

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE**  
**AMMINISTRAZIONE - OO.SS. AREA COMPARTO**  
**IN RIFERIMENTO ALLA PARTE NORMATIVA / CCIA TRIENNALE 2021-2022-2023**  
**PARTE ECONOMICA 2022**

In data 28 ottobre 2022, a seguito della certificazione positiva espressa dal Collegio Sindacale, ai sensi e per gli effetti degli artt. 40 bis del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. e 9, comma 6, del CCNL 21/05/2018, in ordine alla compatibilità economico finanziaria dell'ipotesi di CCIA del 4 ottobre 2022, come risulta dal “*parere sull'ipotesi di contratto collettivo integrativo aziendale asl 3 – Regione Liguria – Area comparto – parte economica anno 2022 – riferimento parte normativa triennale 2021/2023 (CCNL 21.05.2018)*” rilasciato in data 26/10/2022, le delegazioni trattanti di Parte Pubblica e di Parte Sindacale preso atto della raccomandazione espressa nel suddetto parere danno reciprocamente atto che, rispetto all'ipotesi di contratto sottoscritta in data 4/10, si provvede nel presente contratto definitivo alle seguenti precisazioni che ne fanno parte integrante e sostanziale:

- a pagina 4 ultimo capoverso del punto “Criteri per l’attribuzione dei premi correlati alla performance”, come raccomandato dal Collegio Sindacale in merito al pagamento dei compensi relativi al progetto correlato all’incremento delle sedute operatorie, lo stesso avverrà anche previa attestazione dei risultati da parte dell’Organismo Indipendente di Valutazione;
- l’allegato 1, citato a pagina 2, viene integrato con le tabelle di composizione dei fondi preventivi 2022 certificati dal Collegio Sindacale dell’Asl3 con verbale n. 6 del 22.06.2022 che per errore materiale non sono stati allegati nell’ipotesi di CCIA;
- la tabella di pag. 4, colonna “struttura”, ultima riga viene rettificata, sostituendo l’erronea dizione D5 con la corretta D6.

Le parti, a questo punto, procedono alla sottoscrizione in via definitiva del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale anno 2022 nel testo allegato e con le precisazioni sopra riportate.

Si evidenzia che il presente C.C.I.A. verrà trasmesso per via telematica agli organi competenti, ai sensi del comma 5 del suddetto art. 40 bis.

PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE		
Il Direttore Amministrativo	RSU		
	Sigla	Cognome	Firma
	CGIL FP		

<b>Il Direttore Sanitario</b>	<b>Cognome</b>	<b>Firma</b>
	<b>CISL FP</b>	
<b>Il Direttore Socio Sanitario</b>	<b>Cognome</b>	<b>Firma</b>
	<b>UIL FPL</b>	
	<b>Cognome</b>	<b>Firma</b>
	<b>FIALS</b>	
<b>Il Direttore</b> <b>S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane</b>	<b>Cognome</b>	<b>Firma</b>
	<b>NURSING UP</b>	

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE**  
**AMMINISTRAZIONE - OO.SS. AREA COMPARTO**  
**IN RIFERIMENTO ALLA PARTE NORMATIVA / CCIA TRIENNALE 2021-2022-2023**  
**IPOTESI PARTE ECONOMICA 2022**

*In data 4 ottobre 2022, per la sottoscrizione della presente ipotesi di CCIA, sono presenti le Delegazioni trattanti di Parte Pubblica e di Parte Sindacale*

### **Le parti**

Richiamato l'art. 40, c. 1 del D. Lgs. n. 165 del 2001 che individua le materie regolate in sede di contrattazione collettiva;

richiamato l'art. 40 c. 3 bis del D. Lgs. n. 165 del 2001, e successive modificazioni e integrazioni, ai sensi del quale tra l'altro la contrattazione collettiva integrativa *“si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono”*;

preso atto che l'art. 40 bis del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, e successive modificazioni e integrazioni, prevede che il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato, per quanto qui rileva, dal Collegio Sindacale;

visto il D. Lgs. 150/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, recante una riforma organica della disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, intervenendo in particolare in materia di contrattazione collettiva, di valutazione delle strutture e del personale delle amministrazioni pubbliche, di valorizzazione del merito, di promozione delle pari opportunità, di dirigenza pubblica e di responsabilità disciplinare;

richiamato il Contratto Collettivo Integrativo Aziendale – parte normativa 2021 sottoscritto definitivamente in data 22 luglio 2021, a seguito di certificazione del Collegio Sindacale avvenuta con verbale n. 8 del 09/07/2021;

richiamata l'appendice di CCIA 2021, indennità artt. 28 e 86, sottoscritta in data 19.11.2021;

richiamato il verbale di interpretazione autentica sottoscritta tra le parti in data 11.01.2022, relativa alla definizione degli aventi diritto alla progressione economica orizzontale;

**concordano la**

PARTE ECONOMICA ANNO 2022

**Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli artt. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) e 81 (Fondo premialità e fasce) del presente CCNL**

Sulla base della composizione dei fondi di cui all'allegato 1, come certificati dal Collegio Sindacale dell'Asl3 con verbale n. 6 del 22.06.2022 le parti concordano le seguenti modalità di utilizzo delle risorse disponibili, ai sensi di quanto previsto dall'art. 8 comma 5 del CCNL 21.05.2018:

