



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

0071734

22/11/2023 - USCITA

Classifiche: R1.04.11

San Fermo della Battaglia

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

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

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

Oggetto: Invio dell'Ipotesi di accordo integrativo aziendale in materia di progressioni economiche orizzontali per l'anno 2023 - 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 inerente i criteri e le procedure per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali all'interno delle aree di cui all'art.19 del C.C.N.L. 02.11.2022 del Comparto Sanità, sottoscritta in data 20.11.2023, corredata dalla relazione illustrativa e dalla relazione tecnico finanziaria.

Si chiede, cortesemente, di inserire l'esame dell'Accordo in oggetto nell'ordine del giorno della prima seduta utile del Collegio.

Ringraziando, si resta a disposizione per eventuali approfondimenti.

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 SUI CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ALL'INTERNO DELLE AREE DI CUI ALL'ART.19 DEL CCNL DEL 2/11/2022 RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO SANITA' TRIENNIO 2019-2021

Premesso che è in corso la contrattazione integrativa aziendale nell'ambito delle materie previste dal vigente CCNL, le parti al fine di dare pronta attuazione all'applicazione dei differenziali economici di professionalità per l'anno 2023, concordano di approvare i sotto riportati criteri sulla base di quanto stabilito dall'art. 19 del vigente CCNL. Tali criteri confluiranno successivamente nel CCIA. Le parti si impegnano in tempi brevi a calendarizzare appositi incontri al fine di giungere alla conclusione della contrattazione integrativa.

Richiamati:

- l'art. 23 c. 2 del D.Lgs. 150/09 e s.m.i. prevede che le progressioni economiche siano 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;
- l'art. 52 c. 1 bis del D.Lgs. 165/01 e s.m.i. prevede che le progressioni avvengano secondo principi di selettività in ossequio ai contenuti della L. 190/2012;
- a decorrere dall'1.1.2015 sono venuti meno i vincoli e i congelamenti dei trattamenti economici già disposti dall'art. 9 del D.L. 78/10 convertito in L. 112/2010;
- l'art. 19 del CCNL 2.11.2022

Entità del finanziamento

Ai fini del finanziamento dei differenziali economici di professionalità (DEP) per l'anno 2023, è disponibile nell'ambito del " Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali di cui all'art. 102 del CCNL del personale del Comparto Sanità del 2/11/2022 triennio 2019-2021", un importo quantificato in €650.000= per attribuire i DEP con decorrenza dal 01/01/2023 ad un numero limitato di dipendenti, individuati secondo principi selettivi di natura meritocratica.

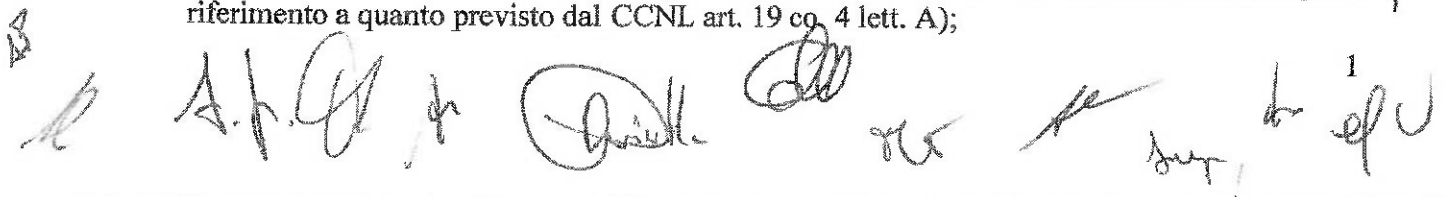
L'importo sopra indicato consente di premiare fino ad un massimo del 50% del personale che concorre alla selezione, fermo restando che tale percentuale rappresenta il numero massimo di fasce riconoscibili, salvo diverse indicazioni di Regione Lombardia.

Destinatari dei differenziali economici di professionalità (DEP)

I DEP verranno riconosciuti a decorrere dall' 1.1. di ogni anno, entro i limiti delle risorse economiche complessivamente disponibili per ciascun anno e come definite in apposita sessione di contrattazione integrativa, a seguito di attivazione di procedura selettiva a favore di un numero limitato di dipendenti, la cui numerosità massima sarà definita annualmente in funzione delle risorse disponibili.

