



**Intesa tra la Delegazione Trattante di Parte Pubblica, la RSU e le Organizzazioni Sindacali rappresentative del personale del Comparto in merito all'utilizzo dei fondi contrattuali anno 2021.**

A seguito della certificazione in data 27.10.2021, prot. n. 0109854/21, da parte del Collegio Sindacale di ATS Brescia, le Parti prendono atto della consistenza dei fondi contrattuali provvisori anno 2021, la cui quantificazione è stata effettuata con Decreto D.G. n. 361 del 28 giugno 2021, come di seguito evidenziato:

- Fondo Condizioni di Lavoro e Incarichi art. 80: € 1.408.659,85
- Fondo Premialità e Fasce art. 81: € 2.038.930,49

In relazione alle risorse disponibili per il 2021, preso atto di quanto convenuto in sede di stipula del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (CCIA) del 23 ottobre 2019, si stabilisce quanto segue.

**Art. 1 – Indennità di Pronta Disponibilità – rif. art. 16 CCIA 23/10/2019.**

Come convenuto nel corso dell'incontro sindacale del 5 agosto 2021 e come verbalizzato in tale sede, a ratifica di quanto stabilito, le Parti, in continuità con quanto indicato nell'art. 16 del CCIA, concordano di incrementare in via sperimentale il valore dell'indennità di pronta disponibilità da € 20,66 lorde per ogni 12 ore ad € 28,92 per il biennio 01/07/2021 – 30/06/2023.

**Art. 2 - Progetto Ufficiali di Polizia Giudiziaria – rif. art. 17 CCIA 23/10/2019.**

Come convenuto nel corso dell'incontro sindacale del 5 agosto 2021 e come verbalizzato in tale sede, a ratifica di quanto stabilito, le Parti, in continuità con quanto indicato nell'art. 17 del CCIA, concordano di destinare una quota del Fondo Premialità e Fasce, alimentata dal residuo del Fondo Condizioni di Lavoro ed Incarichi, per la corresponsione in via sperimentale al personale con qualifica di UPG, di una quota pro-capite, comunque non superiore ad € 300,00, da distribuire in ragione dei criteri di cui al paragrafo 4.1 del CCIA, sulla scorta di progetti biennali definiti dai competenti Dipartimenti e comunicati alle OOSS.

Tale quota viene corrisposta in unica soluzione nel mese di maggio successivo all'anno di riferimento, a condizione che il Nucleo di Valutazione abbia correttamente validato lo stato di raggiungimento degli obiettivi. In caso contrario, si procederà a liquidare la quota con la prima mensilità utile in presenza della suddetta validazione. Ai fini del presente progetto non opera la pesatura fra chi è inquadrato nel livello D e chi è in livello Ds.

Tale riconoscimento ha validità per gli anni 2021 e 2022.

**Art. 3 – Vincolo di destinazione su Fondo Premialità e Fasce.**

Le Parti, in considerazione delle difficoltà riscontrate in alcune sedi del Dipartimento di Igiene e Prevenzione Sanitaria, che, a causa della distanza dalle sedi centrali e/o per la mancanza di professionisti già formati, necessitano di un supporto aggiuntivo nelle attività di formazione nei confronti del personale neoassunto, tenuto conto della capienza dei fondi contrattuali, stabiliscono di vincolare una quota pari ad € 3.000,00, gravante sul Fondo Premialità e Fasce 2022, da destinare all'incentivazione di dipendenti che si prestino a svolgere attività di affiancamento e tutoraggio in favore di personale neo assunto nelle sedi di cui sopra.

A tal fine si demanda al Direttore del Dipartimento di Igiene e Prevenzione Sanitaria, di concerto con i Direttori delle Strutture Complesse afferenti al Dipartimento, la predisposizione di uno specifico progetto che evidenzii obiettivi, indicatori, modalità di individuazione del personale, monitoraggio degli esiti.