## STANZIAMENTO ANNO 2022

### FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI ART.80

FONDO		11.020.700,00
<b>impegnato</b>		
Indennità turni e disagio. Polizia giudiziaria	-3.598.891,00	
Indennità pronta disponibilità	-666.878,00	
compensi di lavoro straordinario	-1.579.401,00	
festività infrasettimanali	-500.000,00	
<b>sub totale 1</b>		<b>-6.345.170,00</b>
indennità di funzioni	-1.300.000,00	
indennità comuni assorbite e professionale specifica	-3.375.530,00	
<b>sub totale 2</b>		<b>-4.675.530,00</b>
residuo		0,00

### FONDO PREMIALITA' E FASCE ART. 81

<b>FONDO</b>		<b>16.556.570,00</b>
<b><u>impegnato</u></b>		
fasce retributive impegnate con PT al 100%	-11.750.000,00	
Accantonamento per Progressioni orizzontali anno 2022	-300.000,00	
premi correlati alla performance organizzativa e individuale	-4.306.570,00	
welfare integrativo	-200.000,00	
totale impegnato		-16.556.570,00
residuo		0,00

### **Criteria per l'attribuzione dei premi correlati alla performance**

In applicazione di quanto previsto nella parte normativa del CCIA 2021, le parti concordano di individuare di seguito le attività inserite nel ciclo della performance aziendale 2022 nelle aree di riferimento, da valutarsi secondo i criteri per la valutazione delle competenze tecniche specialistiche inseriti nella scheda di valutazione individuale.

Obiettivo strategico Area B punto a) “Rinforzare il ruolo di riferimento per il bacino di utenza”: Accoglienza del cittadino nei punti di contatto a lui più vicini (farmacia di quartiere ad alto indice di deprivazione) /accoglienza/contatto con l’utenza CUP relativamente alle attività legate all’esonero ticket, alla gestione cassa, all’attività presso la Casa Circondariale di Marassi / coinvolgimento personale OSS nelle prestazioni chirurgiche collegate alla ripresa della produzione post covid (B\_1.1.1) / implementazione delle competenze nelle strutture aziendali (B\_1.5) / miglioramento dell’integrazione ospedale territorio attraverso il miglioramento della presa in carico (B\_3.3) ;

Obiettivo strategico Area A punto a) “Curare l’efficacia degli interventi di tutela”: Supporto programmato alle esigenze di adeguamento per la sicurezza degli ambienti, relativamente alle attività collegate alle squadre antincendio e alla gestione dell’elisuperficie e verifica ascensori.

Si evidenzia che, in riferimento ai nuovi obiettivi strategici B\_1.1.1, B\_1.5 e B\_3.3 e, di conseguenza, alle attività ad essi correlate, l’Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.), ha espresso parere favorevole nelle sedute del 15 settembre e 22 settembre 2022 (verbali nn. 14 e 15).

In riferimento all’attività relativa al CUPM, le parti concordano che qualora un operatore non abbia raggiunto l’obiettivo individuale assegnato perché adibito dal superiore gerarchico ad altre mansioni, come comprovato dalla relativa documentazione, tale decremento di attività non inciderà sulla scheda di valutazione. Il target stabilito verrà riparametrato sulla base del periodo di attività di sportello CUPM.

Nell’ambito dell’importo impegnato sul fondo ex art. 81 del CCNL 21.05.2018 alla voce “*premi correlati alla performance organizzativa e individuale*”, le parti stabiliscono di destinare la somma di € 1.094.400 alle attività come di seguito individuate:

Premi correlati alla performance relativa a: individuale	Struttura	Importo
Cup	Distretti	105.400
Eliporto/ascensori	Riqualificazione Edilizia	4.000
Carcere	SSD Programmazione e Tutela Salute Ambito Penitenziario Dipendenze e Comportamenti di Abuso	30.000
Gestione cassa	Economato e Logistica / Distretti	48.000
Esenzione ticket	Distretti e altri	4.000
Squadre antincendio	Area Tecnica Economato e Logistica	13.000
*Incremento sedute operatorie	Personale OSS di Sala Operatoria	10.000
*Incremento prese in carico Cure Domiciliari	Personale delle Cure Domiciliari	100.000
*Implementazione competenze nelle strutture aziendali	Personale B5, Bs5, C5, D5, Ds6 con esperienza almeno decennale	780.000

\*Per la descrizione di tali attività si rimanda alle schede illustrative di cui agli allegati A, B e C

L'Azienda si impegna a trasmettere alle OO.SS, entro l'anno in cui viene effettuata la liquidazione, i dati relativi al raggiungimento degli obiettivi delle attività indicate nel sopra riportato prospetto, nonché i dati relativi alla liquidazione delle quote individuali, nel rispetto del diritto alla privacy dei dipendenti interessati.

Le parti danno atto che i parametri per la valutazione delle attività sopra specificate sono quelli individuati negli allegati al CCIA 2019, a cui si fa espresso rimando. Per le sole modalità di conteggio delle operazioni legate alla gestione cassa e riferite al personale della SSD Economato e Logistica, si richiama il parere espresso dalla RSU aziendale in merito alla rivisitazione del criterio di calcolo.

