

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

n. 0000503 del 15/05/2024

STRUTTURA PROPONENTE:

U.O.C Relazioni Sindacali

OGGETTO:

PRESA D'ATTO DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE DELL'AZIENDA USL TOSCANA SUD EST

L' Estensore

Leoni Maria

Il Dirigente e il Responsabile del Procedimento, con la sottoscrizione della proposta di delibera, di pari oggetto n. 0000532 del 02/05/2024

Hash pdf (SHA256): e785276cca2efc5039a22813a1a977dca310206f4f17983f44d1614994ece6e3

attestano che l'atto è legittimo nella forma e nella sostanza ed utile per il servizio pubblico.

Il presente provvedimento contiene un trattamento di categorie particolari di dati personali: No

Il Responsabile del Procedimento: Leoni Maria

Il Dirigente: Santucci Dina

Ulteriori firmatari della proposta:

Il Funzionario addetto al controllo di budget,

con il visto della proposta di delibera di pari oggetto n. 0000532 del 02/05/2024

Hash pdf (SHA256): e785276cca2efc5039a22813a1a977dca310206f4f17983f44d1614994ece6e3

La Direttrice Amministrativa - Dott.ssa Antonella Valeri

Firmato digitalmente in data 15/05/2024

La Direttrice Sanitaria - Dott.ssa Assunta De Luca

Firmato digitalmente in data 15/05/2024

La Direttrice dei Servizi Sociali - Dott.ssa Patrizia Castellucci

**Il Direttore Generale
(Dr. Antonio D'Urso)**

Firmato digitalmente in data 15/05/2024

STRUTTURE ASSEGNATARIE DEL PRESENTE ATTO:

II DIRETTORE SOSTITUTO DELLA UOC RELAZIONI SINDACALI

VISTO il Decreto Legislativo 30 Dicembre 1992 n. 502 "Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell'articolo 1 della legge 23 Ottobre 1992, n. 421" e smi;

VISTA la Legge Regionale 24 Febbraio 2005, n.40 "Disciplina del Servizio Sanitario Regionale" e smi;

VISTA il D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni" ed in particolare gli articoli 40 e 40 bis relativi anche ai Contratti Collettivi Integrativi;

RICHIAMATI gli articoli 9 e 10 in materia di contrattazione collettiva integrativa e l'art 6 in materia di confronto del CCNL 2019/2021 Comparto Sanità;

PRESO ATTO che sulla base delle piattaforme pervenute dalla OO.SS. Comparto Sanità e dalla RSU, si è sviluppato un articolato percorso di partecipazione e condivisione, anche attraverso l'attivazione di una Commissione Paritetica che ha operato andando a definire proposte di accordo e/o regolamentazione su una serie di istituti contrattuali alla luce delle novità introdotte dal nuovo CCNL 2019/2021;

CONSIDERATO che nell'incontro della delegazione trattante del 21 dicembre 2023 l'Azienda, la RSU e le OOSS hanno sottoscritto a titolo di preintesa i seguenti accordi:

- Fondi Contrattuali art 102 e art 103 anno 2023 e utilizzo residuo fondi contrattuali anno 2022
- Lavoro straordinario 2023
- Progressione economica all'interno delle Aree art 19 CCNL 2/11/2022
- Nuovo sistema indennitario del comparto CCNL 2/11/2022
- Tempi di vestizione/svestizione e passaggio delle consegne del personale del comparto addetto all'assistenza;
- Incentivi funzioni tecniche in materie di procedure di affidamento di servizi e forniture ex art 45 D. Lgs 36/2023 personale del Comparto

CONSIDERATO, inoltre, che le parti, nel sopra richiamato incontro, hanno anche concluso le procedure di confronto nelle seguenti materie:

- Regolamento Progressioni tra le Aree ai sensi dell'art 21 CCNL 2/11/2022
- Criteri Lavoro Agile

nonché la sottoscrizione del Protocollo di Intesa sulle Relazioni Sindacali;

DATO ATTO che attualmente sono ancora in corso le procedure di confronto previste dall'art 6 lettere d) e) del CCNL 2019/2021 in materia di criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi e criteri per la graduazione degli incarichi, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;

VISTO che con nota protocollo nr 48945 del 16/02/2024 la Direttrice Amministrativa ha trasmesso al Collegio Sindacale gli accordi siglati in materia di contrattazione a titolo di ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale, corredato della Relazione Illustrativa e Tecnico finanziaria;

CONSIDERATO che il Collegio Sindacale in data 29/02/2024 ha espresso parere favorevole in ordine alla certificazione di compatibilità economico finanziaria del Contratto collettivo integrativo aziendale, come da allegato nr 2 al presente atto quale sua parte integrante e sostanziale;

DATO ATTO che in data 01/03/2024 le parti hanno sottoscritto in via definitiva il Contratto Collettivo Integrativo Aziendale, come da allegato nr 1 al presente atto quale sua parte integrante e sostanziale;

RAVVISATO inoltre, che in data 11/04/2024 è stata sottoscritta l'Interpretazione autentica per la prima applicazione, anno 2023, dell'Accordo sulla Progressione economica all'interno delle Aree art 19 CCNL 2/11/2022 facente parte del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale come sopra descritto, allegato nr 3 al presente atto quale sua parte integrante e sostanziale;

ATTESTATA la legittimità e la regolarità formale e sostanziale della presente proposta;

PROPONE AL DIRETTORE GENERALE

per quanto espresso in premessa che qui si intende integralmente riportato:

1. di prendere atto del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale, allegato nr 1 al presente atto quale sua parte integrante e sostanziale, certificato dal Collegio Sindacale in data 29/02/2024, allegato nr 2 al presente atto quale sua parte integrante e sostanziale;
2. di prendere atto dell'Interpretazione autentica per la prima applicazione, anno 2023, dell'Accordo sulla Progressione economica all'interno delle Aree art 19 CCNL 2/11/2022 facente parte del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale sottoscritta in data 11/04/2024, allegato nr 3 al presente atto quale sua parte integrante e sostanziale;
3. di dare mandato alle strutture aziendali interessate di porre in essere, per quanto di propria competenza, le azioni previste Contratto Collettivo Integrativo Aziendale;
4. di trasmettere all'ARAN ai sensi dell'art 10 comma 8 del CCNL 2019/2021 il suddetto Contratto Collettivo Integrativo Aziendale;
5. di stabilire che il responsabile del procedimento, ai sensi della Legge 7 Agosto 1990 n° 241 e smi, art. 6 è *la Dr.ssa Maria Leoni*;

Il Direttore sostituto
UOC Relazioni Sindacali
(Dr. Dina Santucci)

IL DIRETTORE GENERALE

VISTO il Decreto del Presidente della Giunta Regionale Toscana N° 73 del 29 Aprile 2022 con cui si nomina il Dr. Antonio D'Urso Direttore Generale dell'Azienda USL Toscana Sud Est;
RICHIAMATA la propria Delibera N. 700 del 20 maggio 2022 di presa d'atto del contratto di prestazione d'opera intellettuale per lo svolgimento della funzione di Direttore Generale di Azienda Sanitaria Regionale e conseguente insediamento del Dr. Antonio D'Urso nelle funzioni di Direttore Generale dell'Azienda USL Toscana Sud Est a decorrere dal 20 Maggio 2022;

LETTA E VALUTATA la sopra esposta proposta di deliberazione presentata dal Direttore sostituto della U.O.C. Relazioni Sindacali avente ad oggetto *"Presa d'atto del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale*

dell'Azienda USL Toscana Sud Est”;

PRESO ATTO dell'attestazione della legittimità, nonché della regolarità formale e sostanziale, espressa dal Dirigente che propone il presente atto;

VISTO il parere favorevole del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario;

DELIBERA

per quanto sopra premesso, da intendersi qui integralmente trascritto e riportato:

- di prendere atto del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale, allegato nr 1 al presente atto quale sua parte integrante e sostanziale, certificato dal Collegio Sindacale in data 29/02/2024, allegato nr 2 al presente atto quale sua parte integrante e sostanziale;
- di prendere atto dell'Interpretazione autentica per la prima applicazione, anno 2023, dell'Accordo sulla Progressione economica all'interno delle Aree art 19 CCNL 2/11/2022 facente parte del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale sottoscritta in data 11/04/2024, allegato nr 3 al presente atto quale sua parte integrante e sostanziale;
- di dare mandato alle strutture aziendali interessate di porre in essere, per quanto di propria competenza, le azioni previste Contratto Collettivo Integrativo Aziendale;
- di trasmettere all'ARAN ai sensi dell'art 10 comma 8 del CCNL 2019/2021 il suddetto Contratto Collettivo Integrativo Aziendale;
- di stabilire che il responsabile del procedimento, ai sensi della Legge 7 Agosto 1990 n° 241 e smi, art. 6 è *la Dr.ssa Maria Leoni*;
- di incaricare la UOC Affari Generali - pianificazione e coordinamento dei processi amministrativi:
 - di provvedere alla pubblicazione all'Albo on line, ai sensi della Legge 18 Giugno 2009 n° 69, art. 32 comma 1, consultabile sul sito WEB istituzionale;
 - di trasmettere il presente atto, contestualmente alla sua pubblicazione, al Collegio Sindacale, ai sensi della Legge Regionale 24 Febbraio 2005, n° 40 e smi, art. 42, comma 2;

Il Direttore Generale
(Dr. Antonio D'Urso)

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE DEL PERSONALE DEL COMPARTO DELL'AZIENDA USL TOSCANA SUD EST

Preso atto che, in data 21 dicembre 2023, l'Azienda e la parte sindacale (RSU e OO.SS. del comparto) hanno siglato l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale che disciplina le seguenti materie per il personale del comparto oggetto di contrattazione aziendale ai sensi dell'art 9 CCNL 2/11/2022 :

- Fondi Contrattuali art 102 e art 103 anno 2023 e utilizzo residuo fondi contrattuali anno 2022
- Lavoro straordinario 2023
- Progressione economica all'interno delle Aree art 19 CCNL 2/11/2022
- Nuovo sistema indennitario del comparto CCNL 2/11/2022
- Tempi di vestizione/svestizione e passaggio delle consegne del personale del comparto addetto all'assistenza;
- Incentivi funzioni tecniche in materie di procedure di affidamento di servizi e forniture ex art 45 D. Lgs 36/2023 personale del Comparto

A corredo della sopra richiamata ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale, pur non essendo oggetto di contrattazione aziendale, sono stati oggetto di confronto, ai sensi dell'art 6 CCNL 2/11/2022, le seguenti materia:

- Regolamento Progressioni tra le Aree ai sensi dell'art 21 CCNL 2/11/2022
- Criteri Lavoro Agile
- Protocollo di Intesa sulla Relazioni Sindacali

Considerato che il Collegio Sindacale dell'Azienda, in data 29 febbraio 2024, ha espresso parere favorevole in ordine alla certificazione di compatibilità economico-finanziaria del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale,

le parti
siglano definitivamente il

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE

costituito dai documenti allegati ed elencati in calce con le stesse modalità di adesione avvenute in sede di sottoscrizione dell'ipotesi di accordo che compongono il Contratto Collettivo Integrativo Aziendale.

SIENA, 1 marzo 2024

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
Dr.s  aleri



La delegazione trattante di parte sindacale	
Sigla sindacale - Nominativo	Firma
RSU Stefano Remilli	[Redacted]
CGIL FP Roberto Carletti	[Redacted]
CISL FP Simona Piccini, Maurizio Milanese, Valentina Francesconi	[Redacted]
UIL FPL Sergio Saschetti Giometti	[Redacted]
NURSING UP Massimiliano Paolucci	[Redacted]
NURSIND Valentina Galesi	[Redacted]
FIALS	Non sottoscrive

ELENCO DOCUMENTI ALLEGATI

- Contratto Collettivo Integrativo Aziendale Fondi Contrattuali art 102 e art 103 anno 2023 e utilizzo residuo fondi contrattuali anno 2022
- Criteri per le progressione economica all'interno delle Aree (DEP) art 19 CCNL 2/11/2022
- Accordo residui fondi contrattuali anno 2022
- Accordo piano di Lavoro straordinario 2023
- Nuovo sistema indennitario del comparto CCNL 2/11/2022
- Tempi di vestizione/svestizione e passaggio delle consegne del personale del comparto addetto all'assistenza;
- Regolamento Incentivi funzioni tecniche in materie di procedure di affidamento di servizi e forniture ex art 45 D. Lgs 36/2023 personale del Comparto

Sintesi di Confronto allegate:

- Regolamento Progressioni tra le Aree ai sensi dell'art 21 CCNL 2/11/2024
- Criteri Lavoro Agile
- Protocollo di Intesa sulla Relazioni Sindacali

Ipotesi Contratto Integrativo Aziendale Personale del Comparto Azienda USL Toscana Sud Est

Alla luce dell'entrata in vigore del CCNL comparto firmato il 2 novembre 2022 ed in applicazione dello stesso, il giorno 21 dicembre 2023 la Delegazione Trattante di Parte Pubblica e le OO.SS. del Comparto Sanità Pubblica e la RSU, in presenza presso il Centro Direzionale di Siena, si sono incontrate per definire come segue l'ipotesi di contratto integrativo aziendale – parte economica e giuridica 2023 – relativamente ai criteri di ripartizione delle risorse per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo, ai sensi dell'art 9 del CCNL

Le parti concordano quanto segue:

Art 1

^ Fondo incarichi ,progressioni economiche ed indennità professionali^

art. 102 CCNL del 02/11/2022

L'ammontare del fondo anno 2023, come meglio descritto nell'allegato n.1), ammonta provvisoriamente ad **€ 34.012.987,00**, che, tenuto conto delle indennità fisse e ricorrenti e dell'accordo vigente sugli incarichi di funzione, sia organizzativi che professionali, si desume un residuo presunto di circa € 3.987.000 dei quali :

1. **€ 2.280.000** da destinare al riconoscimento dei differenziali retributivi (DEP- Differenziali economici di professionalità) ex art. 19 del nuovo CCNL del 02/11/2022 a decorrere dal 01 gennaio 2023; tali differenziali verranno attribuiti mediante una procedura selettiva, disciplinata dall'apposito accordo di cui all'allegato n.2). La distribuzione dei DEP relativi all'anno 2023 , per un totale di n.2.031 , pari al 41,93 % rispetto al numero dei dipendenti aventi diritto, fra le varie aree avverrà secondo l'allegato n.3)
2. i rimanenti residui del fondo, pari a circa **€ 1.700.000** (che per l'anno 2023 alimenteranno il fondo di cui all'art. 103 – Fondo premialità e condizioni di lavoro) vengono tenuti a disposizione per l'anno 2024, sia per la revisione e completamento del sistema degli incarichi , sia per definire nuovi DEP a decorrere dall'anno 2024.

Art 2

^ Fondo premialità e condizioni di lavoro ^

art. 103 CCNL del 02/11/2022

L'ammontare del fondo anno 2023, ammonta provvisoriamente ad **€ 27.660.965**, ai quali vanno aggiunti quota parte dei residui fondi contrattuali anno 2022, trasferiti a seguito di apposito accordo (allegato n. 4), da destinare:

1. **€ 12.976.500** da destinare sia all'applicazione dell'accordo sul nuovo sistema indennitario, di cui all'allegato n. 5), sia per la remunerazione delle altre indennità previste dalla normativa contrattuale, comprensive delle risorse per indennità di pronto soccorso art. 107, comma 4;

[Redacted signature area]

2. € 1.947.000 - piano della pronta disponibilità
3. € 10.600.000 da destinare agli acconti vigenti sulla produttività collettiva ed individuale, secondo l'accordo vigente.
4. € 3.100.000 da destinare a saldo
5. € 1.572.000 budget piano di lavoro straordinario 2023 (allegato 6 non sottoscritto dalle OO.SS. CISL, Nursing up e Nursind);

Art 3

^ Progressione economica all'interno delle aree ^ art. 19 CCNL del 02/11/2022

L'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità" quali progressioni economiche all'interno delle aree, da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico, è regolamentata dall'ipotesi di accordo sottoscritta in data 21/12/2023 "Criteri per la definizione delle procedure delle Progressioni Economiche all'interno delle Aree" (allegato n.2).

Per il riconoscimento dei differenziali economici di professionalità da attribuire per l'anno 2023, tenuto conto della prima applicazione del nuovo istituto, le parti concordano di definire entro gennaio 2024 i corsi di formazione obbligatoria per il triennio 2020-2021-2022, dei quali è già stato chiesto report alla UOC Formazione;

Il personale partecipante alle progressioni economiche all'interno delle aree (DEP) con decorrenza anno 2023, dovrà aver svolto 1 corso nel triennio 2020-2021-2022, tra quelli del report della UOC Formazione, come disciplinato dall'ipotesi di accordo in materia.

Art 4

Contrattazione Integrativa art. 9 CCNL del 02/11/2022

Le parti accertato che nel corso dell'anno 2023, facendo seguito all'entrata in vigore del CCNL 2/11/2022 ed in applicazione dello stesso, si sono svolti incontri di trattativa sulle materie di cui al comma 5, art 9 CCNL 2/11/2022, prendono atto della sottoscrizione delle seguenti ipotesi di accordo ad integrazione della presente ipotesi di Contratto Integrativo Aziendale – parte giuridica:

- Nuovo sistema Indennitario del Comparto CCNL 2019/2021; (allegato nr 5 non sottoscritto dalle OO.SS. Nursind e Nursing up)
- Tempi di vestizione/svestizione e passaggio delle consegne del personale del comparto addetto all'assistenza;(allegato nr 7 non sottoscritto dalle OO.SS. CISL, Nursing up e Nursind);
- Incentivi funzioni tecniche in materia di procedure di affidamento di servizi e forniture ex art 45 D. Lgs 36/2023 personale del Comparto;(allegato nr 8 non sottoscritto dalle OO.SS. Nursind);
- Criteri per la definizione delle procedure delle Progressioni Economiche all'interno delle Aree (DEP) (allegato nr 2);

DOCUMENTAZIONE OGGETTO DI CONFRONTO

Accertato, inoltre, che nel corso dell'anno 2023, facendo seguito all'entrata in vigore del CCNL 2/11/2022 ed in applicazione dello stesso, si sono svolte le procedure di confronto di cui all'art 6 CCNL del 2/11/2022, le parti prendono atto delle seguenti sintesi di confronto:

- Sintesi di Confronto *Regolamento Progressioni tra le Aree ai sensi dell'art 21 CCNL Comparto Sanità 2019/2021*; (allegato nr 9)

Le progressioni disciplinate dal regolamento sopra richiamato, per l'anno 2024 saranno, in prima applicazione, finanziate con le risorse previste dall'art 21, comma 3, per un importo pari a **€ 152.000** (€ 25,50 x 7169 dipendenti del comparto); tali risorse sono da considerarsi in aggiunta alle risorse individuate nel piano dei fabbisogni di personale nei limiti previsti dall'art 20 CCNL;

- Sintesi di confronto *Criteri Lavoro Agile* (allegato nr 10);
- *Protocollo d'Intesa sul Sistema delle Relazioni Sindacali* (allegato nr 11), al fine di regolare i propri rapporti e garantire una corretta applicazione degli istituti contrattuali, prevenire eventuali conflitti e migliorare la funzionalità delle relazioni.

La presente Ipotesi di Contratto Integrativo Aziendale del Personale del Comparto Azienda USL Toscana Sud Est è trasmessa al Collegio Sindacale per le verifiche di cui agli artt. 40 e 40 bis, comma 1, D. Lgs. 165/2001.