Per partecipare alla procedura selettiva il dipendente interessato dovrà presentare entro i termini (pari ad almeno 30 gg) che verranno definiti da apposito avviso domanda di partecipazione da cui dovrà risultare quanto segue:

- essere in servizio a tempo indeterminato presso l'ASST Lariana alla data di scadenza dell'avviso;
- non aver beneficiato di progressioni orizzontali negli ultimi tre anni (es. il dipendente che ha beneficiato di una progressione economica con decorrenza 01.01.2020, potrà concorrere);
- non aver avuto un provvedimento disciplinare superiore alla multa nei due anni precedenti la data di attribuzione del nuovo DEP (per i procedimenti disciplinari in corso si fa integrale riferimento a quanto previsto dal CCNL art. 19 co. 4 lett. A);



- servizi pregressi presso altri Enti pubblici.

A) CRITERI DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI NELLA PROCEDURA SELETTIVA
PUNTEGGIO MASSIMO CONSEGUIBILE: 100 PUNTI

- a) PUNTI 50 finalizzati alla valutazione dei risultati individuali conseguiti, calcolati proporzionalmente alla media del raggiungimento % delle ultime tre valutazioni conseguite in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

tra 60 e 69 punti	35 punti
tra 70 e 79 punti	42 punti
tra 80 e 89 punti	47 punti
tra 90 e 100 punti	50 punti

- b) PUNTI 30: - 1 punto per anno fino al massimo di 30 anni finalizzati alla valorizzazione dell'esperienza professionale maturata nell'ambito del SSN o di altri comparti (servizio reso a tempo determinato e indeterminato con o senza soluzione di continuità).

Ai fini del computo del suddetto periodo, non saranno considerati utili esclusivamente i periodi assenza dal servizio con effetti interruttivi sulla carriera.

PUNTI 10: - 1 punto per ogni anno di permanenza in fascia/DEP fino a un massimo di 10 punti.

- c) PUNTI 10: a favore del personale che nell'anno precedente a quello di riferimento del DEP ha partecipato con esito positivo ad almeno n. 1 iniziativa formativa aziendale; in mancanza l'eventuale partecipazione ad iniziative formative esterne saranno valutate solo se attinenti al profilo professionale di appartenenza (indicatore n° iniziative ≥ 1 punti 10, < 1 punti 0).

In sede di prima applicazione, in mancanza di iniziative formative svolte nell'anno 2022, saranno valutate esclusivamente per l'anno 2023 anche quelle acquisite nel medesimo anno, o nelle annualità 2020 o 2021.

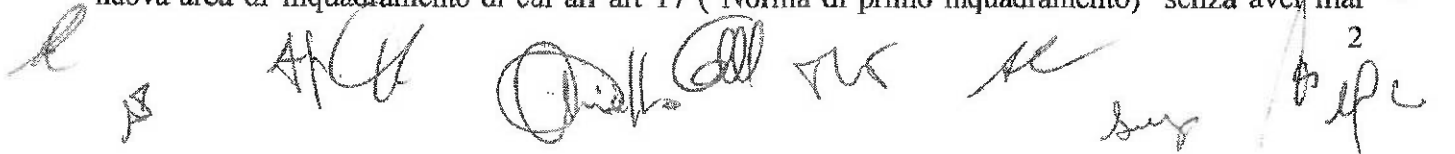
GRADUATORIE

L'Azienda provvederà alla verifica dei requisiti, all'assegnazione dei relativi punteggi, alla predisposizione delle graduatorie. Nell'ambito delle risorse disponibili, i DEP verranno riconosciuti al personale avente diritto utilmente classificato nelle graduatorie a partire dal punteggio più elevato, riservando a ciascuna delle 4 aree e dei 5 ruoli una quota di risorse direttamente proporzionale alle percentuali di addensamento del personale nelle medesime aree/ruoli alla data del 31.12. dell'anno precedente i DEP (es. area operatori ruolo amministrativo n. dip. in servizio 100 su 3000 dip. Totale risorse a disposizione 3.33%).

