il diretto superiore gerarchico e il dipendente medesimo, entro il 30 gennaio successivo;

3. al dipendente cui nell'anno di riferimento sia stata applicata una sanzione disciplinare pari o superiore a cinque giorni di sospensione dal servizio.

L'erogazione della quota individuale di premialità è proporzionata al rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale (in qualsiasi articolazione) nonché ai giorni di effettiva presenza in servizio, intesa quale:

- effettiva attività lavorativa
- ferie
- infortunio sul lavoro
- riposo settimanale
- riposo compensativo
- aggiornamento obbligatorio
- astensione obbligatoria per maternità
- permessi per diritto allo studio (150 ore)
- permessi per concorsi o esami, aggiornamento facoltativo, lutto, motivi familiari o personali, matrimonio, malattia del figlio di età inferiore ai tre anni fino ad un massimo di 30 giorni l'anno;
- permessi sindacali retribuiti
- malattia fino a giorni 30 nell'arco dell'anno solare
- permessi per donazioni AVIS e per servizi di protezione civile
- permessi di cui alla Legge n. 104/92
- malattia per riconosciuta causa di servizio.

Per quanto concerne il personale in distacco sindacale, la misura percentuale dell'elemento di garanzia della retribuzione di cui all'art. 11, comma 1, lett. b) del CCNL 02.11.2022 è stabilita in misura pari al 90% della corrispondente voce retributiva conseguita dal dipendente nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco.

Il personale neoassunto – ivi compreso il personale assunto in mobilità – accede alla corresponsione della quota di premialità dopo 90 giorni di servizio effettivo, salvo che non intervenga il mancato superamento del periodo di prova.

E) Differenziazione del premio individuale.

Con riferimento a quanto disposto dall'art. 82 del C.C.N.L. 21.05.2018 avente ad oggetto *"Differenziazione del premio individuale"*, le Parti si riservano di disciplinarne l'applicazione con successivo accordo.

Fondo per la realizzazione di specifici progetti considerati strategici per l'Azienda.

Le Parti confermano quanto previsto dall'Accordo Integrativo sottoscritto in data 14.07.2009 rispetto alla destinazione – effettuata a decorrere dall'anno 2010 - di una quota annua del fondo destinato alla premialità pari ad €. 50.000= per la remunerazione dei dipendenti impegnati nella realizzazione di specifici progetti considerati strategici per l'Azienda.

I progetti saranno selezionati annualmente dalla Direzione Strategica a seguito di bando, cui verrà data la massima diffusione anche mediante il gestore posta.

Ai fini della selezione, saranno valutati il livello di innovatività dei progetti e la trasversalità su più Aree/Strutture/Servizi e si favorirà un criterio di rotazione del personale coinvolto.

I progetti individuati saranno preventivamente comunicati alla R.S.U. ed alle Organizzazioni Sindacali, con l'indicazione del personale e dei settori coinvolti, degli indicatori di raggiungimento degli obiettivi e del Coordinatore che renderà alla Direzione in merito agli esiti conclusivi.

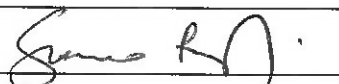

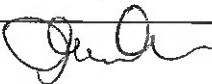
Per quanto riguarda i criteri di distribuzione delle risorse, ai fini della quantificazione della quota spettante ai partecipanti individuati dal Coordinatore di ciascun progetto, si terrà conto dell'apporto del singolo, graduandolo su tre livelli (alto – medio – basso); la quota erogabile procapite non potrà comunque essere superiore alla quota media teorica della quota di produttività spettante per l'anno di riferimento e sarà rapportata all'effettiva presenza in servizio.

Decorrenza e durata

Le Parti concordano di applicare i criteri di cui al presente Accordo a decorrere dall'anno 2023, salvo eventuali, diverse determinazioni in merito agli anni successivi.