Le parti concordano che le attività strategiche "Cup" e "Carcere" seguono le procedure legate alla prestazione individuale contabilizzata e pertanto esulano dai massimali previsti in parte normativa per le altre attività strategiche richiamate nella suddetta tabella.

Il pagamento dei compensi correlati alle attività di cui sopra avverrà secondo le tempistiche previste per gli obiettivi strategici (luglio 2023), ad eccetto di quelli legati alle attività di incremento delle sedute operatorie, in merito ai quali le parti concordano di prevedere la corresponsione di un pagamento trimestrale in acconto, previa acquisizione della documentazione prevista e della successiva validazione della S.C. Pianificazione, Programmazione e Controllo, salvo conguaglio a consuntivo.

### **Festività infrasettimanali**

Richiamato l'art. 29 c. 6 del CCNL 21.05.2018 che specificamente recita: *l'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente da effettuarsi entro trenta giorni, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo;*

Vista la sentenza della Corte di Cassazione n. 1505 del 25/01/2021 che ha previsto l'applicabilità dell'art. 29 anche al personale turnista, le parti concordano di accantonare la somma di € 500.000,00 al fine del pagamento dell'istituto al personale richiedente, per le domande effettuate nei termini previsti dall'articolo 29 comma 6 del CCNL 2016-2018 e pervenute dopo la data della predetta sentenza della Corte di Cassazione.

### **Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche**

Per l'anno 2022 le parti concordano di attivare le procedure per l'attribuzione delle P.E.O., nei limiti e secondo i criteri previsti dalla parte normativa di cui al CCIA 2021, sottoscritto in data 22/07/2021, e secondo quanto esplicitato nel verbale di interpretazione autentica sottoscritto in data 11/01/2022.

Si riportano di seguito, in sintesi, i predetti criteri.

Le progressioni economiche avverranno nel rispetto della seguente normativa:

- art. 52 comma 1 bis del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e s.m.i. che prevede: "I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti (...) sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito (...) La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica (...);
- art. 23 comma 2 del D. Lgs. n. 150/2009 che stabilisce che le progressioni economiche orizzontali devono essere assegnate in modo selettivo a una quota limitata di dipendenti;
- art. 35 del CCNL 1998/2001.

Vista, a tal proposito, la determinazione n. 756 del 27/03/2019 con la quale è stato originariamente costituito il "fondo premialità e fasce" di cui all'art. 81 del CCNL comparto sanità 21.05.2018 e suoi successivi aggiornamenti.

Il processo di sviluppo professionale orizzontale, ai sensi dell'art. 35 del CCNL 1998/2001, sarà riferito a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

La progressione economica prevista viene attivata, nel limite della metà degli aventi diritto ad accedere alla procedura, compatibilmente con la disponibilità del fondo e la normativa vigente all'atto dell'applicazione della procedura stessa.

Per "aventi diritto" si intendono, ai soli fini della definizione della platea su cui calcolare il personale potenzialmente avente titolo, tutti i dipendenti del comparto che, indipendentemente dalla presentazione della domanda, risultino in possesso dei requisiti stabiliti nella parte normativa del CCIA 2021 che per comodità di consultazione di seguito si riportano:

*Alla selezione saranno ammessi i dipendenti che possiedono cumulativamente tutti i seguenti requisiti:*

- risultino in servizio a tempo indeterminato presso Asl 3 al primo gennaio dell'anno di riferimento delle progressioni (viene ricompreso anche il personale distaccato o in comando);
- abbiano maturato, alla data del 31/12 dell'anno antecedente a quello di riferimento delle progressioni, un servizio complessivo di almeno 24 mesi (a tempo indeterminato e determinato nella stessa o in altre qualifiche all'interno della stessa categoria) in aziende e/o enti del S.S.N. - di cui, almeno il servizio relativo all'anno precedente rispetto alla progressione, prestato presso Asl 3 - e non siano stati destinatari di una fascia economica da almeno 24 mesi, fermo restando quanto infra previsto;
- non abbiano riportato sanzioni disciplinari superiori alla multa nel biennio antecedente la decorrenza iniziale dell'accordo;
- abbiano conseguito, nell'ambito dell'ultima valutazione individuale annuale presso Asl3, un punteggio pari o superiore a 72/100 o 36/50.