In caso di parità di punteggio si applicano i seguenti criteri di priorità:

- Aver conseguito un minor numero di progressioni orizzontali;
- Maggior numero di anni di permanenza nell'attuale DEP;
- Data assunzione meno recente;
- Età anagrafica superiore;

Prioritariamente allo scorrimento delle graduatorie, verranno riconosciuti nel limite massimo del 10% delle risorse complessivamente a disposizione, ai sensi dell'art. 19 c. 4 lett b) e e), DEP in favore del personale che abbia maturato almeno 10 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento di cui all'art 17 (Norma di primo inquadramento) senza aver mai



conseguito progressioni economiche, e al personale che abbia maturato almeno 20 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento di cui all'art. 17 (Norma di primo inquadramento) e che, durante tale periodo, abbia conseguito fino a due progressioni economiche. Qualora tale percentuale non venga del tutto usufruita, sarà ridistribuita tra gli idonei delle graduatorie secondo i criteri sopra riportati.

L'esito delle procedure selettive ha vigenza limitata esclusivamente all'anno cui si riferisce l'attribuzione dei DEP e in nessun caso le graduatorie possono essere utilizzate negli anni successivi.

B) DECORRENZA

La progressione economica orizzontale, conformemente a quanto previsto dal CCNL, decorre giuridicamente ed economicamente a favore degli aventi titolo dal 1° gennaio. Non è possibile attribuire più di un DEP al dipendente per ciascuna annualità e procedura selettiva.

C) TEMPI

Le progressioni in parola, subordinatamente all'approvazione da parte dei competenti organi della presente ipotesi di accordo integrativo aziendale, viene attivata entro il 30.06. di ogni anno con conclusione e riconoscimento dei nuovi DEP entro il mese di novembre della medesima annualità. In prima applicazione il riconoscimento dovrà comunque avvenire entro il 30/06/2024.

San Fermo della Battaglia

Letto, approvato e sottoscritto

Per l'Azienda:

Il Direttore Amministrativo

Il Direttore della S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane

I Dirigenti della S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane

Per la R.S.U. Aziendale:

Il Coordinatore R.S.U.

I Vice Coordinatori R.S.U.

Per le Organizzazioni Sindacali di Categoria:

FP CGIL

CISL FP

UIL FPL

FIALS

NURSIND

NURSING UP

20 NOV. 2023



Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ASST Lariana

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

ALL'IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE SOTTOSCRITTO IN MATERIA DI *PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ALL'INTERNO DELLE AREE* DEL PERSONALE DELL'AREA DEL COMPARTO SANITA' ANNO 2023

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 CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ALL'INTERNO DELLE AREE DI CUI ALL'ART. 19 DEL C.C.N.L. 02.11.2022 DEL COMPARTO SANITA' - ANNO 2023

Modulo 1

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

Data di sottoscrizione	20.11.2023																						
Periodo temporale di vigenza	01.01.2023 – 31.12.2023																						
Composizione della delegazione trattante	<p>Delegazione di parte pubblica:</p> <p>Direttore Amministrativo dott. Andrea Pellegrini Direttore S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane dott.ssa Cinzia Volonterio Dirigenti S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane dott. Vittorio Russo avv. Vincenza Cozza</p> <p>Delegazione di parte sindacale</p> <p>- Organizzazioni sindacali rappresentative, ammesse alla contrattazione decentrata in quanto firmatarie del C.C.N.L. Comparto 02.11.2022:</p> <table border="0"> <tr> <td>Sigla</td><td>Rappresentata da</td></tr> <tr> <td>FP CGIL</td><td>Giuseppe Callisto - Firmato</td></tr> <tr> <td>CISL FP</td><td>Giuseppe Landi - Firmato</td></tr> <tr> <td>UIL FPL</td><td>Alessandro Micello - Firmato</td></tr> <tr> <td>FIALS</td><td>Giampiero Durini - Firmato</td></tr> <tr> <td>NURSIND</td><td>-</td></tr> <tr> <td>NURSING UP</td><td>Anna Maria Ciuccio - Firmato</td></tr> </table> <p>- Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) dell'A.S.S.T. Lariana:</p> <table border="0"> <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 - Firmato	CISL FP	Giuseppe Landi - Firmato	UIL FPL	Alessandro Micello - Firmato	FIALS	Giampiero Durini - Firmato	NURSIND	-	NURSING UP	Anna Maria Ciuccio - Firmato	Il Coordinatore:	Alessandro Micello - Firmato	I Vice Coordinatori:	Angelo Goffredi - Firmato		Monica Trombetta - Firmato		Isidora Imperiali - Firmato
Sigla	Rappresentata da																						
FP CGIL	Giuseppe Callisto - Firmato																						
CISL FP	Giuseppe Landi - Firmato																						
UIL FPL	Alessandro Micello - Firmato																						
FIALS	Giampiero Durini - Firmato																						
NURSIND	-																						
NURSING UP	Anna Maria Ciuccio - Firmato																						
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	Individuazione dei criteri e delle procedure di utilizzo della quota disponibile, per l'anno 2023, nell'ambito del " <i>Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali</i> " di cui all'art. 102 del C.C.N.L. 02.11.2022 del Comparto Sanità, per l'attribuzione, ad una quota limitata di personale individuato mediante principi selettivi di natura meritocratica, dei differenziali economici di professionalità (D.E.P.), con decorrenza dal 1° gennaio 2023.																						

