



ASST PAPA GIOVANNI XXIII

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
AZIENDALE**

IN APPLICAZIONE CCNL 2.11.2022

**PERSONALE
COMPARTO SANITA'**

Bergamo, 11 dicembre 2024

CCIA PERSONALE DEL COMPARTO

ASST PAPA GIOVANNI XXIII

[Handwritten signatures and initials]



In data 11.12.2024 presso la sede dell'ASST Papa Giovanni XXIII si è proceduto alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale del personale del comparto sanità in applicazione del CCNL 2.11.2022.

Le delegazioni trattanti formalmente costituite e sottoriportate, dato atto che il Collegio sindacale aziendale in data 6.12.2024 ha rilasciato il previsto parere di conformità sulla preintesa sottoscritta tra le parti in data 15.11.2024, firmano l'Accordo nel testo definito e sottoscritto nella citata preintesa e di seguito riportato

Per la Parte Pubblica:

Presidente:

Direttore Sociosanitario

Dr.ssa Simonetta Cesa

Direttore Amministrativo

Dr. Gianluca Vecchi

Direttore Sanitario

Dott. Mauro Moreno

Direttore f.f. SC Gestione e
sviluppo delle risorse umane

Dr.ssa Alessandra Zanini

Direttore f.f. SC Direzione
aziendale professioni
sanitarie e sociali

Dr.ssa Cristina Caldara

Per le RSU – Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione integrativa:

Coordinatore RSU

Miriam Milesi

FP CGIL

Giorgio Locatelli

CISL FP

Daniel Abraha

UIL FPL

Antonio De Bernardin

FIALS

Alfredo De Marchi

NURSIND

Mauro Moscheni

NURSING UP

Monica Trombetta



- gli assegni ad personam attribuiti nel caso di passaggio di area o di assegnazione a mansioni inferiori per inidoneità psico-fisica;
- le indennità di coordinamento ad esaurimento;
- le indennità di qualificazione professionale;
- le indennità professionali specifiche.

A. Remunerazione sistema degli incarichi

Le parti, così come definito nell'accordo sottoscritto in data 18.09.2023, hanno definito di destinare al finanziamento del sistema degli incarichi di cui al Titolo III – Capo III del CCNL 2.11.2022, l'importo di € 1.293.766,00.

B. Remunerazione differenziali economici di professionalità

Le parti, in relazione alla stima di spesa annuale complessiva a valere sul fondo di cui all'art. 102 del CCNL 2.11.2022, si impegnano a definire, con specifico accordo sindacale, il vincolo di spesa relativo ai DEP di ciascun anno.

C. Indennità qualificazione professionale e indennità professionale specifica

L'indennità di qualificazione professionale e l'indennità professionale specifica sono corrisposte nei valori e secondo la disciplina di cui agli artt. 99, comma 3, lett. c) e d) e 108 del CCNL 2.11.2022.

Eventuali residui del fondo di cui al presente articolo alimentano il Fondo premialità e condizioni di lavoro con prioritaria destinazione alle voci di cui al comma 9, lett. a) e b) dell'art. 103 del CCNL (compensi di lavoro straordinario e indennità correlate alle condizioni di lavoro).

Art. 25 - Criteri per l'utilizzo del Fondo premialità e condizioni di lavoro

Il fondo premialità e condizioni di lavoro di cui all'art.103 del CCNL 2.11.2022 è destinato a remunerare:

- i compensi per lavoro straordinario;
- le indennità correlate alle condizioni di lavoro;
- i premi correlati alla performance organizzativa e individuale;
- le misure di welfare integrativo in favore del personale;
- i trattamenti economici previsti da specifiche disposizioni di legge.



A) Premialità

A.1 - Consistenza della quota destinata alla premialità

L'ammontare della quota del Fondo destinato alla premialità, definito secondo le disposizioni normative e contrattuali, è pari a € 5.908.088,00 (quota storica f.do costituito al 01/01/2023) incrementato delle risorse relative alle assunzioni stabili previste dal D.L. n. 34/2020 nonché al personale ESACRI "ex Croce Rossa" (d.lgs. 178/2012 e DGR 1864/2019) per un totale complessivo di **€ 6.104.398,00**.

