

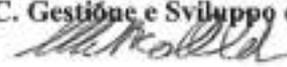
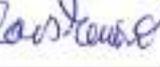
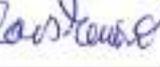
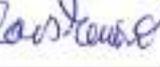
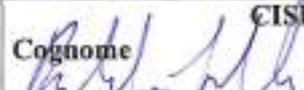
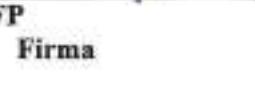
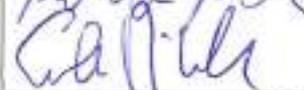
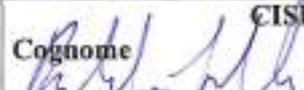
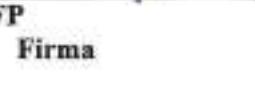
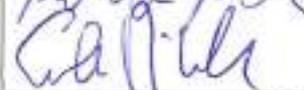
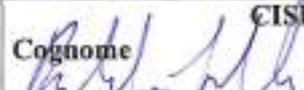
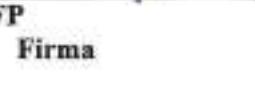
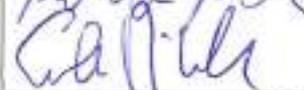
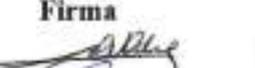
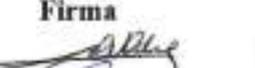
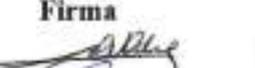
**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE**  
**AMMINISTRAZIONE - OO.SS. AREA COMPARTO**  
**PARTE NORMATIVA / CCIA TRIENNALE 2023-2024-2025**  
**E PARTE ECONOMICA 2023 IN RIFERIMENTO AL CCNL 02/11/2021**

In data 28 novembre 2023, 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 10, comma 6, del CCNL 02/11/2022, in ordine alla compatibilità economico finanziaria dell'ipotesi di CCIA del 16 novembre 2023, come risulta dal "parere sull'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale ASL 3 – Regione Liguria – Area Comparto – parte economica anno 2023 – riferimento parte normativa triennale 2023/2025 (CCNL 02/11/2022)", rilasciato in data 22/11/2023, le delegazioni trattanti di Parte Pubblica e di Parte Sindacale, preso atto di quanto evidenziato dallo stesso Collegio, di seguito riportato:

*"riscontrato, peraltro, che nel CCIA in oggetto non è esplicitata la decorrenza delle Progressioni economiche orizzontali (ora Differenziali economici di professionalità di cui all'art. 19 del nuovo CCNL) si evidenzia che, a meno di indicazioni diverse da parte di ARAN o Funzione Pubblica, resta fermo il principio della loro decorrenza dal 01 gennaio dell'anno di chiusura della relativa graduatoria"*

sottoscrivono in via definitiva il Contratto Collettivo Integrativo Aziendale anno 2023, di cui al testo allegato e con le precisazioni sopra evidenziate, che fanno parte integrante e sostanziale

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

PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE												
<b>Il Direttore Amministrativo</b>   <b>Il Direttore Sanitario</b>   <b>Il Direttore Socio Sanitario</b>   <b>Il Direttore S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane</b> 	<b>RSU</b> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Sigla</th> <th>Cognome</th> <th>Firma</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>UII FPL (RSU)</td> <td>BANICOLA WCA</td> <td></td> </tr> <tr> <td>UII FPL (RSU)</td> <td>AMARO AMARO MORGAN</td> <td></td> </tr> <tr> <td>CISL FA</td> <td>SALVATI</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Sigla	Cognome	Firma	UII FPL (RSU)	BANICOLA WCA		UII FPL (RSU)	AMARO AMARO MORGAN		CISL FA	SALVATI	
	Sigla	Cognome	Firma										
	UII FPL (RSU)	BANICOLA WCA											
	UII FPL (RSU)	AMARO AMARO MORGAN											
	CISL FA	SALVATI											
	<b>CGIL FP</b> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Cognome</th> <th>Firma</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>INFANTINO WCA</td> <td></td> </tr> <tr> <td>FORCELLONE MORG</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Cognome	Firma	INFANTINO WCA		FORCELLONE MORG							
Cognome	Firma												
INFANTINO WCA													
FORCELLONE MORG													
	<b>CISL FP</b> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Cognome</th> <th>Firma</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Cognome	Firma										
Cognome	Firma												
													
													
	<b>UIL FPL</b> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Cognome</th> <th>Firma</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>CASARSA ROBERTO</td> <td></td> </tr> <tr> <td>COSTI GIULIO FADIO</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Cognome	Firma	CASARSA ROBERTO		COSTI GIULIO FADIO							
Cognome	Firma												
CASARSA ROBERTO													
COSTI GIULIO FADIO													



	<b>FIALS</b>
	<b>Cognome Firma</b>
	<b>NURSING UP</b>
	<b>Cognome Firma</b>



**IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE**  
**AMMINISTRAZIONE - OO.SS. AREA COMPARTO**

**PARTE NORMATIVA / CCIA TRIENNALE 2023-2024-2025**  
**E PARTE ECONOMICA 2023**  
**IN RIFERIMENTO AL CCNL 02/11/2021**

*In data 16 novembre 2023, 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 e s.m.i. 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 s.m.i., 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 s.m.i., 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 e s.m.i. 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 Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Sanità triennio 2019 – 2021 sottoscritto in data 02/11/2022;

richiamato altresì l'accordo a stralcio del CCIA sottoscritto in via definitiva in data 11/10/2023, con il quale si è provveduto a disciplinare l'indennità per l'operatività in particolari UO/servizi di cui all'art. 107, comma 3; i criteri di ripartizione con riferimento all'assetto organizzativo degli incarichi e relativo finanziamento nonché l'obiettivo strategico aziendale afferente le SS.CC. Laboratorio d'analisi e Medicina Trasfusionale e Immunoematologia;

concordano

**PARTE NORMATIVA**



**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. 102 e 103**

In base a quanto previsto dall'art. 101 del CCNL 02/11/2022, "A decorrere dall'1/1/2021, il Fondo condizioni di lavoro e incarichi di cui all'art. 80 del CCNL 21.5.2018 è stabilmente incrementato di un importo, su base annua, pari a Euro 84,50 pro-capite, applicati alle unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio al 31/12/2018.

2. Al fine di garantire la corresponsione a carico del Fondo premialità e fasce dell'intero valore delle fasce attribuite, il predetto Fondo è incrementato di un importo calcolato in rapporto all'incremento delle fasce disposto dall'art. 97, comma 1 (Incrementi degli stipendi tabellari) con le cadenze ivi previste".

Ai sensi degli artt. 102 e 103 del già richiamato CCNL, "a decorrere dall'annualità 2023, è istituito il nuovo "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" e "il nuovo "Fondo premialità e condizioni di lavoro".

I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi, costituiti ai sensi dei richiamati artt. 102 e 103, vengono negoziati con cadenza annuale, salvo quanto previsto nel paragrafo successivo, ai sensi dell'art. 10 c. 1 del CCNL.

**criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance**

Le risorse relative alla performance organizzativa e a quella individuale, integrate con le specifiche schede di valutazione della performance individuale di cui al regolamento aziendale, sono così ripartite:

- 70%: grado di conseguimento degli obiettivi di budget assegnati;
- 30%: valutazione delle competenze e dei comportamenti individuali.

