

DELIBERAZIONE NR. 867 DEL 21/05/2026

OGGETTO: RECEPIMENTO ACCORDO SOTTOSCRITTO IN DATA 11.05.2026 CON LE RSU/OO.SS. DEL COMPARTO SANITA': DEFINIZIONE QUOTA PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE (DEP) ANNO 2026

**IL DIRETTORE GENERALE**  
**nella persona del Dott. Francesco Locati**

**ASSISTITO DA:**

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO	DR. GIANLUCA VECCHI
IL DIRETTORE SANITARIO	DOTT. ALESSANDRO AMOROSI
IL DIRETTORE SOCIO SANITARIO	DR.SSA SIMONETTA CESA

**Visti:**

- l'art. 9, comma 5, lett. a) del CCNL 27.10.2025, che demanda alla contrattazione integrativa aziendale la definizione dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli artt. 63 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) e 64 (Fondo premialità e condizioni di lavoro) del suddetto CCNL con l'individuazione del conseguente numero di differenziali attribuibili per singola area;
- l'art. 63, c. 1 del CCNL 27.10.2025, che conferma le modalità di costituzione e di utilizzo del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali di cui all'art. 102 del CCNL 2.11.2022 e che al c. 6, lett. a) e b) destina – tra le altre finalità – le risorse di cui al Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali al finanziamento dei differenziali economici di professionalità (DEP) di cui all'art. 19 del CCNL 2.11.2022 (Progressione economica all'interno delle aree);

**Richiamata** la deliberazione n. 647 del 16.04.2026, con la quale l'azienda ha costituito i Fondi contrattuali relativi al personale del comparto sanità per l'anno 2026 (Fondi provvisori 2026);

**Rilevato** che nell'incontro sindacale con le RSU/OO.SS del comparto sanità tenutosi in data 2.04.2026 si è svolta la contrattazione tra le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale in merito alla definizione della quota del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali da destinare all'istituto delle progressioni economiche all'interno delle aree (DEP) per l'anno 2026;

**Evidenziato** che sulla base dell'entità del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali, degli impegni attuali e delle proiezioni dello speso a carico di tale Fondo, a fronte della proposta aziendale di impiegare al massimo la somma di € 600.000,00 per l'attribuzione dei differenziali economici di professionalità per l'anno 2026, in un'ottica di equità e al fine di disporre di risorse adeguate per le progressioni economiche delle annualità successive, le delegazioni trattanti in data 11.05.2026 hanno provveduto alla sottoscrizione di specifico accordo, allegato al presente provvedimento, convenendo di riservare l'importo di € 670.000,00 per l'attribuzione dei differenziali economici di professionalità (DEP) di cui all'art. 19 del CCNL 2.11.2022 (progressioni economiche all'interno delle aree) per l'anno 2026, di confermare i criteri di attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree definiti con accordo sottoscritto con le RSU/OO.SS. in data 7.11.2023 e di impegnarsi alla revisione degli stessi per l'anno 2027;

**Accertata** la necessaria disponibilità economica nell'ambito del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali;

**Vista** la relazione illustrativa e tecnico-finanziaria predisposta a corredo dell'accordo dalla SC Gestione e sviluppo delle risorse umane;

**Dato atto** che in ottemperanza a quanto previsto in materia di controlli sulla contrattazione integrativa dagli artt. 40, comma 3 – sexies, e 40-bis, comma 1, del d.lgs. 165/2001, l'accordo sottoscritto è stato trasmesso, unitamente alla relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, in data 13.05.2026 al Collegio sindacale che ha rilasciato in data 15.05.2026 il proprio parere positivo;

**Ritenuto** di procedere al formale recepimento del sopracitato accordo;

**Dato atto** che la dr.ssa Alessandra Zanini, direttore della SC Gestione e sviluppo delle risorse umane è responsabile del procedimento;