Letto, approvato e sottoscritto

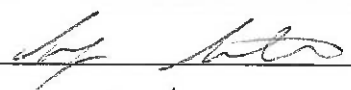
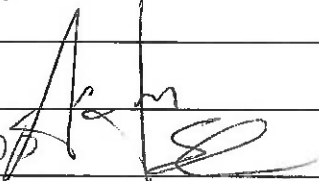
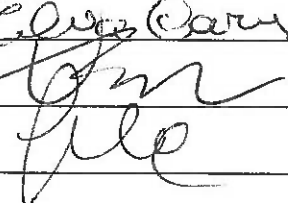

Per l'Azienda:

Il Direttore Amministrativo	Giacomo Boscagli	
Il Direttore della S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane	Cinzia Volonterio	
Il Direttore f.f. della S.C. Direzione Medica di Presidio	Elena Amina Scola	
Il Dirigente della DAPSS	Cristiano Casartelli	
Il Dirigente della DAPSS	Manuela Soncin	

Per la R.S.U. Aziendale:

Il Coordinatore	Alessandro Micello	
Il Vice Coordinatore RSU	Angelo Goffredi	
Il Vice Coordinatore RSU	Monica Trombetta	
Il Vice Coordinatore RSU	Isidora Imperiali	

Per le Organizzazioni Sindacali di Categoria:

SIGLA	DELEGATI	FIRMA
FP CGIL	GIUSEPPE ALUSO	
CISL FP	GIUSEPPE LARON	
	CARMINE SAVASTANO	
UIL FPL	MASSIMO COFFA	MASSIMO COFFA
	FELICE CARUSO	FELICE CARUSO
FIALS	DURINI GIANPIETRO	
	LEONARDO CORIA	
NURSIND		
NURSING UP	ANNANARIA CIVOLIO	

San Fermo della Battaglia, li

12 MAR. 2024



Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ASST Lariana

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

ALL'IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE SOTTOSCRITTO IN MATERIA DI PREMIALITA' DEL PERSONALE DELL'AREA DEL COMPARTO SANITA' ANNO 2023 E SEGUENTI

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
PREMIALITA' EX ART. 103 DEL C.C.N.L. 02.11.2022 DEL COMPARTO SANITA'.
ANNO 2023 E SEGUENTI**

