

Sistema Socio Sanitario



Regione  
Lombardia

ATS Montagna

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE  
E CONFRONTO  
RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO SANITÀ  
ANNO 2024**

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO  
TRIENNIO 2019 - 2021  
sottoscritto il 2 novembre 2022**

In data \_\_\_\_\_ 2024 a seguito di Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale dell’Agenzia di Tutela della Salute (ATS) della Montagna tra la delegazione trattante di parte datoriale e la delegazione trattante di parte sindacale (Rappresentanza Sindacale Unitaria e i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Sanità del 2 novembre 2022) viene sottoscritto l’allegato Contratto Collettivo Integrativo Aziendale per il personale del comparto.

**LA DELEGAZIONE DI PARTE DATORIALE DELL’AGENZIA:**

Direttore Amministrativo Direttore “ad interim” S.C. Gestione Risorse Umane con funzioni di Responsabile delle Relazioni Sindacali	Dott.ssa Teresa Foini	_____
Direttore Sanitario	Dott. Claudio Arici	_____
Direttore Sociosanitario	Dott. Giuseppe Albini	_____
Responsabile Gestione Istituti Contrattuali e Relazioni Sindacali S.C. Gestione Risorse Umane	Sig.ra Lucina Bettini	_____
Funzionario della S.C. Gestione Risorse Umane con funzioni di segreteria		_____

**LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:**

**LA RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA**

Coordinatore della R.S.U.	Sig. Isidoro Bonomi	_____
---------------------------	---------------------	-------

**I RAPPRESENTANTI TERRITORIALI DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DEL COMPARTO SANITÀ**

CISL FP	_____
FP CGIL	_____
UIL FPL	_____
FIALS	_____
NURSING UP	_____
NURSIND	_____

Indice
--------

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI .....	4
Articolo 1 Campo di applicazione .....	4
Articolo 2 Decorrenza e durata.....	4
TITOLO II FONDI CONTRATTUALI .....	5
Articolo 3 Determinazione dei Fondi contrattuali provvisori anno 2024 e finanziamenti degli istituti contrattuali .....	5
TITOLO III MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA AZIENDALE .....	7
Articolo 4 Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree .....	7
Articolo 5 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance e criteri di ripartizione delle risorse disponibili all'interno di ciascuno dei due fondi.....	8
Articolo 6 Presentazione Accordo Risorse Aggiuntive Regionali - Anno 2024 .....	11
Articolo 7 Criteri per l'applicazione delle procedure di cui all'articolo 21 "Norme di prima applicazione" .....	13
TITOLO IV NORMA FINALE DI RINVIO .....	13
ALLEGATO 1 Regolamento per le progressioni tra le aree del personale del comparto della sanità di ATS della Montagna .....	13

**TITOLO I  
DISPOSIZIONI GENERALI**

**Articolo 1  
Campo di applicazione**

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (di seguito denominato C.C.I.A.), sottoscritto ai sensi dell'art. 9 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (di seguito denominato C.C.N.L.) del 02.11.2022, si applica a tutto il personale dipendente presso l'Agenzia di Tutela della Salute (ATS) della Montagna con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, in rapporto alla tipologia di servizio prestato (orario pieno, orario parziale).
2. Quanto espressamente riportato nella presente C.C.I.A. si intende quale modifica e/o integrazione al Contratto Collettivo Integrativo Aziendale e confronto relativo al personale del Comparto Sanità in applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro triennio 2019-2021 sottoscritto il 2 novembre 2022, recepito dal Direttore Generale con protocollo ATS N. 0066454/2023 del 29.12.2023.