La quota di risultato della performance organizzativa di cui alla scheda di budget (70%) è commisurata all'effettivo grado di raggiungimento degli obiettivi della predetta scheda di budget (punteggio uguale o inferiore a 50/100 nessuna quota).

La quota di risultato relativa alla performance individuale (30%), a sua volta, è commisurata all'effettivo grado di conseguimento della valutazione individuale (punteggio inferiore a 60/100 nessuna quota).

Possono essere previste dalle parti, di anno in anno, attività ritenute strategiche da inserire nel ciclo della performance cui viene correlata una specifica retribuzione incentivante.

Ai sensi di quanto stabilito dall'art. 103 del CCNL 02/11/2022, ai premi correlati alla performance organizzativa o individuale non può essere destinato un importo inferiore al 70% delle risorse destinate ai medesimi per l'anno 2022, nella quale annualità l'importo fu pari a € 5.535.566,00.

Si richiama il disposto del comma 10 dell'art. 103 del CCNL 2022 ai sensi del quale "alle risorse di cui al comma 8 sono altresì sommate eventuali risorse residue, relative a precedenti annualità, del presente fondo nonché eventuali risorse residue del fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali relative all'anno in corso, con prioritaria destinazione alle voci di cui al comma 9, lett. a), b)".

Eventuali residui derivanti dai fondi ex artt. 102 e 103 CCNL 02.11.2022 non potranno essere utilizzati nell'anno di riferimento.

Le parti concordano che la liquidazione dei premi correlati alle performance organizzativa e individuale avverrà, previa acquisizione della certificazione del presente CCIA da parte del Collegio Sindacale e, per la parte relativa alla performance organizzativa, a seguito della procedura di valutazione effettuata da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione, secondo i seguenti parametri:



2

Categoria	Parametro
Area del personale di supporto	0,73
Area degli operatori	0,83
Area degli assistenti (eccetto puericultrice senior, infermiere generico senior)	0,85
Area degli assistenti (compreso puericultrice senior, infermiere generico senior)	1,25
Area dei professionisti della salute e dei funzionari	1,30
Area di elevata qualificazione	1,50

La liquidazione è subordinata al raggiungimento degli obiettivi secondo gli indicatori di risultato previsti e rapportata alla presenza in servizio del personale interessato e alle categorie di assenze che non vanno computate ai fini della corresponsione (allegato n. 1).

Per ciò che concerne le attività ritenute strategiche, le parti concordano di stabilire un livello minimo e massimo delle relative quote di partecipazione individuale dei lavoratori a ogni singolo progetto. Le parti stabiliscono la cifra massima attribuibile in relazione alle attività in 700 euro, fatta salva diversa attribuzione in sede di contrattazione integrativa economica annuale.

#### **Trattamento economico del personale in distacco sindacale**

Ai sensi del comma 1 lettera b) dell'art. 11 del CCNL 02/11/2022, per il personale in distacco sindacale, l'elemento di garanzia della retribuzione riferito alla performance di cui al presente capo viene individuato nella percentuale pari al 75% delle voci retributive conseguite dall'interessato per lo stesso motivo nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco.

Tale percentuale è riferita anche alle ulteriori voci corrisposte a carico del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali e del Fondo premialità e condizioni di lavoro con esclusione delle voci di cui alla lettera a) dell'art. 11 del CCNL 02/11/2022 a carico dei fondi, delle indennità per condizioni di lavoro (turno, notturno, Indennità per l'operatività in particolari UO/Servizi, rischio radiologico), bilinguismo, polizia giudiziaria, pronta disponibilità, compensi per le ore di straordinario, misure di welfare integrativo, prestazioni aggiuntive e trattamenti economici accessori previsti da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 102 comma 3 lett. d) (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) e di cui all'art. 103 comma 5 lett. d) (Fondo premialità e condizioni di lavoro).

#### **criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree (DEP)**

Le parti danno atto che le progressioni economiche all'interno delle aree 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 (...);"*

Handwritten signatures and initials in various colors (black, blue, red) are present at the bottom of the page, indicating the approval of the document by the parties involved.

- art. 23 comma 2 del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. che stabilisce che le progressioni economiche orizzontali devono essere assegnate in modo selettivo a una quota limitata di dipendenti;
- l'art. 15 comma 3 del CCNL 02/11/2022 ai sensi del quale il personale del comparto sanità è suddiviso nelle seguenti 5 aree:
  - a) area del personale di supporto;
  - b) area degli operatori;
  - c) area degli assistenti;
  - d) area dei professionisti della salute e dei funzionari;
  - e) area del personale di elevata qualificazione al quale non si applica l'art.19 del CCNL 02/11/2022 ex comma 2 dello stesso.
- l'art. 19 del CCNL 02/11/2022 rubricato: "progressione economica all'interno delle aree";

In particolare, con riferimento all'art. 19 citato, le progressioni all'interno delle aree, con l'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità" avverranno *"tenendo conto, equitativamente, delle percentuali di addensamento del personale nelle aree e nei ruoli"*.

Vista, a tal proposito, la determinazione n. 947 del 26/04/2023 con la quale è stato originariamente costituito il "fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" di cui all'art. 102 del CCNL comparto sanità 02/11/2022.

Ai fini della partecipazione alla procedura selettiva per l'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità" sarà comunque necessaria la presenza dei requisiti previsti dal CCNL all'art. 19 comma 4 lettera a) che di seguito si riportano:

*"possono partecipare i lavoratori che negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; è inoltre condizione necessaria l'assenza, nei due anni antecedenti la data di cui al primo periodo del comma 5, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura."*

In particolare, potranno partecipare tutti i dipendenti in servizio a tempo indeterminato presso Asl 3 alla data del 01/01/2023 che abbiano maturato almeno 3 anni di servizio presso il Servizio Sanitario Nazionale e non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi tre anni.

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 predetti requisiti, previsti dal CCNL 02/11/2022.

Possono altresì partecipare 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 2022 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 tutti i dipendenti che si trovano nelle condizioni sopra riportate, si terrà conto delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico.

I "differenziali economici di professionalità" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero corrispondente all'importo fissato per ciascuna area o percentuale di addensamento di cui sopra, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita a partire dal punteggio più elevato e proseguendo in ordine decrescente:

- ✓ per una quota del 70% del punteggio totale, in base alla media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
- ✓ per una quota del 30% del punteggio totale, in base all'esperienza professionale maturata. Per "esperienza professionale" deve intendersi quella maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso Aziende od Enti del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) del CCNL nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo;

Per quanto sopra, vengono definiti i punteggi come di seguito distinti:

#### CRITERI PER GRADUATORIA

	Valutazione prima del 2021 <sup>1</sup>	Valutazione dal 2021 <sup>2</sup>	Punteggio
<b>Qualità della prestazione (scheda valutazione individuale)</b>	da 0 a 37	da 0 a 75	0
	da 38 a 39	da 76 a 79	14
	da 40 a 41	da 80 a 84	28
	da 42 a 44	da 85 a 89	42
	da 45 a 47	da 90 a 95	56
	da 48 a 50	da 96 a 100	70

	Esperienza	Punteggio
<b>Esperienza professionale maturata, con o senza soluzione di continuità, nel SSN o presso altre amministrazioni di comparti diversi nel medesimo o corrispondente profilo</b>	fino a 10 anni	15
	da 10 a 20 anni	18,5
	da 20 a 35 anni	22,5
	oltre 35 anni	30

Sulla base dei punteggi previsti l'Azienda formulerà le graduatorie suddivise tenuto conto equitativamente delle percentuali di addensamento del personale nelle aree e nei ruoli.