Modulo 1

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

Data di sottoscrizione	12.03.2024																												
Periodo temporale di vigenza	Dal 01.01.2023 sino a diverse determinazioni delle Parti																												
Composizione della delegazione trattante	<p>Delegazione di parte pubblica: Direttore Amministrativo dott. Giacomo Boscagli Direttore SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane dott.ssa Cinzia Volonterio Direttore f.f. SC Direzione Medica di Presidio - Dirigenti SC DAPSS dott. Cristiano Casartelli -</p> <p>Delegazione di parte sindacale - Organizzazioni sindacali rappresentative, ammesse alla contrattazione decentrata in quanto firmatarie del C.C.N.L. Comparto 02.11.2022:</p> <table> <tr> <td>Sigla</td><td>Rappresentata da</td></tr> <tr> <td>FP CGIL</td><td>Giuseppe Callisto</td></tr> <tr> <td>CISL FP</td><td>Giuseppe Landi</td></tr> <tr> <td></td><td>Carmine Savastano</td></tr> <tr> <td>UIL FPL</td><td>Massimo Coppia</td></tr> <tr> <td></td><td>Felice Caruso</td></tr> <tr> <td>FIALS</td><td>Giampiero Durini</td></tr> <tr> <td></td><td>Leonardo Gorla</td></tr> <tr> <td>NURSIND</td><td>-</td></tr> <tr> <td>NURSING UP</td><td>Anna Maria Ciuccio</td></tr> </table> <p>- Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) dell'A.S.S.T. Lariana:</p> <table> <tr> <td>Il Coordinatore:</td><td>Alessandro Micello - Firmato</td></tr> <tr> <td>I Vice Coordinatori:</td><td>Angelo Goffredi - Firmato</td></tr> <tr> <td></td><td>Monica Trombetta - Firmato</td></tr> <tr> <td></td><td>Isidora Imperiali - Firmato</td></tr> </table>	Sigla	Rappresentata da	FP CGIL	Giuseppe Callisto	CISL FP	Giuseppe Landi		Carmine Savastano	UIL FPL	Massimo Coppia		Felice Caruso	FIALS	Giampiero Durini		Leonardo Gorla	NURSIND	-	NURSING UP	Anna Maria Ciuccio	Il Coordinatore:	Alessandro Micello - Firmato	I Vice Coordinatori:	Angelo Goffredi - Firmato		Monica Trombetta - Firmato		Isidora Imperiali - Firmato
Sigla	Rappresentata da																												
FP CGIL	Giuseppe Callisto																												
CISL FP	Giuseppe Landi																												
	Carmine Savastano																												
UIL FPL	Massimo Coppia																												
	Felice Caruso																												
FIALS	Giampiero Durini																												
	Leonardo Gorla																												
NURSIND	-																												
NURSING UP	Anna Maria Ciuccio																												
Il Coordinatore:	Alessandro Micello - Firmato																												
I Vice Coordinatori:	Angelo Goffredi - Firmato																												
	Monica Trombetta - Firmato																												
	Isidora Imperiali - Firmato																												
Soggetti destinatari	Personale dell'Area del Comparto Sanità.																												
Materie trattate dal contratto integrativo	Utilizzo della quota disponibile nell'ambito del "Fondo premialità e condizioni di lavoro" ex art. 103 del C.C.N.L. 02.11.2022 del Comparto Sanità, per il riconoscimento della premialità per l'anno 2023 e seguenti.																												

<p>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno.</p>	<p>Il Collegio Sindacale esaminerà l'Ipotesi di Accordo integrativo aziendale nella prima seduta utile</p>
	<p>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	<p>Alla presente Relazione, da pubblicare nella sezione Amministrazione Trasparente del sito internet aziendale unitamente all'Accordo integrativo 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>
	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>Il Piano Integrato delle Attività e dell'Organizzazione (P.I.A.O.) per il triennio 2024/2026, preventivamente trasmesso al Nucleo di Valutazione delle Prestazioni, è stato approvato con deliberazione n. 78 del 31 gennaio 2024 e pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente del sito aziendale.</p> <p>La relazione del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza per l'anno 2023, preventivamente trasmessa al NVP, è stata pubblicata entro il termine del 31 gennaio 2024 nella sezione 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 2022 è stata approvata dal Nucleo in data 27 giugno 2023 e la pubblicazione sul sito aziendale è stata effettuata entro la scadenza prevista del 30 giugno 2023.</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 delle informazioni da parte di Pubbliche Amministrazioni previsti dal D.Lgs. n. 97/2016.</p> <p>Il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni, nelle sedute del 05 e del 18 luglio 2023, ha provveduto alla verifica in merito all'assolvimento degli obblighi di pubblicazione relativi alla sezione Amministrazione Trasparente, con riferimento ai dati pubblicati al 30 giugno 2023.</p> <p>La pubblicazione delle certificazioni di competenza (Attestazione e Scheda di sintesi), è stata effettuata in data 10 agosto 2023; il Nucleo ha, altresì, provveduto al relativo monitoraggio entro il 30.11.2023.</p> <p>Tutte le attestazioni annuali relative alle verifiche effettuate dal Nucleo di Valutazione sono regolarmente pubblicate sul sito internet aziendale.</p>