Siena, 21 Dicembre 2023

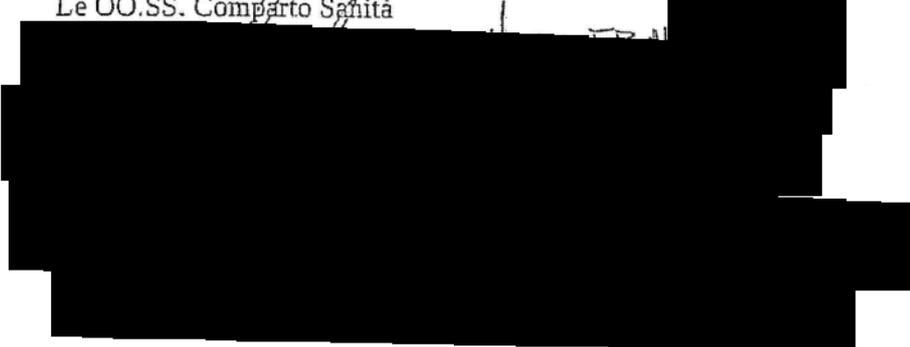
La Delegazione di Parte Pubblica



Il Portavoce RSU



Le OO.SS. Comparto Sanità



Allegato 1 Fondo incarichi, progressioni economiche ecc				
Fondo 2023	Anno 2022		Anno 2023	
	Proiezione su Liquidato a novembre	liquidato mese novembre	Note	
	34.012.987			
Istituiti				
Indennità professionale specifica	2.108.156,00	2.230.708,00		
Indennità di coordinamento parte fissa	251.707,00	133.508,00		
Indennità di funzione parte fissa		7.509.715,00		
Indennità di funzione parte variabile		953.321,00		
Incarichi di posizione organizzativa ed incarichi professionali	2.464.000,00	-		
Indennità Qual.Prof.Comune	5.983.503,00	541.677,00		
Totale	10.807.366,00	11.368.929,00	-	
Fasce /nuovi differenziali	19.020.325,00	18.656.429,00	1.424.750,00	
Totale		30.025.358,00	Residuo	3.987.629,00

Nel fondo sono state lasciate le risorse aggiuntive anno 2020 derivanti dall'applicazione della circolare MEF per incremento personale, in attesa definire quelle di competenza 2021 a fine anno dopo cedolini dicembre-€

2.486.805,00

11 20 20 11



AZIENDA USL TOSCANA SUD-EST
Sede Legale: Via Curtatone, 54 – 52100 - Arezzo

IPOTESI ACCORDO

Criteri per la definizione delle procedure delle Progressioni Economiche all'interno delle Aree (D.E.P.)

Il giorno 21-12- 2023 la Delegazione Trattante di Parte Pubblica e le OO.SS. del Comparto Sanità Pubblica e la RSU:

Richiamato l'art 19 del CCNL 02.11.2022 Comparto Sanità il quale dispone che, al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti, nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area, agli stessi sono attribuibili "differenziali economici di professionalità" (D.E.P.) da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico.

Dato atto che l'attribuzione dei D.E.P., che si configura come progressione economica all'interno dell'Area ai sensi dell'art. 52, comma 1 *bis* del D.lgs. n. 165/2001, e pertanto avviene mediante procedura selettiva nel rispetto dei criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle Aree (D.E.P.) oggetto, ai sensi dell'art. 9, comma 5 lett. del c) del C.C.N.L. 2019/2021 di contrattazione integrativa aziendale;

Le parti, ravvisata la necessità di avviare un approfondimento in materia, hanno condiviso di affrontare la materia in seno alla commissione paritetica, attivata dal Direttore Amministrativo tenuto conto delle nomine di parte sindacale.

Accertato che la Commissione Paritetica si è riunita presso il Centro Direzionale di Siena nelle date del 22 e 29 novembre e del 6 dicembre e che, a conclusione dei lavori, è stato definito e sottoscritto un documento denominato "***Criteri per la definizione delle procedure delle Progressioni Economiche all'interno delle Aree (D.E.P.)***" con il quale sono individuati i criteri delle progressioni economiche all'interno delle Aree (D.E.P.) oggetto, ai sensi dell'art. 9, comma 5 lett. del c) del C.C.N.L. 2019/2021;

Accertato che il documento elaborato e sottoscritto in data 6 dicembre 2023 dalla Commissione Paritetica è stato trasmesso alla RSU ed alle OOSS del comparto in data 11/12/2023 e che lo stesso è stato illustrato al tavolo sindacale del 7/12/2023;

[Redacted signature area]

[Redacted signature area]

[Redacted signature area]

Tenuto conto di quanto emerso e condiviso nella trattativa in materia, al fine di dare attuazione alle disposizioni contrattuali di cui all' art 19 del CCNL 02.11.2022

Le parti concordano:

Di approvare, come segue, la regolamentazione (criteri e procedura) delle Progressioni Economiche all'interno delle Aree di cui all'art 19 del CCNL 2019/2021 Comparto Sanità:

Art 1 Oggetto

1. In relazione all'art. 19, comma 4 del CCNL 02.11.2022, al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti, nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area, agli stessi sono attribuibili "differenziali economici di professionalità" (D.E.P.) da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico.
2. L'attribuzione dei D.E.P., che si configura come progressione economica all'interno dell'Area ai sensi dell'art. 52, comma 1 *bis* del D.lgs. n. 165/2001, avviene mediante procedura selettiva nel rispetto delle modalità e dei criteri di cui ai successivi articoli.
3. Sono materia di contrattazione ai sensi dell'art 9 comma 5 lettera c) i Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle Aree (D.E.P.).

Art. 2 Determinazione numero differenziali economici di professionalità (DEP)

1. Annualmente, ai sensi dell'articolo 9, comma 5, *lett. a)* del CCNL 02.11.2022, le parti definiscono la quota del Fondo incarichi, progressioni economiche ed indennità professionali di cui all'art. 102 del medesimo CCNL da destinare all'effettuazione dei Differenziali Economici di Professionalità (D.E.P.), ai sensi dell'articolo 19 del CCNL 02/11/2022. La determinazione della quota avviene a valere sulle risorse stabili del Fondo.
2. Contestualmente alla determinazione annuale della quota di risorse di cui al comma 1, viene definito e suddiviso per Area e per ciascuna di esse equitativamente in base alle figure professionali all'interno dei Ruoli il numero dei dipendenti del personale del comparto in possesso dei requisiti previsti dall'articolo 19, comma 4, *lett. a)* del CCNL 02/11/2022.
3. Ai sensi dell'art.19, comma 4, *lett. b)* del CCNL 02/11/2022, l'assegnazione dei D.E.P. per ciascuna Area e all'interno della stessa per ciascun Ruolo avviene in base alle seguenti modalità:
 - a) determinazione del numero degli operatori di ciascuna Area in rapporto al totale degli aventi diritto e al valore economico del DEP di cui alla Tabella "E" del CCNL 2/11/2022;
 - b) determinazione del numero degli operatori di ciascun Ruolo all'interno dell'Area, in rapporto al numero totale degli operatori afferenti al Ruolo medesimo ed al numero di operatori afferenti all'Area.
- 4 La determinazione annuale dei D.E.P. è definita sulla base dei dipendenti a tempo indeterminato, compresi comandati in uscita ed assegnazioni temporanee in uscita alla data del primo gennaio dell'anno di riferimento, distribuite in funzione delle risorse destinate all'istituto;
5. Il numero complessivo dei dipendenti aventi diritto sarà rilevato definitivamente tenendo conto dei presenti in servizio al 1° gennaio dell'anno di riferimento ed al momento della

[Redacted signature area]

6

scadenza dell'Avviso di selezione di cui al successivo articolo 3, previa adozione di atto deliberativo;

Art. 3 Requisiti di ammissione alla selezione

1. Possono partecipare alla procedura selettiva per l'attribuzione dei D.E.P., i dipendenti in possesso dei seguenti requisiti:

a) di aver maturato tre anni nel differenziale economico in godimento; ai fini della quantificazione dei tre anni si prenderà in considerazione la data di decorrenza dell'ultima progressione economica acquisita, come chiarito da riscontro ARAN a specifico quesito in materia. Ne consegue che il lavoratore neo assunto, così come chi ha effettuato progressione verticale, dovrà attendere tre anni prima di poter partecipare ad una procedura di progressione economica orizzontale (D.E.P).

b) assenza, negli ultimi due anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Laddove alla scadenza della presentazione delle domande siano in corso provvedimenti 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 stesso viene definitivamente escluso dalla procedura;

c) essere presenti in servizio presso Azienda USL Toscana Sud Est alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento ed alla data di scadenza di presentazione delle domande, nel caso in cui il servizio sia stato svolto presso altri Enti o Aziende sarà onere del dipendente produrre la documentazione relativa alle valutazioni conseguite presso gli altri enti.

Art. 4 Modalità di partecipazione alla selezione

1. La procedura di selezione ha inizio con un Avviso emesso da parte del Dipartimento Risorse Umane, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Azienda per 30 giorni.

2. I dipendenti interessati possono presentare, entro il termine riportato nell'avviso, apposita domanda.

I candidati, nella domanda di partecipazione devono auto certificare il possesso dei requisiti di accesso. Come riportato all'articolo 3 lettera c) nel caso in cui il servizio sia stato svolto presso altri Enti o Aziende sarà onere del dipendente produrre la documentazione relativa alle valutazioni conseguite presso gli altri enti.

Art. 5 Criteri di formazione delle Graduatorie

1. I differenziali economici di professionalità (D.E.P.) sono attribuiti per Area e per ciascuna di esse equitativamente in base alle figure professionali all'interno dei Ruoli, sulla base dei seguenti criteri, in linea con quanto disposto dall'art. 19, comma 4, *lett. d)* del CCNL 02.11.2022:

a) media delle ultime 3 valutazioni individuali annuali conseguite o le ultime 3 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 : **punti 40**

Saranno considerate anche le valutazioni conseguite presso altre Aziende del SSN, altri enti, purché espresse in punteggi numerici opportunamente documentate.

[Redacted signature area]

b) Esperienza professionale maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato ed a tempo parziale presso Aziende o Enti del comparto di cui all'art. 1 del CCNL 02.11.2022, nonché presso Altre Amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo corrispondente profilo: **punti 40**

c) Capacità culturali e professionali **punti 20** per la formazione obbligatoria conseguita nelle precedenti due annualità rispetto all'anno di riferimento di attribuzione dei DEP, così come da certificazione rilasciata dal Dirigente responsabile della UOC Formazione; gli eventi formativi obbligatori saranno individuati in sede annuale di contrattazione delle risorse destinate ai DEP e/o per esperienze professionali acquisite in profili diversi e/o inferiori: 0,30 punti per anno.

2. Ai sensi dell'art. 19, comma 4, lett. e) del CCNL 02.11.2022, una volta stilata la graduatoria viene assicurata, entro i limiti della quota di risorse, individuata nella misura del 10 %, priorità nell'attribuzione dei differenziali economici di professionalità:

a) al personale che abbia maturato almeno 10 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento senza aver mai conseguito progressioni economiche;

b) al personale che abbia maturato almeno 20 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento e che durante tale periodo abbia conseguito fino a due progressioni economiche.

3. Per esperienza professionale deve intendersi quella maturata con o senza soluzione di continuità anche a tempo determinato ed a tempo parziale presso aziende od enti del comparto di cui all'art. 1 del CCNL 02.11.2022, nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi nel medesimo o corrispondente profilo.

4. Ai sensi dell'art. 19, comma 4, lett. f) del CCNL 02.11.2022, a parità di punteggio in graduatoria, si applicheranno i criteri di priorità di seguito riportati:

a) personale che abbia conseguito un minor numero di progressioni economiche;

b) personale con il maggior numero di anni di permanenza nel "differenziale economico di professionalità".

Art. 6 Determinazione del punteggio dell'esperienza professionale

1. L'esperienza professionale maturata nel profilo di appartenenza sarà valutata come sotto indicato:

- oggetto di valutazione è il servizio effettivamente prestato;
- l'anzianità sarà calcolata **2 punti anno**;
- il servizio a tempo parziale è valutato proporzionalmente alle ore di lavoro prestate rapportate a quelle ordinarie previste dal CCNL;
- non saranno computati i periodi di assenza che determinano una interruzione giuridica del servizio.

Art. 7 Determinazione del punteggio della valutazione individuale

1. Il procedimento di valutazione individuale è definito dal vigente Regolamento Aziendale in materia, compresi gli strumenti (schede) attraverso i quali essa viene accertata.

Il punteggio complessivo riferito alla valutazione individuale viene determinato dalla media aritmetica dei punti ottenuti negli ultimi tre anni o qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità, acquisendo le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico.

[Redacted signature area with a handwritten checkmark and the number 8]

Art. 8 *Attribuzione dei differenziali economici di professionalità (DEP)*
I DEP per l'anno di validità delle graduatorie sono attribuiti secondo l'ordine decrescente del punteggio complessivamente conseguito da ciascun operatore all'interno delle stesse, sino al limite del numero annualmente stabilito.

Art. 9 *Norma di salvaguardia*

Nell'attribuzione dei DEP successivi al primo anno, sarà data priorità a chi non ne ha beneficiato negli ultimi tre anni, qualora non si giunga a completamento degli aventi diritto nell'arco del triennio.

La presente ipotesi di accordo è trasmessa al Collegio Sindacale per la certificazione, nella prima seduta utile, di cui agli artt. 40 e 40 bis, comma 1, D.lgs n.165/2001.

Luogo e data Siena 21-12-92

La Delegazione di Parte Pubblica

Il Direttore Amministrativo

[Redacted signature]

Il Portavoce RSU

[Redacted signature]

Le O.O.S.S. Comparto Sanità

[Redacted signature]

[Redacted signature]

[Redacted signature]

[Redacted signature]

[Redacted signature]

[Redacted signature]

Ripartizione quota stanziata per area profilo

AREA	numero dipendenti	Quota DEP	Parametro	% di personale che beneficia del DEP	Quota Da Assegnare all'Area
AREA DEL PERS. SUPPORTO	271	€ 700,00	€ 189.700,00	41,93	€ 79.537,32
AREA DEGLI OPERATORI	708	€ 800,00	€ 566.400,00	41,93	€ 237.479,91
AREA DEGLI ASSISTENTI	207	€ 1.000,00	€ 207.000,00	41,93	€ 86.790,86
AREA PROF. SALUTE FUNZION.	3729	€ 1.200,00	€ 4.474.800,00	41,93	€ 1.876.191,91
TOTALI	4915		€ 5.437.900,00		€ 2.280.000,00

Area	Operatori	%	Quota Da Ripartire	DEP
AREA DEL PERS. SUPPORTO	271	100	€ 79.537,32	114
AMMINISTRATIVO Comparto	135	49,82	€ 39.621,91	57
TECNICO Comparto	136	50,18	€ 39.915,41	57

Area	Operatori	%	Quota Da Ripartire	DEP
AREA DEGLI OPERATORI	708	100,00	€ 237.479,91	297
AMMINISTRATIVO Comparto	30	4,24	€ 10.062,71	12,58
SOCIO SANITARIO Comparto	658	92,94	€ 220.708,73	275,89
TECNICO Comparto	20	2,82	€ 6.708,47	8,39

Area	Operatori	%	Quota Da Ripartire	DEP
AREA DEGLI ASSISTENTI	207	100,00	€ 86.790,86	57
AMMINISTRATIVO Comparto	170	82,13	€ 71.277,52	71,28
TECNICO Comparto	37	17,87	€ 15.513,34	15,51

Area	Operatori	%	Quota Da Ripartire	DEP
AREA PROF. SALUTE FUNZION.	3729	100,00	€ 1.876.191,91	1.563
AMMINISTRATIVO Comparto	211	5,66	€ 106.161,57	88,47
PROFESSIONALE Comparto	0	0,00	€ 0,00	0,00
SANITARIO Comparto	3420	91,71	€ 1.720.723,07	1.433,94
SOCIO SANITARIO Comparto	70	1,88	€ 35.219,48	29,35
TECNICO Comparto	28	0,75	€ 14.087,79	11,74

Totali	4915		€ 2.280.000,00	2.031
---------------	-------------	--	-----------------------	--------------



Allegato 4

**IPOTESI ACCORDO
UTILIZZO RESIDUI FONDI CONTRATTUALI ANNO 2022
PERSONALE DEL COMPARTO**

Il giorno 21 dicembre 2023 la Delegazione Trattante di Parte Pubblica e le OO.SS. del Comparto Sanità Pubblica e la RSU, in presenza presso il Centro Direzionale di Siena:

Premesso che

- con deliberazione n. 511 del 04/05/2023 è stato recepito l'accordo sulla premialità 2023 , sottoscritto con la RSU Aziendale e le OO.SS. del Comparto , alla luce dell'entrata in vigore il 02/11/2022 del nuovo CCNL .
- in tale accordo le parti hanno concordato di utilizzare una parte delle risorse riconosciute dalla Regione Toscana , in ottemperanza agli artt.102, comma 5 e 103,comma 7, di competenza anno 2022,per remunerare la produttività collettiva ed individuale anno 2023; l'ammontare delle risorse dovrà essere definita al momento della definizione dei residui fondi contrattuali anno 2022.
- con deliberazione n. 1637 del 27/12/2022 sono stati definiti i fondi contrattuali anno 2022; per quanto riguarda le risorse aggiuntive riconosciute dal nuovo CCNL si è tenuto conto solo di quelle previste dall'art.101, per le quali non era previsto nessun intervento da parte della Regione Toscana;
- Richiamata la deliberazione n. 669 del 09/06/2023 avente ad oggetto ^Incremento fondi contrattuali in applicazione DGRT 170/2023 e DGRT. n.459/2023^ con la quale i fondi contrattuali anno 2022 sono stati integrati dei seguenti importi :

Articolo nuovo CCNL	DGRT	Fondo contrattuale	Anno 2022	
Art. 107 ,c.4	170/2023	Fondo condizioni di lavoro ed incarichi	758.892	
Art. 103, c.7	459/2023	Fondo condizioni di lavoro ed incarichi	490.431	
		Totale fondo	1.249.323	
Art. 102, c.5	459/2023	Fondo premialità e fasce	1.043.305	

Visto che , in conseguenza di quanto sopra i fondi anno 2022 sono stati così rideterminati , come da prospetto allegato :

Fondo contrattuale	Stanziamiento	Utilizzo	Residuo
Fondo premialità e fasce	31.586.440	29.725.000	1.861.115
Fondo condizioni di lavoro ed incarichi	29.147.612	26.175.145	2.972.467
Totale residui			4.833.582
Somma per completamento Ind.P.S.- art.107,c.4			165.000
		Residuo	4.668.582

Tenuto conto che l'OIV (Organismo Indipendente di Valutazione) in data 06/11/2023 ha validato la relazione alla Performance 2022 dell'Azienda USL Toscana Sud Est , di cui è stato preso atto con

[Redacted signature area]

deliberazione n. 1259 del 28/11/2023, per cui si può procedere alla corresponsione del saldo della produttività anno 2022 al Personale del Comparto;

LE PARTI CONCORDANO QUANTO SEGUE

1. di definire il saldo della produttività relativo anno 2023 nell'importo complessivo di € 3.100.000,00, al fine di mantenere invariate le quote corrisposte a saldo nell'anno 2021, sulla base dell'accordo vigente ;
2. di trasferire la restante somma dei residui fondi contrattuali anno 2022 , pari ad circa € 1.568,000, salvo eventuali conguagli di voci relative all'anno 2022, al nuovo fondo ^Premialità e Condizioni di Lavoro ^, ai sensi dell'art. 103, comma 10, del CCNL del 02/11/2022, anno 2023.