*Possono altresì partecipare i dipendenti che, pur non avendo conseguito la valutazione individuale di che trattasi, siano risultati assenti per malattia usufruita per cure e terapie salvavita ovvero per assenze connesse all'astensione obbligatoria e facoltativa per maternità/paternità e ai congedi parentali, ovvero per assenze connesse alla fruizione del congedo per Legge 104/1992. Per tali fattispecie si farà necessariamente riferimento all'ultima valutazione utile. Per i dipendenti in aspettativa per motivi sindacali o in distacco sindacale ai sensi della Legge 300 del 1970 che, per tale motivazione, non abbiano conseguito la valutazione per l'anno 2020 si fa riferimento a quanto disposto dall'art. 43, comma 3, del CCNL del 20.09.2001 integrativo del CCNL del 7.4.1999 (come successivamente integrato dall'art. 23, comma 9, del CCNL 19.4.2004) il quale sancisce che "ai sensi dell'art. 5 del CCNQ del 7 agosto 1998, i periodi di distacco sindacale sono equiparati a tutti gli effetti, ivi compresi quelli attinenti al sistema classificatorio del CCNL 07.04.1999, al servizio prestato nell'azienda ..." e agli orientamenti applicativi dell'ARAN (SAN275 del 7/12/16); per tali dipendenti si terrà conto del punteggio ricevuto nell'ultima scheda di valutazione utile (e/o della media delle ultime 2 o 3 valutazioni utili). Se la valutazione non è stata effettuata per totale assenza nel periodo considerato, verrà attribuito convenzionalmente per la "qualità della prestazione" un punteggio parametrato alla media delle valutazioni individuali conseguite dalla categoria di appartenenza del rispettivo ruolo. I medesimi criteri valgono per l'attribuzione di punteggio per l'inserimento nella graduatoria.*

*Quest'ultimo criterio troverà applicazione anche per le fattispecie di particolari assenze sopra elencate.*

L'Azienda s'impegna a emettere, ai fini dell'avvio delle procedure di selezione nonché della raccolta dei dati utili alla formulazione delle graduatorie, apposito bando con allegata specifica modulistica.

Si dà atto che il bando sarà pubblicato sulla intranet aziendale e sul portale del dipendente ed indicherà anche le modalità delle procedure di selezione.

Sempre per facilità di consultazione, si riportano di seguito i punteggi riferiti ai criteri individuati nel CCIA 2021:

## CRITERI PER GRADUATORIA FASCE RETRIBUTIVE

	<b>Valutazione prima del 2021</b>	<b>Valutazione dal 2021</b>	<b>Punteggio</b>
<b>Qualità della prestazione (scheda valutazione individuale)</b>	<b>da 36 a 37</b>	<b>da 72 a 75</b>	<b>0</b>
	<b>38</b>	<b>da 76 a 77</b>	<b>3,85</b>
	<b>39</b>	<b>da 78 a 79</b>	<b>7,69</b>
	<b>40</b>	<b>da 80 a 81</b>	<b>11,54</b>
	<b>41</b>	<b>da 82 a 83</b>	<b>15,38</b>
	<b>42</b>	<b>da 84 a 85</b>	<b>19,23</b>
	<b>43</b>	<b>da 86 a 87</b>	<b>23,08</b>
	<b>44</b>	<b>da 88 a 89</b>	<b>26,92</b>
	<b>45</b>	<b>da 90 a 91</b>	<b>30,77</b>
	<b>46</b>	<b>da 92 a 93</b>	<b>34,62</b>
	<b>47</b>	<b>da 94 a 95</b>	<b>38,46</b>
	<b>48</b>	<b>da 96 a 97</b>	<b>42,31</b>
	<b>49</b>	<b>da 98 a 99</b>	<b>46,15</b>
	<b>50</b>	<b>100</b>	<b>50</b>

	<b>Valutazione</b>	<b>Punteggio</b>
<b>Qualità della prestazione (scheda di budget)</b>	<b>Inferiore a 50</b>	<b>0</b>
	<b>da 59 a 50</b>	<b>2</b>
	<b>da 69 a 60</b>	<b>4</b>
	<b>da 79 a 70</b>	<b>6</b>
	<b>da 89 a 80</b>	<b>8</b>
	<b>da 100 a 90</b>	<b>10</b>

	<b>Esperienza</b>	<b>Punteggio</b>
<b>Esperienza professionale (anzianità di servizio nel SSN)</b>	<b>fino a 5 anni</b>	<b>2,50</b>
	<b>da 5 a 10 anni</b>	<b>5,00</b>
	<b>da 10 a 15 anni</b>	<b>7,50</b>
	<b>da 15 a 20 anni</b>	<b>10,00</b>
	<b>da 20 a 25 anni</b>	<b>12,50</b>
	<b>da 25 a 30 anni</b>	<b>15,00</b>
	<b>da 30 a 35 anni</b>	<b>17,50</b>
	<b>oltre 35 anni</b>	<b>20</b>
	<b>Anzianità (espressa in anni)</b>	<b>Punteggio</b>
<b>Anzianità nella fascia</b>	<b>&lt; 3</b>	<b>0</b>

<b>retributiva di appartenenza</b>	$\geq 3 ; < 4$	<b>4</b>
	$\geq 4 ; < 5$	<b>8</b>
	$\geq 5 ; < 6$	<b>12</b>
	$\geq 6 ; < 7$	<b>16</b>
	$\geq 7$	<b>20</b>

- I punteggi relativi alla qualità della prestazione (scheda di valutazione individuale) verranno attribuiti sulla base della media dei punteggi attribuiti al dipendente nell'ultimo triennio, con arrotondamento per eccesso in caso di cifra decimale pari o superiore a 0,5.
- I punteggi relativi alla qualità della prestazione (scheda di budget) verranno attribuiti sulla base della media della valutazione collettiva ottenuta nell'ultimo triennio, con arrotondamento per eccesso in caso di cifra decimale pari o superiore a 0,5.
- I punteggi relativi all'esperienza professionale verranno attribuiti sulla base dell'anzianità maturata alla data del 31/12 dell'anno precedente la selezione.