**Articolo 2  
Decorrenza e durata**

1. Gli istituti definiti con il presente contratto hanno validità dal giorno successivo alla data di sottoscrizione ovvero da una decorrenza successiva in relazione a quanto concordato per i singoli istituti dalle parti. Lo stesso rimane in vigore fino alla stipula di un successivo C.C.I.A. fatti salvi eventuali norme o accordi che verranno introdotti successivamente.
2. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio è effettuato dal Collegio Sindacale. A tal fine, l'ipotesi di contratto integrativo aziendale è inviata a tale organo corredata dalle apposite relazioni illustrative e tecnico - finanziarie. La sottoscrizione del C.C.I.A. e conseguentemente l'applicazione delle disposizioni previste dalla presente ipotesi sono subordinate alla positiva certificazione da parte del Collegio Sindacale, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 40-bis, comma 1 del D. Lgs. 30.03.2001, n. 165 e s.m.i..
3. Dalle date di decorrenza del C.C.I.A. cessa la vigenza di tutte le norme contenute in accordi aziendali comunque denominati in contrasto con quanto regolato dal presente contratto.
4. Della stipulazione e dei suoi contenuti viene data comunicazione da parte dell'Agenzia tramite pubblicazione sul sito internet nella sezione "Amministrazione Trasparente".
5. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuovi indirizzi contrattuali o di legge concernenti specifici argomenti trattati nel presente contratto, o altre modifiche organizzative riguardanti l'ATS della Montagna.

**TITOLO II  
FONDI CONTRATTUALI**

**Articolo 3**

**Determinazione dei Fondi contrattuali provvisori anno 2024 e finanziamenti degli istituti contrattuali**

**Costituzione provvisoria fondi articoli 102 e 103 del C.C.N.L.**

Il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale viene finanziato utilizzando le risorse dei fondi contrattuali previsti dal C.C.N.L. relativo al personale del Comparto Sanità - triennio 2019-2021, sottoscritto il 02.11.2022.

Le modalità di costituzione dei Fondi contrattuali sono conseguenti all'applicazione dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro vigenti e della normativa legislativa in materia.

La Direzione dell'Agenzia provvede annualmente, con specifico provvedimento, ad approvare, entro il primo semestre dell'anno, la costituzione provvisoria dei fondi contrattuali per l'anno di riferimento.

La costituzione dei fondi viene trasmessa annualmente, quale informazione prevista dall'art. 5 C.C.N.L. 02.11.2022, alla Rappresentanza Sindacale Unitaria e alle Organizzazioni Sindacali rappresentative.

Gli importi dei fondi contrattuali determinati per l'anno 2024 sono da considerarsi passibili di aggiornamenti e, pertanto, saranno automaticamente integrati da eventuali ulteriori risorse che dovessero essere stabilite con la sottoscrizione del futuro C.C.N.L. triennio 2022-2024 o da normativa di legge o da accordi regionali.

Per l'anno 2024 con delibera n. 206 del 18.06.2024 si è provveduto alla costituzione provvisoria dei fondi di cui agli articoli 102 "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" e 103 "Fondo premialità e condizioni di lavoro", come di seguito riportato:

Articolo 102 - Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali	1.124.403,00
Articolo 103 - Fondo premialità e condizioni di lavoro	400.069,00
<b>TOTALE COMPLESSIVO FONDI PROVVISORI 2024</b>	<b>1.524.472,00</b>

**Art. 102 Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali**

Di seguito si riporta la tabella già presentata e allegata al Verbale dell'incontro del 27.05.2024 quale parte integrale e sostanziale da cui si evince il costo previsionale per l'anno 2024 e la disponibilità residua provvisoria del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali.



### Art. 103 Fondo premialità e condizioni di lavoro

Di seguito si riporta la tabella già presentata e allegata al Verbale dell'incontro del 27.05.2024 quale parte integrale e sostanziale da cui si evince il costo previsionale per l'anno 2024 e la disponibilità residua provvisoria Fondo premialità e condizioni di lavoro.