#### DELIBERA

1. di recepire l'accordo in premessa, sottoscritto con le RSU/OO.SS del comparto sanità in data 11.05.2026 (Allegato A), con cui si conviene di:
  - riservare l'importo di € 670.000,00 per l'attribuzione dei differenziali economici di professionalità (DEP) di cui all'art. 19 del CCNL 2.11.2022 (progressione economica all'interno delle aree) per l'anno 2026;
  - confermare i criteri di attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree definiti con accordo sottoscritto con le RSU/OO.SS. in data 7.11.2023;
  - impegnarsi a rivedere i citati criteri per l'anno 2027;
2. di dare atto che il suddetto accordo, unitamente alla relazione illustrativa e tecnico – finanziaria predisposta dalla SC Gestione e sviluppo delle risorse umane (Allegato B), è stato oggetto di certificazione da parte del Collegio sindacale in data 15.05.2026;
3. di demandare alla SC Gestione e sviluppo delle risorse umane l'applicazione del suddetto accordo precisando che la decorrenza del riconoscimento è fissata all'1.01.2026;
4. di dare atto che la dr.ssa Alessandra Zanini, direttore della SC Gestione e sviluppo delle risorse umane è responsabile del procedimento.

IL DIRETTORE GENERALE  
Dott. Francesco Locati

## DEFINIZIONE QUOTA PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE (DEP) ANNO 2026

LE DELEGAZIONI TRATTANTI IN SEDE AZIENDALE PER IL PERSONALE DEL COMPARTO  
(delib. n. 1823 del 13.11.2025)

Visto l'art. 9, comma 5, lett. a) del CCNL 27.10.2025 che demanda alla contrattazione integrativa aziendale i criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli artt. 63 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) e 64 (Fondo premialità e condizioni di lavoro) del suddetto CCNL con l'individuazione del conseguente numero di differenziali attribuibili per singola area;

Considerato che l'art. 63, comma 1 del CCNL 27.10.2025 conferma le modalità di costituzione e di utilizzo del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali di cui all'art. 102 del CCNL 2.11.2022 che, al comma 6, lett. a) e b) destina – tra le altre finalità – le risorse di cui al Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali al finanziamento dei differenziali economici di professionalità (DEP) di cui all'art. 19 del CCNL 2.11.2022 (Progressione economica all'interno delle aree);

Ritenuto di procedere anche nell'anno 2026 all'attribuzione dei differenziali economici di professionalità (DEP);

Visti i dati illustrati dalla SC Gestione e sviluppo delle risorse umane in occasione dell'incontro sindacale tenutosi con le RSU/OO.SS del comparto sanità in data 2.04.2026;

Rilevato che l'azienda in ottica di equità e al fine di disporre di risorse adeguate per il finanziamento delle progressioni economiche delle annualità successive ritiene congruo impegnare la somma di € 600.000,00;

Tenuto conto di quanto emerso nel corso del predetto incontro;

### CONVENGONO

- 1) di riservare l'importo di € 670.000,00 per l'attribuzione dei differenziali economici di professionalità (DEP) di cui all'art. 19 del CCNL 2.11.2022 (progressioni economiche all'interno delle aree) per l'anno 2026;
- 2) di confermare i criteri di attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree definiti con accordo sottoscritto con le RSU/OO.SS. in data 7.11.2023;
- 3) di impegnarsi a rivedere i citati criteri per l'anno 2027;
- 4) di precisare che il suddetto accordo diventerà esecutivo dopo il positivo esito del controllo da parte del Collegio sindacale ai sensi dell'art. 10, comma 6 del CCNL 27.10.2025 e degli artt. 40, comma 3-sexies e 40-bis, comma 1 del d.lgs. n.165/2001.

Per la Delegazione Parte Pubblica

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Per le RSU

\_\_\_\_\_

Per le OO.SS.