Eventuali osservazioni

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

- a) 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;
- b) alle disposizioni sul trattamento accessorio (in particolare, dal D.Lgs. 150/2009);
- c) 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	<p>Il presente Accordo integrativo aziendale disciplina per l'anno 2023 e seguenti, i criteri di distribuzione della quota di premialità (ex produttività collettiva) definita all'interno del "Fondo premialità e condizioni di lavoro" di cui all'art. 103 del C.C.N.L. 02.11.2022 del Comparto Sanità.</p> <p>La materia in argomento è demandata alla contrattazione integrativa aziendale ai sensi dell'art.40 del D.Lgs. n. 165/2001, nel rispetto di quanto disposto dagli art. 9 (soggetti e materie) e 10 (tempi e procedure) del richiamato C.C.N.L.</p>
b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse dei Fondi Contrattuali	<p>L'Accordo dà atto che il Fondo ex art. 103 C.C.N.L. per l'anno 2023 è quantificato in €. 10.386.606,00=, ripartito come segue:</p> <ul style="list-style-type: none">- €. 6.886.604,00= Quota per condizioni di lavoro- €.3.500.002,00= Quota storica da fondo premialità e fasce <p>Inoltre, avvalendosi della facoltà di cui all'art. 9, comma 5, lett. a), le Parti hanno stabilito di trasferire stabilmente, a decorrere dal 2023, un importo pari ad €. 210.000,00= dalla quota di Fondo destinata alla premialità, al Fondo di cui all'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) al fine di incrementare la quota del fondo stesso destinata al finanziamento degli incarichi.</p>
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	<p>Non si rilevano effetti abrogativi impliciti in quanto il presente Accordo disciplina esclusivamente i criteri per l'attribuzione della premialità, con decorrenza dall'anno 2023, in sostituzione del precedente Accordo Integrativo Aziendale del 07.08.2019.</p>

<p>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.</p>	<p>L'Accordo individua i criteri e le condizioni per la quantificazione della quota individuale annuale spettante a titolo di premialità, valorizzando la performance organizzativa ed individuale in un sistema aziendale che prevede la definizione e condivisione degli obiettivi d'equipe, la verifica conclusiva dei risultati e la valutazione dell'apporto di ciascun dipendente al conseguimento degli stessi, effettuata con la metodologia definita dal Regolamento aziendale del Sistema di Valutazione del Personale Dipendente (revisionato con deliberazione 124/2020), tesa a favorire una più incisiva differenziazione dei giudizi da parte del valutatore di prima istanza.</p> <p>Nello specifico, il "peso" assegnato alla performance organizzativa è pari al 70% della quota complessivamente spettante ed è proporzionato al risultato di budget conseguito dal Centro di Responsabilità di afferenza del dipendente, purchè superiore a 60 punti. Il "peso" assegnato alla valutazione individuale è pari al 30%, ripartito in cinque fasce in base al punteggio conseguito nella scheda annuale (purchè superiore a 60 punti), cui corrispondono diversi coefficienti di valorizzazione economica.</p> <p>La quota spettante al singolo dipendente è inoltre differenziata in base alla categoria di appartenenza ed è rapportata all'effettiva presenza in servizio, verificata secondo le causali analiticamente elencate; l'Accordo definisce inoltre le casistiche soggettive (servizio effettivo inferiore a 30 giorni, debito orario superiore a 36 ore, sospensione disciplinare dal servizio pari o superiore a 5 giorni), che precludono l'accesso al riparto del fondo.</p> <p>In assenza di valutazione individuale a causa di un periodo di effettivo servizio inferiore a 3 mesi, viene erogata la sola quota legata alla performance organizzativa, quantificata secondo i criteri definiti.</p> <p>Sono pertanto esclusi automatismi legati all'anzianità e/o alla mera presenza in servizio nella corresponsione degli incentivi.</p> <p>Le Parti si sono riservate di declinare con successivo Accordo i criteri applicativi dell'art. 82 C.C.N.L. 21.05.2018, finalizzato ad ulteriormente differenziare il premio individuale, incrementando la quota spettante ai dipendenti con le valutazioni più elevate.</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>Parte non pertinente all’Accordo illustrato.</p> <p>L’istituto delle progressioni economiche orizzontali è già stato oggetto di specifico Accordo per l’anno 2023</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>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’anno di riferimento hanno reso le migliori performance individuali e contribuito al raggiungimento degli obiettivi di budget.</p> <p>La Parti hanno, inoltre, confermato la destinazione annua, nell’ambito del Fondo destinato alla premialità, di una quota pari ad €. 50.000= per la remunerazione dei dipendenti impegnati nella realizzazione di specifici progetti considerati strategici per l’Azienda, da selezionare a cura della Direzione Strategica a seguito di bando interno, privilegiando gli aspetti di innovatività e trasversalità dei progetti su più Aree/Strutture/Servizi e applicando un criterio di rotazione del personale coinvolto. L’Accordo ha, altresì, definito le modalità di valorizzazione dell’apporto dei singoli dipendenti coinvolti.</p> <p>L’Accordo in argomento appare, dunque, complessivamente finalizzato ad incrementare, anche sotto il profilo motivazionale, i livelli di produttività professionale, con auspicabili riflessi positivi sulla qualità delle prestazioni e sul miglioramento del livello di fruibilità dei servizi destinati ai cittadini.</p>
f) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto	Nulla da rilevare