Anno	Valore del fondo	Costo complessivo proiezione	Residuo disponibile provvisorio			
2024	400.069	388.076	11.993			
Codice	Voce Fondo Premialità e condizioni di lavoro - art. 102 C.C.N.L. 2.11.2022	Liquidato anno 2023	liquidato al mese di Aprile 2024	Proiezione liquidato anno 2024		CCIA 5 giugno 2020 Budget lavoro straordinario e reperibilità
	LAVORO STRAORDINARIO "BUDGET euro 50.000" al netto reperibilità			50.000,00		50.000
5100	Straordinario 15% comparto	35.285,07	0,00			
5200	Straordinario notturno 30%	96,38	0,00			
5300	Straordinario festivo 30%	42,06	0,00			
5400	Straordinario 50% comparto	0,00	0,00			
6100	Straordinario PD 15%	3.835,57	873,99			
6200	Straordinario PD 30%	585,09	56,24			Risorse CCIA Premialità
6300	Straordinario PD Festivo 30%	488,63	0,00			154.183
6400	Straordinario PD Festivo Nott 50%	19,21	0,00			
<b>LAVORO STRAORDINARIO</b>		<b>40.352,01</b>	<b>930,23</b>	<b>50.000,00</b>		
1501	Ind.Polizia giudiziaria	40.618,95	14.655,46	58.621,84		
5512	Indennità turno art. 106 c. 2	233,91	0,00	0,00		
5900	Indennità di reperibilità o Pronta disponibilità	114.574,68	31.317,84	125.271,36	euro 2,00/ora --> euro 24,00/ turno 12 ore	
30600	Indennità giorn. Malattie infettive	0,00	0,00	0,00		
<b>INDENNITA' VARIE</b>		<b>155.427,54</b>	<b>46.903,53</b>	<b>183.893,20</b>		
<b>TOTALE CONDIZIONI DI LAVORO</b>		<b>195.779,55</b>	<b>47.833,76</b>	<b>233.893,20</b>		
<b>"FONDO PREMIALITA"</b>		<b>157.077,86</b>	<b>154.183,00</b>	<b>154.183,00</b>		
<b>Totale costo Premialità e Condizioni di lavoro</b>		<b>352.857,41</b>	<b>202.016,76</b>	<b>388.076,20</b>		

GPI - Dati aggiornati all'ultima elaborazione delle buste paga di Aprile 2024

### TITOLO III

#### MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA AZIENDALE

#### Articolo 4

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

Per l'anno 2024 la progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo di cui all'art. 102 Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il CCIA a prescindere dalla data di effettiva approvazione della graduatoria.

I dipendenti potranno partecipare all'avviso di procedura selettiva tramite la presentazione di una domanda, così come previsto dall'art. 19, comma 4, lett. a) del C.C.N.L. Comparto Sanità.

I criteri di selezione da prendere in esame ai fini della formulazione della graduatoria per l'attribuzione dei DEP sono previsti dall'articolo 19 "Progressioni economiche all'interno delle aree" lettera d) del C.C.N.L.; gli ulteriori criteri definiti nella C.C.I.A. 2023 sono confermati ad eccezione di alcune modifiche ed integrazioni e sono di seguito qui riportati:

**SAREBBE IL CASO DI SCRIVERE UNA SORTA DI TESTO UNICO SUL TEMA PER AVERE UNA MAGGIOR FACILITÀ DI LETTURA**

- a) i DEP verranno attribuiti, nel limite delle risorse contrattate, in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti;
- b) i DEP verranno attribuiti tenendo conto, al personale in servizio al 31.12 dell'anno precedente a quello di attribuzione dei DEP, equitativamente, delle percentuali di addensamento del personale nelle aree e nei ruoli, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva;
- c) per una quota del **45%** **40%** 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;
- d) per una quota del 40% 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 del C.C.N.L. 02.11.2022 nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo. Si specifica che i punti relativi all'"esperienza maturata" vengono attribuiti con il seguente criterio: 1 punto per ogni anno o frazione di anno. (Esempio: 1 anno e 6 mesi di esperienza, equivalgono a 1,5 punti);
- e) per una quota percentuale pari al 5% del punteggio totale, connesso alle capacità professionali acquisite attraverso l'attribuzione di incarichi previsti dal contratto (5% per ogni anno di incarico);
- f) per una quota percentuale residua, pari al **10%** **15%** del punteggio totale, relativo alla valorizzazione della permanenza in fascia/DEP (3 punti per ogni anno di permanenza, dopo i primi 3 anni).

**In sede di definizione della graduatoria occorre definire cosa accade in caso di parità nell'ambito della medesima graduatoria oppure cosa accade in quelle graduatorie ove vi sono profili minimali (dove vi sono pochissime persone) in merito agli arrotondamenti (per eccesso?? Sempre?? E se questo comporta il superamento del 50% complessivo del personale ??)**

## **Articolo 5**

**Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance e criteri di ripartizione delle risorse disponibili all'interno di ciascuno dei due fondi**

### **SISTEMA DI VALUTAZIONE**

Le norme generali sul sistema di valutazione della performance individuale, della performance organizzativa e sistema di budgeting sono state oggetto di revisione e aggiornamento nel corso del

2022, con deliberazione n. 381 del 04.05.2022, e sono contenute nel “Sistema di valutazione ATS Montagna” il quale è stato condiviso dal Nucleo di Valutazione delle Performance/Prestazioni dell’Agenzia.

