



VERBALE
CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA AZIENDALE
ANNO 2022

**Incontro in presenza e in modalità telematica tramite videoconferenza
del 13 settembre 2022 dalle ore 11.00 alle ore 12.10**

**Agenzia di Tutela della Salute della Montagna
e
Rappresentanza Sindacale Unitaria - Organizzazioni Sindacali
Personale del Comparto Sanità**

Argomenti all'ordine del giorno:

- invio progetti relativi alle Risorse Aggiuntive Regionali per l'anno 2022 e definizione dei criteri di attribuzione delle Risorse Aggiuntive Regionali – Anno 2022 - per il personale del Comparto della Sanità Pubblica di cui all'Accordo, sottoscritto in data 28 giugno 2022;
- criteri e modalità per l'attribuzione delle risorse del “Fondo Premialità” per l'anno 2022, afferente al Fondo Premialità e Fasce e delle risorse residue dei Fondi Contrattuali anno 2022 al personale del Comparto;
- progressioni orizzontali anno 2022, valutazione sulla disponibilità residua del Fondo Premialità e Fasce anno 2022 – argomento richiesto dalla R.S.U. con nota del 22.08.2022;
- varie ed eventuali.



**Delegazione abilitata alla Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale
della AGENZIA DI TUTELA DELLA SALUTE (ATS) DELLA MONTAGNA**

la Delegazione di parte datoriale dell’Agenzia

(deliberazione n. 137 del 08 marzo 2019)

Presidente delegato dal Direttore Generale: Direttore Amministrativo: Dott. Corrado Mario Scolari
Componenti:

- Direttore Sanitario – dott.ssa Maria Elena Pirola (assente)
- Direttore “ad interim” del Servizio Gestione Risorse Umane con funzioni di Responsabile delle Relazioni sindacali - Dott. Corrado Mario Scolari
- Responsabile Gestione istituti contrattuali e relazioni sindacali – sig.ra Lucina Bettini
- Segretario verbalizzante – sig.ra Enrica Ughini

Dott. Corrado Mario SCOLARI	- Direttore Amministrativo - Direttore “ad interim” Servizio Gestione Risorse Umane con funzioni di Responsabile delle Relazioni sindacali	-----
Dott.ssa Maria Elena PIROLA	Direttore Sanitario	Assente
Sig.ra Lucina BETTINI	Responsabile Gestione Istituti Contrattuali e Relazioni Sindacali – Servizio Gestione Risorse Umane	-----
Sig.ra Enrica UGHINI	Segretario verbalizzante – Servizio Gestione Risorse Umane	-----



la Delegazione trattante di parte sindacale

(deliberazione n. 657 del 22 novembre 2018 e n. 407 del 27 maggio 2021 personale Comparto Sanità)

▪ **per la R.S.U.:**

Sig. Isidoro Bonomi	-----
Sig.ra Marika Bosco	-----
Sig. Alberto Cangemi	-----
Sig. Ernesto Cetti	-----
Sig. Marco Contessa	-----
Sig.ra Antonella De Giacomi	-----
Sig.ra Caterina Gozzi	Assente
Sig.ra Rita Manassi	Assente
Sig. Dario Maranga	Assente
Sig. Giuseppe Nesina	Assente
Sig.ra Colondrina Poncia	Assente
Sig. Alberto Zanoni	Assente

▪ **per le OO.SS. Comparto Sanità:**

	Sig. Francesco Caiazza	-----
	Sig.ra Manuela Bresciani	Assente
CISL FP	Sig. Marco Contessa	-----
	Sig. Marcellino Marroccoli	Assente



	Sig. Giuseppe Landi	Assente
	Sig.ra Mirella Palermo	Assente
	Sig.ra Simona Sessarego	Assente
	Sig. Claudio Bottà	Assente
	Sig.ra Michela Turcatti	-----
	Sig. Leonardo Puleri	-----
FP CGIL	Sig.ra Laura Rigamonti	Assente
	Sig. Giacomo Bonomelli	Assente
	Sig. Giorgio Cotti Cometti	-----
	Sig.ra Roberta Domenighini	-----
	Sig. Giuseppe Sergi	-----
	Sig. Fernando Carnoli	Assente
	Sig. Massimo Merolla	Assente
UIL FPL	Sig. Roberto Sanzogni	Assente
	Sig. Angelo Zanelli	Assente
	Sig. Alberto Zanoni	Assente
	Sig. Vincenzo Falanga	Assente