Il Direttore
S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane
Dott.ssa Cinzia Volonterio



Referente per l’istruttoria della pratica: dott.ssa Annalisa Marelli (int. 4709)



Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ASST Lariana

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA
ai sensi dell'art. 40 comma, 3 sexies per le finalità di cui
all'art. 40 bis comma 1, del D.Lgs. 165/2001 e successive
modifiche ed integrazioni

IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVA AZIENDALE IN
MATERIA DI PREMIALITA' EX ART. 103 DEL CCNL
02.11.2022 DEL COMPARTO SANITA'. ANNO 2023 E
SEGUENTI

DETERMINAZIONE PROVVISORIA RISORSE ECONOMICHE
Anno 2023

Personale del Comparto

Modulo 1 – Costituzione dei Fondi

Il CCNL Comparto Sanità 2019/2021, sottoscritto il 02.11.2022, prevede a decorrere dal 1/1/2023 la costituzione dei nuovi fondi art. 102 "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" e art. 103 "Premialità e condizioni di lavoro".

Le componenti storiche che vanno a costituire i nuovi fondi e gli incrementi previsti dal nuovo CCNL, su richiesta della Direzione Generale Welfare Regione Lombardia che ha messo a disposizione i format per le tabelle, sono stati certificati dal Direttore Generale con note prot. 13165 del 23.02.2023 e prot. 21071 del 27.03.2023, validate dal Collegio Sindacale con i verbali n. 4 del 24.02.2023 e n. 6 del 27.03.2023. Le tabelle sono agli atti della SC Gestione e sviluppo Risorse umane.

Con deliberazione n. 733 del 29.06.2023 è stata effettuata la costituzione provvisoria dei nuovi fondi per l'anno 2023.

Regione Lombardia, nelle Linee guida di compilazione dei costi del personale per il Bilancio di previsione 2023, riprendendo quanto esposto nel testo del Decreto n. 1780 del 10.02.2023 di assegnazione delle risorse per il Preventivo 2023, specifica che in prima assegnazione sono state finanziate alcune voci del CCNL, con esclusione degli incrementi sui fondi. Il finanziamento degli incrementi fondi previsti dal CCNL è avvenuto con il Decreto di assestamento n. 16093 del 20.10.2023.