Il documento regola sia il sistema aziendale di valutazione della dirigenza e del comparto come previsto dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, sia il sistema di budgeting e di assegnazione degli obiettivi alle strutture e ai dipendenti.

Tale sistema costituisce un processo strategico organizzativo e di valutazione delle risorse umane ed è finalizzato a riconoscere la premialità da attribuire individualmente al personale del Comparto e della Dirigenza, secondo le modalità definite nella contrattazione integrativa aziendale.

**Criteri e modalità per l’attribuzione, al personale del Comparto, delle risorse dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale “Premialità” per l’anno 2024, afferente al Fondo premialità e condizioni di lavoro – art. 103 del C.C.N.L. 02.11.2022 - e delle risorse residue disponibili sui Fondi contrattuali anno 2024**

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 della premialità anno 2024 e le risorse residue sul Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali – art. 102 del C.C.N.L. 02.11.2022 e sul Fondo premialità e condizioni di lavoro – art. 103 del C.C.N.L. 02.11.2022 per il personale di Comparto sono utilizzate per:

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

e sono 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 2024, per almeno tre mesi (90 giorni) nel corso dell’anno considerato;
- c) **il premio** verrà assegnato ai dipendenti in relazione al rapporto di lavoro, al valore della ex categoria per il personale beneficiario dei DEP nell’anno e alla presenza in servizio effettiva. Mentre, per il personale che non beneficia dell’attribuzione del DEP in ragione all’anno di riferimento, il premio verrà assegnato in relazione al rapporto di lavoro, al valore della ex categoria e fascia economica e alla presenza in servizio effettiva;
- d) 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;
- e) per l’attribuzione delle risorse è previsto **un “budget” di Direzione/Dipartimento/Struttura Complessa** che sarà costituito sulla base del rapporto di lavoro, del valore della ex categoria per il personale beneficiario dei DEP nell’anno, del valore della ex categoria e fascia economica al personale che non beneficia dell’attribuzione del DEP in ragione all’anno di riferimento e della presenza in servizio effettiva.

**La verifica finale** dei risultati raggiunti sarà effettuata dal Nucleo di Valutazione delle Performance/Prestazioni.

Di seguito si precisano, nel dettaglio, i giustificativi di assenza dal servizio – **usufruiti a giornata intera** - che verranno considerati presenza e quali, invece, assenza:

- **Tipologie di presenza:** sono considerati in servizio i dipendenti in ferie, festività sopprese, 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;
- **Tipologie di assenza:** sono considerati assenti dal servizio i dipendenti: 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:** è attribuito il trattamento previsto dall'art. 11 del C.C.N.L. 02.11.2022, ai sensi del CCNQ del 7 agosto 1998 e successive modificazioni e integrazioni, e compete dunque la quota di incentivo. Le parti fissano l'elemento di garanzia previsto dal comma 1 lett. b) nella percentuale del 90%.
- **dipendenti in aspettativa sindacale:** non compete nessuna quota di premialità.

Si prevede, per l'annualità 2024, una **differenziazione del premio individuale**, ai sensi dell'art. 82 del C.C.N.L. 21.05.2018, secondo i criteri previsti dallo stesso e oggetto di contrattazione aziendale.

La Direzione aziendale formula la seguente proposta:

1. la maggiorazione del premio individuale che si aggiunge alla quota della premialità è pari al ~~70%~~ **40%** del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente;
2. il valore medio pro-capite sarà calcolato sulle risorse complessive disponibili per la contrattazione integrativa per l'anno 2024 ("Fondo" Premialità comprensive dei residui dei fondi contrattuali);
3. si definisce quale quota massima di personale a cui verrà attribuita la differenziazione del premio individuale il 15% del personale del Comparto in servizio alla data del 01.01.2024 (dipendenti n. 213\*15%=32); **Al fine della concreta individuazione del 15% personale si avrà cura di determinarlo all'interno delle singola struttura Direzione, Dipartimento o Struttura Complessa onde consentire una effettiva diffusione dello strumento. In caso di trasferimento interno verrà presa in considerazione la posizione occupata per il maggior tempo.**