<sup>1</sup> Sistema di valutazione in vigore fino alle valutazioni riferite all'anno 2020 con punteggio in cinquantiesimi.

<sup>2</sup> Sistema di valutazione entrato in vigore a decorrere dalle valutazioni riferite all'anno 2021 con punteggio in centesimi.

Una volta stilata la graduatoria viene assicurata, entro i limiti di una quota non superiore al 10% delle risorse individuate, priorità nell'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità": al 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) del CCNL 02/11/2022 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) CCNL e che, durante tale periodo, abbia conseguito fino a due progressioni economiche.

Dopo l'attribuzione con i criteri e le modalità di cui al precedente capoverso, si procede, nell'ambito della stessa graduatoria, con l'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità" al restante personale che non rientri nella casistica di cui sopra e, in caso di parità di punteggio, si applicheranno i criteri di priorità di seguito riportati:

- 1) personale che abbia conseguito un minor numero di progressioni economiche;
- 2) personale con il maggior numero di anni di permanenza nel "differenziale economico di professionalità".

In relazione a quest'ultimo secondo punto, la permanenza nel differenziale economico di professionalità va intesa come permanenza nella fascia retributiva di cui ai precedenti CC.NN.LL..

In caso di ulteriore parità di punteggio, al fine della predisposizione della graduatoria di merito, si applicherà come criterio di precedenza la minore età anagrafica, in analogia alla normativa concorsuale.

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

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

I punteggi relativi alla qualità della prestazione (scheda di valutazione individuale) verranno attribuiti sulla base della media dei punteggi attribuiti al dipendente nelle ultime tre valutazioni, 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.

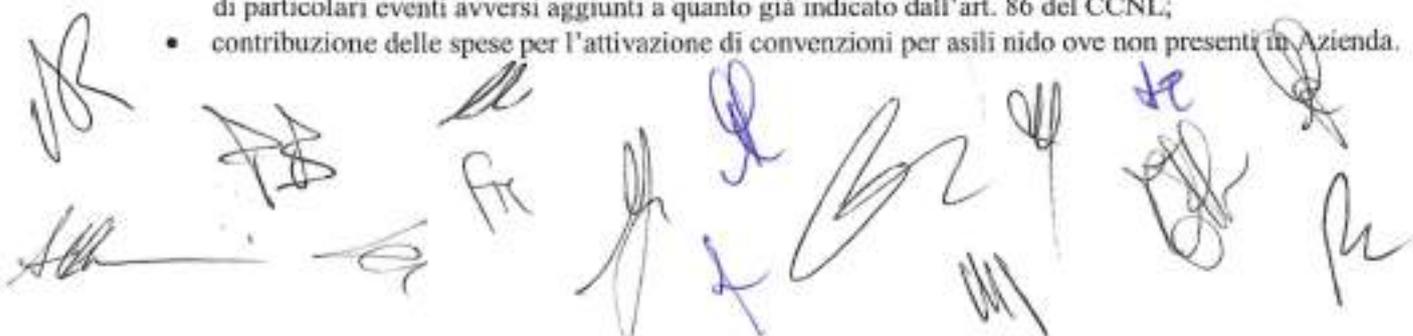
\*\*\*

Le parti si impegnano a definire, entro il 15/02/2024, un accordo a stralcio del CCIA 2024 che preveda sia l'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità" con i medesimi requisiti previsti nella parte normativa del presente contratto integrativo, sia la definizione dei criteri delle selezioni interne relative ai passaggi tra aree.

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

Le parti concordano, come previsto dall'art. 89 del CCNL 02/11/2022, di destinare annualmente una somma finalizzata alla concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei dipendenti, tra i quali:

- iniziative a sostegno del reddito di famiglia;
- supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
- polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale anche a copertura di particolari eventi avversi aggiunti a quanto già indicato dall'art. 86 del CCNL;
- contribuzione delle spese per l'attivazione di convenzioni per asili nido ove non presenti in Azienda.



**Indennità per l'operatività in particolari UO/Servizi con onere a carico del Fondo di cui all'art. 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro)**

Ad integrazione dell'accordo a stralcio del CCIA sottoscritto in via definitiva in data 11/10/2023, le parti concordano di estendere l'indennità di cui all'art. 107, comma 2 anche al personale assegnato al servizio CLIVIA appartenente all'area dei professionisti della salute e funzionari – ruolo sanitario – Fisioterapisti che svolga attività legate all'assistenza domiciliare.

A tale personale sarà riconosciuta l'indennità prevista su base giornaliera, verificata l'effettiva presenza in servizio e l'espletamento delle specifiche attività di riferimento.

PARTE ECONOMICA ANNO 2023

**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. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) e 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro)**

Sulla base della composizione dei fondi di cui all'allegato 2, come certificati dal Collegio Sindacale dell'Asl3 con verbale n. 11 del 05/05/2023 le parti concordano le seguenti modalità di utilizzo delle risorse disponibili, ai sensi di quanto previsto dall'art. 9 comma 5 del CCNL 02/11/2022:

PERSONALE DEL COMPARTO  
FONDI CONTRATTUALI

**STANZIAMENTO**  
ANNO 2023 (su stipendi ottobre)

**ART. 102 - FONDO INCARICHI, PROGRESSIONI ECONOMICHE E INDENNITA'  
PROFESSIONALI**

FONDO		17.891.878,00
<u>impegnato</u>		
INDENNITA QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE PARTE COMUNE	-303.760,00	
ASSEGNO AD PERSONAM (EX FASCE)	-18.670,00	
DIFFERENZIALE ECONOMICO DI PROFESSIONALITA' STORICO	-11.157.947,00	
INDENNITA' DI COORDINAMENTO FISSO	-8.158,00	
INDENNITA' PROFESSIONALE SPECIFICA	-969.802,00	
INDENNITA' DI FUNZIONE	-3.455.334,00	
	<b>SUB-TOTALE</b>	<b>-15.913.671,00</b>
ASSETTO ORGANIZZATIVO INCARICHI	-1.038.416,00	

*[Handwritten signatures and initials in blue and black ink are present at the bottom of the page, including names like 'M', 'PB', 'J', 'he', 'M', 'FM', 'K', 'R', and 'R'.]*

<b>TOTALE IMPEGNATO</b>		<b>-16.952.087,00</b>
	<b>RESIDUO</b>	<b>939.791,00</b>

### ART. 103 - FONDO PREMIALITA' E CONDIZIONI DI LAVORO

<b>FONDO</b>		<b>11.451.740,00</b>
<u>impegnato</u>		
INDENNITA' POLIZIA GIUDIZIARIA	-73.083,00	
INDENNITA' CENTRALINISTI NON VEDENTI	-11.383,00	
INDENNITA' DI REPERIBILITA'	-627.148,00	
INDENNITA' RISCHIO RADIOLOGICO	-48.566,00	
INDENNITA' SERVIZIO FESTIVO	-665.784,00	
INDENNITA' SERVIZIO NOTTURNO	-1.434.719,00	
aumento indennità servizio notturno a 5€	-356.000,00	
LAVORO STRAORDINARIO	-1.022.582,00	
LAVORO STRAORDINARIO IN REPERIBILITA'	-325.503,00	
aumento indennità straordinario in reperibilità a € 2,50	-228.750,56	
INDENNITA' OPERATIVITA' ART. 107 - comma 2	-1.002.709,00	
aumento indennità operatività art. 107 II co a € 6 ed € 1,8	-202.000,00	
INDENNITA' PRONTO SOCCORSO ART. 107 - comma 4	-181.928,00	
INDENNITA' DI TURNO ART. 106 COMMA 2	-609.951,00	
DISTACCO MICENES	-7.661,00	
totale impegnato		-6.797.767,56
	<b>residuo</b>	<b>4.653.972,44</b>

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

In base a quanto previsto dall'art. 103, comma 9 lett. c), le parti concordano di individuare, all'interno del Fondo premialità e condizioni di lavoro, ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale, un importo non inferiore al 70% delle risorse destinate ai medesimi premi nell'anno 2022.