Tali risorse, al netto delle quote destinate alle componenti della premialità aggiuntiva di cui al successivo p.to A.2.2) e nel rispetto dell'art. 103, comma 11 del CCNL 2.11.2022, sono destinate:

- per il 70% alla premialità organizzativa
- per il 30% alla premialità individuale

Sino a diversa intesa, l'importo del fondo di perequazione delle attività libero professionali, solvenza aziendale e sperimentazione del personale del comparto, costituito ai sensi e con le modalità previste dal vigente Regolamento per la gestione delle attività sanitarie integrative (ASI) erogabili in libera-professione intramuraria e solvenza aziendale, viene ripartito nell'anno successivo a quello di riferimento con i criteri previsti per la premialità.

A.2 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa e alla performance individuale a decorrere dall'01.01.2024

In coerenza ed applicazione del CCNL in vigore e della normativa nazionale e regionale in materia, l'istituto della premialità è finalizzato a perseguire un miglioramento dei livelli di qualità della prestazione, il raggiungimento degli obiettivi di interesse regionale e aziendale nonché l'efficacia e l'efficienza dei servizi prodotti. Esso è strettamente legato alla valutazione dei risultati ed ai comportamenti messi in atto.

In sintesi le sue finalità sono:

1. migliorare le prestazioni degli individui, utilizzando la valutazione come opportunità;
2. favorire la crescita professionale degli individui attraverso interventi di sviluppo (affiancamento, mobilità interna, autoformazione, addestramento, ecc.);
3. disporre di informazioni per la migliore gestione delle risorse umane;
4. premiare il merito individuale attraverso il riconoscimento economico.

La performance viene misurata:

- a livello complessivo aziendale rispetto all'efficace raggiungimento degli obiettivi strategici aziendali (**performance organizzativa aziendale**), prioritariamente derivanti dagli obiettivi di interesse regionale sui quali viene valutata la Direzione Generale;
- a livello di singola unità organizzativa individuata come autonomo centro di responsabilità (**performance organizzativa**);



- a livello di singolo dipendente (**performance individuale**).

L'ASST adotta una metodologia di misurazione e valutazione che si basa sulla "gestione della performance per obiettivi". Il perseguimento delle finalità sopra elencate passa attraverso il coinvolgimento dei lavoratori nei processi aziendali mediante la definizione ed incentivazione delle seguenti tipologie di obiettivi da realizzare nell'ambito dell'ordinaria organizzazione del lavoro e del relativo orario di servizio:

- obiettivi organizzativi c.d. di struttura/budget aventi valenza a livello di struttura di appartenenza
- obiettivi individuali

L'assegnazione degli obiettivi di struttura, con i relativi indicatori, avviene a cura della Direzione Aziendale in sede di contrattazione del budget con i responsabili delle singole strutture organizzative. Al loro perseguimento partecipa e contribuisce tutto il personale dell'azienda in rapporto alla posizione rivestita.

In coerenza con tali obiettivi i competenti responsabili (dirigenti/incaricati di funzione) definiscono ed assegnano i sotto obiettivi individuali a tutto il personale afferito utilizzando le apposite schede previste, nel rispetto della procedura aziendale di valutazione del personale del comparto.

Tali obiettivi, così come i relativi indicatori, devono:

- essere coerenti con quelli della struttura di appartenenza;
- tenere conto di un'equa distribuzione dei carichi di lavoro e dei profili rivestiti;
- essere determinati, sostenibili e raggiungibili nei tempi previsti;
- essere oggettivamente misurabili.

Gli stessi vengono assegnati successivamente alla conclusione della contrattazione di budget.

La fase di assegnazione avviene attraverso colloquio tra il Responsabile (Valutatore) e il Valutato, con consegna di copia degli obiettivi assegnati e sottoscrizione da parte di entrambi.

