Area contrattuale: Personale COMPARTO SANITA'	Tipo documento: CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE	Data: 22/11/2024
Descrizione: CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE PERSONALE DEL COMPARTO ANNO 2024		

In data 22/11/2024, presso la sede Aziendale di Via Cocchi, a seguito del parere positivo rilasciato dal collegio sindacale in data 19/11/ 2024 (allegato) sulla ipotesi di contratto integrativo aziendale definito in data 4/11/2024, le parti firmatarie della ipotesi di accordo, provvedono alla stipula definitiva attraverso la sottoscrizione del presente verbale e degli accordi allegati.

Per la Delegazione di parte pubblica	***nome e cognome*** ***Data***	***Firma***
Su delega del Direttore Generale AUSLTNO	**GABRIELE MOROTTI**	
	FRANCESCA MIGNONI	
Per la Delegazione di parte sindacale	***Nome e Cognome*** ***Data***	***Firma***
FP CGIL	Valeria Musetti	
CISL FP LIVORNO	F. Rubin - Francesca	
CISL FP PISA	MATTEIMI ANDREA	
CISL NORD FP	ENZO MASTORCI	
UIL FP	BRUNELLO FIDANZI	
FIALS	MASSIMO FERRUCCI	
NURSIND		
NURSING UP **RSU**	ANDREA LUMARDI MARIA GRAZIA SIMONI Godolu Daniela	

Pisa, li 22/11/2024

IPOTESI CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE PERSONALE DEL COMPARTO USL TOSCANA NORD OVEST

ANNO 2024

In applicazione del CCNL Comparto firmato il 2 novembre 2022, le parti si sono incontrate in data 02/10/2024 e 4/11/2024 per definire come segue l'ipotesi di contratto integrativo riguardante la disciplina delle materie oggetto di contrattazione integrativa aziendale ai sensi dell'art. 9, comma 5 del nuovo CCNL.

FP CGIL

****

ART. 1

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);

1. Le parti danno atto che i fondi anno 2024 sono provvisoriamente accertati nella composizione di cui alle allegate schede, con tutte le condizionalità rappresentate.

Oltre alle destinazioni già implicite nella costituzione dei fondi (risorse storicamente destinate agli istituti – finanziamenti a destinazione vincolata) le parti concordano di utilizzare le risorse come segue .

A) **Destinazione ART.102 Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali.**

Il quadro complessivo è dettagliato nell'allegato A. Oltre alle destinazioni contrattuali, in particolare le parti indicano di seguito le destinazioni specifiche dedicate alla valorizzazione del personale.

- **Verificate le risorse residue di cui al Fondo ex art 102 anno 2023, una quota pari ad euro 2.409.031,11 onde sostenere il riconoscimento dei differenziali retributivi (differenziali economici di professionalità) ex art. 19 del nuovo CCNL 2018-2021, secondo la regolamentazione indicata all'art. 3 del presente CCIA**.

2. Al fine di garantire continuità e certezza dell'istituto destinato alla valorizzazione del personale attraverso le DEP, le parti concordano di destinare ogni anno una quota di risorse del fondo

CISL FP CIV.

CISL FP

FIALS

art. 102 al fine di consentire una adeguata valorizzazione di tutto il personale ATNO con l'acquisizione di una progressione economica, nel corso del prossimo quadriennio.

3. Le parti, fermo restando la destinazione di cui all'art. 102 comma 5, si impegnano a verificare di anno in anno sulla base delle disponibilità delle risorse economiche dell'art. 102, la possibilità di impegnare in forma crescente le risorse per consentire un equilibrato sviluppo del personale anche attraverso i D.E.P.
4. Con riferimento alle altre destinazioni, le parti confermano le destinazioni già previste per il triennio 2023/2025 come da riepilogo:

DESTINAZIONI Già PATTUITE	
MICRO STRUTTURA	562.010,56
ELEVATA Q	90.000,00
SVILUPPO INCARICHI PROFESSIONALI	500.000,00
	256.948,80
PROGRESSIONI TRA LE AREE	
MAGGIOR COSTO IND. FUNZIONE DA FONDO LEGATA ALLE PROGRESSIONI	125.456,76
FINANZIAMENTO RT ART. 102 COMMA 5	1.539.416,00
TOTALE DESTINAZIONE	1.534.416,12

FPCGIL

UIL-FPL

5. Le parti danno atto che rispetto alle destinazioni 2023/2025 le previsioni di spesa per l'anno 2024 pattuite sono :

DESTINAZIONI CCIA 2023 già concordate RIFERITE AL 2024	
MICRO STRUTTURA	350.000,00
INCARICHI PROFESSIONAL	266.000,00
PROGRESSIONI VERTICALI (23 e 24) ex art. 21,comma3	164.373,30
	80.285,40
FINANZIAMENTO RT ART. 102 COMMA 5 anno 2024	860.658,70
ELEVATA Q (90.000, spostati al 2025)	
TOTALE DESTINAZIONE **(A)**	**860.658,70**
PROGRESSIONI VERTICALI CONGELAMENTO **(B)**	1.200.000,00
RESIDUO FONDO - SPESA	4.299.689,81
Totali DESTINAZIONI 2024 (A+B)	2.060.658,70
RESIDUO	2.239.031,11
SPOSTAMENTO da Fondo ex art. 103	170.000,00
DESTINAZIONI per DEP 2024	**2.409.031,11**

CISL FP LIV.