FSI-USAE SANITA' NAZIONALE	Area ADASS	Sig. Gian Pietro Durini Sig.ra Colondrina Poncia	----- Assente
FSI_USAE SANITA'	Dipartimento CSA	Sig. Gerlando Marchica Sig.ra Rosaria Aloisio	Assente -----
FIALS		Sig. Salvatore Falsone Sig.ra Loredana Spinelli	Assente Assente
NURSING UP		Sig.ra Monica Trombetta Sig. Mauro D'Ambrosio Sig.ra Laura Corbellini Sig.ra Mariella De Astis	Assente Assente Assente Assente



Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale - anno 2022

Comparto Sanità

In data **13 settembre 2022** alle ore 11.00, a seguito di convocazione, si è svolto in presenza e contemporaneamente in modalità telematica tramite videoconferenza, l'incontro tra l'Amministrazione, la Rappresentanza Sindacale Unitaria e le Organizzazioni Sindacali del comparto avente quale ordine del giorno:

- invio progetti relativi alle Risorse Aggiuntive Regionali per l'anno 2022 e definizione dei criteri di attribuzione delle Risorse Aggiuntive Regionali – Anno 2022 - per il personale del Comparto della Sanità Pubblica di cui all'Accordo, sottoscritto in data 28 giugno 2022;
- criteri e modalità per l'attribuzione delle risorse del "Fondo Premialità" per l'anno 2022, afferente al Fondo Premialità e Fasce e delle risorse residue dei Fondi Contrattuali anno 2022 al personale del Comparto;
- progressioni orizzontali anno 2022, valutazione sulla disponibilità residua del Fondo Premialità e Fasce anno 2022 – argomento richiesto dalla R.S.U. con nota del 22.08.2022;
- varie ed eventuali.

Il Direttore Amministrativo, Dott. Corrado Mario Scolari, apre la seduta salutando i rappresentanti sindacali partecipanti all'incontro e affronta il primo punto all'ordine del giorno.

1. Invio progetti relativi alle Risorse Aggiuntive Regionali per l'anno 2022 e definizione dei criteri di attribuzione delle Risorse Aggiuntive Regionali – Anno 2022 - per il personale del Comparto della Sanità Pubblica di cui all'Accordo sottoscritto in data 28 giugno 2022

Il Direttore Amministrativo comunica che in data 28 giugno 2022 è stato sottoscritto – tra la delegazione di parte pubblica e le OO.SS. Regionali del Comparto Sanità Pubblica – l'accordo sulle Risorse Aggiuntive Regionali (RAR) per l'anno 2022 in materia di linee generali di indirizzo, in seguito approvato con D.G.R. XI/6873 del 02 agosto 2022.

Informa che sono stati stesi i progetti delle Risorse Aggiuntive Regionali - anno 2022 e che gli stessi sono stati validati dal Nucleo di Valutazione delle Performance/Prestazioni.

I progetti, in seguito alla validazione del NVPP, sono stati approvati con provvedimento deliberativo n. 639 del 24 agosto 2022 dell'Agenzia, e non necessitano di ulteriori trasmissioni alla Direzione Generale Welfare.



Si procede quindi alla trattazione dei criteri di attribuzione delle Risorse Aggiuntive Regionali per l'anno 2022. Il Direttore Amministrativo, coadiuvato dalla Responsabile Gestione Istituti Contrattuali e Relazioni Sindacali, sig.ra Lucina Bettini, presenta quanto previsto al riguardo dal suddetto accordo, ed espone i criteri di riconoscimento delle RAR stabiliti per l'anno 2022 che, di seguito, si compendiano:

- ✓ **i progetti** sono tutti pesati in ugual modo e ogni dipendente, anche se rientra in più progetti, beneficia di un'unica quota pro capite spettante;
- ✓ **la quota pro capite** spettante per l'anno 2022, definita nell'Accordo RAR suddetto, verrà attribuita a tutti i dipendenti del comparto, sulla base del raggiungimento degli obiettivi previsti nei progetti RAR;
- ✓ **la quota** verrà assegnata, come previsto nel suddetto accordo regionale, ai dipendenti assunti prima del 01 luglio 2022 e che avranno maturato più di 6 mesi di servizio nell'anno, in relazione al rapporto di lavoro e alla presenza effettiva. Dal calcolo delle assenze verrà applicata una franchigia di 30 giorni cumulativi di assenza retribuita a qualsiasi titolo rapportata al periodo di servizio nell'anno;
- ✓ **non saranno attribuite le RAR** nel caso di mancato raggiungimento degli obiettivi del progetto;
- ✓ **la verifica dei risultati raggiunti** sarà effettuata dal Nucleo di Valutazione della Performance/Prestazioni.