A.2.1 - Parametri

Al fine della definizione dell'importo di incentivazione da erogare individualmente a titolo di premialità occorre tener conto dei risultati della valutazione annuale della performance come di seguito dettagliato:

- **la performance organizzativa** è misurata dal grado di raggiungimento degli obiettivi della struttura di assegnazione del personale, così come validato dal Nucleo di valutazione delle prestazioni: la % di raggiungimento viene ricondotta al punteggio max di 70/100;
- **la performance individuale** è misurata dal grado di raggiungimento degli obiettivi individuali e dalla valutazione delle competenze/ comportamenti, così come validati dal Nucleo di valutazione delle prestazioni: ciascuna delle componenti viene



ricondata al punteggio max di 15/100 in modo che il totale della valutazione della performance individuale sia espressa in 30/100;

- il risultato finale della valutazione della performance del dipendente, così ottenuto, sarà utilizzato, dopo la validazione del Nucleo di valutazione delle prestazioni, per il calcolo della quota di premialità spettante in base alla seguente tabella:

PUNTEGGIO VALUTAZIONE RAPPORTATO A 100	% QUOTA DI PREMIALITA' SPETTANTE
Fino a 49	0
Da 50 - 59	60%
Da 60 - 69	70%
Da 70 - 79	80%
Da 80 - 89	90%
Da 90 - 95	95%
Da 96 - 100	100%

Le quote effettive individuali di premialità verranno riconosciute ai singoli dipendenti, oltre che in base alla percentuale di cui sopra, in rapporto ai seguenti elementi:

- giorni di effettiva presenza in servizio: sono assimilati all'effettiva presenza i giorni di riposo, di recupero, di ferie, di formazione obbligatoria, di infortunio, di permessi sindacali e di permessi mensili ai sensi della L. n. 104/92;
- percentuale del rapporto di lavoro (tempo pieno/tempo parziale);
- parametrizzazione per area di appartenenza, secondo i coefficienti sotto elencati:

AREA DI APPARTENENZA	COEFFICIENTE
Personale di supporto	1,23
Operatori	1,46
Assistenti	1,69
Professionisti della salute e dei funzionari	1,92

A.2.2 - Premialità aggiuntiva

È prevista una quota di premialità aggiuntiva per le seguenti fattispecie:

- **Differenziazione premio individuale (art. 82 CCNL 21.05.2018)**

In attuazione dell'art. 82 del CCNL 21.05.2018, ad una quota limitata massima del 5% del personale (5% del personale afferente all'area sanitaria e sociosanitaria e 5% del personale afferente all'area amministrativa-tecnica) che ha conseguito la valutazione massima per la performance individuale (obiettivi individuali pari a 100/100 e valutazione competenze pari a 60/60) verrà erogata una maggiorazione del premio pari



al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti per la performance individuale al personale valutato positivamente per ciascuna area di appartenenza.

A tal fine verrà stilata, per ciascuna delle due aree, una graduatoria - senza distinzione di ruoli e aree professionali - delle valutazioni massime riferite alla performance individuale in ordine decrescente sulla base dei giorni di effettiva presenza ai sensi del precedente punto.

In caso di parità di valutazione e di giorni di effettiva presenza, si terrà conto del maggior punteggio ottenuto nella valutazione della performance individuale riferita all'anno precedente (proseguendo, nel caso di ulteriore parità, considerando la valutazione della performance individuale riferita all'anno precedente).

- **Premio di disponibilità**

Al personale che, a fronte di assenze non programmate e improvvise di personale, si rende disponibile a coprire i turni delle successive 48 ore, è riconosciuto un premio pari a € 30 per giornata. Non sono comprese, nell'attribuzione di tale premio, tutte le altre variazioni di turno definite in tempi più ampi rispetto a quelli sopra indicati.

Tale incentivo è esteso, salvo che le attività non siano riconosciute con finanziamenti specifici, al personale che si rende disponibile in caso di particolari situazioni di complessità assistenziale quali: maxiemergenza e sovraffollamento del Pronto soccorso, assistenza di adolescenti nell'ambito della salute mentale, assistenza ECMO, emergenze area critica (blocco operatorio e terapie intensive).

La comunicazione telefonica/verbale del coordinatore/incaricato di funzione che interpella il dipendente rappresenta il momento per definire il diritto al premio.