CISL FP

FIALS

6. Al fine di valorizzare le risorse interne, le competenze dei dipendenti, nel rispetto del Piano triennale dei Fabbisogni ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs 165/2001, le parti stabiliscono di dare corso anche ad ulteriori progressioni tra le aree , oltre a quelle già contenute nel CCIA 2023, ai sensi dell'art. 20 CCNL secondo la tabella sotto riportata che si svilupperanno nel corso del 2025 :

	Eventuali candidati	**progressioni tra area superiore 2025**
area supporto vs operatori		
ruolo tecnico	232	10
ruolo amm.vo	159	5
area operatori vs assistenti		
ruolo tecnico	53	5
ruolo amm.vo	103	10
ruolo socio sanitario	1174	20
area assistenti vs area funzionari		
ruolo tecnico	78	3
ruolo amm.vo	301	10
		63

7. Le suddette progressioni tra aree, sono da considerarsi in aggiunta rispetto a quelle già stabilite dall'art. 21, comma 3 di cui al CCIA 2023 e sono finanziate da bilancio ai sensi dell'art. 20 ad eccezione delle indennità contrattuali gravanti sui fondi.

B) Destinazione ART. 103 Fondo premialità e condizioni di lavoro.

1. Il quadro complessivo delle destinazioni del Fondo ex art. 103 è dettagliato nell'allegato B. Oltre alle destinazioni contrattuali, le parti confermano quanto già stabilito nel contratto integrativo aziendale anno 2023 per le destinazioni specifiche dedicate a dare risposta alle particolari condizioni di disagio.

2. viene confermato il budget straordinari anno 2023 da utilizzare per la programmazione annuale dipartimentale.

3.Oltre alla destinazione delle quote di acconto nella misura e modalità già stabilita con il CCIA 2/11/2022, le parti confermano le seguenti destinazioni.

4. Le destinazioni già concordate in occasione del contratto integrativo del dicembre 2023 che viene integralmente richiamato, come di seguito riportate con i dovuti adattamenti, si intendono confermate a regime anche per l'anno 2024:

a) sono destinate alla premialità le risorse che residuano sul fondo al netto di quanto destinato già destinato dal presente contratto integrativo;

b) la ripartizione delle risorse residue disponibili sul fondo art. 102 e 103 per gli anni 2024 e successivi a conguaglio avverrà con criterio inversamente proporzionale agli acconti percepiti, almeno per il 70% delle risorse da distribuire con le modalità stabilite dall'accordo del 31/10/2018;

c) si conferma la destinazione del fondo supporto indiretto LP ad incremento del fondo produttività collettiva con le specifiche di cui agli accordi di destinazione in particolare Progetto assenze improvvise**;**

d) in particolare, le parti concordano la destinazione delle risorse derivanti dal supporto indiretto alla libera professione anno 2024, per la quota che risulterà residua a seguito della applicazione dell'istituto nei termini previsti dall'accordo del 10 dicembre 2019, stimabile, in continuità con il 2023, nella misura di euro 130.000 netto oneri;

e) è confermata per il 2024 la costituzione di un sub fondo per il sostegno di iniziative progettuali aziendali in essere e ricorrenti (cave – front office – internet festival etc) già esistenti e di nuova previsione per l'anno 2024 così come rappresentato :