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Bergamo, 11 maggio 2026

ASST Papa Giovanni XXIII

**Gestione e sviluppo delle risorse umane**

Direttore Alessandra Zanini

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA****MODULO I****Scheda 1.1 - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

<b>Data di sottoscrizione</b>	11 maggio 2026	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Annuale	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p><b>Parte Pubblica:</b> Direttore Sociosanitario (con funzione di Presidente), Direttore Amministrativo, Direttore Sanitario, Direttore SC Gestione e sviluppo delle risorse umane, Direttore SC DAPSS.</p> <p><b>I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa aziendale a norma dell'art. 9 del CCNL 27.10.2025 sono:</b></p> <p>a) la RSU;</p> <p>b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL: CISL FP, FIALS, NURSIND, NURSING UP</p> <p><b>Soggetti sindacali firmatari: RSU, NURSIND, CISL FP, FIALS</b></p>	
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale del Comparto sanità	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	<b>Definizione quota progressioni economiche all'interno delle aree (DEP) anno 2026</b>	
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	È stata acquisita la certificazione del Collegio Sindacale in data <b>15.05.2026</b>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p>Ai sensi del D.L. n. 80/2021 convertito con L. n. 113/2021, le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti devono adottare entro il 31 gennaio di ogni anno il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).</p> <p>Con deliberazione n. 116 del 29.01.2026, è stato adottato il "Piano integrato di attività e organizzazione 2026–2028 dell'ASST Papa Giovanni XXIII".</p> <p>Il Piano integrato di attività e organizzazione è pubblicato ai sensi dell'art. 10 comma 8 del d.lgs. 33/2013 sull'home page dell'Azienda, in specifica sezione "Amministrazione Trasparente".</p> <p>La Relazione della Performance anno 2024, adottata con delibera n. 806 del 16.05.2025, è stata validata ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009 dal Nucleo di Valutazione delle prestazioni in data 17.04.2025 ed è stata pubblicata entro il 30 giugno 2025 nella specifica sezione "Amministrazione Trasparente".</p>

**MODULO II**



## **Gestione e sviluppo delle risorse umane**

*Direttore Alessandra Zanini*

**Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)**

### **a) *Illustrazione del contratto***

Il CCNL 27.10.2025 relativo al personale del comparto sanità, all'art. 9, comma 5, lett. a), prevede espressamente tra le materie oggetto di contrattazione integrativa la definizione della finalizzazione delle risorse dei fondi contrattuali di cui agli artt. 63 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) e 64 (Fondo premialità e condizioni di lavoro) con l'individuazione del conseguente numero di differenziali attribuibili per singola area.

In particolare, l'art. 63, comma 1 del CCNL 27.10.2025 conferma le modalità di costituzione e di utilizzo del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali di cui all'art. 102 del CCNL 2.11.2022 che, al comma 6, lett. a) e b) destina, tra le altre finalità, le risorse del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali al finanziamento dei differenziali economici di professionalità (DEP) di cui all'art. 19 del CCNL (progressione economica all'interno delle aree).

Nell'incontro sindacale tenutosi in data 2.04.2026 si è svolta la contrattazione tra le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale in merito alla definizione della quota da destinare, all'interno del suddetto fondo, all'istituto delle progressioni economiche all'interno delle aree (DEP) per l'anno 2026.

Nello specifico, sulla base dell'entità del fondo in argomento, degli impegni attuali e delle proiezioni di spesa a carico di tale fondo, a fronte della proposta aziendale di impiegare al massimo la somma di € 600.000 in un'ottica di equità e al fine di disporre di risorse adeguate per le progressioni economiche delle annualità successive, le delegazioni trattanti in seguito al predetto incontro hanno proceduto, in data 11.05.2026, alla sottoscrizione dell'accordo convenendo di riservare l'importo di € 670.000 per l'attribuzione nell'anno 2026 dei differenziali economici di professionalità (DEP) di cui all'art. 19 del CCNL 2.11.2022) al personale che risulterà averne titolo sulla base dei criteri in vigore.

Per quanto concerne i criteri di attribuzione delle progressioni economiche, sono stati confermati i criteri vigenti, definiti con l'accordo sottoscritto in data 7.11.2023, recepito con deliberazione n. 1663 del 5.12.2023 a seguito dell'acquisizione della prevista certificazione del Collegio sindacale in data 22.11.2023. Le delegazioni trattanti hanno altresì convenuto di impegnarsi a rivedere i citati criteri per l'anno 2027.

### **b) *Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse***

L'azienda, con deliberazione n. 647 del 16.04.2026, ha quantificato i Fondi contrattuali del personale del comparto sanità per l'anno 2026 (fondi provvisori al 01.01.2026).