In merito alle modalità di computo delle giornate di servizio del personale, la sig.ra Michela Turcatti, rappresentante FP CGIL, propone una modifica delle giornate considerate presenza in servizio, annoverando tra esse anche i permessi giornalieri della ex L. 104/1992.

Vista l'approvazione della proposta all'unanimità dei presenti, di seguito si precisano, nel dettaglio, i giustificativi di assenza dal servizio che verranno considerati presenza e quali, invece, assenza:

- **Tipologie di presenza:** sono considerati in servizio i dipendenti in ferie, festività soppresse, recuperi ore, attività per funzioni elettorali, recupero per attività elettorali, riposo compensativo, interdizione e congedo di maternità/paternità, aggiornamento obbligatorio, infortunio sul lavoro, donazione AVIS, cariche sindacali RSU, permessi sindacali, distacco sindacale, servizio in comando, permessi giornalieri ex L. 104/1992, assenze dal servizio legate al "COVID-19", introdotte dal D.L. 17.03.2020 n. 18 (DECRETO CURA ITALIA).
- **Tipologie di assenza:** per quanto riguarda le assenze dal servizio, la distribuzione delle risorse per la contrattazione integrativa dovrà tenere conto delle assenze usufruite a giornata intera a causa di malattia, congedo parentale e permessi per infermità figlio, diritto allo studio, congedo straordinario L. 151/2001, permessi retribuiti a vario titolo, permessi cariche pubbliche, aspettative/permessi non retribuiti a vario titolo, sciopero e sospensione.

Si affermano inoltre le seguenti regole che di seguito si riportano:



- **dipendenti in comando:** equiparazione a tutti gli effetti al personale dipendente, pertanto, vengono attribuite entrambe le quote di incentivo;
- **dipendenti in distacco sindacale:** come previsto dall'art. 23, comma 9 del CCNL del 19.04.2004 al personale in distacco sindacale, ai sensi del CCNQ del 7 agosto 1998 e successive modificazioni ed integrazioni, compete la quota di incentivo relativa alle Risorse Aggiuntive Regionali con esclusione della quota legata alla valutazione della performance individuale;
- **dipendenti in aspettativa sindacale:** come previsto dall'art. 23, comma 9 del CCNL del 19.04.2004 al personale in aspettativa sindacale, ai sensi del CCNQ del 7 agosto 1998 e successive modificazioni ed integrazioni, non compete nessuna quota di incentivo.

Si definisce, come previsto nell'accordo regionale, che con la mensilità di settembre 2022 verrà erogato l'anticipo pari al 60%, mentre la parte restante e la quota straordinaria una tantum di euro 75,00 verranno erogate a saldo nel mese di febbraio 2023.

Si ribadisce infine, come stabilito nell'Accordo regionale, che le RAR 2022 vanno tenute debitamente distinte dalle altre risorse relative al Fondo delle premialità e le stesse sono destinate al trattamento economico accessorio dell'anno di riferimento e non si consolidano.

2. Criteri e modalità per l'attribuzione delle risorse del "Fondo Premialità" per l'anno 2022, afferente al Fondo Premialità e Fasce e delle risorse residue dei Fondi Contrattuali anno 2022 al personale del Comparto

Si fa presente che, come previsto dal comma 6 dell'art. 81 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sottoscritto il 21 maggio 2018, le risorse del "Fondo" Premialità - ex Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali - e le risorse residue sui fondi contrattuali per il personale di Comparto sono utilizzate per:

- premi correlati alla performance organizzativa
- premi correlati alla performance individuale

e attribuite secondo i sottoindicati criteri:

- a) **il premio** sarà calcolato in relazione alla valutazione finale della performance organizzativa e della performance individuale;
- b) **il premio** verrà assegnato ai dipendenti che hanno prestato servizio effettivo, nell'anno 2022, per almeno tre mesi (90 giorni) nel corso dell'anno considerato;
- c) **il premio** verrà assegnato ai dipendenti in relazione al rapporto di lavoro, alla categoria e alla presenza in servizio effettiva. Dal calcolo delle assenze verrà applicata una franchigia di 30 giorni cumulativi di assenza retribuita a qualsiasi titolo rapportata al periodo di servizio nell'anno. Inoltre, verrà applicato il criterio della categoria e fascia economica al personale



che non ha beneficiato della Progressione Economica Orizzontale 2020/2021 perché già in fascia economica massima al 31.12.2019;