PROGETTI STORICI 2024	TOTALE PREVISIONE DA PROIEZIONE SPESA / SPESA STORICA	REGOLAMENTAZIONE
IND. PROGETTO ORARIO MASSA	48.766,00	COME DA ACCORDI EX ASL 1 ANNO 1998
INCENTIVO SOCCORSO CAVE	58.800,00	COME DA ACCORDI EX ASL 1
COMPENSO SOCCORSO CAVE	16.689,00	COME DA ACCORDI EX ASL 1
ASSENZE IMPROVVISE	633.000,00	COME DA ACCORDI ASLTNO
FRONT OFFICE + OSS BLOCCO OPERATORIO + CS	180.000,00	COME DA ACCORDI ASLTNO
PROGETTO ELBA 2024	**TOTALE PREVISIONE DA PROIEZIONE SPESA / SPESA STORICA**	**REGOLAMENTAZIONE**
PROGETTO ELBA 2024	75.000,00	COME DA ATTUAZIONE ALLE PRECEDENTI CONDIZIONI PROGETTO ELBA AZIENDALE 2023
PROGETTI 2024 DA FONDINO	**TOTALE PREVISIONE DA PROIEZIONE SPESA / SPESA STORICA**	**REGOLAMENTAZIONE**
TEAM AUTISTI	125.000,00	COME DA SINGOLE PROPOSTE COMUNICATE
VHRTIME - SDS		
RIORGANIZZAZIONE LP - INTEGRAZIONE CALL CENTER		
REPERIBILITA TELEFONIA		
SUPPORTO COMMISSIONI MEDICINA LEGALE		
PROGETTO TOKEN		
PROGETTO ASSISTENTE DEC		
SUPPORTO SEGRETERIE SCREENING		
PROGETTO RECUPERO TICKET		
PROGETTO INFERMIERISTICA DI FAMIGLIA POMARANCE		
PROGETTO INTERNET FESTIVAL		

5. Le parti si impegnano entro il mese di novembre 2024 ad avviare un tavolo tecnico specifico per rivedere/ aggiornare/**superare** i progetti aziendali che sono retribuiti con le risorse del Fondo di cui all'art.103. Per tale motivo, verrà dedicata una apposita sessione negoziale che tratterà la nuova destinazione anno 2025 in maniera omogenea su tutto il territorio aziendale, avuto riguardo anche alle peculiarità delle sedi periferiche. A tal fine, le parti **definiranno** entro il mese di novembre 2024, **l'ammontare complessivo e le destinazioni** delle risorse dedicate ai progetti del Fondo provenienti anche da accordi delle ex aziende confluite in USL Toscana Nord Ovest **e definire quindi la nuova normativa aziendale per l'anno 2025**. **Pertanto tutti i progetti in essere termineranno alla data del 31.12.2024.**

6. E' confermato per il 2024 la costituzione di un fondo per il differenziale di risultato previsto dall'art. 82 CCNL 2018 pari a 50 mila euro annuali, rivolto al 1% dei dipendenti cui riconoscere una quota aggiuntiva pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti. Le risorse anno 2023, 2024, 2025 destinate a tale istituto saranno distribuite sulla base del protocollo operativo specifico allegato 2 del CCIA 2023;

7. Sono confermate euro 110 annuali per i dipendenti che usufruiscono del Lavoro agile in proporzione al periodo di attivazione del contratto di lavoro agile (110*267 - stima dipendenti in lavoro agile=29.370 euro l'anno), come già previsto nel Regolamento Lavoro Agile;

8. Le quote residue dell'indennità PS di cui all'art. 107 comma 4 , già riconosciute da RT per l'anno 2023, sono destinate al personale che ha percepito la suddetta indennità anno 2023 per

lo stesso titolo in misura proporzionale al percepito. Tale identica destinazione sarà ripetuta anche per l'anno 2024, fatti salvi eventuali interventi regionali;

9. Si concorda, infine, che le quote residue del supporto indiretto alla LP come accertate per gli anni 2020, 2021, 2022, 2023 ed allegate al presente accordo, confluiscono nelle risorse residue fondi contrattuali aa.pp. e che tutto quanto risulta ancora a residuo inutilizzato delle pregresse gestioni annuali, saranno oggetto di riparto integrativo (conguaglio) sulla base delle quote perequative premiali individuali già distribuite in occasione dei saldi per gli anni di riferimento.

10. Le parti preso atto della spesa a regime dell'anno 2024 e delle destinazioni già pattuite qui sotto riepilogate :

DESTINAZIONI già pattutite	
PREMIO DIFFERENZIALE	50.000,00
PROGETTUALITA' AZIENDALE + PROGETTO ELBA (già indicate nelle proiezioni di spesa)	200.000,00
PROGETTO FRONT OFFICE	180.000,00
TETTO STRAORDINARI	2.729.365,00
GARANZIA SALDO INVERSAMENTE PROPORZIONALE	3.000.000,00

stabiliscono le seguenti ulteriori destinazioni:

A) Una quota pari a 170 mila euro per l'anno 2024, sarà imputata al Fondo incarichi ex art 102, ai sensi dell'art. 103, comma 12.

11. Le parti, considerate le risorse residue non spese anno 2023 del Fondo ex art. 102 Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali, relativamente alla quota di cui all'art. 102 comma 5, che risultano alla data del presente CCIA, e che confluiscono nel Fondo ex art 103 ai fini del saldo anno 2023, stabiliscono di procedere al riconoscimento di una quota di retribuzione di risultato *una tantum come sarà definito tra le parti in apposita sessione negoziale.*

ART. 2

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. Le parti confermano la disciplina attualmente in vigore come definita in occasione del CCIA 2022 e 2023; per quanto riguarda l'applicazione dell'art 82 CCNL 2016-2018 (Differenziazione della retribuzione di risultato) si rinvia alla regolamentazione di cui all'allegato protocollo operativo denominato: "Protocollo operativo per il riconoscimento del differenziale della valutazione anni 2020/2023.