<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 nella prima seduta utile</p>
	<p>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</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>
	<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>In data 29 giugno 2022, il Piano Integrato delle Attività e dell'Organizzazione (P.I.A.O.) per il triennio 2022/2024 è stato esaminato dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni, adottato dall'Azienda con deliberazione n. 677 del 30 giugno 2022 e pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente del sito aziendale.</p> <p>Tra i documenti di pianificazione e programmazione riassorbiti dal P.I.A.O. rientrano anche il Piano della Performance ed il Piano per la Prevenzione della Corruzione.</p> <p>In data 27 gennaio 2023, il Nucleo ha esaminato l'aggiornamento del P.I.A.O. per il triennio 2023/2025; il Piano è stato approvato con deliberazione n.117 del 31 gennaio 2023 e pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente.</p> <p>La revisione del P.I.A.O. è stata approvata con deliberazione n. 1226 del 09.11.2023 e pubblicata 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>Viste le indicazioni fornite da ANAC in merito alle nuove modalità di invio dei dati tramite piattaforma dedicata, nonché il posticipo al 15.09.2023 della relativa scadenza comunicato da ANAC in data 17.07.2023, la pubblicazione delle certificazioni di competenza (Attestazione e Scheda di sintesi), è stata effettuata in data 10 agosto 2023; entro il 30.11.2023, il Nucleo procederà al relativo monitoraggio.</p> <p>Tutte le attestazioni annuali relative alle verifiche effettuate dal Nucleo di Valutazione sono regolarmente pubblicate sul sito internet.</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 fa riferimento alle disposizioni dettate dall'art. 19 del C.C.N.L. 02.11.2022 per il personale del Comparto Sanità e disciplina i criteri per la definizione delle procedure per l'attribuzione dei differenziali economici di professionalità (D.E.P.) all'interno delle aree, nel valore annuo lordo definito nella tabella E allegata al richiamato C.C.N.L., che definisce altresì il numero massimo di differenziali attribuibili ai dipendenti di ciascuna area.</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	L'Accordo dà atto che, ai fini del finanziamento dei differenziali economici di professionalità per l'anno 2023, è disponibile nell'ambito del Fondo ex art. 102 del C.C.N.L. 02.11.2022, un importo quantificato in €.650.000,00=
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 dei D.E.P. per l'anno 2023 nei limiti delle risorse economiche disponibili all'atto della sottoscrizione. Le Parti hanno altresì, concordato che i criteri individuati confluiranno nel prossimo Contratto Collettivo Integrativo Aziendale, attualmente in discussione, anche per gli anni successivi al 2023.
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
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)	I criteri per l'attribuzione dei differenziali economici di professionalità individuati dal presente Accordo sono improntati ad un generale principio di selettività meritocratica e coinvolgono un numero limitato di dipendenti, non superiore al 50% del personale che concorre alla selezione, salvo diverse indicazioni di Regione Lombardia. Il criterio cardine di graduazione è rappresentato dalle migliori performance individuali conseguite nel sistema di valutazione aziendale. I punteggi per la formulazione delle graduatorie riferita a ciascuna area (4) e ciascun ruolo (5) – predisposte in esito ad un avviso interno cui i dipendenti interessanti potranno partecipare mediante apposita domanda - valorizzano, infatti, per il 50% la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite, per il 30% l'esperienza professionale maturata nell'ambito del S.S.N. o in altri comparti (considerando il servizio reso sia a tempo determinato che indeterminato, con o senza soluzione di continuità), per il 10% il periodo di permanenza nella medesima fascia/DEP e per il restante 10% la partecipazione ad iniziative