Siena 21/12/2023

La Delegazione di Parte Pubblica

Il Direttore Amministrativo

[REDACTED]

La Delegazione di parte sindacale

Il Portavoce RSU

[REDACTED]

Fondo condizioni di lavoro ed incarichi - Anno 2022	
Fondo disponibile	29.147.612,00
Nel fondo sono ricomprese anche le risorse ex art. 11 D.L. 35/2019 convertito in L.60/2019 (Decreto Calabria) relative all'anno 2020 per € 2.109.744,00	
Istituiti	2022
Posizioni Organizzative/incarichi di funzione	2.404.133,00
Incarico Professionale	59.866,00
Indennità di coordinamento parte fissa	251.706,00
rispetto al budget= € -920.000	2.715.705,00
(indennità professionale specifica, ind. qual. com.)	8.091.646,00
Lavoro straordinario	1.805.000,00
Indennità per condizioni lavoro	13.562.794,00
Totale	26.175.145,00
Residuo Presunto	2.972.467
	dei quali ed € 165.000 per completamente Ind.P.S.)
	accordi a regime € 3.635.000

Fondo premialità e fasce - Anno 2022				
Fondo disponibile	31.586.440	Nel fondo sono state lasciate le risorse aggiuntive anno 2020 derivanti dall'applicazione della circolare MEF per incremento personale, in attesa definire quelle di competenza 2021 a fine anno dopo cedolini dicembre- € 2.486.805,00		
Istituti	Anno 2019	Anno 2020	anno 2021	Anno 2022
Fasce retributive (compreso assegni ad personam)	16.246.973	17.653.749	18.265.535	19.020.325
Produttività collettiva (acconto)	10.863.137	9.982.219	10.769.155	10.605.000
Produttività individuale				
Produttività individuale /progetti az.	30.447	29.834	60.719	100.000
Saldo produttività	2.804.583	3.337.714,00	2.600.443,0	
Incentivo Covid				
Totale	29.945.140	31.003.516	29.095.409	29.725.325
Residuo presunto Fondo premialità e fasce anno 2022				1.861.115,00

14

**AZIENDA USL TOSCANA SUD-EST**

Sede Legale: Via Curtatone, 54 – 52100 – Arezzo

**IPOTESI ACCORDO AZIENDALE
NUOVO SISTEMA INDENNITARIO DEL COMPARTO
CCNL 2019/2021**

Il giorno 11 Ottobre 2023 la Delegazione Trattante di Parte Pubblica e le OO.SS. del Comparto Sanità Pubblica e la RSU, riunite presso il Centro Direzionale di Siena:

Vista la deliberazione n. 468/2016 di proroga di tutti gli accordi integrativi, regolamenti e atti definiti a seguito di confronto sindacale a vari livelli nelle tre ex Aziende USL 7, 8 e 9, per l'area contrattuale del comparto e per le aree contrattuali della dirigenza con la quale sono rimasti in vigore anche gli accordi integrativi aziendali in materia di indennità al personale del comparto in servizio nelle tre aree provinciali;

Visto il CCNL 2019/2021 per il personale del comparto, sottoscritto in data 2/11/2022, il quale al titolo X "Trattamento economico", capo III Sistema Indennitario, artt. 104 – 113, introduce una nuova disciplina in materia, ed è pertanto necessario avviare la trattativa integrativa aziendale al fine di garantire l'adeguamento alle nuove disposizioni contrattuali ed il contestuale superamento dell'attuale riconoscimento delle indennità ancora derivante da accordi ex Aziende USL 7, 8 e 9, fermo restando le disposizioni di diretta applicazione già messe in campo dall'Azienda secondo la tempistica dettata dal contratto nazionale;

Ravvisata la necessità di avviare un percorso di studio e valutazione delle nuove disposizioni contrattuali, tenuto conto della complessità organizzativa e territoriale dell'Azienda USL Toscana sud Est, le parti, nella seduta del 8/06/23, hanno condiviso di attivare una specifica commissione paritetica le cui risultanze saranno oggetto di trattativa integrativa aziendale con le OOSS Comparto e la RSU per la definizione di un'ipotesi di accordo integrativo aziendale;

Vista la nota prot. nr. 144117 del 16/06/2023 con la quale il Presidente della Delegazione Trattante ha nominato i componenti di parte aziendale della Commissione Paritetica sopra richiamata e preso atto delle nomine pervenute dalla RSU e dalle OOSS del Comparto per i componenti di parte sindacale;

Accertato che la Commissione Paritetica si è riunita presso il Centro Direzionale di Siena nelle date 29/06/2023, 13/07/2023, 20/07/2023, 27/07/2023, 03/08/2023 e che, a conclusione dei lavori, è stato definito e sottoscritto un documento sul nuovo sistema indennitario del personale del comparto dell'Azienda USL Toscana Sud Est, da sottoporre alla valutazione del tavolo di trattativa sindacale al fine di addivenire in tempi rapidi ad una ipotesi di accordo in materia;

Accertato che il documento elaborato e sottoscritto dalla Commissione Paritetica è stato trasmesso alla RSU ed alle OOSS del comparto in data 03/08/2023 e che lo stesso è stato illustrato al tavolo di trattativa del 09/08/2023;

Tenuto conto di quanto emerso e condiviso nella trattativa in materia, al fine di dare applicazione alle disposizioni contrattuali di cui al titolo X, Capo III, CCNL 2019/2021 nella seduta odierna;

Le parti concordano:

Art 1

Indennità di turno, di servizio notturno e festivo

In applicazione dell'art 106, commi 2,3,4 tenuto conto del disagio del personale turnista derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, si riconosce l'indennità di turno al personale il cui orario abbia contribuito alla copertura oraria totale dell'intero servizio attivato h 12 o h 24. Sarà cura del responsabile gestionale assicurare, in fase di programmazione dei turni nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 43 del CCNL, un'equa distribuzione dell'orario di lavoro nelle fasce orarie in cui è attivato il servizio. L'indennità è pari a € 2,07 per ogni giornata di effettivo lavoro, ivi incluso il giorno montante e smontante il turno notturno.

Ai sensi dell'art 106, comma 5 l'attività prestata in un giorno festivo infrasettimanale, oltre a dar diritto alla corresponsione dell'indennità di cui ai commi 2,3,4, potrà comportare, a richiesta del dipendente, previa condivisione con il Responsabile, alternativamente il riconoscimento di:

- straordinario
- riposo compensativo
- banca ore

Esempio:

Turno ordinario	Turno notturno	Turno festivo	Turno notturno festivo	Turno festivo infrasettimanale
€ 2,07 per ogni turno di effettivo lavoro	€ 2,07 (monte e smonte) per ogni turno di effettivo lavoro + € 4 per ora per servizio prestato dalle ore dalle 22 alle 6	€ 2,07 per ogni turno di effettivo lavoro + € 2,55 per ora per servizio prestato nel festivo	€ 2,07 (monte e smonte) per ogni turno di effettivo lavoro + € 4 per ora per servizio prestato dalle ore 22 alle 6 + € 2,55 per ora per servizio prestato nel festivo	€ 2,07 (monte e smonte) per ogni turno di effettivo lavoro + € 4 per ora per servizio prestato dalle ore 22 alle 6 + € 2,55 per ora per servizio prestato nel festivo+ su richiesta del dipendente: riposo compensativo

				compenso per lavoro straordinario con le varie maggiorazioni e banca ore
--	--	--	--	--

Art. 2

Indennità per l'operatività in particolari attività UO/Servizi

In attuazione dell'indennità prevista all'art. 107, comma 2 al personale assegnato alle strutture sotto elencate.

Ai fini dell'assegnazione, si prende in considerazione anche l'afferenza che può essere continuativa o saltuaria:

- 1) UO/Servizi di malattie infettive e discipline equipollenti così come individuate dal DM 30.1.1998 e s.m.i;
- 2) Gruppi Operatori
- 3) Terapie Intensive
- 4) Terapie sub-intensive
- 5) Servizi di nefrologia e dialisi
- 6) UO/Servizi di emergenza urgenza
- 7) Servizi che espletano in via diretta le prestazioni di assistenza domiciliare presso l'utente
- 8) Servizi per le dipendenze

Le parti, in applicazione dell'art 107 comma 3, tenuto conto della consistenza del fondo di cui all'art 103 (Fondo Premialità e Condizioni di Lavoro), nonché della natura sperimentale del nuovo sistema indennitario, il cui impatto di spesa potrà essere valutato decorsi almeno 6 mesi di sperimentazione dall'entrata in vigore del nuovo sistema indennitario, condividono di estendere il riconoscimento dell'indennità di operatività, in applicazione dall'art 107 comma 3, in aggiunta alle strutture individuate ai sensi dell'art 107 comma 2, secondo il criterio dell'affinità ai servizi ed alle UU.OO. previsti dal CCNL, ai servizi di:

- Endoscopia (servizi dei gruppi operatori).
- SPDC (terapie sub intensive)
- Camera Iperbarica (terapie sub intensive)

Destinatari	Importo giornaliero
Personale del ruolo sanitario, sociosanitario e tecnico delle aree dei professionisti della salute e dei funzionari, degli assistenti e degli operatori	5,00
Profilo di operatore tecnico addetto all'assistenza dell'area del personale di supporto	1,50

Criteri

- per tutti: espletamento di almeno la metà dell'orario medio di lavoro (6 ore su 6 giorni lavorativi, 7,12 ore su 5 giorni lavorativi);
- per il personale con afferenza saltuaria: timbratura causalizzata dell'attività prestata e validazione da parte del Responsabile.

[Redacted signature area]

In allegato alla presente ipotesi di accordo, quale sua parte integrante e sostanziale, l'elenco delle strutture;

Art. 3

Indennità di Pronto Soccorso

In applicazione dell'art 107 comma 4, al fine di contemperare quanto previsto nel verbale di confronto regionale di cui alla DGRT n. 170 del 27.02.2023, recepito a livello aziendale con il verbale di intesa di cui alla Deliberazione n. 442/2023, con le previsioni contrattuali di cui all'art. 107, comma 4, per l'anno 2022 e per l'anno 2023, si riconosce al personale non assegnato stabilmente al Pronto Soccorso un'indennità mensile legata al numero dei turni effettuati:

- maggiori o uguali a 3 e minori o uguali a 10 turni € 25;
- maggiori di 10 turni € 50.

Si stabilisce che in caso di risorse residue disponibili, assegnate con la richiamata DGRT n. 170 del 27.02.2023, sarà effettuata la rimodulazione, a consuntivo, in misura proporzionale dei suddetti importi.

La rimodulazione in misura proporzionale dei suddetti importi dovrà essere effettuata anche in caso di incapacenza, sempre sulla base delle risorse disponibili.

In allegato alla presente ipotesi di accordo, quale sua parte integrante e sostanziale, l'elenco delle strutture;

Art. 4

Indennità polizia giudiziaria

In applicazione dell'art 111 si concorda che il riconoscimento dell'indennità UPG, fermo restando per l'area PISLL la necessità del decreto prefettizio, decorre dalla comunicazione del Responsabile dell'attribuzione concreta delle funzioni di vigilanza. Per la cessazione si individua il mese successivo dalla comunicazione del Responsabile o dalla data della cessazione del servizio.

2. Le parti, tenuto conto anche delle proposte emerse in sede di trattativa, concordano di rivedersi decorsi sei mesi di sperimentazione dall'entrata in vigore del nuovo sistema indennitario al fine di valutare l'eventuale inserimento di altre strutture per il riconoscimento dell'indennità art 107 comma 2, previa valutazione dell'impatto sul fondo art 103 "Premialità e Condizioni di Lavoro" delle disposizioni di cui alla presente ipotesi di accordo.

La presente ipotesi di accordo è trasmessa al Collegio Sindacale per la certificazione, nella prima seduta utile, di cui agli artt. 40 e 40 bis, comma 1, D.lgs n.165/2001.

Siena 11.10.2023

La Delegazione di Parte Pubblica

Il Direttore Amministrativo

Il Direttore Dipartimento Risorse Umane

Il Portavoce RSU

Le O.O.S.S. Comparto Sanità

Dipartimento delle Professioni Tecnico Sanitarie della Riabilitazione e della Prevenzione

Indennità art 107 comma 2

Malattie infettive	PROFILO PROFESSIONALE
Riabilitazione Funzionale Adulti	fisioterapisti e logopedisti
Nefrologia e Dialisi	
Riabilitazione Funzionale Adulti	fisioterapisti e logopedisti
Gruppo Operatorio	
Diagnostica Professionale Immagini - Interventistica sale operate	TSRM
Diagnostica Professionale Immagini - Emodinamica e Angiografia	TSRM
Diagnostica Professionale Immagini - Endoscopia	TSRM
Terapie Intensive	
Diagnostica Professionale Immagini - Terapia intensiva	TSRM
Riabilitazione Funzionale Adulti (Terapia intensiva - UTIC - UTIP)	fisioterapisti e logopedisti
Riabilitazione Funzionale SMIA (TIN)	fisioterapisti e logopedisti
Terapie Sub-Intensive	
Diagnostica Professionale Immagini - Terapia sub-intensiva	TSRM
Riabilitazione Funzionale Adulti	fisioterapisti e logopedisti
Riabilitazione Funzionale Adulti (Stroke Team)	fisioterapisti e logopedisti
Emergenza Urgenza	
Diagnostica professionale Immagini - Emergenza Urgenza	TSRM
Diagnostica professionale di Laboratorio - Emergenza Urgenza	TSLB
Diagnostica professionale di Laboratorio - Immunotrasfusionale	TSLB
Assistenza domiciliare	
Riabilitazione Funzionale Adulti - Cure domiciliari	fisioterapisti e logopedisti
Dietetica professionale - Cure domiciliari	dietisti
Dietetica professionale - Consulteri	dietisti
Educatori professionali - Servizi salute mentale cure domiciliari	educatori professionali
Servizi per la Dipendenza	
Educatori professionali - SERD	educatori professionali

Dipartimento delle Professioni infermieristiche ed Ostetriche

profilo professionale

Indennità art 107 comma 2

Malattie infettive	Infermieri e OSS
Nefrologia e Dialisi	Infermieri e OSS
Gruppo Operatorio	
Sala operatoria	Infermieri e OSS
Sala parto	Ostetriche e OSS
Sala gesti	Infermieri e OSS
Sterilizzazione	Infermieri e OSS
Emodinamica e Angiografia	Infermieri e OSS
Endoscopia	Infermieri e OSS
Terapie Intensive	
Riabilitazione adulti	Infermieri e OSS
Terapie intensive neonatale	Infermieri e OSS
Terapie Sub-intensive	
UTIC	Infermieri e OSS
UTIP	Infermieri e OSS
Stroke Unit	Infermieri e OSS
SPDC	Infermieri e OSS
Camera Iperbarica	Infermieri e OSS
Emergenza Urgenza	
Emergenza territoriale	Infermieri e OSS
Centrali operative	Infermieri e OSS
Pronto soccorso	Infermieri e OSS
D31/HDU	Infermieri e OSS
Medicina d'urgenza	Infermieri e OSS
Assistenze domiciliare	
ADI	Infermieri e OSS
Reti Cliniche (infermieri)	Infermieri e OSS
Consulteri (ostetriche)	Ostetriche
Servizi salute mentale domiciliari	Infermieri e OSS
Servizi per la Dipendenza	
SERD	Infermieri e OSS

Indennità art 107 comma 4

AR GRUCCIA	FAST TRACK ORTOPEDICO	Infermieri
AR GRUCCIA	FAST TRACK OCULISTICO	Infermieri
AR GRUCCIA	FAST TRACK OSTETRICO	Ostetriche
AR GRUCCIA	FAST TRACK PEDIATRICO	Infermieri
AR SAN DONATO	FAST TRACK ORTOPEDICO	Infermieri
AR SAN DONATO	FAST TRACK OCULISTICO	Infermieri
AR SAN DONATO	FAST TRACK OSTETRICO	Infermieri ed Ostetriche
AR SAN DONATO	FAST TRACK PEDIATRICO	Infermieri
AR SAN DONATO	FAST TRACK DERMATOLOGICO	Infermieri
AR SAN DONATO	FAST TRACK OTORINCO	Infermieri
GR MISERICORDIA	FAST TRACK ORTOPEDICO	Infermieri
GR MISERICORDIA	FAST TRACK OCULISTICO	Infermieri
GR MISERICORDIA	FAST TRACK OSTETRICO	Ostetriche
GR MISERICORDIA	FAST TRACK DERMATOLOGICO	Infermieri
GR MISERICORDIA	FAST TRACK OTORINCO	Infermieri
GR FOLLONICA	PUNTO PRIMO INTERVENTO	Infermieri e OSS
SI CAMPOSTAGGIA	FAST TRACK ORL/OCULISTICO	Infermieri
SI CAMPOSTAGGIA	FAST TRACK ORTOPEDICO	Infermieri
SI CAMPOSTAGGIA	FAST TRACK OSTETRICO	Ostetriche
SI NOTTOLA	FAST TRACK OCULISTICO	Infermieri
SI NOTTOLA	FAST TRACK ORL	Infermieri
SI NOTTOLA	FAST TRACK OSTETRICO	Ostetriche
SI NOTTOLA	FAST TRACK PEDIATRICO	Infermieri
SI NOTTOLA	FAST TRACK ORTOPEDICO	Infermieri

Fondo condizioni premialità e condizioni di lavoro				
Fondo 2023	27.660.965	Anno 2022	Anno 2023	
Istituti			Proiezione su Liquidato a agosto 2023	
			liquidato a agosto	Note
Indennità polizia giudiziaria, centralinisti non vedenti ed indennità IX	262.302,00		390.549,00	260.366,00
Indennità servizio notturno	3.214.189,00		4.626.024,00	3.084.016
Indennità servizio festivo	1.867.997,00		1.828.605,00	1.219.070
Indennità 1-2-3 turni (ora indennità art.106,c.2)	3.279.950,00		2.372.430,00	1.581.620
Indennità di turno (ora indennità operatività art.107)	2.432.613,00		2.654.059,50	1.769.373
lavoro straordinario	1.805.000,00		1.572.000,00	
indennità di pronta disponibilità	1.908.000,00		1.947.104,00	piano
Indennità di P.S.(art.107,c.4)	592.756,00		565.537,50	377.025
Accanto produttività collettiva	10.600.000,00		10.600.000,00	finanziamento x anno 758.892,00
Progetti aziendali	100.000,00		54.000,00	*
Totale	26.062.707,00		26.610.309,00	Residuo 1.050.656,00
				Sospeso Ind. PS 193.354,50
				Residuo presuntivo 857.301,50

20

					345.940,50
					511.361,00
					1.568.000
					544.361
					2075.000

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

**IPOTESI ACCORDO AZIENDALE
PIANO DI LAVORO STRAORDINARIO
PERSONALE DEL COMPARTO
- ANNO 2023 -**

Il giorno 21 dicembre 2023 la Delegazione Trattante di Parte Pubblica e le OO.SS. del Comparto Sanità Pubblica e la RSU, in presenza presso il Centro Direzionale di Siena:

Visto l'art. 9 del CCNL del 02/11/2022[^] *Contrattazione collettiva integrativa - soggetti e materie*[^] che stabilisce quanto segue : Sono oggetto di contrattazione integrativa aziendale i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli artt. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) e 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro);

Visto l'art 103 del CCNL del 02/11/2022 [^]*Fondo Premialità e Condizioni di Lavoro*[^]: nel quale viene stabilito che quota parte delle risorse del fondo sono annualmente destinate a compensi di lavoro straordinario di cui all'art. 47 (Lavoro straordinario);

Ravvisato che, al fine di definire il piano di lavoro straordinario - budget 2023, è stata effettuata una verifica sull'utilizzo dell'istituto nell'ultimo biennio 2021 - 2022, nonché una proiezione delle risorse liquidate fino a ottobre 2023;

Preso atto che per quanto riguarda l'utilizzo dell'istituto nel corso dell'anno 2023, risulta un trend in diminuzione rispetto all'utilizzo dello stesso nei precedenti anni, a scopo cautelativo, si ritiene opportuno confermare la spesa già concordata nella contrattazione anno 2021 pari a € 1.572.000;

Le parti concordano quanto segue:

1. Di impegnare, per l'anno 2023, a carico del Fondo Premialità e Condizioni di Lavoro, di cui all' art 103 CCNL 2019/2021, la spesa relativa all'anno 2021 pari a € 1.572.000, definita tenendo conto dell'utilizzo dell'istituto al mese di ottobre 2023 all'interno delle macrostrutture;
2. Di assegnare alle macrostrutture il budget anno 2023 come segue:

Macrostrutture	Ore Straordinario
<i>Dipartimento Infermieristico ed Ostetrico</i>	
Straordinario (comprensivo delle straordinario in PD) di cui	76.265
Infermieri ed ostetriche	58.221
OSS ed altro personale del ruolo tecnico	18.044
<i>Dipartimento Tecnici Sanitari, della Riabilitazione e della Prevenzione</i>	
Straordinario (comprensivo delle straordinario in PD)	16.549

<i>Dipartimento Prevenzione – operatori tecnici</i>	
straordinario	30
<i>Dipartimento Servizi Sociali</i>	
straordinario	36
<i>Dipartimenti Amministrativi</i>	
Dipartimento Affari Generali	1.137
Dipartimento Risorse Umane	611
Dipartimento Gestioni Economiche e Finanziarie	48
Dipartimento Gestione Amministrativa Distretti, Presidi Ospedalieri Dir Sanitaria (comprensivo dello straordinario in PD)	4.893
Totale Dipartimenti Amministrativi	6.688
Dipartimento Tecnico (comprensivo dello straordinario in PD)	1.119
Staff Direzione Aziendale	99
Staff Direzione Sanitaria	227
Dipartimento del Farmaco	78
Totale ore Straordinario	101.093

3. Di rimandare alla contrattazione annuale di cui alla lettera a) comma 5, art 9 CCNL 2019/2021 la definizione delle risorse da destinare all'istituto dello straordinario a carico del Fondo Premialità e Condizioni di Lavoro, previo monitoraggio dell'andamento dell'utilizzo dell'istituto;
4. di precisare, comunque, che fino a nuovo accordo in materia è confermato il budget come definito al punto 1;
5. L'Azienda si impegna a formalizzare alle macrostrutture il proprio budget ore di lavoro straordinario, al fine di garantire il rispetto del piano di spesa anno 2023 di cui al primo punto della presente preintesa;
6. La presente ipotesi di accordo sostituisce tutti i precedenti accordi in materia.