2. Per quanto concerne l'applicazione dell'art. 11 del CCNL le parti confermano di corrispondere dal 1 gennaio 2023 al personale in distacco sindacale quale elemento di garanzia una quota pari al 90% calcolata come indicato nella lettera b dello stesso articolo 11.

ART. 3

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

1) 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. I differenziali sono attribuiti con decorrenza dal 1 gennaio dell'anno di sottoscrizioni del CCIA nel quale gli stessi sono finanziati.
I criteri per la definizione della procedura DEP pattuiti dalle parti ai sensi dell'art. 9, comma 5 lett. c) onde dare garanzia e certezza e stabilità si applica per la vigenza del CCNL salvo diversa intesa. L'individuazione delle risorse da destinare a tale istituto è oggetto di contrattazione integrativa annuale che deve concludersi entro il mese di maggio rispettando i seguenti principi :
A)La specifica quota di risorse di cui al comma 1 da destinare complessivamente nell'anno di riferimento all'attribuzione dei D.E.P. è stabilita dalla contrattazione collettiva integrativa avuto riguardo al saldo disponibile sullo stesso Fondo al 31 Dicembre dell'anno precedente;
B) Le Progressioni economiche all'interno delle aree sono attribuibili nel limite delle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali (art. 102 del CCNL 2019-2021) che si rendano eventualmente disponibili nell'anno di competenza in cui si svolge la procedura selettiva;
C) La quota di personale cui viene attribuito il D.E.P. deve essere limitata quindi non maggioritaria (non superiore al 50%) della platea dei potenziali beneficiari;

D) Nel definire l'ammontare della quota di risorse, la contrattazione collettiva integrativa, tenendo conto, equitativamente, delle percentuali di addensamento del personale nelle aree e nei ruoli, può prevedere specifiche modalità di distribuzione delle risorse complessivamente individuate e destinate a finanziare i DEP nell'anno di riferimento. Una quota delle risorse di cui al comma 2, tenuto conto anche della possibilità di cui al periodo precedente, è definita dalla contrattazione collettiva integrativa in misura non superiore al 10% con finalizzazione all'attribuzione dei DEP secondo i criteri di priorità stabiliti dal presente articolo Le risorse di tale quota definita in misura non superiore al 10% eventualmente non utilizzate sono destinate all'attribuzione dei DEP secondo gli ordinari criteri che regolano la formazione ed utilizzo della graduatoria principale.

2) Il riconoscimento della Progressione economica all'interno dell'area di appartenenza si realizza attraverso l'attribuzione, all'esito positivo della apposita procedura selettiva, di un Differenziale Economico di Professionalità (in seguito D.E.P.). Il numero di D.E.P. complessivamente conseguibili da ciascun dipendente e il valore annuo lordo di ciascuno di essi, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area sono indicati, distinti per area di inquadramento, nella Tabella E allegata al CCNL (e comunque dal CCNL per tempo vigente).
3) Le Progressioni economiche all'interno delle aree ed il presente regolamento si applicano, con le specificazioni contenute negli articoli che seguono, a tutto il personale del Comparto dipendente a tempo indeterminato Sono esclusi dalle progressioni economiche all'interno delle aree i dipendenti del Comparto inquadrati nell'Area del personale di elevata qualificazione.
4) La progressione economica è attribuita a decorrere dal 1° Gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 2. Le risorse tornano nella disponibilità del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali in caso di passaggio di area o comunque di cessazione dal servizio, tenendo conto di quanto previsto all'art. 19, comma 6 del CCNL 2019-2021.

Accesso alla procedura selettiva

CISL FP LIV.

CISL FP

FIALS

1) Possono accedere alla selezione per l'attribuzione dei DEP 2024 nell'anno di riferimento, i dipendenti a tempo indeterminato presenti in servizio al 1 Gennaio dell'anno in cui si svolge la procedura per l'attribuzione dei DEP ed in possesso dei seguenti requisiti:

a) **Negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica (fascia)**, per il 2024 sono esclusi tutti coloro che hanno acquisito una fascia dal 01/01/2021, con le seguenti specifiche:

a1) Con riferimento al possesso del requisito di cui al comma 1, lett. a), stanti gli effetti derivanti dall'applicazione del nuovo sistema di classificazione del personale e della trasposizione automatica (art. 17, comma 1 del CCNL 2019-2021) di tutti i dipendenti del comparto già in servizio al 31/12/2023 nella posizione economica iniziale delle nuove Aree di inquadramento, facendo riferimento all'ultima progressione economica effettuata in vigenza della precedente disciplina di classificazione.