Al termine del progetto verrà corrisposta la quota spettante, a condizione che il Nucleo di Valutazione abbia correttamente validato il raggiungimento degli obiettivi.

**Art. 4 – Progressioni economiche orizzontali anno 2021.**

Richiamato l'art. 35 del CCNL 07/04/1999 che disciplina l'istituto della progressione economica orizzontale, permettendo il passaggio sequenziale tra le fasce retributive ed in particolare il comma 4 in cui si stabilisce che *“i passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente successiva avvengono con decorrenza fissa dal 1° gennaio di ogni anno per tutti i lavoratori – ivi compresi quelli che ricoprono una posizione organizzativa ai sensi dell'art. 21 – selezionati in base ai criteri del presente articolo. A tal fine le aziende pianificano i citati passaggi tenuto conto delle risorse presenti nel fondo – a consuntivo – al 31 dicembre di ciascun anno precedente. Il numero dei dipendenti che acquisiscono la fascia economica secondo le procedure descritte nei commi precedenti è stabilito in funzione delle risorse finanziarie disponibili”*.

Richiamato altresì l'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 150 del 27/10/2009 il quale stabilisce: *“Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione”*.

Vista la nota prot. n. G1.2021.5626 del 1° febbraio 2021 di Regione Lombardia, con la quale è stato fatto invito di rispettare, in sede di sottoscrizione dei contratti integrativi aziendali in materia di progressioni economiche, la misura massima del 50% rispetto alla platea degli aventi diritto, così come indicato dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Ministero dell'Economia – Ragioneria Generale dello Stato.

Ritenuto opportuno valorizzare lo sviluppo professionale dei dipendenti, dando luogo alla selezione per il conferimento delle progressioni economiche e alla preventiva condivisione di principi e criteri utili a garantirne la regolarità e la rispondenza alla predetta cornice normativa, le Parti convengono:

- ✓ di prevedere, nell'anno 2021 una selezione per il riconoscimento della fascia retributiva superiore per il personale del comparto titolare dei requisiti previsti e previa valutazione selettiva basata sugli elementi di cui all'art. 35 del CCNL 07/04/1999;
- ✓ di adottare, quali requisiti di accesso alla selezione 2021, i criteri indicati nell'allegato “A” parte integrante della presente intesa;
- ✓ di adottare, quali requisiti di valutazione ai fini di formulazione della graduatoria, i criteri indicati nell'allegato “B”, parte integrante della presente intesa;
- ✓ di stabilire che il Servizio Gestione Personale provvederà:
  - alla verifica dei requisiti di accesso di cui all'allegato “A”;
  - all'assegnazione dei relativi punteggi secondo quanto indicato nell'allegato “B”;
  - a predisporre entro il 30/11/2021 la relativa graduatoria, compatibilmente con i tempi di certificazione della pre-intesa da parte del Collegio Sindacale;

In caso di *ex-aequo* nel punteggio verranno utilizzati i seguenti ulteriori criteri per l'assegnazione del passaggio di fascia:

1. Data di prima assunzione presso ATS Brescia e aziende confluite (prevale quella più vecchia)
2. Data di nascita (prevale quella più vecchia)

Le Parti si impegnano a garantire l'attribuzione della progressione orizzontale, con decorrenza 01/01/2021, finanziando tali progressioni con le risorse disponibili sul Fondo premialità e fasce anno 2021 di cui all'art. 81 del CCNL 21/05/2018.

Di riassorbire nell'acquisizione della fascia superiore eventuali assegni *ad personam* (riassorbibili).

Si allega quale parte integrante e sostanziale della presente intesa l'allegato "A" sulla definizione dei criteri di accesso e l'allegato "B" sulla definizione dei criteri di graduazione.

Le Parti si impegnano a prevedere, entro il primo semestre 2022, i passaggi di fascia per il 2022, tenuto conto della disponibilità economica dei fondi contrattuali 2022.