In applicazione di quanto previsto nella parte normativa, le parti concordano di individuare di seguito le attività inserite nel ciclo della performance aziendale 2023 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/contatto con l'utenza CUP, all'attività presso la Casa Circondariale di Marassi/ 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.

Obiettivo strategico aziendale afferente le SS.CC. Laboratorio d'analisi e Medicina trasfusionale e Immunomatologia.

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. 103 del CCNL 02.11.2022 alla voce "premi correlati alla performance organizzativa o individuale", le parti stabiliscono di destinare la somma di € 598.860,00 alle attività come di seguito individuate:

Premi correlati alla performance individuale relativa a:	Struttura	Importo
Cup	Distretti	120.000,00
Eliporto/ascensori	Riqualificazione Edilizia	4.000,00
Carcere	SSD Programmazione e Tutela Salute Ambito Penitenziario Dipendenze e Comportamenti di Abuso	32.460,00
Gestione cassa	Economato e Logistica	5.000,00
Squadre antincendio	Area Tecnica Economato e Logistica	5.000,00
Incremento prese in carico Cure Domiciliari	Personale delle Cure Domiciliari	400.000,00
Implementazione di nuove attività dovute all'avvio del Progetto Regionale di Screening del HCV, all'estensione degli orari di accesso diretto e prenotazione delle prestazioni di laboratorio presso i DSS Aziendali e all'adesione al programma di Verifica Esterna di Qualità in collaborazione con Regione Lombardia	SS.CC. Laboratorio d'analisi e Medicina trasfusionale e Immunomatologia	32.400,00

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, CCIA 2022 relativamente all'incremento prese in carico Cure Domiciliari e all'accordo a stralcio sottoscritto in data 11/10/2023 relativamente all'obiettivo strategico aziendale afferente le SS.CC. Laboratorio d'analisi e Medicina trasfusionale e Immunomatologia, 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 (giugno 2024).

#### **Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree**

Richiamata la parte normativa, le parti concordano di attivare il processo di progressione economica all'interno delle aree attraverso l'attribuzione di differenziali economici di professionalità, tenendo conto equitativamente delle percentuali di addensamento per personale nelle aree e nei ruoli, con assegnazione dei differenziali economici di professionalità fino alla quota del 50% degli aventi diritto, compatibilmente con la disponibilità del fondo e la normativa vigente all'atto dell'applicazione della procedura di cui trattasi.

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

Le parti concordano, per l'anno 2023, di destinare la somma di € 200.000 alla copertura delle spese relative al trasporto pubblico sostenute dal personale dipendente.

In particolare, le parti concordano di garantire una somma pari alla spesa sostenuta per l'abbonamento annuale AMT, al netto di quanto già recuperato dal dipendente a titolo di detrazioni IRPEF (pari al 19 % della spesa sostenuta).

La graduatoria sarà effettuata tenendo conto della certificazione ISEE, che gli interessati dovranno presentare, facendo procedere 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 01/01/2023, 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. 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro)**

L'indennità di pronta disponibilità è pari a € 1.80/h, come da disposizione dell'art. 44 del CCNL 02/11/2022.

Considerata la disponibilità del fondo, le parti concordano per il solo anno 2023 di elevare tale indennità a € 2,50.

#### **Eventuale elevazione dell'indennità di lavoro notturno con onere a carico del Fondo di cui all'art. 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro)**

L'indennità di lavoro notturno è pari a € 4,00/h, come da disposizione dell'art. 106 c. 3 del CCNL 02/11/2022.

Considerata la disponibilità del fondo, le parti concordano per il solo anno 2023 di elevare tale indennità a € 5,00/h.



**Eventuale elevazione dell'indennità per l'operatività in particolari UO/Servizi con onere a carico del Fondo di cui all'art. 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro)**

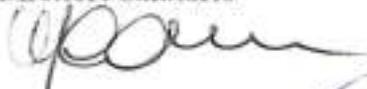
L'indennità per l'operatività in particolari UO/Servizi è pari a € 5,00/giorno per il personale sanitario, sociosanitario e tecnico delle aree dei professionisti della salute e dei funzionari, degli assistenti e degli operatori e di € 1,50/giorno per il profilo di operatore tecnico addetto all'assistenza dell'area del personale di supporto, come da disposizione dell'art. 107 c. 2 del CCNL 02/11/2022.

Considerata la disponibilità del fondo, le parti concordano per il solo anno 2023 di elevare tale indennità a € 6,00/giorno per il personale sanitario, sociosanitario e tecnico delle aree dei professionisti della salute e dei funzionari, degli assistenti e degli operatori e di € 1,80/giorno per il profilo di operatore tecnico addetto all'assistenza dell'area del personale di supporto.

\*\*\*\*\*

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 10 ("Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure"), comma 6, del C.C.N.L. 02/11/2022 del Comparto Sanità, ai fini della relativa certificazione.

PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE
<b>Il Direttore Amministrativo</b> 	<b>RSU e OO.SS. COMPARTO</b> RSU FPCGIL <i>Carolina Riccio</i> Sigla FPCGIL <i>MASSIMO ANGLI</i> <b>Cognome</b> <i>Firma</i> <i>UIL FA ...</i> <i>OLA ...</i> <i>OSL FP ...</i>
<b>Il Direttore Sanitario</b> 	<b>CGIL FP</b> <i>Facciolongo</i> <b>Cognome</b> <i>Firma</i> <i>ANTANTINA LUCA</i>
<b>Il Direttore Sociosanitario</b> 	<b>CISL FPS</b> <b>Cognome</b> <i>Firma</i> <i>ROSSI</i>
<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> <i>Firma</i> <i>COSTIUCIULO PAOLO</i>
	<b>NURSING UP</b> <b>Cognome</b> <b>Firma</b> <i>Bona</i> <i>Folunio</i>