I dipendenti neo assunti, ovvero senza anzianità nel profilo, devono maturare i 36 mesi di anzianità nel profilo ai fini dell'accesso alla procedura selettiva.

a2) Nel caso di progressione tra le Aree, fermi restando gli effetti derivanti dall'eventuale applicazione dell'art. 20, comma 4 del CCNL 2019-2021, il dipendente non potrà partecipare ad alcuna progressione economica prima di aver maturato tre anni di anzianità nella nuova posizione economica dell'Area di nuovo inquadramento.
a3) nel caso in cui il dipendente abbia conseguito un nuovo inquadramento a seguito di superamento di concorso pubblico lo stesso non potrà partecipare ad alcuna progressione economica prima di aver maturato tre anni di anzianità nella nuova posizione economica dell'Area di nuovo inquadramento.
a4) nel caso in cui il dipendente venga assunto alle dipendenze dell'ASL TNO a seguito di mobilità (sia intra che inter compartimentale) fermo restando che sono mantenuti i D.E.P. maturati nell'azienda o ente di provenienza come previsto all'Art. 23, comma 2 del CCNL 2019-2021, si terrà conto dell'ultima progressione economica effettuata presso l'altra o le altre precedenti amministrazioni di provenienza.

b) **Assenza di provvedimenti disciplinari superiori alla multa**, nei due anni antecedenti la data del 1 gennaio dell'anno in cui viene approvata la graduatoria. Laddove, alla data di inizio della procedura selettiva siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.
c) Per il personale interessato all'acquisizione obbligatoria dei **crediti ECM** resta fermo quanto previsto all'art. 67, comma 4 del CCNL 2019-2021, laddove applicabile.

Procedura selettiva, criteri e graduatorie
1) La procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree si realizza mediante la redazione, da parte dell'U.O. C. Valorizzazione del Personale e Relazioni sindacali di apposita graduatoria complessiva detta graduatoria principale.
La graduatoria contiene tutti i possibili beneficiari che si trovino nelle condizioni di cui al punto 1) di *Accesso alla procedura selettiva.*

2) I criteri per la redazione della graduatoria principale, considerato un punteggio totale complessivo conseguibile di 100 punti, sono:

Anche per l'anno 2024 viene confermata la disciplina già regolamentata per i DEP 2023

CISL FP CGIL
CISL FP
FALS

a) per un punteggio non superiore a 50 del punteggio totale complessivo (dove 50 punti costituiscono il massimo riconoscibile ad un dipendente che abbia conseguito il valor medio massimo raggiungibile, cosa che si ottiene nel caso in cui egli abbia conseguito il voto numerico massimo per ciascun anno di valutazione individuale usato nella media), in base al valore numerico della media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità. Nel caso di personale entrato nell'organico per mezzo di processi di mobilità nonché nel caso di personale comandato in uscita o assegnato temporaneamente all'esterno, purché in servizio a tempo indeterminato alle dipendenze dell'Azienda al 1 Gennaio dell'anno in cui si svolge la procedura per l'attribuzione dei DEP e fermi restando i requisiti di accesso alla selezione, possono essere fatte valere le valutazioni conseguite presso altri enti di precedente provenienza – in caso di mobilità - o dove si sta svolgendo il comando/assegnazione temporanea purché formulate con esito numerico stante la necessità di rapportare il predetto esito al Sistema di misurazione e valutazione vigente in ATNO e formulare una media, diversamente non verranno prese in considerazione. Nel caso in cui, per qualsiasi ragione il dipendente non abbia tre valutazioni individuali utili da far valere ai sensi dei periodi che precedono, la media verrà effettuata comunque su tre anni;
Anche per l'anno 2024, ai fini della attribuzione del punteggio si fa riferimento alle fasce di correlazione della valutazione individuale come già applicate con il CCIA 2023.

b) per un punteggio non superiore a 40 punti del punteggio totale complessivo in base all'esperienza professionale maturata (dove 40 punti costituiscono il massimo riconoscibile ad un dipendente collocato in graduatoria con la anzianità professionale più elevata, attribuendo agli altri dipendenti in misura proporzionale alla anzianità maturata il rateo dei 40 punti attribuibili anche in misura decimale). Per "esperienza professionale" deve intendersi quella maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso Aziende od Enti del comparto di cui all'art. 1 del CCNL 2019-2021 nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, <u>nel medesimo o corrispondente profilo.</u>

c) per un punteggio non superiore a 10 punti del punteggio totale complessivo, in base alle capacità culturali e professionali che debbono ritenersi maturate all'interno del profilo e rappresentate per un massimo di 10 punti dagli anni di permanenza nel livello di professionalità rappresentato dal DEP di cui il dipendente è titolare al momento della procedura selettiva (*indice di stasi*) .