Il valore dei Fondi contrattuali è stato determinato dall'azienda in conformità alle previsioni degli artt. 102 e 103 del CCNL e delle disposizioni nazionali e regionali in materia.

Il valore provvisorio del Fondo Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali (art. 102 CCNL 2.11.2022) all'1.01.2026 ammonta a € 14.192.336.

Tale importo verrà integrato con gli incrementi legati alle assunzioni stabili e variabili ex lege e per il personale aggiuntivo che Regione Lombardia autorizzerà in base al Piano triennale dei fabbisogni del personale 2026-2028, limitatamente alla quota di competenza dell'anno 2026.

La quota del Fondo disponibile per la remunerazione dei differenziali economici di professionalità all'1.01.2026 risulta pari a € 7.984.123 (di cui € 7.549.305 corrispondente alle fasce retributive al netto



### **Gestione e sviluppo delle risorse umane**

*Direttore Alessandra Zanini*

degli aumenti del CCNL, € 335.946 per l'incremento dei tabellari contrattuali previsto dall'art. 101, comma 2 del CCNL e € 98.872 per le differenze tabellari tra D e Ds).

L'importo che si rende disponibile nell'anno 2026 quale risparmio per i DEP in godimento al personale cessato nell'anno 2026 ammonta a € 164.635, mentre la somma disponibile per effetto dei risparmi connessi ai rapporti di lavoro a tempo parziale risulta pari a € 1.047.874. A tal riguardo si precisa che tale risparmio necessita di un fattore correttivo nella misura in cui attualmente l'Azienda garantisce un numero di part-time superiore rispetto alle previsioni contrattuali (25% per ogni macroprofilo). Tenuto conto di ciò le disponibilità del fondo per l'anno corrente risultano essere pari a € 1.107.722.

Tale importo dev'essere diminuito della differenza tra la somma del valore dei DEP e dei differenziali D-Ds in godimento all'1.1.2026 e il valore del fondo. Le risorse a disposizione per le progressioni economiche risultano pertanto pari a € 678.830.

Come precisato nel punto che precede, le delegazioni trattanti, a fronte della proposta aziendale di impiegare al massimo la somma di € 600.000, hanno convenuto di riservare l'importo di € 670.000 per l'attribuzione nell'anno 2026 dei differenziali economici di professionalità (DEP).

#### **c) Effetti abrogativi impliciti**

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

#### **d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa**

Non pertinente

#### **e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche orizzontali**

Il presente accordo definisce la quota del Fondo da destinare alle progressioni economiche all'interno delle aree (DEP) per l'anno 2026 e conferma i criteri di attribuzione in vigore, definiti con l'accordo sottoscritto in data 7.11.2023, recepito con deliberazione n. 1663 del 5.12.2023.

Tali criteri, che le parti si sono impegnate a rivedere per l'anno 2027, come dettagliatamente illustrato nella relazione illustrativa e tecnico finanziaria allegata al suddetto accordo, prevedono una procedura selettiva per l'attribuzione dei differenziali economici di professionalità che, pur tenendo conto dell'esperienza professionale acquisita, attribuisce un ruolo prevalente alla valutazione individuale della performance, rappresentata da due componenti della valutazione: obiettivi individuali e competenze/comportamenti.

Fermo restando la necessità di almeno una valutazione presso la nostra azienda, si considerano le 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 dell'assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

Al fine di sterilizzare, o quanto meno attenuare, le possibili distorsioni derivanti dalla soggettività insita nel processo di valutazione, si analizzeranno le valutazioni per gruppi omogenei in base al valutatore (tutti i dipendenti valutati dallo stesso valutatore costituiscono un gruppo omogeneo) e si individueranno in ciascun gruppo i valori soglia dei rispettivi quartili.

Le valutazioni ottenute dal dipendente verranno quindi confrontate, rispettivamente, con il primo e il terzo quartile della distribuzione dei punteggi del soggetto valutatore. Disponendo così di un set di sei



### **Gestione e sviluppo delle risorse umane**

*Direttore Alessandra Zanini*

valutazioni, verrà assegnato un punteggio pari all'unità per ogni valutazione ricompresa tra il primo e il terzo quartile (estremi inclusi) e pari a due per ogni valutazione superiore al terzo quartile. In caso di valutazione inferiore al primo quartile non verranno riconosciuti punti utili.