Siena 21/12/2023

La Delegazione di Parte Pubblica

Il Direttore Amministrativo

La Delegazione di parte sindacale

Il Portavoce RSU

Le OO.SS.

NOTA ESPLICATIVA
 C'ISL FP CHE NON FIRMA
 L'ACCORDO IN QUANTO
 PIU' VOLTE E' STATO CHIESTO
 ALL'AZIENDA LA SITUAZIONE
 DI CARENZE LAUSATIVE
 DI PERSONALE SEMPRE PIU'
 RISORSE CON USO QUASI
 QUINARIO DI STRAORDINARIO
 CHIESTO GIA' DAL 2024
 UNA PROIEZIONE DERAGIA
 DELLE CARENZE E DEI
 LAVORI DI LAVORO DOVE SI
 SVOLGE PIU' FREQUENTE
 LO STRAORDINARIO

23



AZIENDA USL TOSCANA SUD-EST
Sede Legale: Via Curtatone, 54 – 52100 - Arezzo

IPOTESI ACCORDO

Tempi di vestizione e svestizione e passaggio delle consegne del personale del comparto addetto all'assistenza

Il giorno 21-12-2023 la Delegazione Trattante di Parte Pubblica e le OO.SS. del Comparto Sanità Pubblica e la RSU:

Richiamato il CCNL 02.11.2022 Comparto Sanità all'art. 43, commi 11,12,13, prevede il riconoscimento dei tempi di vestizione e svestizione e del passaggio delle consegne del personale addetto all'assistenza ed in particolare:

- comma 11: *"nei casi in cui gli operatori del ruolo sanitario e quelli appartenenti a profili del ruolo tecnico addetti all'assistenza, debbano indossare apposite divise per lo svolgimento della prestazione e le operazioni di vestizione e svestizione, per ragioni di igiene e sicurezza, debbano avvenire all'interno della sede di lavoro, l'orario di lavoro riconosciuto ricomprende fino a 10 minuti complessivi destinati a tali attività, tra entrata e uscita, purché risultanti dalle timbrature effettuate, fatti salvi gli accordi di miglior favore in essere"*;
- comma 12: *"nelle unità operative che garantiscono la continuità assistenziale sulle 24 ore, ove sia necessario un passaggio di consegne, agli operatori sanitari sono riconosciuti fino ad un massimo di 15 minuti complessivi tra vestizione, svestizione e passaggio di consegne, purché risultanti dalle timbrature effettuate, fatti salvi gli accordi di miglior favore in essere"*;
- comma 13: *"sono definibili dalle Aziende ed Enti le regolamentazioni di dettaglio attuative delle disposizioni contenute nel presente articolo"*.

Richiamato, inoltre, l'art. 9, comma 5 lett. del m) del C.C.N.L. 2019/2021 del 02.11.2022;

Ravvisata la necessità di avviare un approfondimento in materia rispetto a quanto già disciplinato negli accordi vigenti in materia (Accordo del 29.03.2018 e Accordo del 16.10.2018), in merito ai tempi di vestizione, svestizione e passaggio di consegne, le parti, nella seduta del 5/09/23, hanno condiviso di affrontare la materia in seno alla commissione paritetica, già attivata per lo studio del nuovo sistema indennitario, le cui risultanze saranno oggetto di contrattazione integrativa aziendale e pertanto trasmesse alle organizzazioni sindacali del comparto ed alla RSU;

Accertato che la Commissione Paritetica si è riunita presso il Centro Direzionale di Siena nelle date del 14/09 e 4/10 e che, a conclusione dei lavori, è stato definito e sottoscritto un documento con il quale sono individuati i criteri riconoscimento dei tempi di vestizione,

[Redacted signature area]

svestizione e passaggio di consegne ad integrazione e modifica dei previgenti accordi in materia (Accordo del 29.03.2018 e Accordo del 16.10.2018);

Accertato che il documento elaborato e sottoscritto in data 4 ottobre 2023 dalla Commissione Paritetica è stato trasmesso alla RSU ed alle OOSS del comparto in data 5/10/2023 e che lo stesso è stato illustrato al tavolo sindacale del 11/10/2023;

Tenuto conto di quanto emerso e condiviso nella trattativa in materia, al fine di dare attuazione alle disposizioni contrattuali di cui all'art. 43, commi 11 e 12 CCNL 2019/2021

Le parti concordano:

1. Criteri riconoscimento dei tempi di vestizione, svestizione e passaggio di consegne

Ad integrazione e modifica dei previgenti accordi (Accordo del 29.03.2018 e Accordo del 16.10.2018), in merito ai tempi di vestizione, svestizione e passaggio di consegne, in applicazione dell'art. 43, commi 11 e 12 (Orario di lavoro) CCNL del Comparto:

a) Per gli operatori del ruolo sanitario e del ruolo sociosanitario, turnisti che operano nelle unità operative H 24 e che garantiscono la continuità assistenziale di servizio sulle 24 ore, con articolazione su tre turni e con orario rigido, si riconoscono 15 minuti complessivi, così articolati:

- 5 minuti in ingresso per la vestizione;
- 10 minuti in uscita per la svestizione e il passaggio delle consegne;

CRITERI APPLICATIVI:

Il tempo di vestizione, svestizione e consegne verrà riconosciuto in aggiunta all'orario di lavoro sia in entrata che in uscita massimo 15 minuti complessivi.

Il credito orario maturato dal dipendente, aggiunto all'orario di lavoro in entrata e in uscita, sarà evidenziato e computato in apposito contatore e potrà dare diritto a compensazione oraria nell'arco dell'annualità di maturazione (in alternativa potrà essere recuperato con specifica programmazione, possibilmente entro l'anno e comunque non oltre il primo semestre dell'anno successivo).

Il tempo eccedente dedicato alla vestizione, svestizione e passaggio consegne, non costituisce lavoro straordinario o supplementare e non può comportare il pagamento delle rispettive maggiorazioni contrattualmente previste. Nell'eventualità in cui il dipendente svolga orario ulteriore, prima dell'ingresso o dopo l'uscita, si applicano le disposizioni di cui all'art. 9, del Regolamento adottato con Delibera n. 24 del 14.01.2020.

b) Per gli operatori del ruolo sanitario, del ruolo sociosanitario e quelli appartenenti a profili del ruolo tecnico addetti all'assistenza che debbano indossare apposite divise per lo svolgimento della prestazione e le operazioni di

[Redacted signature area]

25

vestizione e svestizione, per ragioni di igiene e sicurezza, debbano avvenire all'interno della sede di lavoro, con articolazione diversa da quella su tre turni e con orario flessibile, sono riconosciuti 10 minuti complessivi così articolati:

- 5 minuti in ingresso per la vestizione;
- 5 minuti in uscita per la svestizione.

CRITERI APPLICATIVI:

Il tempo di vestizione e svestizione sarà incluso nell'orario di lavoro sia in entrata che in uscita e verrà evidenziato nel cartellino del personale dipendente.

Le strutture saranno individuate dal Direttore Dipartimento delle Professioni infermieristiche e ostetriche e dal Direttore del Dipartimento delle Professioni Tecnico Sanitarie, della Riabilitazione e della Prevenzione.

Ai fini del riconoscimento dei minuti riconosciuti ai sensi delle disposizioni di cui alla lett. a) e lett. b) è necessaria idonea risultanza dalle timbrature effettuate.

2. Monitoraggio

Si prevede un monitoraggio delle disposizioni di cui alla presente ipotesi di accordo, indicativamente individuato nel primo semestre dell'anno 2024, al cui esito sarà valutato in sede di trattativa integrativa aziendale, come previsto dall'art 9 comma 5 lettera m), l'innalzamento fino a 7 minuti complessivi al verificarsi delle condizioni previste nello stesso;

La presente ipotesi di accordo è trasmessa al Collegio Sindacale per la certificazione, nella prima seduta utile, di cui agli artt. 40 e 40 bis, comma 1, D.lgs n.165/2001.

Luogo e data Sienna 21.12.2023

La Delegazione di Parte Pubblica

Il Direttore Amministrativo

[Redacted signature area]

Il Portavoce RSU

[Redacted signature area]

Le O.O.S.S. Comparto Sanità

[Redacted signature area]

VEDI NOTI AVERSALE
RETRO PAGINA

NOTA CISL FP: QUESTA ORG. SIND. NON FIRMA IL PRESENTE ACCORDO SUI TEMPI DI VESTIZIONE IN QUANTO RITIENE CHE NON CI SIANO DIFFERENZE DI CONTINUITA' ASSISTENZIALE TRA DIPENDENTI CHE SVOLGONO H24 e H12 CHE GIUSTIFICHINO UN DIVERSO TRATTAMENTO ORARIO.

IPOTESI ACCORDO

Incentivi funzioni tecniche n materia di procedure di affidamento di servizi e forniture ex art 45 del D. Lgs nr 36/2023 personale del comparto

Il giorno 21 dicembre 2023 presso il Centro Direzionale di Siena ha avuto luogo l'incontro tra la Direzione Aziendale, la RSU ed i rappresentanti delle OO.SS. Comparto.

Richiamato l'art 9 comma5 lettera d) del CCNL 2019/2021 che rimanda alla contrattazione integrativa aziendale la definizione dei criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

Dato atto che è attualmente in vigore, per il personale del comparto, in materia di incentivi alle funzioni tecniche, il *Regolamento per la corresponsione degli incentivi funzioni tecniche previste dall'art 113 del D. Lgs 50/2016* di cui alla deliberazione 334/2021;

Visto il nuovo *Regolamento per la disciplina degli incentivi alle funzioni tecniche in materia di procedure di affidamento di servizi e forniture ex art 45 del D. Lgs nr 36/2023* nel quale sono definiti i criteri di ripartizione degli incentivi oggetto di contrattazione integrativa;

Dato atto che il nuovo regolamento il quale è stato illustrato nel suo insieme alla RSU ed alle OOSS Comparto Sanità negli incontri sindacali a partire dal 9 giugno 2023 ed a seguito dei quali sono state apportate modifiche ed integrazioni al testo inizialmente proposto;

Ravvisato, inoltre, che sono stati illustrati alla parte sindacale anche i due regolamenti attuativi (fase di affidamento e fase esecutiva) in quanto all'interno degli stessi è fornito il dettaglio di ripartizione degli incentivi al personale nelle due fasi;

Tenuto conto di quanto esposto in premessa:

LE PARTI CONCORDANO

1. di approvare i criteri di calcolo e distribuzione degli incentivi per funzioni tecniche, così come definiti negli articoli 13 e 14 del *Regolamento per la disciplina degli incentivi alle funzioni tecniche in materia di procedure di affidamento di servizi e forniture ex art 45 del D. Lgs nr 36/2023* come sotto riportati:

CRITERI DI RIPARTIZIONE PER FORNITURE E SERVIZI

Le somme destinate alla remunerazione degli incentivi per l'acquisizione di servizi e forniture pubbliche sono ripartite tenendo conto dei seguenti criteri:

- competenze e responsabilità connesse alle specifiche prestazioni svolte;
- tipologia di incarichi svolti in relazione alle mansioni della categoria in cui sono rispettivamente inquadrati;

- complessità dei servizi/forniture, derivante anche, ad esempio, dalla necessità di integrare diverse parti di progettazione specialistica.

La ripartizione delle risorse di cui al comma 1 è disciplinata, per le diverse fattispecie di risorse e funzioni all'interno dei processi del Sistema Sanitario Regionale, nei singoli regolamenti attuativi che costituiscono parte integrante del presente documento. Nel caso in cui siano presenti più figure all'interno di una singola funzione (es. assistenti al DEC) l'importo delle risorse andrà suddiviso per le figure.

Le funzioni sopra descritte possono ritenersi esaustive anche per l'esecuzione per le tipologie relative a servizi/forniture, le cui % saranno definite eventualmente nei singoli regolamenti aziendali.

LIMITI DI IMPIEGO INDIVIDUALE PER FORNITURE E SERVIZI

Per le procedure di affidamento e di gestione dei contratti di servizi e forniture, gli incentivi complessivamente maturati nel corso dell'anno dal personale incaricato delle prestazioni professionali di cui al presente regolamento, non possono superare l'importo complessivo per competenze, a lordo degli oneri a carico dell'Azienda, pari ad € 9.000,00. Detto limite massimo non è suscettibile di maggiorazioni.

L'incentivo eccedente il limite di cui al comma 1 incrementa le risorse di cui al precedente art.12, lett.b).

Per tali conteggi si tiene conto anche di incarichi eventualmente svolti al medesimo titolo presso altre Stazioni Appaltanti.

Per le finalità di cui al comma precedente la Stazione Appaltante provvede ad acquisire le informazioni necessarie relative ad eventuali incarichi conferiti al personale da altre Stazioni Appaltanti e ai relativi incentivi erogati.

2. di approvare i seguenti regolamenti operativi di dettaglio sui criteri di calcolo incentivi di cui al *Regolamento per la disciplina degli incentivi alle funzioni tecniche in materia di procedure di affidamento di servizi e forniture ex art 45 del D. Lgs nr 36/2023*:

- regolamento operativo fase affidamento (All.n.1);
- regolamento attuativo fase esecuzione (All.n.2);

quali parti integranti e sostanziali della presente ipotesi di accordo;

La presente ipotesi di accordo è trasmessa al Collegio Sindacale v per la verifica di cui agli artt. 40 e 40 bis, comma 1, D.lgs n.165/2001;

Siena, 21.12.2023

La Delegazione di Parte Pubblica

Il Portavoce,RSU

Il Direttore Amministrativo

Le OO.SS. Comparto

ALLEGATO 1

REGOLAMENTO PER LA CORRESPONSIONE DEGLI INCENTIVI ALLE LE FUNZIONI TECNICHE IN MATERIA DI PROCEDURE DI AFFIDAMENTO DI SERVIZI E FORNITURE EX ART. 45 DEL D.LGS. N. 36 DEL 31/03/2023 PER L'AZIENDA USL TOSCANA SUD EST

- regolamento attuativo fase di affidamento -

Il presente documento declina gli aspetti operativi per l'applicazione degli incentivi al personale dell'Azienda USL Toscana sud est che svolge funzioni tecniche afferenti alla fase di affidamento della procedura di acquisizione di beni e servizi (precedente alla contrattualizzazione), richiamando integralmente il regolamento generale che ne costituisce parte integrante e sostanziale, di seguito indicato come "Regolamento", da intendersi come qui integralmente riportato.

Parte 1 – Perimetro di applicazione

Il presente regolamento si applica alle procedure aziendali salvo la casistica delle attività che non danno luogo alla determinazione dell'incentivo ai sensi di quanto indicato agli articoli 4 e 9 del Regolamento.

L'incentivo di cui al presente regolamento (fase di affidamento) è da intendersi comprensivo di tutte le fattispecie di eventi successivi alla stipula del contratto che possono comportare l'intervento del RUP e dei suoi collaboratori, quali ad esempio variazioni contrattuali ai sensi dell'art. 120, comma 8 del D.Lgs. n. 36 del 31 marzo 2023 (già art. 106 del D.Lgs. n. 50 del 18 aprile 2016), modifiche soggettive, subappalti, risoluzioni/revoca, etc.

Parte 2 - Funzioni oggetto di incentivazione

Per una più chiara rappresentazione all'interno dei processi dell'Azienda USL Toscana Sud Est, le funzioni/attività coinvolte sono meglio declinate secondo la tabella sotto riportata. Per ogni fattispecie di Funzione/Attività è riportato il numero massimo di figure che possono essere coinvolte (nella casistica di maggiore complessità). L'individuazione dei collaboratori per ciascuna funzione è proposta dal Direttore dell'Unità Operativa interessata in funzione della complessità e delle ulteriori variabili di natura tecnico/amministrativa dello specifico procedimento ed è indicata nell'ambito dell'atto di avvio della procedura.

FUNZIONE/ATTIVITA'	Squadra coinvolta
Programmazione della spesa per investimenti	4
Responsabile Unico del Progetto RUP	1
Collaborazione all'attività del responsabile Unico del Progetto (responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa)	6
Predisposizione dei documenti di gara	9
	20

[Redacted signature area]

[Redacted signature area]

32

Parte 3 – Identificazione delle risorse disponibili per l'incentivazione

Ad eccezione di quanto specificatamente previsto per le procedure di acquisizione di beni e servizi cosiddette "in economia" alla successiva Parte 4 del presente Regolamento, Il Regolamento generale, secondo quanto esplicito agli Articoli 8 ed 11, identifica per le diverse fattispecie di procedure di affidamento, l'ammontare dell'incentivo destinato rispettivamente alla fase di affidamento e alla fase esecutiva. La complessità indicata è calcolata applicando l'ICP consuntivo della specifica procedura secondo i seguenti criteri:

- Aggiudicazione inferiore ad € 140.000,00 non si applica l'incentivo;
- Aggiudicazione compresa tra € 140.000,00 ed € 499.999,99 si applica un ICP Basso;
- Aggiudicazione compresa tra € 500.000,00 ed € 999.999,99 si applica un ICP Medio;
- Aggiudicazione superiore ad € 1.000.000,00 si applica un ICP Alto.

Le risorse disponibili (calcolate sull'importo dei servizi e forniture, posto a base della procedura di affidamento, IVA esclusa e riproporzionato per eventuali lotti non aggiudicati) vengono a loro volta allocate in corrispondenza delle varie funzioni come da tabella sotto riportata. Dette risorse costituiscono le risorse erogabili al personale complessivamente afferente alla singola funzione.

FUNZIONE/ATTIVITA'	Totale % risorse
Programmazione della spesa per investimenti	10
Responsabile Unico del Progetto RUP	45
Collaborazione all'attività del responsabile Unico del Progetto (responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa)	25
Predisposizione dei documenti di gara	20
	100

Al fine di limitare fenomeni distorsivi vengono comunque definiti degli incentivi massimi erogabili pro capite per funzione, strettamente collegati all'indice di complessità della procedura (articolo 12 del Regolamento).