Nell'applicare la presente disciplina fino all'acquisizione da parte di tutti i dipendenti del primo DEP attribuito a seguito della procedura selettiva di cui al presente articolo, <u>si terrà conto degli anni trascorsi dal conseguimento dell'ultima fascia economica secondo il precedente sistema di inquadramento e classificazione professionale.</u>

2) Una volta redatta la graduatoria principale ai sensi del comma che precede, il 10% delle risorse individuate annualmente dalla contrattazione collettiva integrativa e destinate all'attribuzione delle progressioni economiche nell'anno di riferimento, verrà stilata una graduatoria selettiva prioritaria finalizzata all'utilizzo della predetta quota di risorse specifiche per attribuire i DEP secondo i seguenti criteri di priorità, in ordine gerarchico:
a) personale che abbia maturato almeno **10 anni di esperienza professionale** nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento di cui all'art. 17 (Norma di primo inquadramento) senza aver mai conseguito progressioni economiche;
b) personale che abbia maturato **almeno 20 anni di esperienza professionale** nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento di cui all'art. 17 (Norma di primo inquadramento) e che, durante tale periodo, abbia conseguito fino a due progressioni economiche.

La graduatoria selettiva prioritaria sarà composta dal solo personale che versi nelle condizioni di cui alle lettere a) e b) del presente comma, tenuto conto della rispettiva posizione conseguita nella graduatoria principale, dando successivamente priorità al personale che si trovi nella condizione di cui alla lettera a) del presente comma rispetto a quello che versa nella condizione di cui alla lett. b) dello stesso. La graduatoria prioritaria sarà utilizzata fino alla concorrenza della quota di risorse specificamente individuate dalla contrattazione collettiva integrativa ai sensi del primo periodo del presente comma. Le risorse della predetta quota eventualmente non utilizzate nell'ambito della graduatoria secondaria sono destinate all'attribuzione delle progressioni economiche secondo gli ordinari criteri che regolano l'attribuzione dei DEP dalla graduatoria principale.
Laddove nell'applicazione del periodo che precede si verifichino uno o più pari merito (intesa come parità di punteggio complessivo ai partecipanti in questione saranno applicati i seguenti criteri di priorità nell'ordine gerarchico in cui sono elencati e progressivamente, fino all'eliminazione della parità e sempre tenendo conto il limite economico del 10%
:a) personale titolare di assegni *ad personam* riassorbibili ai sensi dell'art. 20, comma 4 o ai sensi dell'art. 23, comma 1 del CCNL 2019-2021;

b) personale con il maggior numero di anni di "esperienza professionale" maturata in Azienda.

c) l'anzianità anagrafica

3) Dopo aver effettuato l'attribuzione con i criteri e le modalità di cui al punto 2) si procede nell'ambito della graduatoria principale, con l'attribuzione dei DEP al restante personale che non è rientrato nell'attribuzione della specifica quota di risorse. La graduatoria viene effettuata destinando a ciascuna Area professionale e per Macro struttura le risorse definite in contrattazione, tenendo presente la capacità di assorbimento di ciascuna area all'interno della Macrostruttura e in ordine crescente rispetto al totale dei punteggi attribuiti al singolo dipendente a esaurire completamente le risorse attribuite all'istituto dalla contrattazione integrativa annuale.

La suddivisione per Macrostruttura è la seguente

1. Dipartimento delle **professioni infermieristiche ed ostetriche;**
2. Dipartimento delle **professioni tecnico sanitarie, della Riabilitazione e della Prevenzione;**
3. **Tecno struttura** - che comprende Staff della Direzione, Rete della Sicurezza Aziendale, strutture dipendenti direttamente dalla Direzione Generale, Dipartimento Risorse Umane, Legale, Tecnico e del Patrimonio, di Prevenzione, Economico, dei Servizi generali, Direzioni amministrative di zona e strutture tecnico amministrativo di supporto alle zone, personale assegnato alle zone distretto non afferente al Dipartimento del Servizio sociale;
4. **Dipartimento del Servizio sociale non autosufficienza e disabilità** che contiene tutto il personale del Servizio sociale non autosufficienza e disabilità assegnato alle zone e al Dipartimento stesso.

In caso di pari merito, sempre nell'ambito del limite delle risorse individuate sarà data priorità:

a) personale titolare di assegni *ad personam* riassorbibili ai sensi dell'art. 20, comma 4 o ai sensi dell'art. 23, comma 1 del CCNL 2019-2021;

b) personale con il maggior numero di anni di "esperienza professionale" maturata in Azienda.

c) l'anzianità anagrafica

4) La graduatoria é approvata con apposito provvedimento aziendale. L'esito della procedura

selettiva ha una vigenza limitata esclusivamente all'anno a cui si riferisce l'attribuzione della progressione economica e in nessun caso la graduatoria può essere utilizzata negli anni successivi.