Non possono beneficiare del passaggio di fascia i dipendenti che alla data del 1 gennaio dell'anno di riferimento risultano assenti dal servizio per aspettativa non retribuita concessa per assunzione a tempo determinato da oltre un anno in altri Enti o Aziende pubbliche”.

Pertanto le progressioni alla fascia economica superiore verranno applicate, sulla base della graduatoria di merito approvata, nel limite numerico della metà degli “aventi diritto” (platea definita sulla base dei criteri sopra indicati), compatibilmente con la disponibilità del fondo e la normativa vigente all'atto dell'applicazione della procedura di cui trattasi.”

### **Criteria generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo**

Le parti concordano, per l'anno 2022, di destinare la somma di € 200.000,00 alla copertura di spese derivanti dalla promozione di corretti stili di vita legati a quote di pagamento di centri specialistici ove viene espletata attività sportiva (palestre, piscine, ecc...).

La graduatoria sarà effettuata tenendo conto della certificazione ISEE, che gli interessati dovranno presentare, facendo precedere i dipendenti in possesso di ISEE più basso.

Potranno partecipare alla selezione i dipendenti con ISEE inferiore a € 30.000.

Le somme verranno riconosciute con valenza retroattiva dal 01/01/2022, mediante inserimento in busta paga di quanto sopra previsto.

L'erogazione della quota avverrà a seguito dello scorrimento della graduatoria, fino all'esaurimento del fondo massimo previsto nei limiti della quota individuale massima pari a € 400,00.

### **Eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità con onere a carico del Fondo di cui all'art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi)**

L'indennità di pronta disponibilità è pari a € 1.72/h, come da disposizione dell'art. 28 del CCNL 21.05.2018.

Considerata la disponibilità del fondo, le parti concordano per il solo anno 2022 di elevare tale indennità a € 2,00.

**Eventuale elevazione dell'indennità di lavoro notturno con onere a carico del Fondo di cui all'art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi)**

L'indennità di lavoro notturno è pari a € 2,74/h, come da disposizione dell'art. 86 c. 12 del CCNL 21.05.2018.

Considerata la disponibilità del fondo, le parti concordano per il solo anno 2022 di elevare tale indennità a € 3,50.

\*\*\*\*\*

Le parti si riservano la revisione del presente accordo – parte normativa ed economica - qualora, a seguito di sopravvenute disposizioni contrattuali, legislative o di fonti secondarie applicabili, subentrassero modifiche non compatibili con il presente CCIA.

Le Parti sottoscrivono la presente Ipotesi di Accordo, da sottoporre, unitamente alla relazione illustrativa e alla relazione tecnico-finanziaria, al controllo del Collegio Sindacale, ai sensi del combinato disposto dell'articolo 40-bis (“Controlli in materia di contrattazione integrativa”) del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e ss.mm.ii., e dell'articolo 9 (“Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure”), comma 6, del C.C.N.L. 21.05.2018 del Comparto Sanità, ai fini della relativa certificazione.

<b>PARTE PUBBLICA</b>	<b>PARTE SINDACALE RSU e OO.SS. COMPARTO</b>		
<b>Il Direttore Amministrativo</b>	<b>RSU</b>		
	<b>Sigla</b>	<b>Cognome</b>	<b>Firma</b>
<b>Il Direttore Sanitario</b>	<b>CGIL FP</b>		
	<b>Cognome</b>		<b>Firma</b>
<b>Il Direttore Sociosanitario</b>	<b>CISL FPS</b>		
	<b>Cognome</b>		<b>Firma</b>
<b>Il Direttore SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane</b>	<b>FIALS</b>		
	<b>Cognome</b>		<b>Firma</b>
	<b>UIL FPL</b>		
	<b>Cognome</b>		<b>Firma</b>
	<b>NURSING UP</b>		
	<b>Cognome</b>		<b>Firma</b>

**OBIETTIVO STRATEGICO AZIENDALE N °1: INCREMENTO SEDUTE OPERATORIE FINALIZZATE  
ALL'ABBATTIMENTO LISTE DI ATTESA**

AREA DI AFFERENZA PIANO DELLA PERFORMANCE 2022/2024: B\_1.1.1

DESCRIZIONE: l'obiettivo mira a ridurre le liste di attesa mediante l'incremento delle sedute operatorie cui partecipa, quale personale di supporto, l'Operatore Socio Sanitario (OSS), che si occupa dell'attività di sanificazione della sala chirurgica.