Modulo I – Costituzione dei fondi

FONDO ART. 103 PREMIALITA' E CONDIZIONI DI LAVORO ANNO 2023 COSTITUZIONE PROVVISORIA AREA COMPARTO	
SEZIONE I – RISORSE FISSE AVENTI CARATTARE DI CERTEZZA E STABILITÀ	Importi
RISORSE STORICHE	
Compensi di lavoro straordinario 2022	€ 2.019.329,00
Indennità correlate alle condizioni di lavoro 2022	€ 4.162.090,00
Premi correlati alla performance organizzativa 2022	€ 3.500.002,00
Incrementi art. 103 c. 7 CCNL 2019/2021	€ 197.774,00
incrementi art. 103 c. 8 CCNL 2019/2021	€ 263.123,00
Incrementi art. 101 c. 1 CCNL 2019/2021	€ 244.288,00
Fondo provvisorio 2023 art. 103 CCNL 02.11.2022 [delib. 733 del 29.06.2023]	€ 10.386.606,00

Modulo 2 – Destinazione dei fondi

L'impiego previsto del Fondo art. 103 per l'anno 2023 è il seguente:

FONDO PREMIALITA' E CONDIZIONI DI LAVORO ANNO 2023	
AREA COMPARTO	
DESTINAZIONI DEL FONDO	Importi
Spesa per indennità legate a presenza	€ 4.491.269,00
Spesa prevista per lavoro straordinario	€ 2.318.600,00
Premio D.G. 2023 corrisposto ad agosto 2023	€ 9.027,00
Trasferimento stabile a Fondo art. 102 con decorrenza 2023	€ 210.000,00
Destinazione a premialità	€ 3.357.710,00
Totale destinazioni fondo premialità e condizioni di lavoro	€ 10.386.606,00

Modulo 3 – Schema generale riassuntivo del Fondo di cui all'art. 103 del CCNL 02.11.2022

Fondo Premialità e condizioni di lavoro art. 103 CCNL 02.11.2022	2023
Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	
Compensi di lavoro straordinario 2022	2.019.329,00
Indennità correlate alle condizioni di lavoro 2022	4.162.090,00
Premi correlati alla performance organizzativa 2022	3.500.002,00
Incrementi art. 103 c. 7 CCNL 2019/2021	197.774,00
incrementi art. 103 c. 8 CCNL 2019/2021	263.123,00
Incrementi art. 101 c. 1 CCNL 2019/2021	244.288,00
Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	10.386.606,00
Sezione II - Risorse variabili	
Risorse variabili non presenti in costituzione provvisoria	-
Totale risorse variabili	-
Sezione III - Decurtazione del fondo	
Totale decurtazioni del fondo	-
Schema generale riassuntivo	
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	10.386.606,00
Totale risorse variabili	-
Totale decurtazioni del fondo	-
Totale risorse del fondo premialità e fasce	10.386.606,00

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 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 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.

Sezione III – L’ammontare provvisorio dei Fondi contrattuali per l’anno 2023 e dei relativi oneri riflessi ed Irap trovano, come già specificato in premessa, completa copertura finanziaria nei valori di Prechiusura a partire dal 3° CET 2023. I suddetti fondi contrattuali risultano evidenziati nel Modello A – tabella di dettaglio dei costi del personale dipendente per area contrattuale – e nelle tabelle allegate alla Nota Integrativa del Bilancio – dettaglio dei costi del personale dipendente per ruolo e per area contrattuale – parti integranti del Bilancio. Si evidenzia che nel Modello A agli importi dei fondi contrattuali sono sommati gli importi relativi al trattamento accessorio e di produttività per il personale ex Esacri, trasferito a questa Azienda dal 1/1/2017 in base al Decreto Legislativo n. 178 del 28.09.2012. Tali risorse sono assegnate annualmente da Regione Lombardia in base a specifico finanziamento proveniente dal MEF.

Di seguito si rappresentano i costi del personale dettagliati per ogni singolo fondo contrattuale con l’evidenza degli oneri sociali e dell’Irap, così come risultano dai valori di Prechiusura del 3° CET anno 2023 dell’Azienda.