5) Non è possibile attribuire più di un DEP al dipendente per ciascuna procedura selettiva. I DEP sono attribuiti, fino a concorrenza del numero corrispondente all'importo fissato dalla contrattazione collettiva integrativa secondo quanto previsto all'art. 2, previa redazione ed approvazione della graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, divisa per aree professionali e Macrostrutture a partire dal punteggio più elevato e proseguendo in ordine decrescente. In base a quanto previsto dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 150/2009 non potranno comunque essere attribuite nell'anno di riferimento un numero di progressioni economiche superiore al 50% dei partecipanti alla procedura selettiva.

UIL-FPL

ART. 4

Criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

1. Per quanto relativo alla disciplina degli incentivi funzioni tecniche le parti fanno rinvio ai relativi Regolamenti aziendali aggiornati al 2024 approvati con deliberazioni del Direttore Generale.
2. Per quanto relativo alla disciplina degli onorari professionali le parti fanno rinvio al Regolamento per la disciplina dei compensi professionali agli avvocati del dipartimento Affari Legali approvato con Deliberazione del Direttore Generale nr. 557 del 9 giugno 2022.
3. Per quanto relativo alla disciplina del Supporto diretto ed indiretto alla Libera Professione le parti fanno rinvio agli accordi già stipulati in materia.

FPCGIL

ART. 5

Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;

1. Le parti sulla base delle destinazioni già pattuite per l'anno 2024 stabiliscono di rinviare al 2025 eventuali proposte di Welfare integrativo per i dipendenti.

ART. 6

Elevazione del contingente complessivo dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 73, comma 7 (Rapporto di lavoro a tempo parziale);

1. Per quanto relativo alla disciplina dei rapporti di lavoro a tempo parziale si conferma la disciplina attualmente in vigore come da Regolamento PT in essere, salvo modifiche che saranno oggetto di confronto entro il mese di dicembre.

CISL FP LIV.

CISL FP

FIALS

ART. 7

Elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, ai sensi dell'art. 70, comma 3 (Contratto di lavoro a tempo determinato);

Il presente contratto integrativo non tratta la materia – le parti fanno rinvio ad eventuale successiva sessione negoziale

ART. 8

Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;

La materia della flessibilità oraria è già stata trattata nel regolamento aziendale in vigore sull'orario di lavoro. Le parti rinviano al tavolo negoziale successivo la verifica dell'applicazione del regolamento aziendale e la valutazione sulla introduzione di nuove forme migliorative in tema di flessibilità.

ART. 9

Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti l'organizzazione di servizi;

Le parti danno atto che in presenza di eventuali innovazioni inerenti l'organizzazione di servizi l'Azienda previa informativa convocherà in apposita sessione negoziale le Organizzazioni sindacali e la RSU per analizzare e verificare i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità.

ART. 10

Linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

1. L'Azienda USL Toscana Nordovest si impegna nell'attuazione degli adempimenti in materia di consultazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza previsti dagli articoli 18 e 50 del D.Lgs. 81/08 s.m.i. e nel recepire e valutare i suggerimenti per migliorare l'efficacia dei momenti consultivi ivi previsti.
2. Le parti danno atto del confronto ex art 5 CCNL 2016-2019 apertosi in data 12 settembre 2018 e conclusosi il verbale del 17 aprile 2019 e si pongono l'obiettivo di aggiornare il documento mediante la condivisione di un protocollo in materia di consultazione, partecipazione e formazione dei RLS utile quale strumento atto a valorizzare e tutelare il ruolo del RLS in Azienda.
3. "Approvazione Accordo regionale per la istituzione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza di sito ospedaliero" e del numero dei lavoratori presenti nei diversi presidi aziendali già forniti dall'Azienda USL Toscana Nordovest e si impegnano ad attuare quanto di competenza dell'allegato 1 alla citata Delibera.

4. Ferme restando le prerogative stabilite dall'articolo 4 della L.300/70, ai fini di una maggior tutela dei lavoratori e delle lavoratrici in tema di aggressioni, l'Azienda si impegna ad aumentare la dotazione di pulsanti di chiamata di emergenza, prioritariamente nei pronti soccorsi e nei SPDC, e di videosorveglianza.
5. Sempre in tema di sicurezza verso le aggressioni al personale sanitario, l'Azienda USL Toscana Nordovest si impegna a continuare la propria opera persuasiva con le quattro Prefetture di pertinenza ai fini della stesura dei protocolli operativi ex articolo 7 della L. 113/2020 dando tempestiva informazione ai RLS circa i relativi sviluppi.
6. In materia di Salute organizzativa l'Azienda conferma le attuali iniziative di salute organizzativa così come delineate dalle procedure aziendali e lo Sportello di Ascolto a carattere permanente.