FUNZIONE/ATTIVITA'	Max incentivo ICP Basso	Max incentivo ICP Medio	Max incentivo ICP Alto
Programmazione della spesa per investimenti	€ 360,00	€ 630,00	€ 900,00
Responsabile Unico del Progetto RUP	€ 1.800,00	€ 3.150,00	€ 4.500,00
Collaborazione all'attività del responsabile Unico del Progetto (responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa)	€ 720,00	€ 1.260,00	€ 4.500,00
Predisposizione dei documenti di gara	€ 720,00	€ 1.260,00	€ 1.800,00

L'incentivo sarà computato e maturato all'effettiva aggiudicazione efficace e contestuale contrattualizzazione dei beni e servizi oggetto di gara, sulla base dell'ICP consuntivo. La "competenza" di

ogni incentivo erogato sarà intesa come relativa all'anno di indizione previsto della specifica procedura di gara. Il montante massimo annuale erogabile per dipendente sarà applicato per anno di competenza del relativo incentivo.

Parte 4 - Identificazione delle risorse disponibili per l'incentivazione delle funzioni tecniche svolte nell'ambito delle procedure di acquisizione di beni e servizi "in economia"

Per il riconoscimento degli incentivi alle funzioni tecniche svolte nell'ambito delle procedure di affidamento di beni e servizi "in economia" si adottano i seguenti criteri:

- Importo contrattuale inferiore ad € 10.000,00 non è riconosciuto l'incentivo;
- Importo contrattuale compreso tra € 10.000,00 ed € 40.000,00 è riconosciuto l'incentivo;

L'importo pari all'aliquota massima del 2% dell'importo dei servizi e forniture, posto a base della procedura di affidamento, IVA esclusa, è destinato a remunerare le funzioni tecniche effettivamente svolte dal personale incaricato complessivamente considerato, nella fase di affidamento (precedente alla contrattualizzazione) secondo la seguente tabella:

FUNZIONE/ATTIVITA'	Totale % risorse
Programmazione della spesa per investimenti	10
Responsabile Unico del Progetto RUP	45
Collaborazione all'attività del responsabile Unico del Progetto (responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa)	25
Predisposizione dei documenti di gara	20
	100

Solamente l'80% di questo ammontare (lordo) può essere destinato a remunerare il personale afferente alla singola funzione.

Parte 5 - Criteri di valutazione e penalizzazioni

Nel processo di gara il RUP è considerato la figura strategica, Project Manager del procedimento di gara, che ha la responsabilità di coordinare la squadra di gara.

I criteri per cui saranno valutate le attività svolte dalle figure a supporto della gara e relative penalizzazioni, sono riportate nella tabella sottostante.

			Collaborazione all'attività del	
--	--	--	---------------------------------	--



Indicatore	Programmazione della spesa per investimenti	Responsabile Unico del Progetto RUP	responsabile Unico del Progetto (responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa)	Predisposizione dei documenti di gara
Rispetto sostanziale delle tempistiche della gara per le fasi relative ad adempimenti amministrativi	20%	30%	10%	25%
Correttezza, completezza, e tempestività dei dati inseriti sulle procedure informatiche a supporto del processo	30%	20%	20%	20%
Rispetto delle procedure a supporto dei CT e CG e condotta proattiva per la gestione dei relativi tempi		20%	10%	20%
La mancata o ritardata attuazione delle procedure in materia di supporto alla codifica prodotti per il MAV / Errata, parziale o ritardata trasmissione della documentazione di gara per la fase esecutiva		15%	20%	15%



Relativamente ai tempi di gara, laddove il ritardo non sia ascrivibile direttamente alla responsabilità della funzione, non si darà luogo a penalizzazione.

Per le gare di natura non programmate (per le quali non è disponibile il confronto con le tempistiche previsionali) si procederà al confronto con le tempistiche standard definite per le procedure con indici di complessità e categorie merceologiche similari.

Per penalizzazioni complessivamente superiori al 50% sulla singola funzione, non si provvederà all'erogazione di alcun incentivo e verrà data corretta comunicazione al Direttore Amministrativo e/o Direttore Sanitario.

Non danno luogo a penalizzazione le non conformità derivanti da motivazioni tecniche relative a specifiche di gara ovvero a malfunzionamenti o indisponibilità di supporti tecnologici previsti.

Sono escluse da quanto sopra eventuali inosservanze o deroghe alle procedure in essere preventivamente autorizzate, documentate e disposte dai livelli dirigenziali sovraordinati.

In sede di valutazione il Dirigente dovrà tener conto anche del carico di lavoro complessivo del singolo collaboratore ed altresì della condotta proattiva tenuta dalla funzione, sempre necessaria da parte del RUP e delle funzioni di supporto.

[Redacted signature area]

[Redacted signature area]

ALLEGATO 2

REGOLAMENTO PER LA CORRESPONSIONE DEGLI INCENTIVI ALLE FUNZIONI TECNICHE IN MATERIA DI PROCEDURE DI AFFIDAMENTO DI SERVIZI E FORNITURE EX ART. 45 DEL D.LGS. N. 36 DEL 31/03/2023 PER L'AZIENDA USL TOSCANA SUD EST

- Regolamento attuativo fase esecutiva -

Il presente documento declina gli aspetti operativi per l'applicazione degli incentivi al personale dell'Azienda USL Toscana sud est che svolge funzioni tecniche afferenti alla fase esecutiva della procedura di affidamento di servizi e forniture, richiamando integralmente il regolamento generale che ne costituisce parte integrante e sostanziale, di seguito indicato come "Regolamento", da intendersi come qui integralmente riportato.

Parte 1 – Perimetro di applicazione

Il presente regolamento si applica alle procedure aziendali salvo la casistica delle attività che non danno luogo alla determinazione dell'incentivo ai sensi di quanto indicato agli articoli 4 e 9 del Regolamento.

Parte 2 - Funzioni oggetto di incentivazione

L'articolo 4 del Regolamento disciplina altresì le attività e funzioni incentivabili all'interno del processo di affidamento ed esecuzione.

Per una più chiara rappresentazione all'interno dei processi dell'Azienda USL Toscana Sud Est, le funzioni/attività esecutive coinvolte sono meglio declinate secondo la tabella sotto riportata. Per ogni fattispecie di Funzione/Attività è riportato il numero massimo di figure che possono essere coinvolte (nella casistica di maggiore complessità). L'individuazione dei collaboratori per ciascuna funzione è proposta dal Direttore dell'Unità Operativa interessata in funzione della complessità e delle ulteriori variabili di natura tecnico/amministrativa dello specifico procedimento ed è indicata nell'ambito della determina dirigenziale ricognitiva.

FUNZIONE / ATTIVITA'	Squadra coinvolta
RUP / RES	1
DEC	1
Assistenti al RUP / RES / DEC	40
Collaudatore	3
	45

Parte 3 – Identificazione delle risorse disponibili per l'incentivazione

Il Regolamento, secondo quanto esplicito agli Articoli 8 ed 11, identifica per le diverse fattispecie di procedure di affidamento, l'ammontare dell'incentivo destinato rispettivamente alla fase di gara affidamento e alla fase esecutiva. Il Direttore dell'Unità Operativa interessata, con propria determina, stabilisce l'indice di complessità secondo le seguenti casistiche:

- Aggiudicazione inferiore ad € 140.000,00 non si applica l'incentivo.



- Aggiudicazione compresa tra € 140.000,00 ed € 499.9999, si applica un ICP Basso;
- per i contratti il cui importo stabilito nel contratto attuativo supera i € 500.000,00 si fa riferimento alla seguente tabella:

Importo contrattuale annuo	0 – 150.000	150.001 – 500.000	500.001 – 1.000.000	1.000.001 – 1.500.000	1.500.001 – 5.000.000	> 5.000.001
Punteggio	1	2	3	4	5	6

Valenza territoriale del contratto	Zonale	Provinciale	Aziendale
Punteggio	1	2-3 (a seconda delle prov. interessate)*	4

* 2 punti per una provincia 3 punti per due province

ICP Basso	ICP Medio	ICP Alto
1 - 4	5 - 7	8 - 10

Le risorse disponibili vengono a loro volta allocate in corrispondenza delle varie funzioni come da tabella sotto riportata. Dette risorse costituiscono le risorse erogabili al personale complessivamente afferente alla singola funzione.

FUNZIONE/ATTIVITA'	Totale % risorse
RUP / RES	32,5
DEC	32,5
Assistenti al RUP / RES / DEC	30
Collaudatore	5

Al fine di limitare fenomeni distorsivi all'aumentare dei Quadri Economici di gara vengono comunque definiti degli incentivi massimi erogabili pro capite per funzione, strettamente collegati all'indice di complessità della procedura (articolo 12 regolamento regionale).

Per i contratti di durata i tetti sotto indicati sono da intendersi annuali.

FUNZIONE/ATTIVITA'	Max incentivo	Max incentivo	Max incentivo

[Redacted content]

386

	ICP Basso	ICP Medio	ICP Alto
RUP / RES	€ 2.350,00	€ 3.150,00	€ 4.500,00
DEC	€ 2.350,00	€ 3.150,00	€ 4.500,00
Assistenti al RUP/ RES / DEC	€ 2.000,00	€ 2.850,00	€ 3.600,00
Collaudatore	€ 400	€ 700,00	€ 1.000,00

Ai sensi dell'art. 45, comma 2 D.Lgs n. 36 del 31 marzo 2023, agli appalti relativi a servizi e forniture, l'incentivo è riconosciuto solo nel caso di nomina del direttore dell'esecuzione.

Nel caso in cui sia necessario, nel corso della fase esecutiva, sostituire la squadra di esecuzione l'incentivo sarà ripartito tra le due squadre nominate secondo una percentuale che sarà definita con atto formale del Direttore dell'Unità Operativa interessata.

L'incentivo sarà computato e maturato entro i termini di cui all'art. 16 del Regolamento e la competenza di ogni incentivo erogato sarà correlata all'importo effettivamente liquidato sul contratto relativamente all'anno precedente (anno solare). Il montante massimo annuale erogabile per dipendente sarà applicato per anno di competenza del relativo incentivo.

Parte 4 - Criteri di valutazione e penalizzazioni

Nella valutazione complessiva della corretta esecuzione si terrà conto di:

- Rispetto delle tempistiche di elaborazione delle documentazioni relative all'attestazione della corretta esecuzione
- Correttezza della tenuta della contabilità del contratto per quanto di competenza.
- Completezza della documentazione prevista (avvio del contratto, eventuali sospensioni, relazioni di chiusura, ecc.)
- messa a disposizione di tutte le informazioni richieste dalle procedure informatiche attualmente in essere, compilate correttamente e tempestivamente durante tutte le fasi del processo di esecuzione.
- Controllo qualitativo sulla corretta esecuzione del contratto

Indicatore	RES	DEC	Assistenti al DEC	Collaudatore
Rispetto delle tempistiche di elaborazione delle documentazioni relative all'attestazione della corretta esecuzione	15%	20%	20%	20%
Correttezza della tenuta della contabilità del contratto per quanto di competenza	15%	15%		

[REDACTED]

30

Completezza della documentazione prevista (avvio del contratto, eventuali sospensioni, relazioni di chiusura, ecc...)	20%	15%		
Messa a disposizione di tutte le informazioni richieste dalle procedure informatiche attualmente in essere, compilate correttamente e tempestivamente durante tutte le fasi del processo di esecuzione		15%	15%	20%
Controllo qualitativo sulla corretta esecuzione del contratto	10%	20%	20%	20%

Qualora quanto sopra descritto non risultasse applicato, si procederà all'avvio delle verifiche e conseguente attivazione delle penalizzazioni, secondo i criteri sottoindicati. Per penalizzazioni complessivamente superiori al 50% sulla singola funzione, non si provvederà all'erogazione di alcun incentivo e verrà data corretta comunicazione al Direttore Amministrativo e/o Direttore Sanitario.

Non danno luogo a penalizzazione le non conformità derivanti da motivazioni tecniche relative a specifiche di gara ovvero a malfunzionamenti o indisponibilità di supporti tecnologici previsti.

Sono escluse da quanto sopra eventuali inosservanze o deroghe alle procedure in essere preventivamente autorizzate, documentate e disposte dai livelli dirigenziali sovraordinati.

In sede di valutazione il Dirigente dovrà tener conto anche del carico di lavoro complessivo del singolo collaboratore ed altresì della condotta proattiva tenuta dalla funzione, sempre necessaria da parte del RES, del DEC e delle funzioni di supporto.

1/10



1


NOTA A VERBALE

La scrivente RSU ASL Toscana sud est intende manifestare perplessità circa la valenza retroattiva del "Regolamento per la disciplina degli incentivi alle funzioni tecniche in materia delle procedure di affidamento di servizi e forniture ex art. 45 del D.Lgs. n. 36 del 31/03/2023", così come disciplinata all'art. 17 del suddetto regolamento.

Visto che l'amministrazione ha deciso di non regolamentare le funzioni tecniche ai sensi del D.Lgs. 50/2016, pur avendo istituito un fondo dedicato (vedi Delibera n. 1183 del 13/11/2018 par. 6.9 Incentivi funzioni tecniche), ove accantonare le quote previste dall'art. 113 del D.Lgs. 50/2016, non si possono ritenere efficaci le disposizioni previste all'art. 14 co. 1 del regolamento che oggi disciplina la materia ai sensi del nuovo Codice degli Appalti.

In diverse circostanze la Corte dei Conti di varie regioni (compresa quella della Toscana) si è espressa in merito all'efficacia retroattiva di un regolamento sugli incentivi tecnici ex art. 113 D.lgs. 50/2016 e i magistrati contabili hanno ritenuto che, in assenza di regolamento, si debba prevedere nel quadro dell'opera l'aliquota massima e che i criteri di riparto possono essere disciplinati anche per il passato, da recepire in sede regolamentare (Corte dei Conti della Basilica - deliberazione n. 7/2017/PAR).

Per le suddette ragioni, per quanto attiene alle funzioni relative alla fase di esecuzione dei contratti di servizi e forniture stipulati in vigenza del D.lgs. 50/2016, trattandosi degli arretrati di 5 anni, la scrivente RSU non ritiene pertinente fare riferimento al limite soggettivo di 9.000 euro.

Infine, tenendo conto della nuova disciplina introdotta, nonché degli orientamenti interpretativi che verranno al riguardo espressi dagli organi di indirizzo, si ravvisa l'opportunità di prevedere un monitoraggio in relazione alle procedure disciplinate dal nuovo Codice, entro il mese di giugno 2024, attraverso l'attivazione di uno specifico tavolo sindacale.

Per la RSU ASL Toscana sud est



AZIENDA USL TOSCANA SUD-EST
Sede Legale: Via Curtatone, 54 – 52100 - Arezzo

SINTESI CONFRONTO
Art 21 CCNL 2019/2021
Norma di prima applicazione progressioni tra aree

Richiamato l'art 6 comma 3 lettera n CCNL 2019/2021 per il personale del comparto, sottoscritto in data 2/11/2022, il quale dispone che sono oggetto di confronto con le OO.SS. del comparto e la RSU i criteri per l'applicazione delle procedure valutative per le progressioni tra le Aree, secondo le specifiche previsioni dell'art. 21, quale prima applicazione del nuovo ordinamento professionale.

Preso atto che le progressioni tra aree ai sensi del sopra richiamato art 21 dovranno svolgersi entro il termine del 30/06/2025, si è ravvisata la necessità di avviare un approfondimento in materia in seno alla commissione paritetica, attivata dal Direttore Amministrativo tenuto conto delle nomine di parte sindacale.

Accertato che la Commissione Paritetica si è riunita presso il Centro Direzionale di Siena nelle date del 22 e 29 novembre e del 6 dicembre e che, a conclusione dei lavori, è stato definito e sottoscritto un documento denominato "REGOLAMENTO PROGRESSIONI TRA LE AREE AI SENSI DELL'ART. 21 DEL CCNL COMPARTO SANITÀ 2019-2021" con il quale sono individuati i criteri per l'applicazione delle procedure valutative per le progressioni tra le Aree, secondo le specifiche previsioni dell'art. 21, da sottoporre al confronto previsto dall'art 6 comma 3 lettera n) del CCNL 2019/2021;

Accertato che il documento elaborato e sottoscritto in data 6 dicembre 2023 dalla Commissione Paritetica è stato trasmesso alla RSU ed alle OOSS del comparto in data 11/12/2023 e che lo stesso è stato illustrato al tavolo sindacale del 7/12/2023;

Tenuto conto di quanto emerso e condiviso durante l'incontro odierno e l'incontro del 7/12/2023, nonché di quanto comunicato dal Portavoce RSU sul documento proposto e sottoscritto dalla Commissione Paritetica, al fine di concludere in data odierna la procedura di confronto prevista dal CCNL 2019/2021.

Preso atto dei passaggi svolti ai sensi dell'art. 6 comma 3 lettera n) come sopra descritti si ritiene conclusa la procedura di confronto in merito ai criteri per l'applicazione delle procedure valutative per le progressioni tra le Aree, secondo le specifiche previsioni dell'art. 21 secondo la seguente Regolamentazione:

[Redacted content]

42

Articolo 1 - Oggetto

L'Azienda USL Toscana Sud Est, al fine di valorizzare il proprio personale che ha maturato esperienza e professionalità effettivamente utilizzate in azienda, stabilisce, con il presente regolamento, i criteri per l'applicazione delle procedure valutative per le progressioni tra le Aree, secondo le specifiche previsioni dell'art. 21 del CCNL Comparto Sanità 2019–2021, sottoscritto in data 02/11/2022. Le progressioni riguardano la fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e dovranno svolgersi entro il termine del 30/06/2025, previo confronto con i soggetti sindacali dell'art. 6, comma 3, lettera n) del CCNL Comparto Sanità 2019–2021.

Le progressioni interne potranno interessare i passaggi da una area a quella immediatamente superiore, ovvero:

- Progressione da Area Personale di Supporto ad Area degli Operatori (da ex A/B ad ex BS)
- Progressione da Area degli Operatori ad Area degli Assistenti (da ex BS ad ex C)
- Progressione da Area degli Assistenti ad Area Professionisti della Salute e Funzionari (da ex C ad ex D/DS)

Articolo 2 - Piano triennale del fabbisogno del personale

In relazione al Piano triennale dei fabbisogni, deve essere garantita una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili all'accesso dall'esterno.

I posti da ricoprire sono definiti dalla UOC Programmazione e reclutamento del personale sulla base del Piano triennale dei fabbisogni del personale, in relazione alle annualità 2023, 2024 e 2025.

Articolo 3 - Requisiti di ammissione

Alle procedure valutative per le progressioni tra aree possono partecipare i dipendenti dell'Azienda che, alla data di scadenza del termine per la presentazione delle domande di partecipazione, siano:

1. appartenenti all'area inferiore rispetto all'area oggetto di progressione;
2. titolari di rapporto di lavoro a tempo indeterminato destinatari del C.C.N.L. Comparto Sanità;
3. in possesso del titolo di studio richiesto per l'area immediatamente superiore ed almeno 5 anni di esperienza professionale maturata nel profilo professionale di appartenenza nel caso in cui, per l'accesso dall'esterno, sia prevista la laurea, si farà riferimento a quanto sarà indicato nel relativo Bando;
4. in alternativa al precedente punto 3, il possesso del titolo di studio relativo all'area cui il dipendente è inquadrato ed almeno 10 anni di esperienza professionale maturata nel profilo professionale di appartenenza;

2 punti per anno di servizio eventualmente svolto, a tempo determinato, nell'area professionale superiore

(per le frazioni di anno verrà computato il punteggio in dodicesimi per ogni mese lavorato o per frazione di mese superiore a 15 gg);

per curriculum formativo e professionale:

da definire griglia Commissione:

- possesso titoli ulteriori rispetto a quelli richiesti massimo 3 punti;
- servizi prestati presso privati purché attinenti al profilo da ricoprire massimo 2,5 punti;
- particolari competenze acquisite con formazione specifica aziendale massimo 2,5 punti;
- particolari competenze acquisite con formazione volontaria professionalizzante massimo 2 punti;

per la valutazione della performance individuale conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni:

3 punti per un punteggio 90 - 100

2 punti per un punteggio 75 - 89

1 punti per un punteggio 50 - 74

0 punti per un punteggio <= 49

Articolo 9 - Graduatorie

Al termine della valutazione complessiva, la Commissione formulerà una graduatoria di merito dei candidati idonei per l'attribuzione dei posti, secondo l'ordine di merito della votazione complessiva, risultante dalla somma del punteggio.