**Tabelle allegate alla Nota Integrativa dell'Azienda Socio Sanitaria Territoriale Lariana 3° CET
anno 2023**

TOTALE ATTIVITÀ

CONTO ECONOMICO – Dati in €

**Dettaglio costo del personale dipendente
per ruolo e per area contrattuale e raggruppato per fondi contrattuali**

Personale Area Comparto

Fondo premialità e condizioni di lavoro art. 103

Capitolo	Personale suddiviso per ruolo	Valore al 31/12/2023 in Euro
4.20.25.10.110.020.00.000	Ruolo Sanitario - T.INDETERMINATO- - Personale comparto – Straordinario	€ 4.820.434
4.20.25.10.110.035.00.000	Ruolo Sanitario - T.INDETERMINATO- - Personale comparto – Incentivazione alla produttività collettiva	€ 2.324.516
4.20.25.10.112.020.00.000	Ruolo Sanitario - T.DETERMINATO- - Personale comparto – Straordinario	€ 28.836
4.20.25.10.112.035.00.000	Ruolo Sanitario - T.DETERMINATO- - Personale comparto – Incentivazione alla produttività collettiva	€ 14.056
4.20.25.20.110.035.00.000	Ruolo Professionale - T.INDETERMINATO- - Personale comparto – Incentivazione alla produttività collettiva	€ 3.330
4.20.25.30.110.020.00.000	Ruolo Tecnico - T.INDETERMINATO- - Personale comparto – Straordinario	€ 1.582.543
4.20.25.30.110.035.00.000	Ruolo Tecnico - T.INDETERMINATO- - Personale comparto – Incentivazione alla produttività collettiva	€ 723.665
4.20.25.30.112.020.00.000	Ruolo Tecnico - T.DETERMINATO- - Personale comparto – Straordinario	€ 39.581
4.20.25.30.112.035.00.000	Ruolo Tecnico - T.DETERMINATO- - Personale comparto – Incentivazione alla produttività collettiva	€ 17.730

4.20.25.40.110.020.00.000	Ruolo Amministrativo - T.INDETERMINATO- - Personale comparto – Straordinario	€ 257.020
4.20.25.40.110.035.00.000	Ruolo Amministrativo - T.INDETERMINATO- - Personale comparto – Incentivazione alla produttività collettiva	€ 529.758
4.20.25.40.112.020.00.000	Ruolo Amministrativo - T.DETERMINATO- - Personale comparto – Straordinario	€ 22.251
4.20.25.40.112.035.00.000	Ruolo Amministrativo - T.DETERMINATO- - Personale comparto – Incentivazione alla produttività collettiva	€ 22.885
	Totale fondo art. 103 Premialità e condizioni di lavoro	€ 10.386.605

Riepilogo Fondo art. 103 x ruolo

Capitolo	Personale suddiviso per ruolo	Valore al 31/12/2023 in Euro
4.20.25.10.000.000.00.000	B.5 Personale del ruolo Sanitario – Totale Fondo contrattuale art. 103 Comparto	€ 7.187.842
4.20.25.20.000.000.00.000	B.5 Personale del ruolo Professionale – Totale Fondo contrattuale art. 103 Comparto	€ 3.330
4.20.25.30.000.000.00.000	B.5 Personale del ruolo Tecnico – Totale Fondo contrattuale art. 103 Comparto	€ 2.363.519
4.20.25.40.000.000.00.000	B.5 Personale del ruolo Amministrativo – Totale Fondo contrattuale art. 103 Comparto	€ 831.914
4.20.25.00.000.000.00.000	Totale Fondo Contrattuale art. 103 Comparto	€ 10.386.605

Oneri Sociali relativi al Fondo contrattuale art. 103

Capitolo	Personale suddiviso per ruolo	Valore al 31/12/2023 in Euro
4.20.25.10.110.110.00.000	Ruolo Sanitario - T.INDETERMINATO- - Personale Comparto – Oneri sociali relativi ai fondi	€ 1.768.375