	<p>formative aziendali o, in mancanza, anche esterne, purchè attinenti il profilo professionale di appartenenza.</p> <p>E', inoltre, prevista l'esclusione dalle graduatorie dei dipendenti che abbiano subito un provvedimento disciplinare superiore alla multa nei due anni antecedenti quello di decorrenza della graduatoria.</p> <p>I criteri di priorità da applicare in caso di parità di punteggio sono i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - aver conseguito un minor numero di progressioni orizzontali; - maggior numero di anni di permanenza nell'attuale D.E.P.; - data di assunzione meno recente; - età anagrafica superiore. <p>Prioritariamente allo scorrimento delle graduatorie, il 10% delle risorse complessivamente a disposizione verrà destinato al riconoscimento dei D.E.P. secondo i criteri di priorità indicati dall'art. 19, comma 4, lett. e), del C.C.N.L.; qualora la suddetta percentuale non venga del tutto usufruita, il residuo verrà destinato all'attribuzione dei D.E.P. secondo i criteri ordinari.</p> <p>L'escussione delle graduatorie avverrà nei limiti della quota assegnata a ciascuna di esse, direttamente proporzionale alla percentuale di addensamento del personale in ciascuna area/ruolo verificata al 31 dicembre dell'anno precedente la decorrenza dei D.E.P.</p> <p>L'attribuzione dei D.E.P. non può in ogni caso superare il 50% dei dipendenti utilmente classificati in ogni graduatoria, la cui vigenza è limitata esclusivamente all'anno di riferimento.</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>

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

ACCORDO PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI
Anno 2023

Personale del Comparto

**MODULO I ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI PER L'ANNO 2023 – PERSONALE AREA COMPARTO.**

L'Accordo dà atto che ai fini il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali per l'anno 2023, è disponibile nell'ambito del fondo ex art. 102 C.C.N.L. 02.11.2022, un importo quantificato in € 650.000,00=

Il suddetto importo tiene conto delle risorse presenti nel fondo al 01.01.2023.

Con provvedimento deliberativo n. 733 del 29 giugno 2023 sono stati determinati in via provvisoria i fondi contrattuali per l'anno 2023 del personale del Comparto Sanità

Si è proceduto alla determinazione dei fondi contrattuali in via provvisoria per l'anno 2023 nell'ammontare disponibile per la contrattazione integrativa per l'anno 2023, al netto delle quote di incremento variabili, in quanto specifiche della sola annualità 2023, 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 2023 rispetto al 31.12.2018.

E' illustrata di seguito la costituzione del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali art. 102 CCNL 02.11.2022.

FONDO ART. 102 INCARICHI, PROGRESSIONI ECONOMICHE E INDENNITA' PROFESSIONALI ANNO 2023 COSTITUZIONE PROVVISORIA AREA COMPARTO	
SEZIONE I – RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	Importi
RISORSE STORICHE	
Indennità di incarico correlata agli incarichi funzionali anno 2022	€ 620.000,00
Indennità di coordinamento ad esaurimento anno 2022	€ 10.051,00
Valore comune della ex indennità di qualificazione professionale anno 2022	€ 2.089.034,00
Indennità professionale specifica anno 2022	€ 706.380,00



Indennità art. 86 c. 5 CCNL 21.05.2018	€ 7.746,00
fasce retributive 2022 al netto incrementi CCNL 2019-2021	€ 6.096.683,00
Assegni ad personam 2022	€ 16.960,00
Incremento fasce economiche art. 101 c. 2 CCNL 2019/2021	€ 240.657,00
Incremento art. 102 c. 5 CCNL 2019/2021	€ 420.727,00
Incremento art. 102 c. 2 lett. e) differenziali economici D/DS	€ 124.586,00
Fondo provvisorio 2023 art. 102 CCNL 02.11.2022 [delib. 733 del 29.06.2023]	€ 10.332.824,00