Alla comunicazione seguirà segnalazione scritta di richiesta di rientro in servizio riportante: turno orario, data, nominativo del collega da sostituire, orario di chiamata, nominativo e firma del dipendente interessato.

- **Incentivo per sostituzione incarichi di funzione**

In caso di assenza, a qualsiasi titolo, superiore a 60 giorni consecutivi del titolare di incarico di funzione organizzativa e professionale di media e elevata complessità dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari o di incarico di funzione professionale dell'area degli assistenti e degli operatori, le funzioni possono essere temporaneamente attribuite ad altro dipendente - non titolare di altro incarico - in possesso dei requisiti previsti per l'incarico, per un massimo di 9 mesi, prorogabili di altri sei mesi.

Per l'area dei professionisti della salute e dei funzionari, al sostituto (fermo restando l'indennità di funzione per l'incarico professionale di base) verrà riconosciuto un incentivo economico pari al 70% del valore dell'indennità di funzione rapportata ai mesi di effettivo svolgimento delle funzioni decorrenti dalla data di formale attribuzione.

Per l'area degli assistenti e degli operatori l'incentivo è pari al valore dell'indennità di funzione rapportata ai mesi di effettivo svolgimento delle funzioni decorrenti dalla data di formale attribuzione.



A tal fine la SC Gestione e sviluppo delle risorse umane dovrà tempestivamente ricevere la lettera di attribuzione delle funzioni temporanee. In assenza della formalizzazione non potrà essere riconosciuto alcun incentivo.

Il suddetto incentivo è finanziato in via prioritaria dai residui del fondo di cui all'art. 102 del CCNL 2.11.2022 riconducibili alle indennità di funzione non corrisposte e in subordine dalle risorse destinate alla premialità.

- **Quota a disposizione del Direttore Generale**

Una quota del fondo pari a € 80.000,00 è riservata al Direttore Generale per dare effettivo riconoscimento a contesti lavorativi che presentano particolari criticità o che partecipano a progettualità strategiche. L'individuazione dei servizi/strutture/attività avverrà previo confronto con le RSU/OO.SS, e la distribuzione al personale verrà effettuata, ove non diversamente stabilito nelle schede progettuali, utilizzando i criteri generali della distribuzione della premialità di cui al punto A.2.1.

A.2.3 - Tempi di pagamento

La liquidazione dei premi correlati alla performance può avvenire esclusivamente previa valutazione dei risultati finali o stati di avanzamento consuntivati e verificati dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni.

Sono definiti i seguenti tempi di verifica e pagamento:

- a) A ottobre, a seguito dello stato di avanzamento sul grado di raggiungimento degli obiettivi di struttura connotati da elementi significativi, consuntivato e verificato dal Nucleo di valutazione delle prestazioni.

La quota distribuibile è definita nella misura massima del 50% della quota di fondo a ciò dedicata sulla base dell'esito della valutazione della performance della struttura di assegnazione del personale e del contributo individuale parametrato ai criteri definiti al precedente punto A.2.1 (effettive giornate di presenza, percentuale del rapporto di lavoro e peso dell'area di appartenenza) nel periodo precedente il monitoraggio (gennaio – giugno).

- b) Entro il 30 aprile dell'anno successivo, a seguito della valutazione dei risultati finali della performance organizzativa e individuale, consuntivati e validati dal Nucleo di Valutazione delle prestazioni, verrà erogato il saldo in applicazione dei criteri di cui al precedente punto A.2.1. Le componenti di premialità aggiuntiva di cui al p.to A.2.2 verranno erogate in occasione del saldo entro il 30 aprile dell'anno successivo.

B) Sistema indennitario e lavoro straordinario

Le risorse del fondo di cui all'art. 103 del CCNL 2.11.2022 non impegnate per le finalità di cui sopra (performance) sono, per residualità, destinate al finanziamento delle altre voci contemplate dal comma 9 del suddetto articolo e - al momento nell'attuale sede previsionale - alle lett. a) e b) (compensi per lavoro straordinario e indennità correlate