*UP*

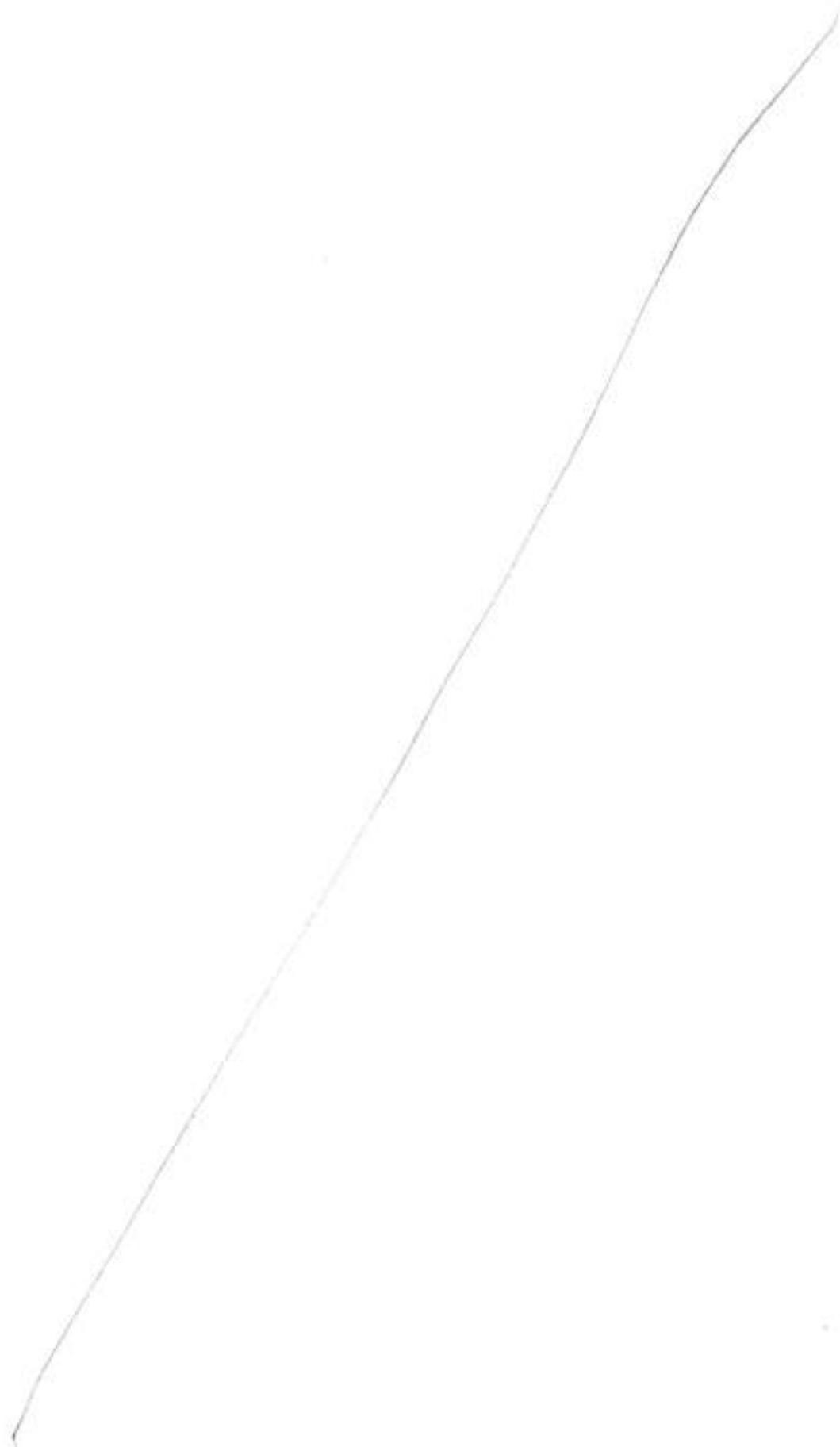


## Allegato n° 1

Elenco delle categorie di assenze che non vanno computate ai fini della corresponsione degli incentivi  
(C.I.A. 7/3/2005, C.I.A. del 22/6/2007)

1. I riposi settimanali e da turno
2. Le ferie
3. I riposi infrasettimanali e i riposi compensativi corrispondenti e la festività nazionale
4. Le quattro festività soppresse
5. La festa patronale
6. I permessi retribuiti a qualsiasi titolo ex artt. 50, 51 e 54 CCNL 2.11.2022
7. I permessi sindacali
8. Le assenze corsi ECM per aggiornamento obbligatorio e per corsi di riqualificazione gestiti dall'Azienda
9. Gli infortuni sul lavoro
10. Il periodo di riposo biologico
11. Il periodo di astensione obbligatoria (due mesi prima e tre dopo il parto o 1 mese prima e 4 dopo nei casi previsti) e l'eventuale interdizione anticipata ai sensi della legge 151/2001
12. I primi dieci giorni di malattia per cumulo annuale
13. I permessi ex lege 104/92
14. Le assenze per gravi malattie come di seguito identificate come "patologie gravi che richiedono terapie salvavita, l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per l'infezione da HIV – AIDS, ecc." come previsto dall'art 11 CCNL 1998/2001
15. Le assenze per ricovero ospedaliero di day hospital o di day surgery
16. Le attività relative alle Commissioni di Concorso (Segreteria, Componenti e Comitati di Vigilanza)
17. Paternità obbligatoria come espressamente regolata dalla normativa sul pubblico impiego

A collection of approximately 15 handwritten signatures in blue and black ink, arranged in several rows below the table. The signatures vary in style and complexity, including some that appear to be initials or stylized names.



PDIR-1010-2023



**S.C. GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE**

**DETERMINAZIONE DIRIGENZIALE**

**OGGETTO:** Comparto Sanità – Determinazione a preventivo anno 2023 dei fondi contrattuali artt. 102 e 103 C.C.N.L. 02/11/2022.

**IL DIRETTORE**

Visto l'art. 4 – c. 2 – del D. Lgs. 30 marzo 2001, n° 165;

Vista la deliberazione n. 239 del 19/4/2018 a oggetto: "Rimodulazione dell'Atto Aziendale di diritto privato ai sensi dell'art. 3, comma 1 – bis del D. Lgs n. 502 del 30/12/1992 e s.m.i. adottato con deliberazione n. 514 del 31/10/2017" e s.m.i.;

Vista la deliberazione n. 353 del 2/8/2018 inerente la presa d'atto della D.G.R. 547 del 13/7/2018 a oggetto: "Atto di Autonomia Aziendale della ASL 3. Provvedimenti conseguenti" e le conseguenti procedure attuative;

Visto l'art. 44 dell'Atto Aziendale, approvato con deliberazione n. 239 del 19/4/2018, che attribuisce alla S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane la competenza in materia di acquisizione delle risorse e gestione del rapporto di lavoro del personale dipendente;

Visti gli atti delegati alla S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane con deliberazione n. 329 del 4/7/2019 ad oggetto *Modifica della deliberazione n. 31 del 31.1.2017, avente ad oggetto: "Approvazione del regolamento concernente l'adozione di provvedimenti ed atti dell'Azienda"*;

Richiamata la determinazione dirigenziale di questa Azienda n° 714 del 28/03/2023 con la quale sono stati rideterminati, a consuntivo, i fondi di cui agli artt. 80 e 81 del C.C.N.L. 21/5/2018 per l'anno 2022 per il Personale non dirigente del Comparto Sanità;

Dato atto che i fondi suddetti sono stati certificati dal Collegio Sindacale con verbale n. 10 del 30/03/2023;

Visti gli artt. 101, 102 e 103 del CCNL 2019-2021 del Comparto Sanità entrato in vigore il 02/11/2022, che definiscono e regolano l'istituzione dei nuovi fondi relativi al personale non dirigente, che vengono così distinti:

- Art. 102: Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali;
- Art. 103: Fondo premialità e condizioni di lavoro;

Richiamato l'art. 23 comma 2 del D. lgs 25 maggio 2017 n. 75, che recita "...omissis...a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle

A series of handwritten signatures in black ink, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some appearing to be initials or names.

amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato....omissis...";

Tenuto conto di quanto disposto dall'art. 11 del Decreto Legge n° 135 del 14/12/2018, convertito nella Legge n. 12 del 11/02/2019, in merito alla legittimità del superamento dei limiti di cui al precedente punto relativamente agli incrementi contrattuali;