Il punteggio complessivo sarà quindi dato dalla somma dei punteggi parziali e successivamente standardizzato così da ricondurlo al peso previsto (60%).

Inoltre, la procedura vigente prevede che nella formulazione della graduatoria, in caso di parità di punteggio, si applicheranno i criteri di priorità nell'ordine indicato:

- aver conseguito un minor numero di progressioni economiche;
- maggior numero di anni di permanenza nella posizione economica in godimento (attuale DEP/ex fascia).

Prioritariamente allo scorrimento della graduatoria, ai sensi dell'art. 19, comma 4, lett. b) e e) del CCNL, verranno riconosciute le progressioni economiche nel limite massimo del 5% delle risorse complessivamente a disposizione in favore del personale che ha maturato:

- almeno 10 anni di esperienza professionale senza aver mai conseguito progressioni economiche,
- almeno 20 anni di esperienza professionale e che, durante tale periodo, ha conseguito non più di due progressioni economiche.

Qualora tale percentuale del 5% non venga del tutto usufruita, sarà ridistribuita tra gli idonei nelle graduatorie secondo i criteri sopra riportati.

I requisiti da possedere per avere accesso alla procedura di selezione per l'attribuzione dei differenziali economici di professionalità sono:

- 1) essere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- 2) anzianità di almeno 3 anni con rapporto di lavoro a tempo indeterminato/determinato presso l'ASST Papa Giovanni XXIII o altre aziende/enti del comparto sanità, nonché presso altre amministrazioni pubbliche ed essere in possesso di almeno una valutazione annuale presso la nostra ASST;
- 3) non essere in comando/distacco/assegnazione temporanea ad altro ente a qualunque titolo, ovvero in aspettativa non retribuita concessa per assunzione a tempo determinato presso l'ASST di appartenenza o altro Ente o per espletamento del periodo di prova a seguito vincita di concorso in altri Enti o Aziende pubbliche;
- 4) non aver beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi tre anni;
- 5) non aver riportato, nei due anni antecedenti la data del 1° gennaio cui si riferisce la progressione economica, provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Nel caso in cui 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.



---

**Gestione e sviluppo delle risorse umane**

Direttore Alessandra Zanini

***f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale***

Il riconoscimento delle progressioni economiche ha come finalità la valorizzazione e la prosecuzione del percorso di crescita economica per quei dipendenti che si distinguono per il grado di professionalità ed esperienza acquisita.

L'azienda ritiene che ciò costituisca un elemento strategico che contribuisce al miglioramento della qualità dei servizi e delle prestazioni erogate e come tale vada inteso secondo una logica di equità e di valorizzazione delle risorse disponibili.

***g) Altre informazioni***

Nulla da esporre.

## RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

*1. Modulo 1*

*La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa*

*2. Modulo 2*

*Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa*

*3. Modulo 3*

*Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente*

*4. Modulo 4*

*Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio*

**Gestione e sviluppo delle risorse umane**

Direttore Alessandra Zanini

**MODULO I: COSTITUZIONE DEI FONDI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA (Deliberazione n. 647 del 16.04.2026)**

La contrattazione integrativa in argomento riguarda il Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali di cui all'art. 102 del CCNL 02.11.2022