La graduatoria sarà approvata dall'Azienda con deliberazione del Direttore Generale e sarà pubblicata all'Albo pretorio.

La graduatoria avrà efficacia limitata ai posti oggetto della procedura e non sarà soggetta a ulteriori scorrimenti.

La graduatoria avrà scadenza inderogabilmente al 30/6/2025.

In caso di parità di punteggio si darà priorità al personale con maggiore anzianità complessiva di servizio dall'assunzione a tempo indeterminato nella pubblica amministrazione e, in caso di ulteriore parità, alla maggiore età.

L'attribuzione della posizione d'ingresso alla nuova area ai vincitori decorre dalla data del provvedimento di inquadramento nella stessa, successiva all'approvazione della graduatoria.

Articolo 10 - Revoca della procedura valutativa

Per motivate ragioni, può essere disposta la riapertura o la proroga dei termini, nonché la revoca o rettifica della procedura bandita senza che i concorrenti possano avanzare pretese o diritti di sorta.

[Redacted signature area]

(per le frazioni di anno verrà computato il punteggio in dodicesimi per ogni mese lavorato o per frazione di mese superiore a 15 gg);

per curriculum formativo e professionale:

da definire griglia Commissione:

- possesso titoli ulteriori rispetto a quelli richiesti massimo 2 punti;
- servizi prestati presso privati purché attinenti al profilo da ricoprire massimo 1,5 punti;
- particolari competenze acquisite con formazione specifica aziendale massimo 1 punto;
- particolari competenze acquisite con formazione volontaria professionalizzante massimo 0,5 punti;

per la valutazione della performance individuale conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni:

- 3 punti per un punteggio 90 - 100
- 2 punti per un punteggio 75 - 89
- 1 punti per un punteggio 50 - 74
- 0 punti per un punteggio <= 49

PROGRESSIONE DA AREA DEGLI OPERATORI A AREA DEGLI ASSISTENTI (ex BS a C) e DA AREA DEGLI ASSISTENTI A AREA PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI (ex C a D-DS)

TITOLI	PUNTI
titoli di carriera fino ad un massimo di punti	11
curriculum formativo e professionale fino ad un massimo di punti	10
valutazione conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni certificati NIV	9
PUNTEGGIO MASSIMO	30

I punteggi per ciascuno dei criteri di valutazione saranno assegnati nel dettaglio come segue:

per i titoli di carriera:

0,25 punti per anno di servizio svolto nelle aree inferiori a quella di appartenenza

(per le frazioni di anno verrà computato il punteggio in dodicesimi per ogni mese lavorato o per frazione di mese superiore a 15 gg)

2 punti per anno di servizio svolto nell'area professionale di appartenenza

(per le frazioni di anno verrà computato il punteggio in dodicesimi per ogni mese lavorato o per frazione di mese superiore a 15 gg)



- Presidente e relativo supplente;
- Dirigente Dipartimento Risorse umane o suo delegato e relativo supplente;
- Funzionario del profilo professionale a bando e relativo supplente;
- Segretario e relativo supplente;

I componenti della Commissione sono scelti fra il personale in servizio presso l'Azienda. La presidenza è affidata a personale con qualifica di dirigente.

La composizione della Commissione sarà resa nota mediante pubblicazione nell'Albo Pretorio della deliberazione del Direttore Generale.

Articolo 8 – Criteri valutativi

Ai sensi di quanto previsto dell'art. 20 del CCNL comparto sanità 2019-21, costituiscono elemento di valutazione:

- valutazioni di performance individuale conseguite dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio 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;
- titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;
- titoli o competenze professionali;

Le commissioni dispongono di complessivi 30 punti (punteggio attribuito dall'art. 8 DPR 220/2001 per soli titoli), così suddivisi:

PROGRESSIONE DA AREA PERSONALE DI SUPPORTO A AREA DEGLI OPERATORI (ex A-B a BS)

TITOLI	PUNTI
titoli di carriera fino ad un massimo di punti	16
curriculum formativo e professionale fino ad un massimo di punti	5
valutazione conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni certificati CIV	9
PUNTEGGIO MASSIMO	30

I punteggi per ciascuno dei criteri di valutazione saranno assegnati nel dettaglio come segue:

per i titoli di carriera:

2 punti per anno di servizio svolto nell'area professionale di appartenenza. Il punteggio sarà di 1.5 per coloro che provengono dalla ex categoria A.

(per le frazioni di anno verrà computato il punteggio in dodicesimi per ogni mese lavorato o per frazione di mese superiore a 15 gg)

2 punti per anno di servizio eventualmente svolto, a tempo determinato, nell'area professionale superiore

[Redacted signature area]

5. assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiore alla multa;
6. abilitazione professionale, ove richiesta.

Ai soli fini dell'applicazione dell'art. 21, gli Operatori socio sanitari che, a seguito della progressione tra aree, accedono all'area degli assistenti, acquisiscono la denominazione di "Operatore Socio Sanitario senior".

I titoli di studio e professionali per l'accesso dall'esterno sono indicati nell'allegato A del CCNL 2019-2021.

Articolo 4 - Bando procedura di valutazione

L'Azienda USL TSE pubblica il bando per la procedura valutativa per le progressioni tra le aree in applicazione di quanto previsto dall'art. 21 del CCNL comparto sanità 2019-2021 e nel rispetto del presente regolamento.

Il Bando è pubblicato all'Albo pretorio on line dell'Azienda sul sito istituzionale www.uslsudest.toscana.it alla voce Albo Pretorio - Bandi di Gara e Avvisi e nel sito intranet aziendale.

Articolo 5 - Domanda di ammissione

La domanda di partecipazione alla procedura dovrà essere, a pena di esclusione, **PRODOTTA ESCLUSIVAMENTE TRAMITE PROCEDURA TELEMATICA**, secondo le modalità e per il mezzo della piattaforma indicata nel Bando.

L'Azienda si riserva di effettuare successive verifiche in ordine alle dichiarazioni rese nella domanda di partecipazione e di annullare l'attribuzione delle progressioni che risulteranno conseguite sulla base di dichiarazioni false, salvo altri effetti di legge.

Articolo 6 - Ammissioni ed esclusione dalla procedura

L'Azienda provvederà a verificare la sussistenza dei requisiti dei candidati richiesti dal Bando per le progressioni tra le aree, nonché la regolarità della presentazione della domanda. L'esclusione dalla procedura valutativa sarà disposta con provvedimento motivato del Direttore della UOC Programmazione e reclutamento del personale.

L'elenco dei candidati ammessi e degli esclusi, sarà pubblicato sul sito internet aziendale alla voce Albo Pretorio - Bandi di Gara e Avvisi, nella sezione relativa alla procedura.

Tale pubblicazione avrà valore di notifica a tutti gli effetti. Nessuna comunicazione sarà inviata al domicilio dei candidati.

I candidati, con la domanda di partecipazione alla procedura, sono tenuti e si impegnano a controllare e verificare il sito istituzionale dell'Azienda.

Articolo 7 - Gestione della procedura di valutazione

La procedura di valutazione è gestita da una Commissione nominata dal Direttore Generale dell'Azienda ed è composta come di seguito indicato:

[REDACTED]

Articolo 11 - Norma di rinvio

Per tutto quanto non risulta specificamente previsto dal presente regolamento e, dallo stesso, non viene esplicitamente rimesso alla discrezionalità tecnico-specialistica delle commissioni, si fa rinvio alla vigente normativa e al vigente CCNL comparto sanità.

La presente sintesi è trasmessa alle OO.SS. Comparto Sanità ed alla RSU in data ~~1~~ dicembre 2023.

La Delegazione di Parte Pubblica

Il Direttore Amministrativo

[Redacted signature area]

Il Portavoce RSU

[Redacted signature area]

Le OOSS Comparto Sanità

[Redacted signature area]



Allegato 10

AZIENDA USL TOSCANA SUD-EST
Sede Legale: Via Curtatone, 54 – 52100 - Arezzo

SINTESI CONFRONTO LAVORO AGILE

Richiamato l'art 6 comma 3 lettera i) CCNL 2019/2021 per il personale del comparto, sottoscritto in data 2/11/2022, il quale dispone che sono oggetto di confronto con le OO.SS. Del comparto e la RSU i criteri generali di individuazione delle attività che possono essere effettuate in lavoro agile e lavoro da remoto nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;

Ravvisata la necessità di avviare un approfondimento in materia, le parti, nella seduta del 5/09/23, hanno condiviso di affrontare la materia in seno alla commissione paritetica, già attivata per lo studio del nuovo sistema indennitario, le cui risultanze saranno oggetto di confronto e pertanto trasmesse alle organizzazioni sindacali del comparto ed alla RSU;

Accertato che la Commissione Paritetica si è riunita presso il Centro Direzionale di Siena nelle date del 14/09 e 4/10 e che, a conclusione dei lavori, è stato definito e sottoscritto un documento con il quale sono individuati Criteri generali di individuazione delle attività che possono essere effettuate in Lavoro Agile ed i criteri di priorità per la successiva integrazione della regolamentazione aziendale vigente in materia, da sottoporre al confronto previsto dall'art 6 comma 3 lettera i) del CCNL 2019/2021;

Accertato che il documento elaborato e sottoscritto in data 4 ottobre 2023 dalla Commissione Paritetica è stato trasmesso alla RSU ed alle OOSS del comparto in data 5/10/2023 e che lo stesso è stato illustrato al tavolo sindacale del 11/10/2023;

Tenuto conto di quanto emerso e condiviso durante l'incontro odierno e l'incontro del 11 ottobre, nonché di quanto comunicato dal Portavoce RSU sul documento proposto e sottoscritto dalla Commissione Paritetica, al fine di concludere in data odierna la procedura di confronto prevista dal CCNL 2019/2021.

Preso atto dei passaggi svolti ai sensi dell'art. 6 comma 3 lettera i) come sopra descritti si ritiene conclusa la procedura di confronto e pertanto la Regolamentazione sul Lavoro Agile, personale del comparto sarà integrata con le seguenti disposizioni:

1. Criteri generali di individuazione delle attività che possono essere effettuate in Lavoro Agile:

CIL FP GROSSETO

RSU

UNP

- possibilità di svolgere la prestazione lavorativa all'esterno dell'abituale sede di lavoro;
- possibilità di utilizzare strumentazioni tecnologiche e procedure informatiche e di collegamento alla rete aziendale;
- possibilità di organizzare l'esecuzione della prestazione lavorativa nel rispetto degli obiettivi prefissati ed in piena autonomia;
- possibilità di monitorare, misurare e valutare i risultati conseguiti.

Inoltre l'attività da svolgere in modalità agile non deve:

- comportare la presa in carico di attività da parte di altri colleghi in presenza;
- comportare situazioni di lavoro arretrato ed, eventualmente, deve essere previsto un piano di smaltimento del lavoro arretrato qualora sia stato precedentemente accumulato;
- comportare ritardi o disfunzioni nella conclusione dei procedimenti aziendali;
- pregiudicare né ridurre la fruizione delle prestazioni/servizi a favore degli utenti interni ed esterni.

In particolare risultano attività eseguibili in modalità agile:

- attività di analisi, studio e ricerca;
- redazione di relazioni, circolari, atti amministrativi e documenti afferenti alla ordinaria gestione di lavoro;
- predisposizione di report, monitoraggio e controllo costi;
- consultazione ed implementazione banche dati;
- lavori preparatori a riunioni;
- approfondimenti normativi e giurisprudenziali;
- elaborazioni di pareri;
- partecipazione ad eventi formativi a distanza.

Attività che non possono essere svolte in modalità agile:

- attività lavori in turno;
- attività di cura ed assistenza diretta;
- attività per cui è necessario un contatto in presenza con il pubblico;
- attività che comporta l'utilizzo di strumentazioni o documentazioni non remotizzabili;
- attività svolta da personale in periodo di prova.

2. Criteri di priorità per l'accesso al Lavoro Agile:

- lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi della L. 104/92;
- lavoratori in possesso di apposita certificazione attestante lo stato di immunodepressione, esiti da patologie oncologiche o svolgimento di terapie salvavita;
- lavoratori affetti da patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità di cui al DM 4 febbraio 2022 – certificate anche dal MMG;

E' inoltre riconosciuta priorità nell'accesso al Lavoro Agile ai sensi dell'art. 18, co 3-bis, L. 81/2017 ai:

CIS
 500
 [redacted]

KSU [redacted]
 NUP [redacted]

- genitori di figli fino a 12 anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità in situazione di gravità (art. 3, co.3, L. 104/92);
- lavoratori che siano caregivers ai sensi dell'art. 1, co. 255, L. 205/2017;

Sarà oggetto di valutazione del Responsabile la distanza casa/lavoro ai fini del riconoscimento del lavoro agile.

Modalità di Fruizione:

- massimo due giorni settimanali (8 giorni mese);
- in via sperimentale, per i lavoratori fragili di cui alle situazioni sopra riportate relative alla priorità, un utilizzo dei giorni in lavoro agile contabilizzati sul multi periodo ai fini della prevalenza in presenza;
- La Commissione si impegna a valutare la possibilità di contabilizzazione dei giorni in lavoro agile sul multi periodo per tutti i lavoratori decorso il periodo di sperimentazione.

La presente sintesi è trasmessa alle OO.SS. Comparto Sanità ed alla RSU in data 19 ottobre 2023.

La Delegazione di Parte Pubblica

Il Direttore Amministrativo



La RSU

Le OOSS Comparto Sanità

Fp Cgil

UILFPL

CISL #PGROSSETO

RSU

NUP

CISL-FP(AR)



AZIENDA USL TOSCANA SUD EST

PROTOCOLLO D'INTESA SUL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI
COMPARTO
(applicazione CCNL Comparto Sanità del 2/11/2022 – triennio 2019-2021)

U.O.C. Relazioni Sindacali
Dipartimento Risorse Umane

Protocollo Relazioni sindacali

[Redacted content with handwritten notes: CCL-FF(AA), CCL-FF, Pag. 1, RSU, CCL-FF, CCL-FF]

INDICE

PREMESSA

ART. 1 - FINALITÀ E PRINCIPI

ART. 2 - OBIETTIVI E STRUMENTI

ART. 3 - INFORMAZIONE

ART. 4 - CONFRONTO

ART. 5 - ORGANISMO PARITETICO PER L'INNOVAZIONE

ART. 6 - ORGANISMI PARITETICI DI PARTECIPAZIONE

ART. 7 - CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

ART. 8 - CONVOCAZIONI

ART. 9 - DELEGAZIONI TRATTANTI

ART. 10 - MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DEGLI INCONTRI

ART. 11 - DIRITTO DI ASSEMBLEA SINDACALE

ART. 12 - PERMESSI SINDACALI

ART. 13 - DIRITTO DI AFFISSIONE

ART. 14 - LOCALI

ART. 15 - SEGNALAZIONI SINDACALI

ART. 16 - DISPOSIZIONI FINALI

Protocollo Relazioni sindacali

Pag. 2

RSU

Premessa

L' Azienda USL Toscana Sud Est (AUTSE), nella consapevolezza che il rapporto con le Organizzazioni sindacali (OO.SS.) e la Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU) sia la base di un clima aziendale di collaborazione tra la stessa Azienda ed i suoi dipendenti, si impegna a favorire forme di partecipazione con i soggetti sindacali.

Il presente Protocollo d'Intesa sul sistema delle relazioni sindacali disciplina, in particolare, i seguenti argomenti: modalità applicative degli istituti inerenti il sistema delle relazioni sindacali, livello e competenze della contrattazione integrativa, delegazioni trattanti.

Il Protocollo è redatto nel rispetto delle disposizioni e dei principi previsti dalle fonti legislative e contrattuali vigenti e, in particolare, da:

- Costituzione
- Codice civile
- D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.
- L.R.T. 40/2005 e s.m.i..
- CC.CC.NN.QQ.
- CCNL Comparto Sanità triennio 2019-2021 del 2/11/2022
- norme contrattuali precedenti ancora in vigore

Articolo 1 – Finalità e Principi

La finalità del presente Protocollo è quella di disciplinare i rapporti fra i soggetti sindacali e l'Azienda USL Toscana Sud Est (di seguito denominata anche Azienda) al fine di consentire una corretta applicazione degli istituti contrattuali, prevenire eventuali conflitti e migliorare funzionalità delle relazioni.

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'Azienda e dei soggetti sindacali, ha l'obiettivo di contemperare l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro ed alla crescita professionale dei dipendenti.

Il principio di comportamento a cui si impronta il sistema di relazioni sindacali è, in particolare, la collaborazione di tutte le parti coinvolte ad approfondire le materie oggetto di confronto e di contrattazione integrativa allo scopo di ricercare soluzioni che contemperino i diversi interessi coinvolti, senza alcuna limitazione della reciproca autonomia e delle rispettive prerogative.

Le relazioni sindacali dovranno svilupparsi sulla base dei seguenti criteri generali:

- partecipazione consapevole
- dialogo costruttivo
- considerazione dei rispettivi diritti e doveri
- prevenzione e risoluzione dei conflitti
- riconoscimento dei principi di correttezza, buona fede, trasparenza ed autonomia reciproca
- chiara distinzione dei ruoli e assunzione effettiva delle distinte responsabilità.

Articolo 2 – Obiettivi e strumenti

Protocollo Relazioni sindacali

Pag. 3



Il sistema delle relazioni sindacali ha i seguenti obiettivi:

1. attuare il contemperamento della missione di servizio pubblico dell'Azienda a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori
2. migliorare la qualità delle decisioni assunte
3. sostenere la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione
4. attuare la garanzia di sicure condizioni di lavoro.

Le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- a) partecipazione
- b) contrattazione integrativa

La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo su atti e decisioni di valenza generale.

La partecipazione si articola, a sua volta, in:

- informazione
- confronto
- organismi paritetici di partecipazione.

La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.

Articolo 3 – Informazione

L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali. L'informazione è preventiva e scritta soprattutto nelle materie elencate nel CCNL per le quali è previsto il confronto o la contrattazione integrativa.

Nel caso in cui l'informazione sia propedeutica al successivo confronto o contrattazione integrativa, la documentazione sarà trasmessa 5 giorni lavorativi prima della data dell'incontro sindacale.

Articolo 4 – Confronto

Con il confronto si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione dal CCNL (art. 6, comma 3, CCNL Comparto sanità 2019-2021).

Il confronto si svolge con le seguenti modalità:

- informazione preventiva da parte dell'Azienda sulle materie oggetto di confronto;
- richiesta scritta da parte delle rappresentanze sindacali da inoltrarsi entro 5 giorni lavorativi dall'informazione, decorsi inutilmente i quali si considera non più attivabile il modello relazionale in argomento;
- convocazione dell'incontro da parte dell'Azienda;
- svolgimento del confronto tramite incontri appositamente calendarizzati in un periodo non superiore a 30 giorni;
- al termine del confronto è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse; la sintesi è trasmessa dalla UOC Relazioni sindacali ai soggetti sindacali per la formalizzazione delle posizioni emerse in sede di confronto.

Durante il periodo in cui si svolge il confronto, le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie



oggetto dello stesso.