PERSONALE COINVOLTO: n. 10/12 OSS delle sale operatorie aziendali

N. SEDUTE PREVISTE: 2 alla settimana per 3 mesi (indicativamente 6 ore ciascuna)

COSTO TOTALE STIMATO 01/10/2022 – 31/12/2022: € 10.000 indicativi sulla base del n. di sedute nel trimestre ott/dic 2022

MODALITA' DI SVOLGIMENTO: fuori orario di servizio

MODALITA' DI CALCOLO: compenso orario (30 €/ora)

DURATA: 01/10/2022 – 31/12/2022

MODALITA' DI PAGAMENTO: trimestrale in acconto salvo conguaglio a seguito presentazione della seguente documentazione

- 1) Inserimento dell'obiettivo nella scheda di valutazione individuale (n. sedute operatorie effettuate)
- 2) Timbratura causalizzata con codice ad hoc
- 3) Attestazione del coordinatore dell'esecuzione corretta delle prestazioni richieste, controfirmata dal responsabile Struttura Complessa
- 4) Verifica S.C. Gestione e Sviluppo Risorse Umane (controllo cartellini)
- 5) Verifica PPC
- 6) Verifica OIV a consuntivo**

**OBIETTIVO STRATEGICO AZIENDALE N 2: INCREMENTO PRESE IN CARICO CURE DOMICILIARI**

**AREA DI AFFERENZA PIANO DELLA PERFORMANCE 2022/2024: B\_3.3**

DESCRIZIONE: Una delle finalità dichiarate del PNRR è il potenziamento della domiciliarità per ritardare l'evoluzione peggiorativa delle Patologie Croniche che nelle persone anziane sono prevalenti rispetto alla rimanente popolazione e spesso coesistenti ( Comorbidità ) determinando l'evoluzione anticipata verso la Disabilità e un evitabile incremento degli accessi ai Pronto Soccorsi e dei Ricoveri Ospedalieri. Per questo motivo il PNRR prevede il raggiungimento , attraverso tappe successive , di un aumento del volume delle prese in carico domiciliare sino al 10% della popolazione over 65 enne entro la metà del c2026.In quest'ottica anche gli Obiettivi di Budget 2022 indicano come necessario raggiungere entro la fine del 2022 un potenziamento della presa in carico domiciliare pari all'1,5% del dato 2021.

Il necessario sforzo per il raggiungimento di tale obiettivo da parte del personale giustifica una modalità premiante per il personale impegnato negli interventi domiciliari che assicura tale percorso secondo quanto illustrato nella sottostante tabella.

Vengono prese in considerazione le seguenti variabili per determinare il numero di interventi e le giornate di presenza.

PERSONALE COINVOLTO: n. 130 infermieri, 43 OSS, 45 FKT (218 operatori coinvolti)

REMUNERAZIONE PREVISTA: massimo 459€ a operatore

COSTO TOTALE STIMATO 01/10/2022 – 31/12/2022 € 100.000

MODALITA' DI SVOLGIMENTO: in orario di servizio

DURATA: 01/10/2022 – 31/12/2022

MODALITA' DI PAGAMENTO: con la tempistica prevista per gli obiettivi strategici (luglio 2023)

- 1) Inserimento dell'obiettivo nella scheda di valutazione individuale
- 2) Individuazione del n. degli interventi per operatore sulla base di uno standard predefinito, calcolato sulla base della complessità dei pazienti assegnati e della complessità del territorio
- 3) N. di giorni di presenza in servizio nel periodo
- 4) Verifica PPC
- 5) Verifica OIV

Di seguito i parametri di valutazione annui e sul trimestre:

Anno gg	Weekend	Festività infra	Ferie e F.S.	Malattia/infort.	Permessi brevi	Formazione	Accessi die

365	104 gg	10 gg	32 gg	10 gg	3 gg	7gg	6

Da cui si ricava la seguente progettualità di interventi nei 12 mesi

Media Annuale

NUMERO INTERVENTI	COMPLESSITA INTERVENTI	COMPLESSITA TERRITORIO	PRESENZA IN SERVIZIO
1200	Alta Media Bassa	Alta Mediobassa	200 gg

NUMERO INTERVENTI	COMPLESSITA INTERVENTI	COMPLESSITA TERRITORIO	PRESENZA IN SERVIZIO
≥1150 f.m. 1	Alta f.m.1	Alta (Valli) 1	≥200 f.m. 1
≤1150 f.m.0,85	MedioBassa 0,75	MedioBassa 0,8	≤200 f.m. 0,75

**RIPARAMENTRAZIONE TRIMESTRE OTTOBRE/DICEMBRE 2022**

NUMERO INTERVENTI	COMPLESSITA INTERVENTI	COMPLESSITA TERRITORIO	PRESENZA IN SERVIZIO
≥288 f.m. 1	Alta f.m.1	Alta (Valli) 1	≥50,5 f.m. 1
≤288 f.m.0,85	MedioBassa 0,75	MedioBassa 0,8	≤50,5 f.m. 0,75

## **OBIETTIVO STRATEGICO AZIENDALE N 3: IMPLEMENTAZIONE DELLE COMPETENZE NELLE STRUTTURE AZIENDALI**

### **AREA DI AFFERENZA PIANO DELLA PERFORMANCE 2022/2024: B\_1.5**

DESCRIZIONE: l'obiettivo mira a valorizzare le competenze acquisite dal personale nel corso dell'attività lavorativa, che devono essere trasferite sui neo assunti, al fine di ridurre il più possibile la curva di apprendimento e di rendere le competenze "patrimonio comune" dell'Azienda.

Le competenze acquisite con tale obiettivo strategico andranno ad incrementare le competenze di base del personale neo assunto o neo trasferito.