Dato atto che il rispetto del predetto limite di cui l'art. 23 comma 2 del D. Lgs. 75/2017 è altresì richiamato rispettivamente all'art. 102 comma 4 e art. 103 comma 6 CCNL 2019-2021;

Ritenuto pertanto di procedere a quantificare a preventivo dei fondi contrattuali per l'anno 2023, come risultanti dai singoli prospetti elaborati, di cui all'Allegato "1" pagine da 1 a 3, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, da cui si rilevano le seguenti disponibilità annue:

Fondo contrattuale	Importo
Art. 102: Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali	€ 17.891.878,00
Art. 103: Fondo premialità e condizioni di lavoro	€ 11.451.740,00

Dato quindi atto che i fondi per l'anno 2023, determinati a seguito di quanto sopra, ammontano a complessivi € 29.343.618,00=, il cui raffronto con gli stessi riferiti all'anno 2016, di € 26.610.967,00=, considerato quale limite di ammontare massimo, evidenzia un incremento di € 2.732.651,00= che, nel rispetto del limite di crescita di fondi previsto dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75 del 2017, risulta motivato come può evincersi dalla tabella riportata alla pagina 3 della quantificazione dei fondi di cui al prospetto allegato al presente provvedimento, da considerarsi parte integrante e sostanziale, denominato "Allegato 1" da pag. 1 a 3;

Dato atto che i fondi in argomento dovranno essere rideterminati a consuntivo;

Dato atto che trattasi di atto di ordinaria amministrazione, per assicurare la continuità delle funzioni svolte dall'azienda;

## DETERMINA

Per quanto espresso in premessa:

- 1) di approvare la costituzione a preventivo dei fondi contrattuali per l'anno 2023, destinati al personale non dirigente, ai sensi degli artt. 102 e 103 del C.C.N.L. del 02/11/2022 di cui all'Allegato "1" da pag. 1 a 3, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- 2) di quantificare la costituzione dei fondi di cui al p.to 1) per l'anno 2023 negli importi di seguito specificati:

Fondo contrattuale	Importo
Art. 102: Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali	€ 17.891.878,00
Art. 103: Fondo premialità e condizioni di lavoro	€ 11.451.740,00

- 3) che i fondi per l'anno 2023 ammontano quindi a complessivi € 29.343.618,00=, il cui raffronto con gli stessi riferiti all'anno 2016, di € 26.610.967,00=, evidenzia un incremento di € 2.732.651,00= che, nel rispetto del limite di crescita di fondi previsto dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75 del 2017, risulta motivato come può evincersi dalla tabella riportata alla pagina 3 della quantificazione dei fondi di cui al prospetto allegato al presente provvedimento, da considerarsi quale parte integrante e sostanziale, denominato "Allegato 1" da pag. 1 a 3;
- 4) che gli oneri relativi al presente provvedimento per l'anno 2023, rientrano nella spesa per il reclutamento del personale;
- 5) di inviare, al Collegio Sindacale, la presente determinazione, corredata dalla relazione tecnico finanziaria prevista dall'art. 40 comma 3-sexies del D.Lgs. 165/2001 e successive modificazioni e/o integrazioni, per la prevista certificazione;
- 6) che l'originale della presente determinazione, firmato digitalmente, costituito da un documento generato con mezzi informatici, è redatto in conformità alle disposizioni del Codice dell'Amministrazione digitale ed è conservato negli archivi informatici della Asl 3;
- 7) che la presente determinazione è composta di n. 3 pagine e di n. 1 allegato di n. 3 pagine, per complessive n. 6 pagine.

IL DIRETTORE  
S.C. GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

Avv. Matteo Arnaldi  
(o suo sostituto)

Firmato da Matteo Arnaldi  
Il 26/04/2023 (14:12:56)

Visto per la verifica della regolarità contabile

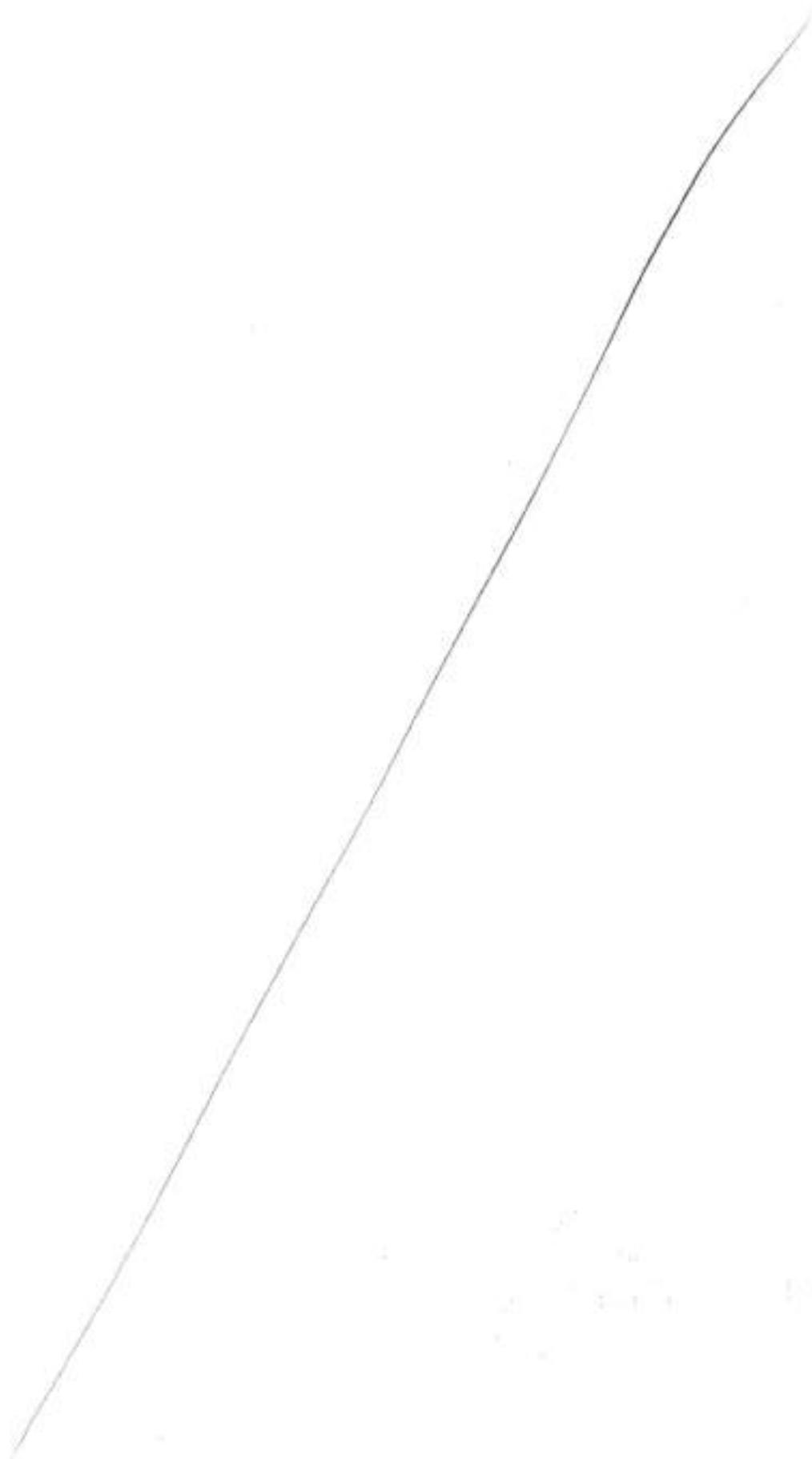
IL DIRETTORE  
S.C. BILANCIO E CONTABILITÀ  
(Dott. Stefano GREGO)  
(o suo sostituto)