Articolo 5 – Organismo paritetico per l'innovazione

L'organismo paritetico per l'innovazione è una modalità relazionale su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale complessa e sperimentale di carattere organizzativo (art. 8 CCNL). L'organismo ha una composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle OO.SS. firmatarie del CCNL e da una rappresentanza aziendale pari, numericamente, alla componente sindacale. Per il funzionamento dell'Organismo si rinvia ad un apposito Regolamento dello stesso.

Articolo 6 – Organismi paritetici di partecipazione

Al fine di consentire un più completo coinvolgimento partecipativo nei processi produttivi aziendali, è prevista la possibilità di costituire, a richiesta delle parti, degli Organismi paritetici cui vengono demandati compiti istruttori di approfondimento, di studio e di proposta in ordine a tematiche di interesse generale.

Tali Organismi sono istituiti con un preciso mandato, per un tempo ben definito e non hanno funzioni negoziali.

Le OO.SS. individuano e comunicano alla UOC Relazioni sindacali i nominativi e le email di coloro che parteciperanno a tali Organismi e che svolgeranno tale attività in orario di servizio. Tali nominativi saranno un titolare ed un supplente per ogni O.S. titolata alla trattativa e un titolare ed un supplente per la RSU, quindi, un numero non superiore a 7 titolari e 7 supplenti. Al fine di garantire continuità nei lavori di tali Organismi, di norma potranno partecipare agli incontri i nominativi individuati ed i supplenti potranno partecipare solo in caso di assenza del titolare.

Le conclusioni raggiunte e le proposte formulate, riassunte in apposito documento, saranno trasmesse e sottoposte alle delegazioni trattanti per le conseguenti valutazioni e a cui spetta ogni decisione finale.

Articolo 7 – Contrattazione collettiva integrativa

La contrattazione collettiva integrativa si svolge nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL (CCNL Comparto sanità del 2/11/2022) e nel rispetto degli strumenti di programmazione aziendale.

Le parti individuano nella contrattazione collettiva integrativa lo strumento fondamentale per garantire il maggior confronto possibile fra la delegazione datoriale e la delegazione sindacale (art. 9, comma 3, CCNL) sulle materie di cui all'art. 9, comma 5, del CCNL del 2/11/2022.

I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa aziendale sono:

- la RSU
- i rappresentanti individuati dalle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL.

La contrattazione collettiva integrativa si svolge in conformità alle convenienze e ai distinti ruoli delle parti e non implica l'obbligo di addivenire ad un accordo, salvo che per le materie implicanti l'erogazione di risorse destinate al trattamento economico (sulle materie a contenuto economico diretto, l'accordo fra le parti è obbligatorio, così come specificato in apposita nota di chiarimento ARAN del 19 Luglio 2006); tuttavia, le parti ritengono che debbano essere esperiti tutti i possibili tentativi per giungere ad un accordo anche nelle materie per cui esso non è obbligatorio.

Per quanto riguarda i tempi e le procedure della contrattazione collettiva integrativa si rimanda all'art. 10 del CCNL Comparto del 2/11/2022.

Di norma, la durata delle sessioni negoziali è fissata in 30 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 30.

Qualora decorsi i 60 giorni non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione sulle materie di cui all'art. 9, comma 5, lettere f (elevazione contingente part-time), g (elevazione percentuale contratti tempo determinato e di somministrazione), h (ulteriori corsi per la fruizione dei permessi studio), i (servizi socio-ricreativi somministrati), j (flessibilità oraria), k (riflessi delle innovazioni sull'organizzazione dei servizi), n (linee di indirizzo su salute e sicurezza sul lavoro).

Qualora non si raggiunga l'accordo sulle altre materie dell'art. 9, comma 5, e cioè sulle lettere a (criteri di ripartizione delle risorse), b (criteri per attribuzione premi), c (criteri per le procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree), d (criteri per l'attribuzione dei trattamenti accessori previsti da specifiche leggi) e (criteri generali piani welfare integrativo), l (elevazione varie indennità), m (innalzamento dei tempi di vestizione e consegne) ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza, l'Azienda può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire, in tempi celeri, alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali è di 45 giorni eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

Il CCIA si intende concluso e diventa esecutivo, previa verifica e validazione del Collegio Sindacale, con la sottoscrizione definitiva.

Il CCIA ha durata triennale.

I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo devono essere negoziati con cadenza annuale.

I contratti collettivi integrativi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti integrativi.

Articolo 8 – Convocazioni

Le convocazioni degli incontri sono trasmesse, ai soggetti individuati, esclusivamente per posta elettronica agli indirizzi preventivamente comunicati con almeno 7 giorni di anticipo rispetto alla data fissata per l'incontro. Sono fatte salve eventuali situazioni di motivata urgenza nelle quali la Direzione aziendale può convocare le OO.SS. e la RSU (tramite il portavoce) con minor anticipo rispetto alla tempistica sopra indicata.

Con l'invio per posta elettronica alle OO.SS. ed al portavoce della RSU è esaurito l'adempimento relativo alle convocazioni.

La calendarizzazione degli incontri ha una cadenza di norma quindicinale ed il Presidente della delegazione trattante aziendale comunica, semestralmente, il relativo calendario. Le OO.SS e la RSU possono proporre argomenti da inserire all'ordine del giorno.

Le richieste di rinvio, inoltrate da parte sindacale, possono essere accolte solo nel caso in cui siano motivate da impegni sindacali di ordine statutario e comunicate con un anticipo di almeno 5 giorni lavorativi.

Articolo 9 - Delegazioni trattanti



La delegazione trattante di parte sindacale è composta:

- dal Comitato di coordinamento della RSU
- dai rappresentanti individuati dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL.

La RSU nomina un Comitato di coordinamento che sia portavoce, in seno alla delegazione trattante di parte sindacale, delle istanze e/o decisioni assunte dalla RSU.

Relativamente alla costituzione ed al funzionamento del Comitato di coordinamento si rinvia a quanto previsto dall' ACNQ del 12 Aprile 2022.

Il Comitato di coordinamento deve essere formalmente designato per scritto e comunicato via email alla UOC Relazioni sindacali, almeno entro il giorno precedente l'incontro.

La RSU deve indicare espressamente chi è il soggetto titolato a sottoscrivere gli accordi.

Non è ammessa la partecipazione agli incontri di componenti della RSU i cui nominativi non siano stati comunicati dal portavoce nel Comitato di coordinamento.

Ogni Organizzazione Sindacale (O.S.), ammessa alla trattativa aziendale, formalizza, attraverso accredito, la nomina dei dirigenti sindacali abilitati a trattare, con l'indicazione degli indirizzi email cui fare riferimento per le convocazioni e i recapiti telefonici. Gli indirizzi email per le convocazioni degli incontri sono tempestivamente aggiornati a cura delle stesse OO.SS.

Poiché l'ambito territoriale su cui insiste l'Azienda USL Toscana Sud Est è relativo a tre province, ogni sigla può designare fino ad un massimo di tre delegati più un uditore da comunicare preventivamente. Le OO.SS., con l'accredito dei loro dirigenti, devono indicare espressamente chi è il soggetto titolato a sottoscrivere gli accordi. Anche se una sigla ha designato tre delegati, il soggetto titolato a sottoscrivere gli accordi è sempre uno.

La delegazione trattante aziendale gestisce la contrattazione integrativa e gli altri livelli di relazioni sindacali, aventi valenza aziendale.

Fermo restando l'unicità del livello aziendale del sistema delle relazioni sindacali, ed in particolare della contrattazione collettiva integrativa, è possibile istituire tavoli locali per affrontare ed approfondire specifiche problematiche a livello provinciale, di presidio ospedaliero, di zona/distretto, ecc., salvo l'obbligo di darne comunicazione preventiva e successiva alla delegazione trattante aziendale. In tali casi, i delegati alla trattativa possono individuare rappresentanti sindacali accreditati a livello zonale, provinciale, ecc.

La delegazione trattante di parte datoriale è nominata dal Direttore Generale con una deliberazione ed è composta dal Presidente, titolare del potere di rappresentanza, e dai componenti individuati nella deliberazione medesima.

Articolo 10 – Modalità di svolgimento degli incontri

In considerazione dell'estensione territoriale dell'Azienda, gli incontri possono svolgersi in videoconferenza utilizzando il link che sarà comunicato dalla UOC Relazioni sindacali.

Il collegamento da remoto all'incontro deve avvenire da qualsiasi luogo che assicuri il rispetto delle prescrizioni regolamentari purché non pubblico, né aperto al pubblico e, in ogni caso, con l'adozione di accorgimenti tecnici che garantiscano la riservatezza della seduta, attraverso smartphone, tablet o personal computer dotato di videocamera e microfono. Il link deve essere utilizzato solo dal destinatario della convocazione che deve indicare nome, cognome e sindacato di appartenenza.

Per facilitare lo svolgimento delle riunioni, le parti concordano che gli interventi si svolgano, nel

[Redacted signature area]

rispetto dell'ordine del giorno, in forma sintetica per affrontare tutti gli argomenti.

Come previsto dall'art.13, comma 2, del Regolamento della RSU, durante le trattative il Portavoce RSU, o in sua assenza il Vice Portavoce o altro delegato indicato dal Portavoce, in casi eccezionali di impedimento di entrambi i titolari previsti dal regolamento RSU, interviene per rappresentare le decisioni della RSU. Gli altri componenti del Comitato possono intervenire per integrazioni e chiarimenti, fatta salva l'unitarietà della posizione espressa dalla RSU.

Articolo 11 - Diritto di assemblea

L'esercizio del diritto di assemblea è garantito al personale dipendente con le modalità previste dall'art. 4 del CCNQ del 4/12/2017 e dall'art. 13 del CCNL del 2/11/2022 a cui si rinvia per gli aspetti non disciplinati dal presente Protocollo.

La comunicazione dell'assemblea sindacale da parte dei soggetti di cui all'art. 13, comma 2, del CCNL deve indicare sede, data, orario, ordine del giorno dell'assemblea, strutture aziendali interessate e personale interessato ed è inviata alla UOC Relazioni sindacali, in forma scritta, con preavviso minimo di 5 giorni feriali. Nella comunicazione dovrà essere indicata la eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 48 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.

Nei servizi aperti al pubblico e/o organizzati su turni, è preferibile che l'assemblea si svolga all'inizio o al termine del turno stesso.

Durante lo svolgimento dell'assemblea, le prestazioni indispensabili saranno garantite con contingenti minimi pari a quelli stabiliti in occasione degli scioperi.

La rilevazione delle presenze dei dipendenti all'assemblea deve essere effettuata dalle OO.SS./RSU che l'hanno indetta, utilizzando il modulo allegato, e deve essere trasmessa, entro il giorno successivo all'assemblea, alla UOC Relazioni sindacali e alla UOC Gestione Giuridica tramite le seguenti email:

relazionisindacali@uslsudest.toscana.it.

presenze.grosseto@uslsudest.toscana.it

presenze.siena@uslsudest.toscana.it

presenze.arezzo@uslsudest.toscana.it

Tale partecipazione dovrà trovare riscontro nei cartellini delle presenze/assenze.

Ai dipendenti deve essere consentita la partecipazione alle assemblee, garantendo, durante il loro svolgimento, la continuità delle prestazioni indispensabili nelle unità operative interessate, secondo quanto previsto dall'apposito protocollo che disciplina la garanzia dei servizi minimi essenziali.

L'azienda si impegna a dare adeguata informazione, anche rispetto all'utenza, in merito all'esercizio del diritto di assemblea.

Articolo 12 - Permessi sindacali

I dipendenti che siano dirigenti sindacali hanno titolo ad usufruire di permessi sindacali per l'espletamento del loro mandato ai sensi del CCNQ del 4/12/2017.

Le OO.SS. rappresentative comunicano tempestivamente all'Azienda, per iscritto, i nominativi dei dirigenti sindacali.

Nell'utilizzo dei permessi deve essere garantita la funzionalità del servizio della struttura di

Protocollo Relazioni sindacali



appartenenza del dipendente. A tale scopo, il dirigente responsabile della struttura e l'UOC Gestione giuridica del personale dipendente devono essere preventivamente informati (almeno 3 giorni prima) dall'Organizzazione sindacale della fruizione del permesso da parte del dipendente. La verifica dell'effettiva utilizzazione dei permessi sindacali da parte del dirigente sindacale rientra nella responsabilità dell'O.S. di appartenenza dello stesso.

Per quanto riguarda i permessi della RSU, il portavoce RSU deve comunicare la data dell'assemblea RSU e, al termine di questa, deve certificare le presenze dei componenti della RSU trasmettendo il foglio presenze con i nominativi alle seguenti email:

relazioniindacali@uslsudest.toscana.it

permessisindacali@uslsudest.toscana.it

L'UOC Gestione giuridica del personale dipendente comunica, periodicamente, alle OO.SS. e alla RSU, tramite la UOC Relazioni sindacali, il risultato del monitoraggio sui permessi sindacali residui.

Le ore non utilizzate nell'anno non possono essere sommate a quelle dell'anno successivo.

Articolo 13 – Diritto di affissione

Ai sensi dell'art. 5 del CCNQ del 4 Dicembre 2017, è riconosciuto, in capo alla RSU e ai dirigenti sindacali appartenenti alle organizzazioni sindacali rappresentative, il diritto di affissione, in appositi spazi individuati dall'Azienda, di comunicati relativi a materie di interesse sindacale e del lavoro utilizzando, ove disponibili, anche ausili informatici (Bacheca on line con specifica istruzione operativa).

Articolo 14 – Locali

Ai sensi dell'art. 6 del CCNQ del 4 Dicembre 2017, l'Azienda pone permanentemente e gratuitamente a disposizione della RSU e dei dirigenti sindacali appartenenti alle organizzazioni sindacali rappresentative l'uso continuativo di un idoneo locale comune per consentire l'esercizio delle loro attività. Di norma, tale locale è individuato nei principali Presidi Ospedalieri aziendali e, di volta in volta, possono essere individuati locali anche in altre strutture aziendali, previa richiesta alla UOC Relazioni sindacali.

Articolo 15 – Segnalazioni sindacali

La RSU e le OO.SS. rappresentative a livello nazionale, trasmettono via email le segnalazioni sindacali esclusivamente alla UOC Relazioni sindacali all'indirizzo dedicato:

relazioniindacali@uslsudest.toscana.it

La UOC Relazioni sindacali trasmette la risposta ai richiedenti per email, di norma, entro 30 giorni dalla richiesta. Qualora la richiesta abbia carattere generale, la risposta sarà inviata anche alle altre OO.SS. e alla RSU.

Nel caso in cui le richieste abbiano necessità di informazioni particolari, la UOC Relazioni sindacali acquisisce, dai Direttori delle strutture organizzative aziendali competenti in materia, le conoscenze necessarie a fornire una risposta congrua ed esaustiva alle OO.SS. e alla RSU. Le strutture organizzative aziendali si impegnano a fornire tempestivamente alla UOC Relazioni sindacali le informazioni richieste in modo da consentire la risposta congrua ed esaustiva alle OO.SS. e alla RSU nei termini previsti.



Articolo 16 - Disposizioni finali

Per quanto riguarda la fase applicativa del C.C.I.A. o di specifici accordi sindacali aziendali o la trattazione di problematiche insorte dalla applicazione degli stessi, l'Azienda è tenuta a convocare le OO.SS. e la RSU firmatarie del CCNL.

Per quanto non espressamente specificato nel presente Protocollo, si fa diretto riferimento alle norme legislative e contrattuali vigenti.

Allegato 1: modulo presenze assemblea sindacale

19/10/2023

La Delegazione Aziendale

[Redacted signature]

Il Portavoce RSU

Le OO.SS.

[Redacted signature]

VILFPL

[Redacted signature]

CISL

RSU

NUP

CISL - FF (Az)

[Redacted signature]

CERTIFICAZIONE DEFINITIVA DEI FONDI CONTRATTUALI PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE DEL COMPARTO DELL'AZIENDA USL TOSCANA SUD EST- ANNO 2023- IPOTESI DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DECENTRATA PER LORO UTILIZZO

Il giorno 29 Febbraio 2024, alle ore 12,30 il Collegio sindacale della Azienda Usl Toscana Sud Est, alla presenza di:

Dott. Simone Paoloni - Presidente

Dott. Fabio Calvellini - Componente effettivo

Dott. Luca Civitelli - Componente effettivo

Si è riunito presso la sede dell'Azienda Usl Toscana Sud Est in Arezzo, via Calamandrei, 173, per procedere all'esame della certificazione definitiva dei fondi contrattuali del Personale del Comparto dell'AUSL Toscana Sud Est anno 2023, nonché dell'ipotesi di contrattazione integrativa intercorsa con la RSU Aziendale e le OO.SS. Del Comparto per il loro utilizzo".

Il Collegio Sindacale in date **18 gennaio 2024 e 14 febbraio 2024** ha proceduto ad incontrare preliminarmente il Direttore della UOC Gestione Economica del Personale Dipendente Dr.ssa Dina Santucci per avere, verbalmente, alcune informazioni aggiuntive necessarie al fine di procedere alla certificazione dei fondi, nonché dell'ipotesi di contrattazione integrativa decentrata.

Il Collegio Sindacale prende atto della nota prot. n. 48.945 del 16/02/2024, a firma del Direttore Amministrativo (**v. allegato n.1**), avente ad oggetto "Trasmissione documentazione relativa ai fondi contrattuali del Personale del Comparto anno 2023 ^con la quale, alla luce del nuovo CCNL entrato in vigore il 02/11/2022 , viene trasmessa al Collegio Sindacale tutta la documentazione necessaria, affinché quest'ultimo possa procedere ,sia alla certificazione della consistenza dei fondi contrattuali per l'anno 2023 , sia all'ipotesi di contrattazione integrativa decentrata sull'utilizzo dei fondi medesimi.

Nello specifico, risultano trasmessi:

- Prospetto della consistenza dei fondi contrattuali anno 2023, con l'indicazione delle voci di utilizzo , ai sensi degli art.102 e 103 del CCNL 02/11/2022.

Azienda USL Toscana sud est



Servizio Sanitario della Toscana

**COLLEGIO SINDACALE
AZIENDA USL TOSCANA
SUD EST**

via Calamandrei, 173 Arezzo
52100 Arezzo

Tel.: 0575/254116

Silvia1.lombardi@uslsudest.toscana.it

SEDE OPERATIVA SIENA

piazza Carlo Rosselli, 26
53100 Siena

centralino: 0577 535111

SEDE OPERATIVA GROSSETO

via Cimabue, 109

58100 Grosseto

centralino: 0564 485111

SEDE LEGALE

via Calamandrei, 173 Arezzo

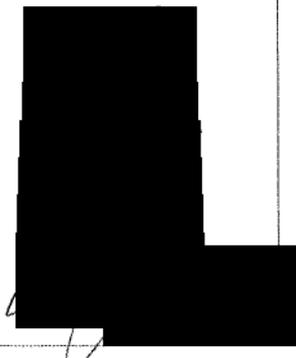
52100 Arezzo

centralino: 0575 2551

P.I. e C.F.: 02236310518

web: www.uslsudest.toscana.it

P.E.C.: austoscanasudest@postacert.toscana.it



- Ipotesi accordo di contrattazione integrativa aziendale sull'utilizzo dei fondi contrattuali del Personale del Comparto- anno 2023, Sottoscritto con la RSU Aziendale e le OO.ss. del Comparto in data 21/12/2023.
- Relazione Illustrativa e Tecnico Finanziaria, ai sensi dell'art. 40 bis del Decreto Legislativo n. 165/2001 e s.m.i. e della Circolare n. 25 del 19/12/2012, di accompagnamento ai fondi per il personale del comparto corredata delle tabelle contenenti le fonti di finanziamento dei fondi medesimi e all'ipotesi di accordo sottoscritto con la Componente Sindacale.
- Attestazione del Direttore della UOC Gestione Fornitori Dr.ssa Carmela Di Luigi sulla contabilizzazione dei fondi contrattuali nel bilancio di previsione anno 2023.