- d) è previsto un **“budget” di Direzione/Dipartimento/Servizio** che sarà costituito sulla base del rapporto di lavoro, del valore della categoria e della categoria e fascia economica per il personale che non ha beneficiato della Progressione Economica Orizzontale 2020/2021 perché già in fascia economica massima al 31.12.2019 e sarà rapportato alla presenza in servizio nell’anno di riferimento;
- e) **la verifica finale** dei risultati raggiunti sarà effettuata dal Nucleo di Valutazione delle Performance/Prestazioni.

In analogia con il punto precedente, in merito alle modalità di computo delle giornate di servizio del personale, la sig.ra Michela Turcatti, rappresentante FP CGIL, propone una modifica delle giornate considerate presenza in servizio, annoverando tra esse anche i permessi giornalieri della ex L. 104/1992.

Vista l’approvazione della proposta all’unanimità dei presenti, di seguito si precisano, nel dettaglio, i giustificativi di assenza dal servizio che verranno considerati presenza e quali, invece, assenza:

- **Tipologie di presenza:** sono considerati in servizio i dipendenti in ferie, festività soppresse, recuperi ore, attività per funzioni elettorali, recupero per attività elettorali, riposo compensativo, interdizione e congedo di maternità/paternità, aggiornamento obbligatorio, infortunio sul lavoro, donazione AVIS, cariche sindacali RSU, permessi sindacali, distacco sindacale e servizio in comando, permessi giornalieri ex L. 104/1992 e le assenze dal servizio, connesse al “COVID-19”, introdotte dal D.L. 17.03.2020 n. 18 (DECRETO CURA ITALIA).
- **Tipologie di assenza:** per quanto riguarda le assenze dal servizio, la distribuzione delle risorse per la contrattazione integrativa dovrà tenere conto delle assenze delle assenze usufruite a giornata intera a causa di malattia, congedo parentale e permessi per infermità figlio, diritto allo studio, congedo straordinario 151/2001, permessi retribuiti a vario titolo, permessi cariche pubbliche, aspettative/permessi non retribuiti a vario titolo, sciopero e sospensione.

Si affermano inoltre le seguenti regole che di seguito si riportano:

- **dipendenti in comando:** equiparazione a tutti gli effetti al personale dipendente, pertanto, vengono attribuite entrambe le quote di incentivo;
- **dipendenti in distacco sindacale:** come previsto dall’art. 23, comma 9 del CCNL del 19.04.2004 al personale in distacco sindacale, ai sensi del CCNQ del 7 agosto 1998 e successive modificazioni e integrazioni, compete la quota di incentivo con esclusione della quota legata alla valutazione individuale. Con il nuovo sistema di valutazione aziendale legato tutto alla valutazione della performance individuale non spetterà nessuna quota di premialità;



- **dipendenti in aspettativa sindacale:** come previsto dall'art. 23, comma 9 del CCNL del 19.04.2004 al personale in aspettativa sindacale, ai sensi del CCNQ del 7 agosto 1998 e successive modificazioni e integrazioni, non compete nessuna quota di premialità.

Si concorda, inoltre, la tempistica per l'attribuzione delle risorse del "Fondo Premialità" per l'anno 2022 nel modo seguente:

- 1) un anticipo pari al 50% nella mensilità di novembre dell'anno di riferimento, previa verifica dei risultati parziali raggiunti relativi agli obiettivi aziendali di performance, qualità e regionali da parte del Nucleo di Valutazione delle Performance/Prestazioni così come previsto dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro;
- 2) il saldo a consuntivo, comprensivo delle risorse residue sui fondi dell'anno, entro il mese di giugno 2023, previa verifica dei risultati raggiunti relativi agli obiettivi aziendali di performance, qualità e regionali da parte del Nucleo di Valutazione delle Performance/Prestazioni così come previsto dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Si ribadisce che i criteri sopra definiti, come definito dalla norma contrattuale, si applicano anche alle risorse che a consuntivo risultassero ancora disponibili nel Fondo Condizioni di lavoro e incarichi e nel Fondo premialità e fasce dell'anno di riferimento e temporaneamente utilizzate nel "Fondo Premialità" relativo al medesimo anno per l'attuazione delle sue finalità e, quindi, riassegnate ai fondi di provenienza a decorrere dall'esercizio finanziario dell'anno successivo.