Il Responsabile del Procedimento  
Germano Fabbri  
(o suo sostituto)

Firmato da Laura Muzio  
Il 26/04/2023 (13:25:04)

Firmato da DANIELA DUCCI  
Il 26/04/2023 (14:42:57)





**PERSONALE NON DIRIGENTE**  
**CCNL 2/11/2022 - ART. 102**  
**COSTITUZIONE FONDO INCARICHI, PROGRESSIONI ECONOMICHE E INDENNITA' PROFESSIONALI**  
**ANNO 2023 (preventivo)**

comma 2	lett. a)	Risorse del precedente fondo condizioni di lavoro e incarichi, di cui all'art. 80 CCNL 21/5/2018, destinate alle indennità di incarico, nonché all'indennità di coordinamento - già ad esaurimento - di cui al capo II titolo III del CCNL 21/5/2018	1.300.000,00
	lett. b)	Risorse del precedente fondo condizioni di lavoro e incarichi, di cui all'art. 80 CCNL 21/5/2018, destinate ai trattamenti accessori che cessano di essere corrisposti ai sensi dell'art. 32 comma 5 secondo alinea (trattamento economico degli incarichi di funzione del personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari) a seguito della trasposizione dei precedenti incarichi nel nuovo sistema degli incarichi ai sensi dell'art. 36 (trasposizione degli incarichi già assegnati nel nuovo sistema degli incarichi)	4.187,00
	lett. c)	Risorse del precedente fondo condizioni di lavoro e incarichi, di cui all'art. 80 CCNL 21/5/2018, destinate alla corresponsione dell'indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionali specifiche	3.375.530,00
	lett. d)	Risorse del precedente fondo premialità e fasce, di cui all'art. 81 CCNL 21/5/2018, a copertura dei differenziali di professionalità attribuiti ai sensi dell'art. 99 comma 3 lett. b) (trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) mediante consolidamento delle fasce retributive già maturate da personale al momento della trasposizione al nuovo sistema di classificazione professionale	12.050.000,00
		importo calcolato in rapporto all'incremento delle fasce retributive disposto dall'art. 97 comma del CCNL 2/11/2022 con le scadenze ivi previste - costo a regime anno 2022	459.052,00
lett. e)	Risorse già a carico del bilancio, corrispondenti alle differenze tabellari tra D e Ds, a ulteriore copertura dei differenziali di professionalità di cui alla lettera d) - € 152,11 x 13 x n. 84 DS	166.104,00	
comma 3	lett. a)	Importi annuali della RIA non più corrisposti al personale cessato dal servizio, a decorrere dall'anno successivo a quello di cessazione ANNO 2022	55.862,00
	lett. b)	Importi annuali delle risorse del fondo premialità e condizioni di lavoro di cui all'art. 103 destinate a eventuali trattamenti accessori che cessano di essere corrisposti ai sensi dell'art. 32, comma 5, secondo alinea (trattamento economico degli incarichi di funzione del personale dell'Area dei Professionisti della Salute e dei funzionari), a seguito dell'applicazione del capo III del titolo III del presente CCNL	
	lett. c)	Risorse che saranno eventualmente determinate in applicazione dell'art. 39, commi 4, lett b) e 8 del CCNL 7/4/1999 (fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica), nel rispetto delle linee di indirizzo emanate a livello regionale di cui all'art. 7, comma 1, lett b) e c) (confronto regionale), evitandosi a tal fine ogni duplicazione di risorse a quanto destinato al fondo premialità e condizioni di lavoro ai sensi dell'art. 103, comma 3)	
	lett. d)	Riduzione del fondo premialità e condizioni di lavoro operate ai sensi dell'art. 103, comma 12	
comma 4	Alimentazione del fondo di cui al presente articolo con le risorse di cui al comma 3 e del fondo premialità e condizioni di lavoro con le risorse di cui all'art. 103, commi 3 e 5, dove comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 11, comma 1 del D.L. n° 35/2019		-55.862,00
comma 5	Ulteriore incremento ai sensi dell'art. 1 comma 612 Legge 234/2021 con decorrenza ivi indicata, di un importo su base annua, non superiore ad € 145,53 pro capite, applicato alle unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio al 31/12/2018, a valere su risorse appositamente stanziato a carico dei bilanci delle Aziende o degli Enti. Le risorse di cui al presente comma sono destinate alla remunerazione degli incarichi di cui al titolo III - capo II (sistema degli incarichi)		537.005,00
<b>FONDO CONSOLIDATO AL 1/1/2023</b>			<b>17.891.878,00</b>

**PERSONALE NON DIRIGENTE**  
**CCNL 2/11/2022 - ART. 103**  
**COSTITUZIONE FONDO PREMIALITA' E CONDIZIONI DI LAVORO**  
**ANNO 2023 (preventivo)**

lett. a)	Risorse del fondo ex art. 80 CCNL 21/05/2018 al netto delle quote di cui all'art. 102 CCNL 02/11/2022 (fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) comma 2 lett. a), b), c)	6.656.975,00
lett. b)	Risorse del fondo ex art. 81 CCNL 21/05/2018 al netto delle quote di cui all'art. 102 CCNL 02/11/2022 (fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) comma 2 lett. d)	4.506.570,00
lett. a)	Incremento del fondo ex art. 103 comma 1 in base alle risorse eventualmente determinate ai sensi dell'art. 39 commi 4 lett. b) e 8 del CCNL 07/04/1999 (fondo per finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune, delle ex indennità di qualificazione professionale e delle indennità prof. specifica), a seguito di indirizzo regionale	
comma 4	Risorse confluite nel fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali ex art. 102 comma 3 lett. b)	0,00
<b>FONDO AL 01/01/2023</b>		<b>11.163.545,00</b>
<b>SOMME ASSEGNATE PER L'ANNO 2023</b>		
comma 5	lett. a)	Risorse non consolidate regionali derivante dall'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 38 comma 4 lett. b) e comma 5 del CCNL 07/04/1999 (fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali) come modificato dall'art. 33 comma 1 CCNL 19/04/2004 (risorse per contrattazione integrativa) a seguito di indirizzo regionale
	lett. b)	Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 L. 449/1997
	lett. c)	Quote di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16 commi 4, 5 e 6 D.L. 98/2011
	lett. d)	Risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici a favore del personale
	lett. e)	Risorse di cui all'art. 102 comma 3 lett. a) CCNL 02/11/2022 relative all'anno di cessazione, calcolate in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione - ANNO 2022
comma 6	Rispetto limiti imposto dall'art. 23 comma 2 del D.lgs. n. 75/2017	-27.392,00
comma 7	Ulteriore incremento ai sensi dell'art. 1 comma 640 Legge 234/2021 con decorrenza ivi indicata, di un importo su base annua, non superiore ad € 68,41 pro capite, applicato alle unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio al 31/12/2018, a valere su risorse appositamente stanziata a carico dei bilanci delle Aziende o degli Enti.	241.155,00
comma 8)	Ulteriore incremento ai sensi dell'art. 1 comma 293 Legge 234/2021 con decorrenza ivi indicata, di un importo sulla base del piano di riparto tra aziende ed enti effettuato a livello regionale. (n. 98 operatori: € 40 x 12 x 98)	47.040,00
Decorrazioni e/o incrementi		
<b>TOTALE FONDO AL 1/1/2023</b>		<b>11.451.740,00</b>