MODULO II DESTINAZIONE FONDO INCARICHI, PROGRESSIONI ECONOMICHE E INDENNITA' PROFESSIONALI EX ART. 102 CCNL 02.11.2022

MODULO II - DESTINAZIONE DEL FONDO	
FONDO INCARICHI, PROGRESSIONI ECONOMICHE E INDENNITA' PROFESSIONALI ANNO 2023	
DESTINAZIONI DEL FONDO	Importi
Destinazione a indennità di funzione per incarichi di funzione, compresi quelli di base	€ 2.556.893,00
Spesa prevista per indennità professionali	€ 1.037.168,00
Quota riservata a incremento Euro 300 pro capite incarichi di base	€ 423.984,00
Spesa per DEP di primo inquadramento	€ 5.541.166,00
Quota destinata a progressioni economiche orizzontali 2023	€ 650.000,00
Residuo disponibile per ulteriori destinazioni	€ 123.613,00
Totale destinazioni fondo premialità e fasce	€ 10.332.824,00



MODULO III SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEL FONDO INCARICHI, PROGRESSIONI ECONOMICHE E INDENNITA' PROFESSIONALI ART. 102 PER L'ANNO 2023 – PERSONALE AREA COMPARTO

Fondo Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali art. 102 CCNL 02.11.2022	2023
Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	
Indennità di incarico correlata agli incarichi funzionali anno 2022	620.000,00
Indennità di coordinamento ad esaurimento anno 2022	10.051,00
Valore comune della ex indennità di qualificazione professionale anno 2022	2.089.034,00
Indennità professionale specifica anno 2022	706.380,00
Indennità art. 86 c. 5 CCNL 21.05.2018	7.746,00
fasce retributive 2022 al netto incrementi CCNL 2019-2021	6.096.683,00
Assegni ad personam 2022	16.960,00
Incremento fasce economiche art. 101 c. 2 CCNL 2019/2021	240.657,00
Incremento art. 102 c. 5 CCNL 2019/2021	420.727,00
Incremento art. 102 c. 2 lett. e) differenziali economici D/DS	124.586,00
Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	10.332.824,00
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	10.332.824,00
Totale risorse variabili	-
Totale decurtazioni del fondo	-
Totale risorse del fondo condizioni di lavoro e incarichi	10.332.824,00



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 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. 102 Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali per l'anno 2023 e dei relativi oneri riflessi ed Irap trova copertura finanziaria allo stato attuale in sede di redazione del 3° CET 2023, valori di Prechiusura. Il Fondo art. 102 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.
-



Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia
ASST Lariana

**Tabelle allegate alla Nota Integrativa dell'ASST Lariana
Prechiusura 3° CET anno 2023**

CONTO ECONOMICO – Dati in Euro €

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

Personale Area Comparto

Fondo Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali art. 102

Capitolo	Personale suddiviso per ruolo	Valore al 31/12/2023 in Euro
4.20.25.10.110.010.00.000	Ruolo Sanitario - T.INDETERMINATO- - Personale comparto – nelle Competenze fisse pari ad	€ 52.627.296
	sono ricomprese le risorse del Fondo Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali pari ad	€ 7.647.649
4.20.25.10.112.010.00.000	Ruolo Sanitario - T.DETERMINATO- - Personale comparto – nelle Competenze fisse pari ad	€ 318.523
	sono ricomprese le risorse del Fondo Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali pari ad	€ 77.290
4.20.25.20.110.010.00.000	Ruolo Professionale - T.INDETERMINATO- - Personale comparto – nelle Competenze fisse pari ad	€ 52.120



	sono ricomprese le risorse del Fondo Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali pari ad	€ 2.128
4.20.25.30.110.010.00.000	Ruolo Tecnico - T.INDETERMINATO- - Personale comparto – nelle Competenze fisse pari ad	€ 14.948.427
	sono ricomprese le risorse del Fondo Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali pari ad	€ 1.257.089
4.20.25.30.112.010.00.000	Ruolo Tecnico - T.DETERMINATO- - Personale comparto – nelle Competenze fisse pari ad	€ 2.243.035
	sono ricomprese le risorse del Fondo Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali pari ad	€ 27.507
4.20.25.40.110.010.00.000	Ruolo Amministrativo - T.INDETERMINATO- - Personale comparto – nelle Competenze fisse pari ad	€ 11.223.522
	sono ricomprese le risorse del Fondo Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali pari ad	€ 1.312.670
4.20.25.40.112.010.00.000	Ruolo Amministrativo - T.DETERMINATO- - Personale comparto – nelle Competenze fisse pari ad	€ 940.499
	sono ricomprese le risorse del Fondo Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali pari ad	€ 8.491
	Totale fondo art. 102 Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali	€ 10.332.824