Secondo i criteri sotto riportati, il Direttore Generale di concerto con i Direttori di Dipartimento, potrà attribuire una maggiorazione del premio individuale:

anzianità minima nell'area di almeno 3 anni;

assenza di qualsiasi tipo di procedimento disciplinare superiore al richiamo verbale;

- valutazione della performance individuale più elevata;
- note di merito interne ed esterne (utenti) acquisite per effetto del servizio prestato e dei risultati conseguiti;
- partecipazione a commissioni e gruppi di lavoro legati a progettualità strategiche dell'Agenzia;
- contributo individuale e partecipazione attiva a contesti lavorativi che presentano particolari criticità e che richiedono sviluppo e miglioramento delle conoscenze e delle capacità di conseguire risultati in autonomia.

Si concorda, inoltre, la tempistica per l'attribuzione delle risorse del "Fondo Premialità" per l'anno 2024 nel modo seguente:

- quota di competenza delle risorse del "Fondo" Premialità per l'anno 2024 entro il mese di marzo dell'annualità successiva a quella di competenza, 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;
- il saldo delle risorse della Premialità, comprensive dei residui dei fondi dell'anno di competenza e la quota di differenziazione del premio individuale, entro il mese di giugno dell'annualità successiva a quella di competenza, 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.

I criteri sopra definiti sono applicabili anche alle risorse residue dei fondi contrattuali dell'anno di riferimento poiché eventuali risorse che annualmente a consuntivo risultassero residue e quindi disponibili nel Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali – art. 102 del C.C.N.L. 02.11.2022 e nel Fondo premialità e condizioni di lavoro – art. 103 del C.C.N.L. 02.11.2022 relative all'anno di riferimento e temporaneamente utilizzate nel "Fondo premialità" per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale 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, come prevede la norma contrattuale vigente.

## **Articolo 6**

### **Presentazione Accordo Risorse Aggiuntive Regionali - Anno 2024**

In data 02.07.2024 è stato sottoscritto tra la Delegazione di parte pubblica regionale e le OO.SS. Regionali relativo alle Risorse Regionali per l'anno 2024 per il personale del Comparto Sanità dell'ATS della Montagna, nelle more dell'approvazione della Giunta Regionale con D.G.R.

Si riportano di seguito i criteri di assegnazione delle RAR per l'anno 2024:

- 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 annua assegnata per l'anno 2024 definita nell'Accordo RAR suddetto, individuata nell'ambito delle aree di cui al vigente C.C.N.L. del Comparto, verrà attribuita a tutti i dipendenti del comparto sulla base del raggiungimento degli obiettivi previsti nei progetti RAR, come di seguito specificato:

<b>Aree</b>	<b>Quota pro capite 2024 (al netto di oneri riflessi e IRAP)</b>
Professionisti della salute e funzionari	€ 800
Assistenti	€ 745
Operatori e Personale di supporto	€ 656

- la quota sarà attribuita in relazione al rapporto di lavoro e alla presenza effettiva in servizio del dipendente nel corso dell'anno 2024 e sulla base di un coinvolgimento minimo di n. 6 mesi; come previsto nell'accordo regionale, per accedere alle RAR, è condizione necessaria essere in servizio alla data del 2 luglio 2024, data di sottoscrizione dell'accordo, pertanto, la quota non verrà erogata ai dipendenti assunti dal 3 luglio 2024;
- al personale sanitario (infermiere, infermiere pediatrico, ostetrica), al personale tecnico sanitario, della prevenzione, dell'area della riabilitazione non operante su turni articolati sulle 24 ore (h24), è riconosciuta una quota annua aggiuntiva di € 100.