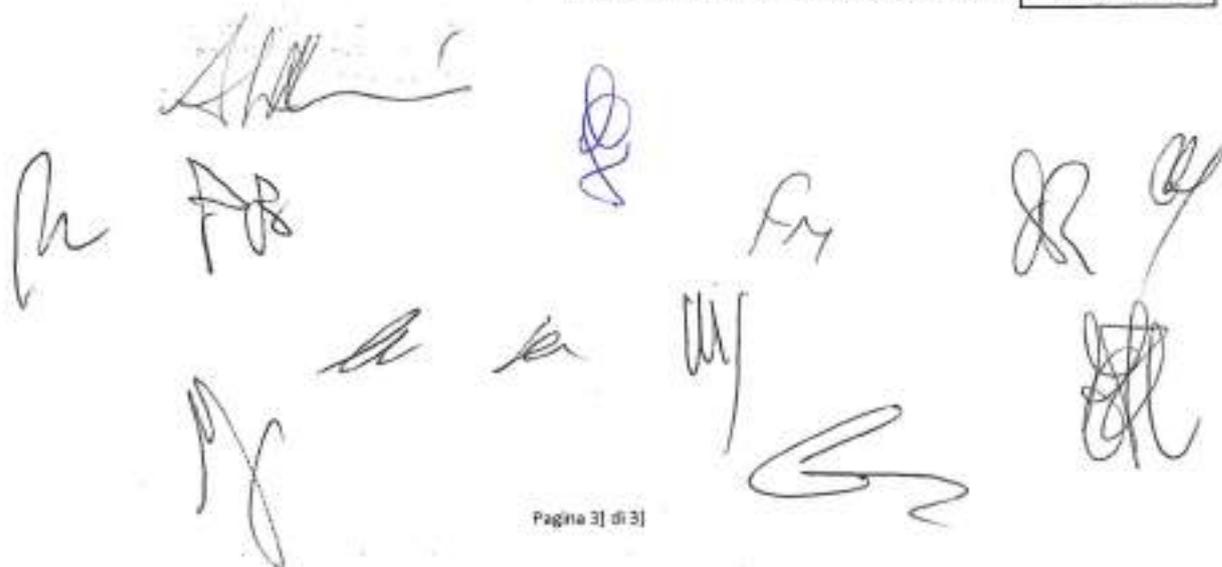
**Art. 102 comma 4 e art. 103 comma 6 - Rispetto limiti imposto dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017**

FONDI ANNO 2016	Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune dell'ex Indennità di qualificazione professionale e dell'Indennità professionale specifica	€ 18.399.594,00
	Fondo per il compenso per il lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno	€ 5.966.298,00
	Fondo della produttività per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali	€ 2.245.075,00
TOTALE FONDI ANNO 2016		€ 26.610.967,00

FONDI ANNO 2023	Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali	€ 17.891.878,00
	Fondo premialità e condizioni di lavoro	€ 11.451.740,00
TOTALE FONDI ANNO 2023		€ 29.343.618,00

**MAGGIORE IMPORTO RISPETTO AI FONDI ANNO 2016 2.732.651,00 €**

Importi non assoggettati al limite di crescita dei Fondi previsto dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017	Totale costo art. 81 comma 3 lett. a) determinatosi 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
	Totale costo art. 80 comma 3 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		€ 350.714,00
	Trasferimento dotazione organica tra Enti Diversi al 31/12/2021		€ 28.856,00
CCNL 2/11/2022 ART. 101 COMMA 2	lett. b)	Risorse del precedente fondo condizioni di lavoro e incarichi, di cui all'art. 80 CCNL 21/5/2018, destinate ai trattamenti accessori che cessano di essere corrisposti ai sensi dell'art. 32 comma 5 secondo alinea (trattamento economico degli incarichi di funzione del personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari) a seguito della trasposizione dei precedenti incarichi nel nuovo sistema degli incarichi ai sensi dell'art. 36 (trasposizione degli incarichi già assegnati nel nuovo sistema degli incarichi)	4.187,00
CCNL 2/11/2022 ART. 101 COMMA 2	2022	Importo calcolato in rapporto al l'incremento delle fasce disposto dall'art. 97 comma 1 (incrementi degli stipendi tabellari) con le scadenze ivi previste	€ 459.052,00
Art. 102 comma 2	lett. e)	Risorse già a carico del bilancio, corrispondenti alle differenze tabellari tra D e Ds, a ulteriore copertura dei differenziali di professionalità di cui alla lettera d) - € 152,11 x 13 x n. 84 DS	166.104,00
CCNL 2/11/2022 ART. 101 COMMA 1	2023	Incremento di € 84,50 pro-capite applicate alle unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio al 31/12/2018 - n° dipendenti 3690	€ 311.805,00
comma 5		Ulteriore incremento ai sensi dell'art. 1 comma 612 Legge 234/2021 con decorrenza ivi indicata, di un importo su base annua, non superiore ad € 145,53 pro capite, applicato alle unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio al 31/12/2018, a valere su risorse appositamente stanziata a carico del bilancio delle Aziende o degli Enti. Le risorse di cui al presente comma sono destinate alla remunerazione degli incarichi di cui al titolo III - capo III (sistema degli incarichi)	537.005,00
comma 7		Ulteriore incremento ai sensi dell'art. 1 comma 640 Legge 234/2021 con decorrenza ivi indicata, di un importo su base annua, non superiore ad € 68,41 pro capite, applicato alle unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio al 31/12/2018, a valere su risorse appositamente stanziata a carico del bilancio delle Aziende o degli Enti.	241.155,00
comma 8)		Ulteriore incremento ai sensi dell'art. 1 comma 293 legge 234/2021 con decorrenza ivi indicata, di un importo sulla base del piano di riparto tra aziende ed enti effettuato a livello regionale. (n. 98 operatori: € 40 x 12 x 98)	47.040,00
<b>MAGGIORE SOMMA SOMMA GIUSTIFICATA</b>			<b>2.732.651,00 €</b>







## **Nota a verbale unitaria al Contratto Integrativo Aziendale 2023 della ASL3 Genovese**

Le OO.SS. FP CGIL, CISL FP e UIL FPL, come dichiarato in sede di trattativa, ritengono che il sistema di punteggi attribuiti in merito alle valutazioni della performance individuale andrebbe riveduto e corretto.

Considerato che si sono verificate differenze anche notevoli nelle valutazioni attribuite, valutazioni apparentemente non giustificate se non dalle scelte dei valutatori, al fine di ridurre l'alea e gli effetti di tali discrepanze, le scriventi OO.SS. ritengono che i punteggi andrebbero raggruppati in un sistema ad intervalli (range), con modalità da definire.

Senza snaturare il sistema della valutazione, comunque ormai acclarato ed accettato, si ritiene, infatti, che sarebbe necessario inserire le valutazioni in intervalli, all'interno dei quali verrebbero sterilizzate le differenze economiche; la motivazione – si ribadisce – è quella di ridurre l'alea derivante dalle singole sensibilità dei valutatori.

Per quanto sopra, si ritiene che tale modifica andrebbe discussa e, quindi, inserita, nell'Accordo stralcio da definire entro il 15/02/2024, già previsto a pag.6 ultimo cpv. del presente Accordo

Genova, 16 novembre 2023

FP CGIL Genova

Luca INFANTINO

CISL FP Liguria

Marco ROSSI

UIL FPL Genova

Emilio DE LUCA