Il Collegio prende altresì atto che in data odierna, Prot. N. 0061309 del 29.02.2024, è pervenuta una nuova attestazione sulla contabilizzazione dei fondi contrattuali nel bilancio di previsione anno 2023, rilasciata dalla Dr.ssa Carmela Di Luigi, ove è stato corretto un mero errore materiale, pur rimanendo inalterato l'importo complessivo di cui alla precedente attestazione.

Il Collegio prende innanzitutto atto che in data 02/11/2022 è entrato in vigore il nuovo CCNL del Personale del Comparto per il triennio 2019/2022.

In virtù delle disposizioni contenute agli artt.102 ^ Fondo Incarichi, progressioni economiche ed indennità professionali ^ e 103 ^ Fondo premialità e condizioni di lavoro ^ del nuovo CCNL , a decorrere dal 01/01/2023 dovrà essere rivista sia la composizione che l' utilizzo dei nuovi fondi contrattuali rispetto agli istituti contrattuali.

L' art.103, comma 6, del CCNL del 02/11/2022 stabilisce che la quantificazione dei n.2 nuovi fondi contrattuali deve comunque avvenire, complessivamente nel rispetto , dell' art.23, comma 2, del D.Lgs 75/2017).

Il Collegio prende innanzitutto atto della Sentenza della Corte dei Conti – Sezione delle Autonomie- n.19 del 18/10/2018 nella quale viene enunciato il principio di diritto per cui *^gli incrementi dei fondi derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non sono assoggettati ai limiti di crescita dei fondi previsti dalle normative vigenti e, in particolare al limite stabilito dall'art. 23, comma 2, del D.lgs 75/2017^*; Non sono pertanto assoggettati al limite stabilito dal D.lgs 75/2017 .

Sull'argomento è intervenuto successivamente anche il legislatore con il D.L. 135 del 14/12/2018, convertito in legge 12 del 11/02/2019, dove all'art.11, comma 1, lett.a) stabilisce che *^....il limite di cui all'art.23, comma 2, del Decreto Legislativo n. 75/2017 non opera con riferimento: ^ agli incrementi previsti successivamente alla data di entrata in vigore del decreto 75 del 2017, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, a valere sulle disponibilità finanziarie di cui all'art.48 del decreto legislativo n.165/2001, e dagli analoghi provvedimenti negoziali riguardanti il personale contrattualizzato in regime di diritto pubblico^*.

Non sono pertanto assoggettati al limite stabilito dal D.lgs 75/2017 :

1. L'importo previsto dall'art.102, comma 2, lett.e) ^ risorse , già a carico del bilancio , corrispondente alla differenza tabellare Ds-D ad ulteriore copertura dei differenziali di

professionalità -le risorse inserite nel fondo sono **€ 272.711,00** (totale risorse € 909.618 (€ 1.977,43 x 460 dipendenti)- € 636.907,00 corrispondenti alle risorse congelate del fondo che negli anni hanno finanziato i passaggi verticali D-Ds) ;

2. Le risorse riconosciute dalla Regione Toscana a questa Azienda con DGRT n. 459 del 28/04/2023, recepita con deliberazione n. 669 del 09/06/2023, per l'importo di **€ 1.043.305,00**, ai sensi dell'art.102, comma 5 del nuovo CCNL;
3. Le risorse riconosciute dalla Regione Toscana a questa Azienda con DGRT n. 459 del 28/04/2023, recepita con deliberazione n. 669 del 09/06/2023, per l'importo di **€ 490.431,00**, ai sensi dell'art.103, comma 7 del nuovo CCNL;
4. Le risorse riconosciute dalla Regione Toscana a questa Azienda con DGRT n. 170 del 28/02/2023, recepita con deliberazione n. 669 del 09/06/2023, per l'importo di **€ 758.892,00** ai sensi dell'art.103, comma 8, del nuovo CCNL, destinate a finanziare l'indennità di P.S. di cui all'art. 107,comma 4;

Il Collegio prende atto dei prospetti relativi alla consistenza dei fondi contrattuali del Personale del Comparto anno 2023 (**v. allegato n. 2, composto di n.3 pagine**), dal quale si evince che la consistenza dei fondi è stata così determinata:

1. Fondo n. 1 **^ Fondo Incarichi Progressioni Economiche ed Indennità Professionali ^** (art. 102 CCNL 02/11/2022 per l'importo iniziale di **€ 31.016.000,00** , incrementato di **€ 272.711,00** (art.102,comma 2, lett.e – inserito come differenza fra totale risorse destinate alla differenza tabellare D-Ds di € 909.618,00 e somme scongelate avendo in passato finanziato passaggi verticali per € 636.907,00), incrementato di **€ 1.043.305,00** , ai sensi dell'art.102,comma 5,riconosciute dalla R.T. con DGRT n.459 del 28/04/2023,recepita con deliberazione n. 669 del 09/06/2023, quali risorse fisse e ricorrenti = fondo consolidato anno 2023 pari ad **€ 32.332.016,00** . Il fondo è altresì incrementato delle risorse variabili di **€ 2.486.805,00** (incremento fondo ai sensi art.11 del D.L. 35/2019, convertito in L.60/2019- (confermata quota anno 2020 con nota Regione Toscana –pec n.0568962 del 04/07/2022 , e con nota Regione Toscana di prot.n.0723465 del 19/10/2022) = totale fondo **€ 34.818.821,00** decurtato di **€ 559.324,00** (somma residua congelata al 2023 per finanziamento selezioni interne verticali) e di **€ 246.510,00** , ai sensi dell'art.71 della L. 133/2008 (decurtazione per malattia primi 10 giorni)= risorse finale fondo anno 2023 **€ 34.012.987,00**. Si precisa che l'Amministrazione ha provveduto a quantificare il valore della RIA anno 2023(retribuzione individuale di anzianità del personale cessato) per € 79.173,00 , ai sensi art.102,c.3, lett. a) del CCNL del 02/11/2022, ma senza inserirle fra le risorse effettivamente disponibili, nel rispetto dell'attuale interpretazione dell'art.23,comma 2, del D. Lgs 75/2017 in combinato disposto con le nuove norme del CCNL.
2. Fondo n. 2 **^ Fondo Premialità e Condizioni di Lavoro ^** (art. 103 CCNL del 02/11/2022) per l'importo iniziale di **€ 24.336.613,00**, incrementato di **€ 490.431,00**, ai sensi dell'art.103,comma 7,riconosciute dalla R.T. con DGRT n.459 del 28/04/2023,recepita con deliberazione n. 669 del 09/06/2023, incrementato di €

758.892,00, ai sensi dell'art.103,comma 8,riconosciute dalla R.T. con DGRT n.170 del 27/02/2023, recepita con deliberazione n. 669 del 09/06/2023= totale fondo anno 2023 pari ad € **25.585.936,00** ; tale fondo è stato inoltre incrementato di € **2.109.744,00** (incremento fondo ai sensi art.11 del D.L. 35/2019, convertito in L.60/2019 - confermata quota anno 2020 con nota Regione Toscana –pec n.0568962 del 04/07/2022, e con nota Regione Toscana di prot.n.0723465 del 19/10/2022) = totale fondo € **27.695.680,00**, decurtato di € **34.715,00**, ai sensi dell'art.71 della L.133/2008 (decurtazione per malattia primi 10 giorni), quindi risultando un importo finale di € **27.660.965,00**. Si precisa che l'Amministrazione ha provveduto a quantificare il valore della RIA pro-rata anno 2022 (retribuzione individuale di anzianità del personale cessato) , di € 49.946,00 , ai sensi art.103,c.5, del CCNL del 02/11/2022, ma senza inserirle fra le risorse effettivamente disponibili, nel rispetto dell'attuale interpretazione dell'art.23,comma 2, del D. Lgs 75/2017 in combinato disposto con le nuove norme del CCNL. Inoltre a seguito di accordo intercorso con la RSU Aziendale e OO.SS. del Comparto sono stati trasferiti nel fondo parte dei residui fondi contrattuali, anno 2022, per l'importo di € **1.569.000,00**. Risorse finali del fondo: € **29.229.965,00**

Riassumendo , la situazione risulta essere la seguente:

➤ **Totale fondi anno 2023 € 63.242.952,00**

Il Collegio prende atto della Relazione Illustrativa e Tecnico Finanziaria (**v. allegato n. 3**) ai sensi dell'art.40 bis del Decreto Legislativo n. 165/2001 e smi e Circolare n. 25 del 19/12/2012, di accompagnamento ai fondi medesimi, in particolare, del punto n. 3) nel quale la Direzione Aziendale attesta che le fonti di finanziamento di tutti i fondi sopraelencati sono quelle previste dai CC.CC.NN.LL. e dalle disposizioni di legge vigenti in materia, applicate non oltre la misura massima consentita dai medesimi.

A seguito di quanto riportato, il Collegio, preso atto delle disposizioni contenute nell'art .23, comma 2 del D.lgs. 75 del 25/05/2017, come ribadite all'art. 103,comma 6, del CCNL del 02/11/2022, in base al quale l'ammontare complessivo delle risorse per l'anno 2023 non può superare il corrispondente importo per l'anno 2016, delle disposizioni contrattuali per il Personale del Comparto del 02/11/2022, della Sentenza della Corte dei Conti – Sezione delle Autonomie- n.19 del 18/10/2018 , dell'art. 11 del D.L. 135 del 14/12/2018, convertito in legge 12 del 11/02/2019, **certifica** definitivamente i fondi per il trattamento accessorio, relativi al Personale del Comparto dell'Azienda UsI Sud Est per l'esercizio 2023, per un totale complessivo di €**.63.242.952,00** , come sotto sintetizzato.

Fondo Contrattuale	Importo iniziale	Incremento fondo art.102,c.2, comma 2, lett.e del CCNL del 02/11/2022	Incremento fondo art.102,c.5, del CCNL del 02/11/2022- risorse riconosciute dalla R.T. con DGRT.459 del 28/04/2023-	Incremento fondo art.103,c.7, del CCNL del 02/11/2022- risorse riconosciute dalla R.T. con DGRT.459 del 28/04/2023-	Totali risorse fisse	Incremento fondo art.103,c.8, del CCNL del 02/11/2022- risorse riconosciute dalla R.T. con DGRT.170 del 27/02/202	Altre risorse evidenziate e nei prospetti (art.11 D.L.35/2019)	Trasferimento quota parte residui anno 2022	Decurtazione e fondo per finanziamenti selezioni verticali e art.71, l.133/2008	Fondi anno 2023
Fondo incarichi,progressioni economiche ed indennità professionali	31.016.000	272.711	1.043.305		32.332.016		2.486.805		805.834	34.012.987
Fondo Premialità e Condizioni di lavoro	24.336.613			490.431	24.827.044	758.892	2.109.744	1.569.000	34.715	29.229.965
TOTALE GENERALE	55.352.613	272.711	1.043.305	490.431	57.159.060	758.892	4.596.549	1.569.000	840.549	63.242.952

In riferimento ai fondi contrattuali del Personale del Comparto anno 2023, il Direttore UOC Gestione Fornitori ha rappresentato (**v. allegato n. 4**) che gli stessi sono stati contabilizzati nel bilancio di previsione anno 2023, nell'ammontare evidenziato dal Direttore della UOC Gestione Economica del Personale Dipendente, nei seguenti conti economici aggregati nel costo del personale del Comparto:

Conto

Descrizione Conto

- 80500152 Retribuzione di posizione Comparto Sanitario (T. Det.)
- 80500153 Retribuzione di risultato Comparto Sanitario (T.Det.)
- 80500154 Retribuzione accessoria Comparto Sanitario (T. Det.)
- 80600052 Retribuzione di posizione Comparto Ruolo Professionale (T.Ind.)
- 80600053 Retribuzione di risultato Comparto Ruolo Professionale (T.Ind.)
- 80600054 Retribuzione accessoria Comparto Ruolo Professionale (T.Ind.)
- 80500052 Retribuzione di posizione Comparto Sanitario (T.Ind.)
- 80500053 Retribuzione di risultato Comparto Sanitario (T.Ind.)
- 80500054 Retribuzione accessoria Comparto Sanitario (T.Ind.)
- 80700052 Retribuzione di posizione Comparto Ruolo Tecnico (T.Ind.)
- 80700053 Retribuzione di risultato Comparto Ruolo Tecnico (T.Ind.)
- 80700054 Retribuzione accessoria Comparto Ruolo Tecnico (T.Ind.)
- 80700152 Retribuzione di posizione Comparto Ruolo Tecnico (T.Det.)
- 80700153 Retribuzione di risultato Comparto Ruolo Tecnico (T.Det.)
- 80700154 Retribuzione accessoria Comparto Ruolo Tecnico (T.Det.)
- 80800052 Retribuzione di posizione Comparto Ruolo Amm.vo (T.Ind.)
- 80800053 Retribuzione di risultato Comparto Ruolo Amm.vo (T.Ind.)

- 80800054 Retribuzione accessoria Comparto Ruolo Amm.vo (T.Ind.)
- 80800152 Retribuzione di posizione Comparto Ruolo Amm.vo (T.Det.)
- 80800153 Retribuzione di risultato Comparto Ruolo Amm.vo (T.Det.)
- 80800154 Retribuzione accessoria Comparto Ruolo Amm.vo (T.Det.)

Il Collegio infine prende atto che in data 21/12/23, la Delegazione Trattante di Parte Pubblica , la RSU Aziendale e le OO.SS. del Comparto Sanità , sulla base dei fondi contrattuali anno 2022, definiti con deliberazione n. 1.637 del 27/12/2022 , previa certificazione dei medesimi da parte del Collegio Sindacale in data 15/12/2022, nonché delle ulteriori risorse riconosciute dal nuovo CCNL del 02/11/2022, hanno sottoscritto l'ipotesi di contratto integrativo aziendale, , che trova idonea copertura nelle risorse complessive dei fondi contrattuali anno 2023 (**All.n.5**).

In tale ipotesi di contratto integrativo aziendale , sono state oggetto di contrattazione con la RSU Aziendale e le OO.SS. del Comparto i seguenti istituti :

- nuovo sistema indennitario del Comparto ex CCNL 2019/2021 e risorse da destinare all'applicazione dello stesso;
- risorse da destinare al saldo della produttività collettiva anno 2022 , pari ad € 3.100.000,00 ,trasferendo i restanti residui al fondo premialità e condizioni di lavoro anno 2023;
- budget piano di lavoro straordinario;
- tempi di vestizione/ svestizione e passaggio delle consegne del personale del comparto addetto all'assistenza;
- criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree (DEP) e definizione delle risorse da destinare a tale istituto per l'anno 2023;
- incentivi funzioni tecniche in materia di procedure di affidamento di servizi e forniture ex art.45 D.lgs 36/2023

Sono state invece oggetto di confronto le seguenti materie:

- Regolamento progressioni tra aree ai sensi dell'art.21 CCNL Comparto 2019/2021 e risorse destinate a tale scopo per l'anno 2024;
- Sintesi di confronto sui criteri Lavoro Agile;
- Protocollo d'intesa sul Sistema delle Relazioni Sindacali

Il Collegio rileva , dai prospetti analitici dei fondi contrattuali anno 2023 , che l' accordo sottoscritto dall' Azienda con la componente sindacale trova idonea copertura con le risorse disponibili nei n. 2 fondi e pertanto provvede alla certificazione.

Arezzo, 29 Febbraio 2024

Letto, confermato e sottoscritto

Il Collegio sindacale

Dr. Simone Paoloni

Presidente

Dr. Fabio Calvellini

Membro effettivo

Dr. Luca Civitelli

Membro effettivo



Ipotesi di Accordo Prima Applicazione DEP (Differenziale Economico di Professionalità) anno 2023- Interpretazione autentica .

Il giorno 11 aprile 2024 si è svolto un incontro , in VDC, tra la Direzione Aziendale ed i rappresentanti delle OO.SS. del Comparto e la RSU aziendale al fine di condividere i criteri di prima applicazione dell'accordo del 21 dicembre 2023 “ Criteri per la definizione delle procedure delle Progressioni Economiche all'interno delle Aree ”, inserito all'interno del CIA e certificato dal Collegio Sindacale in data 29/02/2024.

Dato atto che a far data dal 01/01/2023 verranno attribuiti al personale del comparto n. 2.060 DEP (Differenziali Economici di Professionalità), da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico, mediante predisposizioni di graduatorie stilate sulla base di appositi criteri previsti nell'accordo del 21/12//2023, come previsto all'art.19 del CCNL del 02/11/2022 .

Uno dei criteri previsti per la formazione delle graduatorie riguarda le ^ Capacità culturali e professionali ^ cui viene attribuito un punteggio massimo di punti 20 ^ per la formazione obbligatoria conseguita nelle precedenti due annualità rispetto a quella di attribuzione dei DEP , così come da certificazione rilasciata dal Dirigente Responsabile della UOC Formazione ; gli eventi formativi obbligatori verranno individuati annualmente in sede di contrattazione delle risorse destinate ai DEP^.

Nell'accordo sottoscritto con la componente sindacale è stata disciplinata una procedura a regime, mentre rimane da definire quella transitoria, relativa all'attribuzione dei DEP per l'anno 2023, poiché l'accordo è stato sottoscritto a fine anno, quando i corsi di formazione obbligatoria erano tutti conclusi e pertanto i dipendenti non erano stati informati di quelli che sarebbero risultati utili ai fini della formazione delle graduatorie per il conferimento di nuovi DEP.

Il Direttore della UOC Formazione ha comunicato che negli anni 2021 e 2022 , i corsi di formazione obbligatoria che hanno interessato quasi tutti i dipendenti hanno riguardato i seguenti argomenti:

1. Antincendio (vari livelli)
2. Privacy (vari livelli)
3. Sicurezza sul lavoro (vari livelli)
4. Infezioni Ospedaliere
5. Anticorruzione e/o conflitto d'interessi.

Ad integrazione di quanto comunicato dal Direttore della UOC Formazione, l'Azienda nelle suddette annualità ha prestato molta attenzione all'argomento di cui al punto 5 ^ Anticorruzione e/o conflitto d'interessi ^ a tal punto che in tutte le schede budget (come confermato dalla UOC Controllo di Gestione) è stato inserito , all'interno della sezione ^trasparenza ed anticorruzione ^ l'obiettivo AZ_B4_001a ^ Divulgazione del Piano Triennale Anticorruzione e del nuovo codice di comportamento riscontrabile da riunione di struttura o di altre iniziative dove risulti il livello di partecipazione degli operatori^; ciò ha fatto sì quindi che tutti i dipendenti nel corso delle 2 annualità abbiano approfondito la materia anche all'interno delle proprie strutture, oltre che alla partecipazione ad appositi corsi.

Infine i corsi che vengono organizzati per i dipendenti che assumono servizio in Azienda (compreso quelli provenienti da altre amministrazioni) vertono principalmente sulla sicurezza sul lavoro.

Tutto ciò premesso:

le parti concordano quanto segue:

1. di definire una fase transitoria, limitatamente all'anno 2023 , nella quale il punteggio massimo di 20 di uno dei criteri ^ Capacità culturali e professionali ^ individuati in sede di contrattazione integrativa decentrata per la formulazione delle graduatorie per il conferimento di nuovi DEP, venga riconosciuto a tutti i dipendenti , nella consapevolezza che la formazione nelle suddette materie ha avuto una diffusione generale, anche a livello di performance collettiva.
2. Le parti concordano, come previsto nell'accordo sottoscritto in data 21 dicembre 2023, di procedere in tempi brevi a definire gli eventi formativi per il conferimento di nuovi DEP per l'anno 2024.

Il Presidente della Delegazione Trattante

Dr.ssa Antonella Valeri

Il Portavoce RSU

Le OO.SS. Comparto Sanità