**Art. 5 – Produttività collettiva - rif. art. 5 CCIA 23/10/2019.**

Tenuto conto della simulazione di spesa relativa al Fondo Premialità e Fasce 2021, le Parti stabiliscono di destinare una quota pari ad € 700.000,00 a valere sulle risorse di tale fondo, da destinare a remunerare l'istituto della produttività.

Per l'anno 2021, tenuto conto della tempistica di assegnazione degli obiettivi annuali da parte di Regione Lombardia, si concorda, in parziale deroga dell'art. 5 del CCIA, di riconoscere una quota di acconto di produttività, pari al 50% della quota annuale, nel mese di ottobre 2021, a condizione che il Nucleo di Valutazione abbia correttamente validato lo stato di avanzamento degli obiettivi. In caso contrario, si procederà a liquidare l'acconto con la prima mensilità utile, in presenza della suddetta validazione.

Le Parti concordano infine di liquidare il saldo della produttività entro il mese di maggio 2022, in presenza della validazione conclusiva da parte del Nucleo di Valutazione.

Per quanto qui non contemplato, rimane valido quanto previsto nell'art. 5 del CCIA.

Brescia, 2.11.2021

**Per l'Agenzia di Tutela della Salute di Brescia:**

Dott. Claudio Sileo – Direttore Generale (Firmato)

Dott.ssa Sara Cagliani – Direttore Amministrativo (Firmato)

Dott.ssa Laura Emilia Lanfredini – Direttore Sanitario

Dott.ssa Jolanda Bisceglia – Direttore Sociosanitario

Dott. Bruno Galetti – Direttore Serv. Gest. Personale (Firmato)

Dott. Sergio Cottali – Funz. Gest. Relazioni Sindacali (Firmato)

**Per le Organizzazioni Sindacali territoriali del Comparto:**

FP CGIL (Firmato)

CISL FP (Firmato)

UIL FPL (Firmato)

**Per la R.S.U. dell'ATS di Brescia (Firmato)**



Allegato A

PROGRESSIONI ORIZZONTALI ANNO 2021  
CRITERI DI ACCESSO ALLA SELEZIONE

Nel rispetto dei principi sanciti dall'art. 35 del CCNL 07/04/1999 alla selezione per il riconoscimento della fascia retributiva superiore saranno ammessi i dipendenti in possesso dei seguenti requisiti:

	REQUISITO	DETTAGLIO
1	essere alle dipendenze dell'ATS di Brescia a tempo indeterminato al 01/01/2021	
2	aver maturato 2 anni consecutivi di servizio a tempo indeterminato e/o determinato nel medesimo profilo al 01/01/2021 presso ATS di Brescia	decorrenza del biennio dal 01/01/2021 a ritroso Valorizzata anzianità maturata con incarico a tempo determinato
3	non aver goduto di passaggi di fascia negli ultimi 2 anni	Non avere avuto passaggi di fascia dal 02/01/2019
4	non essere in ultima fascia	

Allegato B

PROGRESSIONI ORIZZONTALI ANNO 2021  
CRITERI DI GRADUAZIONE

	CRITERIO	DETTAGLIO - PESATURA
1	Esperienza Professionale (solo rapporti di lavoro dipendente presso ATS Brescia ed enti confluiti).	calcolata a partire dall'anno di ultima assunzione continuativa in ATS Brescia ed enti confluiti fino al 2020 (validi tutti i profili professionali nel ruolo) 1 anno = 1 punto 2 anni = 2 punti 3 anni = 3 punti // 10 anni = 10 punti  Ogni ulteriore scaglione di 5 anni è pari ad 1 punto. Es. 13 anni = 11 punti (10 + 1) Es. 16 anni = 12 punti (10 + 1 + 1)
2	Valutazione del biennio	10 punti da rapportare alla valutazione media nel biennio. Es: valutazione media 500 =10 punti. Valutazione media 400=8 punti (400/500 * 10)