**FONDO INCARICHI, PROGRESSIONI ECONOMICHE E INDENNITÀ PROFESSIONALI**

<b>FONDO PROVVISORIO 2026 AL 01/01/2026</b>	<b>Costituzione 01/01/2026</b>
Indennità d'incarico correlata agli incarichi funzionali.	839.001
Indennità di coordinamento ad esaurimento.	8.391
Valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale.	2.668.836
Indennità professionale specifica.	988.605
Indennità art. 86, c.5, CCNL 21/05/2018 - indennità turno unico.	5.152
Fasce retributive al netto aumento CCNL 02/11/2022 - triennio 2019/2021.	7.549.305
Assegni ad personam.	15.733
Art. 101, c. 2 - Incremento fasce economiche per effetto incrementi tabellari (CCNL 02/11/2022 - triennio 2019/2021).	335.946
Art. 102, c. 5 - ulteriore incremento ai sensi dell'art. 1, c.612, della l 234/2021 di un importo su base annua non superiore a euro 145,53 pro-capite, applicato alle unità di personale in servizio al 31/12/2018 (CCNL 02/11/2022 - triennio 2019/2021).	499.896
Art. 102, c. 2, lett. e), differenze tabellari tra D e Ds a copertura dei differenziali di professionalità di cui alla tabella d) (CCNL 02/11/2022 - triennio 2019/2021).	98.872
CCNL 27/10/2025 - triennio 2022/2024 Art. 63, c. a 2 - incremento, a decorrere dal 01/01/2024, su base annua pari ad euro 45,15 pro-capite annui, applicato al numero di dipendenti destinati al presente CCNL in servizio al 31.12.2021.	165.836
RIA cessati anno precedente - importi annuali (art 102, c. 3, lett. a, CCNL 02/11/2022 - triennio 2019/2021). <i>Non rileva nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017" (art 103 c.6).</i>	19.815
Subtotale	13.208.185
<b>FONDO COSTITUITO 2026 AL 01/01/2026</b> (D.Lgs. n. 75/2017 art 23, comma 2)	<b>13.175.573</b>

**Gestione e sviluppo delle risorse umane**

Direttore Alessandra Zanini

Personale tecnico SOREU, passaggio titolarità ad AREU (Agenzia regionale emergenza urgenza), n. 35 tecnici - Decreto DG Welfare 16653/2020 e 16666/2020.	-32.546
Personale amministrativo SC Cure Primarie, trasferito da ATS bergamo, n. 4 unità - Decreto regionale n. 20890 del 29/12/2023	27.575
Assunzioni stabili ex lege: n. 24 infermieri terapia intensiva (TI) - dl 34/2020, art. 2, c.1 e dgr 3264/2020 e dgr 3331/2020, n. 39 infermieri di famiglia (Ifec) - dl 34/2020, art. 1, c. 5 e dgr 3377/2020, n. 21,75 personale del comparto (ADI) - dl 34/2020, art. 1, c. 4, n. 96,13 personale del comparto per potenziamento dell'assistenza territoriale - l 234/2021, art. 1, c. 274 e Decreto ministeriale 23/12/2022 (COT, CdC, OdC), n. 2 unità continuità assistenziale - UCA l 234/2021, art. 1, c. 274 e Decreto ministeriale 23/12/2022 (COT, CdC, OdC).	705.123
Assunzioni variabili ex lege: n. 67,81 unità vs 31/12/2018 (assegnazione provvisoria) - dl 35/2019, art. 11, c.1, n. 9 unità del comparto per stabilizzazioni, n. 3,05 unità del comparto per PanFlu.	307.911
Incrementi fondi ex lege: Personale ESACRI (ex Croce Rossa) - d. lgs 178/2012 e dgr 1864/2019.	8.700
<b>Fondo provvisorio 2026 al 01/01/2026</b>	<b>14.192.336</b>

Per le sezioni:

**I - RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ;****II- RISORSE VARIABILI,****III- DECURTAZIONE FONDO**

le informazioni di dettaglio sono contenute nella tabella precedente

<b>SEZIONE IV: SINTESI DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO</b>	
Risorse aventi carattere di certezza e stabilità al netto delle decurtazioni del fondo ai sensi del D. Lgs. n. 75/2017 art 23, comma 2	<b>13.175.573</b>
Risorse variabili: Decurtazioni per passaggio personale tecnico a AREU e incrementi fondi ex lege operati secondo le modalità previste dal parere del Ministero dell'Economia e delle finanze, prot. n. 179877 del 01.09.2020.	<b>1.016.763</b>
<b>TOTALE FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE</b>	<b>14.192.336</b>