La liquidazione delle Risorse Aggiuntive Regionali dell'anno 2024 terrà conto:

- del livello di raggiungimento dell'obiettivo del progetto RAR attestato dall'Agenzia e validato dal Nucleo di Valutazione;
- della sottoscrizione del prospetto di assegnazione degli obiettivi da parte di ogni dipendente;
- della effettiva presenza in servizio del dipendente nel corso del 2024;

Saranno considerate presenza, secondo quanto previsto dal suddetto accordo regionale, per l'anno 2024 le seguenti tipologie: le ferie e le festività di cui all'art. 49 del vigente C.C.N.L. Comparto Sanità, il riposo biologico di cui all'art. 110 del vigente C.C.N.L. Comparto Sanità, il congedo per maternità/paternità obbligatorio, ivi compresa l'interdizione per gravidanza a rischio di cui al D. Lgs. 151/2001 ai sensi di quanto stabilito dall'art. 60 del vigente C.C.N.L. del Comparto Sanità, l'infortunio sul lavoro di cui all'art. 58 del vigente C.C.N.L. del Comparto Sanità e i permessi sindacali di cui all'art. 10 del C.C.N.Q. 04.12.2017 e ss.mm.ii..

Si precisa, quindi, che tutti gli altri giustificativi di assenza dal servizio – usufruiti a giornata intera – verranno considerati assenza per il riconoscimento del beneficio economico delle RAR 2024 quali, recuperi ore, attività per funzioni elettorali, recupero per attività elettorali, riposo compensativo, riserva oraria, donazione AVIS, cariche sindacali, permessi sindacali, distacco sindacale e servizio in comando, permessi giornalieri ex L. 104/1992, malattia, congedo parentale e permessi per infermità figlio, congedo straordinario D. Lgs. 151/2001, permessi retribuiti a vario titolo, permessi cariche pubbliche, aspettative/permessi non retribuiti a vario titolo, sciopero, sospensione e aggiornamento obbligatorio.

Si stabilisce, inoltre, di sospendere in via precauzionale l'attribuzione della quota di anticipo delle RAR al personale che alla data 01.10.2024 risulta cessato dal servizio o assente per aspettative senza retribuzione o lunghe assenze nonché, in via cautelativa, ai dipendenti che non abbiano ancora maturato il semestre di servizio o assenti dal servizio per lunghi periodi (ad es. aspettative e congedi a vario titolo, lunghe malattie) e di provvedere in sede di saldo alla corresponsione di quanto complessivamente dovuto, tenuto conto del livello di realizzazione del progetto assegnato e dei criteri concordati.

Infine, per quanto riguarda la quota annua aggiuntiva di € 100, da erogare con l'importo a saldo al personale sanitario, tecnico sanitario, della prevenzione nonché dell'area della riabilitazione **si condivide che dette risorse verranno erogate solo a saldo.**

Il pagamento degli importi delle RAR 2024 avverrà secondo la seguente tempistica:

- erogazione della quota di anticipo pari al 50% dell'importo complessivo delle RAR anno 2024, entro il mese di ottobre 2024, previa verifica del positivo andamento dei progetti da parte del Nucleo di Valutazione;
- erogazione della quota restante a saldo, nonché della quota aggiuntiva annua, entro il mese di maggio 2025, previa verifica a livello aziendale del raggiungimento degli obiettivi dei progetti delle RAR anno 2024 da parte del Nucleo di Valutazione.

#### **Articolo 7**

##### **Criteri per l'applicazione delle procedure di cui all'articolo 21 "Norme di prima applicazione"**

Per l'applicazione delle procedure delle progressioni tra le aree, come previsto dall'art. 21 del C.C.N.L. 02.11.2022 e dall'art. 14 del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale e confronto relativo al personale del Comparto Sanità in applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro triennio 2019-2021 sottoscritto il 2 novembre 2022, recepito dal Direttore Generale con protocollo ATS N. 0066454/2023 del 29.12.2023 dell'Agenzia, si rinvia a quanto previsto dal "Regolamento per le progressioni tra le aree del personale del Comparto della Sanità di ATS della Montagna".

#### **TITOLO IV**

##### **NORMA FINALE DI RINVIO**

Per quanto non espressamente disciplinato dalla presente contrattazione, si rinvia alle norme previste dalla legge vigente e dalle disposizioni contrattuali in materia.

Qualora dovessero intervenire modifiche legislative la R.S.U., le OO.SS. e l'Agenzia si incontreranno al fine di contrattare le eventuali modifiche da apportare alla presente contrattazione.

#### **ALLEGATO 1**

##### **Regolamento per le progressioni tra le aree del personale del comparto della sanità di ATS della Montagna**