Oneri Sociali relativi al Fondo art. 102

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 al Fondo art. 102	€ 2.113.045



4.20.25.10.112.110.00.000	Ruolo Sanitario - T.DETERMINATO- - Personale Comparto – Oneri sociali relativi al Fondo art. 102	€ 22.600
4.20.25.20.110.110.00.000	Ruolo Professionale - T.INDETERMINATO- - Personale Comparto – Oneri sociali relativi al Fondo art. 102	€ 588
4.20.25.30.110.110.00.000	Ruolo Tecnico - T.INDETERMINATO- - Personale Comparto – Oneri sociali relativi al Fondo art. 102	€ 347.334
4.20.25.30.112.110.00.000	Ruolo Tecnico - T.DETERMINATO- - Personale Comparto – Oneri sociali relativi al Fondo art. 102	€ 8.043
4.20.25.40.110.110.00.000	Ruolo Amministrativo - T.INDETERMINATO- - Personale Comparto – Oneri sociali relativi al Fondo art. 102	€ 362.691
4.20.25.40.112.110.00.000	Ruolo Amministrativo - T.DETERMINATO- - Personale Comparto – Oneri sociali relativi al Fondo art. 102	€ 2.483
	Totale oneri sociali	€ 2.856.783

**Riepilogo costo personale con Oneri Sociali
relativo al Fondo art. 102**

4.20.25.10.000.000.00.000	B.5 Personale del ruolo Sanitario – Totale Fondo art. 102 Comparto con Oneri sociali	€ 9.860.584
4.20.25.20.000.000.00.000	B.6 Personale del ruolo Professionale – Totale Fondo art. 102 Comparto con Oneri sociali	€ 2.716
4.20.25.30.000.000.00.000	B.7 Personale del ruolo Tecnico – Totale Fondo art. 102 con Oneri sociali	€ 1.639.973
4.20.25.40.000.000.00.000	B.8 Personale del ruolo Amministrativo – Totale Fondo art. 102 con Oneri sociali	€ 1.686.334



Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ASST Lariana

4.20.25.00.000.000.00.000	Totale Fondo art. 102 con Oneri sociali	€ 13.189.607
---------------------------	---	-----------------

IRAP relativo alle Fondo art. 102

Capitolo	IMPOSTE E TASSE	Valore al 31/12/2023 in Euro
	Totale Irap relativa a personale dipendente Fondo art. 102 Comparto	€ 878.290

**Riepilogo costo personale con Oneri Sociali ed Irap
relativo al Fondo art. 102**

Capitolo	IMPOSTE E TASSE	Valore al 31/12/2023 in Euro
	Totale Fondo art. 102 con Oneri sociali e Irap Comparto	€ 14.067.897



Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ASST Lariana

Modulo 4 – Compatibilità economico-finanziaria

Il costo per competenza del Fondo provvisorio art. 102 del CCNL 02.11.2022 del Comparto, è coperto dagli importi indicati nel Modello A – Prechiusura 3° 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.

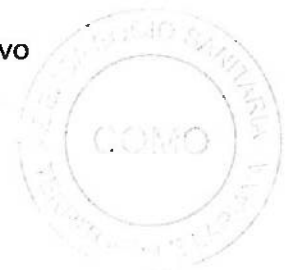
Gli strumenti di controllo utilizzati nella fase di monitoraggio mensile del costo del personale e nella quadratura fra i dati della U.O. Gestione Risorse Umane e quelli della U.O. Contabilità e bilancio permettono di verificare il rispetto dei limiti espressi dal Fondo.

Si conferma pertanto l'entità provvisoria del fondo art. 102 per l'anno 2023 come segue:

€ 10.332.824 – Art. 102 Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali

Il Direttore Amministrativo

Dr. Andrea Pellegrini



Responsabile del procedimento: dr.ssa Cinzia Volonterio

Responsabile dell'istruttoria: dr. Massimo Luraschi