**Gestione e sviluppo delle risorse umane**

Direttore Alessandra Zanini

**SEZIONE V – RISORSE TEMPORANEAMENTE ALLOCATE ALL'ESTERNO DEL FONDO**

Nessuna risorsa allocata all'esterno dei Fondi

**MODULO II: DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA****FONDO INCARICHI, PROGRESSIONI ECONOMICHE E INDENNITÀ PROFESSIONALI**

<b>SEZIONE I - <u>Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione</u></b>	
Risorse destinate alla remunerazione delle fasce già attribuite e quota accantonamenti trasformazioni dei rapporti di lavoro part time in rapporti di lavoro a tempo pieno	€ 7.469.927
Risorse destinate alle indennità di qualificazione professionale, indennità professionale specifica e assegni ad personam	€ 1.320.640
Risorse destinate all'indennità di coordinamento parte fissa ad esaurimento	€ 5.524
Risorse per indennità di incarico <u>professionale di base</u> a tutto il personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari non titolare di altri incarichi	€ 3.432.479
Risorse destinate al finanziamento del sistema degli incarichi di cui al Titolo III – Capo III del CCNL 2/11/2022, accordo 18/09/2023	€ 1.293.766
<b>SEZIONE II - <u>Destinazioni specificatamente regolate dall'accordo integrativo:</u></b>	
Risorse destinate all'attribuzione dei differenziali economici di professionalità (DEP) per l'anno 2026	€ 670.000
<b>SEZIONE III - (Eventuali) destinazioni ancora da regolare</b>	
	-
<b>SEZIONE IV - <u>Sintesi della definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione</u></b>	
	€ 14.192.336
<b>SEZIONE V - <u>Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo</u></b>	
Parte non pertinente	-

**Gestione e sviluppo delle risorse umane**

Direttore Alessandra Zanini

**SEZIONE VI - ATTESTAZIONE MOTIVATA, DAL PUNTO DI VISTA TECNICO - FINANZIARIO, DEL RISPETTO DI VINCOLI DI CARATTERE GENERALE**

Si attesta che la quantificazione dei fondi è avvenuta complessivamente nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017 e dei vincoli previsti dalla legislazione vigente in materia di spesa del personale.

Sia la quantificazione che gli utilizzi dei fondi avvengono in assoluto rispetto delle disposizioni contrattuali e delle norme legislative e regionali in materia:

- i criteri di utilizzo dei fondi garantiscono che l'erogazione dei diversi compensi al personale a titolo di premialità organizzativa e individuale, premialità aggiuntiva, progressioni economiche orizzontali, indennità per particolari condizioni di lavoro, indennità per gli incarichi di funzione, remunerazione compenso lavoro straordinario, troveranno piena copertura economica con le risorse complessive dei relativi fondi.
- i compensi al personale dipendente a titolo di premialità vengono erogati nel rispetto dei principi di selettività, attraverso l'azione combinata di diversi strumenti: verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi, valutazione individuale, maggiorazione del premio individuale.
- i criteri vigenti per le progressioni economiche orizzontali riconoscono selettivamente i passaggi orizzontali ad un numero limitato di dipendenti nei limiti delle risorse disponibili e secondi criteri meritocratici.

**MODULO III: SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA E IL CONFRONTO CON IL CORRISPONDENTE FONDO CERTIFICATO DELL'ANNO PRECEDENTE**

<b>FONDO INCARICHI, PROGRESSIONI ECONOMICHE E INDENNITÀ PROFESSIONALI</b>	<b>Anno 2026* Fondo provvisorio</b>
Risorse aventi carattere di certezza e stabilità al netto delle decurtazioni del fondo ai sensi del D. Lgs. n. 75/2017 art 23, comma 2	<b>€ 13.175.573*</b>
Risorse variabili	<b>€ 1.016.763</b>
<b>Totale del Fondo per la contrattazione integrativa</b>	<b>€ 14.192.336*</b>

\*I fondi verranno integrati con gli incrementi legati alle assunzioni stabili e variabili ex lege e per il personale aggiuntivo che Regione Lombardia autorizzerà in base al Piano triennale dei fabbisogni del personale 2026-2028, limitatamente alla quota di competenza dell'anno 2026.