Il personale coinvolto dovrà elaborare un progetto formativo, validato dal dirigente, sulle materie oggetto della propria professionalità, e sarà diretto al personale neo assunto o neo trasferito nella struttura negli ultimi 3 anni, secondo le sottoindicate modalità:

B5, BS5, C5: massimo 4 corsi da 3 ore ciascuno da effettuare cumulativamente o frazionatamente, secondo le modalità che verranno concordate con il dirigente o suo delegato.

D6, DS6: massimo 4 corsi da 4 ore ciascuno da effettuare cumulativamente o frazionatamente, secondo le modalità che verranno concordate con il dirigente o suo delegato.

PERSONALE COINVOLTO: personale B5, BS5, C5, D6, DS6 con esperienza almeno decennale

REMUNERAZIONE PREVISTA:

B5, BS5, C5: € 75 per corso effettuato

D6, DS6: € 100 per corso effettuato

COSTO TOTALE STIMATO 01/10/2022 – 31/12/2022: € 780.000 (stima basata su 4 corsi a persona)

MODALITA' DI SVOLGIMENTO: fuori orario di servizio

DURATA: 01/10/2022 – 31/12/2022

MODALITA' DI PAGAMENTO: secondo la tempistica prevista per gli obiettivi strategici (luglio 2023)

- 1) Inserimento dell'obiettivo nella scheda di valutazione individuale
- 2) Elaborazione progetto formativo validato dal dirigente
- 3) Effettuazione della formazione secondo le modalità di cui al precedente punto 2
- 4) Attestazione, attraverso la presentazione della modulistica, dell'avvenuta effettuazione e della partecipazione effettiva ai corsi
- 5) Verifica PPC
- 6) Verifica OIV

**PERSONALE NON DIRIGENTE**  
**CCNL 21/5/2018 - ART. 80**  
**COSTITUZIONE FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI**  
**ANNO 2022 (preventivo)**

<b>comma 2</b>	lett. a)	Valori consolidatisi nell'anno 2017 delle risorse del precedente "Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno"		5.966.298,00
	lett. b1)	Valori consolidatisi nell'anno 2017 delle risorse destinate alle indennità di funzione dei titolari di posizione organizzativa e delle funzioni di coordinamento :	- posizioni organizzative	461.700,00
			- coordinamenti	652.025,00
	lett. b2)	Valori consolidatisi nell'anno 2017 delle risorse destinate alla corresponsione del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale		2.678.785,00
lett. b3)	Valori consolidatisi nell'anno 2017 delle risorse destinate alla corresponsione dell'indennità professionale specifica		903.570,00	
<b>comma 3</b>	lett. a)	Importo su base annua pari ad € 91,00 per le unità di personale destinatario del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015 a valere dall'anno 2019: dipendenti n° 3854		350.714,00
	lett. b)	Risorse determinate in applicazione dell'art. 39, comma 4 lett. b) e d) e comma 8 del CCNL 7/4/1999:	- comma 4 lett. b): quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica	0,00
			- comma 4 lett. d): risorse derivanti dal fondo dell'art. 38 comma 1 in presenza di stabile modifica e razionalizzazione dell'organizzazione dei servizi, anche a parità di organico	0,00
			- comma 8 : risorse necessarie nel caso in cui l'azienda preveda nella pianta organica un aumento del personale	0,00
lett. c)	importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità che non saranno più corrisposte al personale cessato dal servizio a partire dal 2018; l'importo confluisce stabilmente nel fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno - <u>cessati anno 2017-2018-2019-2020</u>		445.627,00	
<b>comma 4</b>	Risorse trasferite su base annuale dal Fondo premialità e fasce, ai sensi dell'art. 81 comma 6 lett. d)			0,00
<b>comma 5</b>	Rispetto limiti imposto dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017			-445.627,00
<b>Decurtazioni e/o incrementi</b>	Trasferimento dotazione organica tra Enti Diversi al 31/12/2021			11.042,00
<b>FONDO CONSOLIDATO AL 31/12/2021</b>				<b>11.024.134,00</b>
<b>SOMME ASSEGNATE PER L'ANNO 2022</b>				
	lett. b)	Risorse determinate in applicazione dell'art. 39, comma 4 lett. b) e d) e comma 8 del CCNL 7/4/1999:	- comma 4 lett. b): quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica	0,00
			- comma 4 lett. d): risorse derivanti dal fondo dell'art. 38 comma 1 in presenza di stabile modifica e razionalizzazione dell'organizzazione dei servizi, anche a parità di organico	0,00
			- comma 8 : risorse necessarie nel caso in cui l'azienda preveda nella pianta organica un aumento del personale	0,00
	lett. c)	importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità che non saranno più corrisposte al personale cessato dal servizio a partire dal 2018; l'importo confluisce stabilmente nel fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno - <u>CESSATI 2021</u>		78.090,00
<b>comma 4</b>	Risorse trasferite su base annuale dal Fondo premialità e fasce, ai sensi dell'art. 81 comma 6 lett. d)			0,00
<b>comma 5</b>	Rispetto limiti imposto dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017			-78.090,00
<b>Decurtazioni e/o incrementi</b>	Trasferimento dotazione organica n° 4 dipendenti per funzioni trasversali delle procedure di reclutamento di personale (Decreto del D.G del Dipartimento Salute e Servizi n. reg. 4456 del 2020)			-3.434,00