3. Progressioni orizzontali anno 2022, valutazione sulla disponibilità residua del Fondo Premialità e Fasce anno 2022 – argomento richiesto dalla R.S.U. con nota del 22.08.2022.

Per quanto riguarda la disponibilità del Fondo Premialità e Fasce anno 2022, in merito alla richiesta da parte della R.S.U con nota del 22.08.2022, il sig. Isidoro Bonomi, rappresentante R.S.U., prende la parola, chiedendo se l'Agenzia fosse disponibile a utilizzare parte di risorse disponibili su tale fondo per la Progressione Economica Orizzontale.

A tal proposito, il Direttore Amministrativo chiede ai presenti di proporre i criteri per l'attribuzione dei punteggi utili al riconoscimento della progressione stessa, ricordando che ne potranno beneficiare al massimo il 50% degli aventi diritto e con criteri selettivi, così come previsto dal vincolo normativo.

Il sig. Marco Contessa, rappresentante R.S.U. e CISL FP, propone di confermare i criteri approvati con la CCIA del 30.04.2020 che di seguito si riassumono:

- Requisiti: periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi (art. 3 C.C.N.L. 10.04.2008); valutazione non negativa nei ventiquattro mesi antecedenti la data di decorrenza della progressione economica orizzontale;



- Criteri: anzianità di servizio a tempo determinato e a tempo indeterminato senza soluzione di continuità nell'Ente e negli Enti confluiti; anzianità di permanenza in fascia; anzianità anagrafica; valutazione della performance individuale nel biennio precedente all'attribuzione della progressione economica orizzontale.

Per quanto riguarda il conteggio dei beneficiari, il Direttore Amministrativo ribadisce che la normativa prevede la possibilità di beneficiare della Progressione Economica Orizzontale per un numero di dipendenti non superiore al 50% degli aventi diritto, per non correre il rischio di invalidare la procedura.

Il sig. Marco Contessa, rappresentante R.S.U. e CISL FP, propone altresì di ampliare il numero degli aventi diritto considerando la maturazione dei requisiti al 01 dicembre 2022.

Il Direttore Amministrativo, acquisite le proposte sindacali, propone di fissare un incontro il prossimo 22 settembre 2022, per valutarne la fattibilità e al fine di concordare l'applicazione della progressione economica orizzontale per l'anno 2022.

4. Varie ed eventuali

Prende la parola il sig. Isidoro Bonomi, rappresentante R.S.U., il quale chiede al Direttore Amministrativo informazioni in merito al budget delle ore straordinarie suddiviso per Dipartimento, così come proposto nella C.C.I.A. del 30.06.2022.

Il Direttore Amministrativo risponde che allo stato attuale tale budget non è ancora stato definito e assicura che l'amministrazione provvederà appena possibile.

In seguito, interviene il sig. Ernesto Cetti, rappresentante R.S.U., in merito alla gestione della climatizzazione delle sedi di ATS della Montagna, chiedendo chiarimenti sui possibili interventi nelle sedi sul territorio.

Il Direttore Amministrativo informa che ATS della Montagna non è in possesso di stabili, ma per legge regionale l'Agenzia è ospitata in sedi di ASST Valtellina e Alto Lario e ASST Valcamonica: questo impedisce investimenti cospicui negli stabili, in quanto gli interventi vengono eseguiti con contratti di comodato per le suddette ASST.

Il Direttore aggiunge che è stato proposto un progetto per la ristrutturazione della sede di Via Nazario Sauro e che, in tale contesto, sarà realizzata una climatizzazione centralizzata. A seguito di tali interventi le apparecchiature funzionanti attualmente in uso in questa sede potranno essere spostate in altre sedi sul territorio che ne necessitano.

L'amministrazione sottoscrive gli accordi precisando che gli stessi saranno validi e vincolanti solo dopo la sottoscrizione del Direttore Generale e la certificazione del Collegio Sindacale.



Il presente verbale viene condiviso e approvato all'unanimità dei presenti i quali, formalmente, lo sottoscrivono.

La seduta ha termine alle ore 12.10