**MODULO IV – COMPATIBILITÀ ECONOMICO-FINANZIARIA E MODALITÀ DI COPERTURA DEGLI ONERI DEL FONDO CON RIFERIMENTO AGLI STRUMENTI ANNUALI E PLURIENNALI DI BILANCIO**

**Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione.**



### **Gestione e sviluppo delle risorse umane**

*Direttore Alessandra Zanini*

La programmazione della gestione e il relativo monitoraggio del costo del personale avviene utilizzando il modello regionale denominato "Modello A" che prevede la ripartizione dei costi del personale dipendente per area contrattuale con evidenza specifica dei fondi contrattuali, competenze fisse e oneri sociali.

L'azienda presidia i limiti di spesa dei Fondi previsti contrattualmente mediante l'applicazione di un sistema contabile informatico che monitorizza l'utilizzo delle predette risorse che sono allocate complessivamente nel Bilancio ai conti di contabilità previsti per le competenze accessorie distinti per singoli ruoli.

### **Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa Fondo dell'anno precedente risulta rispettato**

I dati elaborati mediante il sistema contabile informatico forniscono gli elementi per la verifica, in fase consuntiva, del rispetto dei limiti di spesa.

### **Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo**

I fondi contrattuali come indicati al modulo I sono contabilizzati nei relativi conti di bilancio. L'ammontare dei fondi e dei relativi oneri riflessi trova copertura finanziaria in sede di redazione del Bilancio di Previsione e risultano meglio evidenziati nel Modello A – dettaglio dei costi del personale – parte integrante del Bilanci.

Il Direttore  
SC Gestione e sviluppo delle risorse umane  
dr.ssa Alessandra Zanini

Bergamo, 13 maggio 2026



Ufficio relazioni sindacali

Il responsabile del procedimento: dr. Livio Pellicoli

**ATTESTAZIONE DI REGOLARITA' AMMINISTRATIVO-CONTABILE** (proposta n. 928/2026)

Oggetto: RECEPIMENTO ACCORDO SOTTOSCRITTO IN DATA 11.05.2026 CON LE RSU/OO.SS. DEL COMPARTO SANITA': DEFINIZIONE QUOTA PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE (DEP) ANNO 2026

**SC PROPONENTE**

Si attesta la regolarità tecnica del provvedimento, essendo state osservate le norme e le procedure previste per la specifica materia.

Si precisa, altresì, che:

A. il provvedimento:

- prevede
- non prevede

COSTI diretti a carico dell'ASST

B. il provvedimento:

- prevede
- non prevede

RICAVI da parte dell'ASST.

Bergamo, 15/05/2026

Il Direttore  
Dr.ssa Zanini Alessandra

## PARERE DIRETTORI

all'adozione della proposta di deliberazione N.928/2026

ad oggetto:

RECEPIMENTO ACCORDO SOTTOSCRITTO IN DATA 11.05.2026 CON LE RSU/OO.SS. DEL COMPARTO SANITA': DEFINIZIONE QUOTA PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE (DEP) ANNO 2026

Ciascuno per gli aspetti di propria competenza, vista anche l'attestazione di regolarità amministrativo-contabile.

<b>DIRETTORE AMMINISTRATIVO :</b> Ha espresso il seguente parere: <input checked="" type="checkbox"/> FAVOREVOLE <input type="checkbox"/> NON FAVOREVOLE <input type="checkbox"/> ASTENUTO	Vecchi Gianluca
Note:	

<b>DIRETTORE SANITARIO :</b> Ha espresso il seguente parere: <input checked="" type="checkbox"/> FAVOREVOLE <input type="checkbox"/> NON FAVOREVOLE <input type="checkbox"/> ASTENUTO	Amorosi Alessandro
Note:	

<b>DIRETTORE SOCIO SANITARIO :</b> Ha espresso il seguente parere: <input checked="" type="checkbox"/> FAVOREVOLE <input type="checkbox"/> NON FAVOREVOLE <input type="checkbox"/> ASTENUTO	Cesa Simonetta
Note:	

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

---

**Publicata all'Albo Pretorio on-line  
dell'Azienda socio sanitaria territoriale  
"Papa Giovanni XXIII" Bergamo**

**per 15 giorni**

---