**TOTALE FONDO PREVENTIVO ANNO 2022** **11.020.700,00**

# PERSONALE NON DIRIGENTE

## CCNL 21/5/2018 - ART. 81 COSTITUZIONE FONDO PREMIALITA' E FASCE ANNO 2022 (preventivo)

<b>comma 2</b>	lett. a)	Valori consolidatisi nell'anno 2017 delle risorse destinate al finanziamento delle fasce retributive		€ 13.555.531,00
	lett. b)	Risorse stabili del precedente fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali		€ 2.245.075,00
Quota residua non destinata dei fondi anno 2017				€ 147.983,00
<b>comma 3</b>	lett. a)	Importo calcolato in rapporto al nuovo valore delle fasce attribuite che gravano sul fondo per effetto di quanto previsto dall'art. 76 (incremento degli stipendi tabellari)		€ 586.733,00
	lett. b)	Risorse determinate in applicazione dell'art. 39, comma 4 lett. b) e d) e comma 8 del CCNL 7/4/1999:	- comma 4 lett. b): quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica	€ 0,00
			- comma 4 lett. d): risorse derivanti dal fondo dell'art. 38 comma 1 in presenza di stabile modifica e razionalizzazione dell'organizzazione dei servizi, anche a parità di organico	€ 0,00
			- comma 8 : risorse necessarie nel caso in cui l'azienda preveda nella pianta organica un aumento del personale	€ 0,00
<b>comma 4</b>	lett. a)	risorse non consolidate regionali derivanti dall'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 38 comma 4 lett. b) e comma 5 del CCNL del 7/4/1999	- comma 4 lett. b): 1% monte salari	€ 0,00
			- comma 5: 0,20% monte salari	€ 0,00
	lett. b)	Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge 449/1997 (sponsorizzazioni)		
	lett. c)	Quota dei risparmi conseguiti e certificati in attuazione art. 16 commi 4,5, e 6 del D.L. 98 del 6/7/2011		
	lett. d)	Risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale (art. 113 D.Lgs. 50/2016 - art.10 comma 4 e art. 12 DPCM 27/3/2000)		
lett. e)	Importi corrispondenti ai ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente (2019), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di 13ma mensilità, le frazioni di mese superiori a 15 gg)		€ 48.346,00	
<b>comma 5</b>	Trasferimento dotazione organica tra Enti Diversi al 31/12/2020			-€ 48.346,00
<b>Incrementi e/o decurtazioni</b>	Trasferimento dotazione organica tra Enti Diversi al 31/12/2020			€ 24.421,00
<b>FONDO CONSOLIDATO AL 31/12/2021</b>				<b>€ 16.559.743,00</b>
<b>SOMME ASSEGNATE PER L'ANNO 2022</b>				
<b>comma 3</b>	lett. b)	Risorse determinate in applicazione dell'art. 39, comma 4 lett. b) e d) e comma 8 del CCNL 7/4/1999:	- comma 4 lett. b): quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica	€ 0,00
			- comma 4 lett. d): risorse derivanti dal fondo dell'art. 38 comma 1 in presenza di stabile modifica e razionalizzazione dell'organizzazione dei servizi, anche a parità di organico	€ 0,00
			- comma 8 : risorse necessarie nel caso in cui l'azienda preveda nella pianta organica un aumento del personale	€ 0,00
	<b>comma 4</b>	lett. a)	risorse non consolidate regionali derivanti dall'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 38 comma 4 lett. b) e comma 5 del CCNL del 7/4/1999	- comma 4 lett. b): 1% monte salari
- comma 5: 0,20% monte salari				€ 0,00
- comma 5: 0,20% monte salari				€ 0,00
lett. b)		Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge 449/1997 (sponsorizzazioni)		
lett. c)		Quota dei risparmi conseguiti e certificati in attuazione art. 16 commi 4,5, e 6 del D.L. 98 del 6/7/2011		
lett. d)	Risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale (art. 113 D.Lgs. 50/2016 - art.10 comma 4 e art. 12 DPCM 27/3/2000)			
lett. e)	Importi corrispondenti ai ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di 13ma mensilità, le frazioni di mese superiori a 15 gg) - cessati nell'anno 2021		€ 29.181,00	
<b>TOTALE FONDO</b>				<b>€ 16.588.924,00</b>
<b>comma 5</b>	Rispetto limiti imposto dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017 (R.I.A.)			-€ 29.181,00
<b>comma 7</b>	Risorse residue fondi anno 2021			€ 0,00
<b>Decurtazioni</b>	Trasferimento dotazione organica n° 4 dipendenti per funzioni trasversali delle procedure di reclutamento di personale (Decreto del D.G del Dipartimento Salute e Servizi n. reg. 4456 del 2020)			-€ 3.173,00
<b>TOTALE FONDO PREVENTIVO ANNO 2022</b>				<b>€ 16.556.570,00</b>