4.20.25.10.112.110.00.000	Ruolo Sanitario - T.DETERMINATO- - Personale Comparto – Oneri sociali relativi ai fondi	€ 11.306
4.20.25.20.110.110.00.000	Ruolo Professionale - T.INDETERMINATO- - Personale Comparto – Oneri sociali relativi ai fondi	€ 824
4.20.25.30.110.110.00.000	Ruolo Tecnico - T.INDETERMINATO- - Personale Comparto – Oneri sociali relativi ai fondi	€ 570.786
4.20.25.30.112.110.00.000	Ruolo Tecnico - T.DETERMINATO- - Personale Comparto – Oneri sociali relativi ai fondi	€ 15.107
4.20.25.40.110.110.00.000	Ruolo Amministrativo - T.INDETERMINATO- - Personale Comparto – Oneri sociali relativi ai fondi	€ 194.728
4.20.25.40.112.110.00.000	Ruolo Amministrativo - T.DETERMINATO- - Personale Comparto – Oneri sociali relativi ai fondi	€ 11.898
	Totale oneri sociali	€ 2.573.025

**Riepilogo costo personale con Oneri Sociali
relativo al Fondo contrattuale art. 103**

4.20.25.10.000.000.00.000	B.5 Personale del ruolo Sanitario – Totale Fondo contrattuale art. 103 Comparto con Oneri sociali	€ 8.967.523
4.20.25.20.000.000.00.000	B.6 Personale del ruolo Professionale – Totale Fondo contrattuale art. 103 Comparto con Oneri sociali	€ 4.154
4.20.25.30.000.000.00.000	B.7 Personale del ruolo Tecnico – Totale Fondo contrattuale art. 103 Comparto con Oneri sociali	€ 2.949.413
4.20.25.40.000.000.00.000	B.8 Personale del ruolo Amministrativo – Totale Fondo contrattuale art. 103 Comparto con Oneri sociali	€ 1.038.539
4.20.25.00.000.000.00.000	Totale Fondo contrattuale art. 103 Comparto con Oneri sociali	€ 12.959.630

IRAP relativo al Fondo contrattuale art. 103

Capitolo	IMPOSTE E TASSE	Valore al 31/12/2023 in Euro
	Totale Irap relativa a personale dipendente Fondo contrattuale art. 103 Comparto	€ 882.861

**Riepilogo costo personale con Oneri Sociali ed Irap
relativo al Fondo art. 103**

Capitolo	IMPOSTE E TASSE	Valore al 31/12/2023 in Euro
	Totale Fondo contrattuale art. 103 con Oneri sociali e Irap Comparto	€ 13.842.491

Modulo 4 – Compatibilità economico-finanziaria

Il costo per competenza del Fondo provvisorio di cui all'art. 103 del CCNL 02.11.2022 del Comparto, è coperto, dagli importi indicati nel Modello A – Prechiusura del 3° e 4° CET anno 2023. Ciò è riscontrabile attraverso i documenti caricati sul Portale Regionale Bilanci Web – SCRIBA.

Si evidenzia che nel Modello A agli importi dei fondi contrattuali sono sommati gli importi relativi al trattamento accessorio e di produttività per il personale ex Esacri, trasferito a questa Azienda dal 1/1/2017 in base al Decreto Legislativo n. 178 del 28.09.2012. Tali risorse sono assegnate annualmente da Regione Lombardia in base a specifico finanziamento proveniente dal MEF.

Gli strumenti di controllo utilizzati nella fase di monitoraggio mensile del costo del personale e nella quadratura fra i dati della U.O. Gestione Risorse Umane e quelli della U.O. Contabilità e bilancio permettono di verificare il rispetto dei limiti espressi dal Fondo.

Si conferma pertanto l'entità provvisoria del fondo art. 103 per l'anno 2023 come segue:

€ 10.386.606 – Art. 103 Fondo premialità e condizioni di lavoro

Il Direttore Amministrativo
Dott. Giacomo Boscagli



Responsabile del procedimento: dr.ssa Cinzia Volonterio
Responsabile dell'istruttoria: dott. Massimo Luraschi