E' attivato un tavolo permanente sulle misure di sicurezza al fine di procedere ad un miglioramento continuo delle condizioni dei lavoratori nell'ottica sia della sicurezza che della salute organizzativa.

Allegati:

ALLEGATO A FONDO EX ART 102
ALLEGATO B FONDO EX ART 103

Pisa, 22.11.2024

PER L'AZIENDA

FP CGIL
UIL-FPL
PER LE OO.SS
FALS MASSIMO FERRUCCO
CISL FP LIVORNO
NURSIN UP

PER LA RSU

ALL. A

VOCE	DESCRIZIONE	IMPORTO SPESA GEN - SET 2024			PROIEZIONE SPESA 2024 rilevazione 26 settembre	PROIEZIONE SPESA 2024 rilevazione giugno
10051	IND. QUAL. PROF. COMUNE	522.113,31	9	13	754.163,67	756.808,24
10053	IND.PROF. SPECIFICA	2.354.247,06	9	12	3.138.996,08	3.139.131,32
10055	IND.COORD. FISSO NON REVOCABILE	108.884,55	9	13	157.277,68	157.291,46
10059	ASSEGNO AD PERSONAM RIASSORBIBILE	6.268,78	9	13	9.054,90	12.869,61
10077	IND. DEMANSIONAMENTO EXIPS NO 13A	2.698,12	9	12	3.597,49	
10093	IND. FUNZ PARTE FISSA	2.073.805,42	9	13	2.995.496,72	2.982.861,05
10096	IND.FUNZIONE PARTE FISSA - EX IQP	5.065.079,43	9	13	7.316.225,84	7.317.848,14
10097	IND. FUNZ PARTE VARIABILE	560.671,56	9	13	809.858,92	807.277,12
10099	DIFF.ECON.PROF.TÀ 1°APPL. CCNL19_21 COMP.	17.701.532,48	9	13	25.568.880,25	25.749.263,00
10100	DIFF.LE ECON. PROF. CCNL 19_21 COMP.	1.250.288,04	9	13	1.805.971,61	1.829.045,05
10113	IND.FUNZ PARTE FISSA EXCOORD NON REVOC	48.067,65	9	13	69.431,05	71.240,02
13027	13A VALORE COMUNE INDENNITA QUALIF. PROFESS..	636,45	0	0		
13030	13A IND.COORDINAMENTO FISSO	0,35	0	0		
13060	13A IND. FUNZ. PARTE FISSA - EX IQP	3.912,12	0	0		
13061	13A IND. FUNZ. PARTE VARIABILE	538,45	0	0		
13062	13A DIFF. ECON. PROF. 1° APPL. CCNL 19_21 COMP.	18.347,22	0	0		
13063	13A DIFF. ECON. PROFESS. CCNL 19_21 COMP.	2.768,99	0	0		
13067	13A IND. FUNZ. PARTE FISSA	2.282,61	0	0		
13068	13A IND.FUNZ PARTE FISSA EXCOORD NONREVOC	159,54	0	0		
	TOTALI SPESA	**29.722.302,13**			**42.628.954,22**	**42.823.635,01**
		DOTAZIONE FONDO 2024			**46.928.644,03**	**46.928.644,03**

RESIDUI	RESIDUI
4.299.689,81	4.105.009,02

DESTINAZIONI CCIA 2023 già concordate	
MICRO STRUTTURA	350.000,00
INCARICHI PROFESSIONAL	266.000,00
	164.373,30
PROGRESSIONI VERTICALI (anno 23 e 24) ex art. 21 comma 3	80.285,40
FINANZIAMENTO RT ART. 102, COMMA 5 anno 2024	860.658,70
ELEVATA Q (90.000 spostati al 2025)	
TOTALE DESTINAZIONE (A)	860.658,70

PROGRESSIONI VERTICALI CONGELAMENTO (B)	1.200.000,00

RESIDUO FONDO - SPESA	**4.299.689,81**
totali destinazioni 2024 (A+B)	**2.060.658,70**
RESIDUO	**2.239.031,11**
SPOSTAMENTO DA ART 103	**170.000,00**
DESTINAZIONI DEP finale anno 2024	**2.409.031,11**

CISL FP

CISL FP LIV.

FPCGIL

ALL. B

VOCE	DESCRIZIONE	IMPORTO SPESA GENNAIO SETTEMBRE 2024			PROIEZIONE SPESA 2024 SETTEMBRE 2024	PROIEZIONE SPESA 2024 AGOSTO 2024
10058	IND. POLIZIA GIUDIZIARIA	163.755,55	9	12	218.340,73	218.780,58
10077	IND. DEMANSIONAMENTO EXIPS NO 13A		9	12	-	3.625,07
20002	PRONTA DISPONIBILITA A TURNI	1.858,50	7	12	3.186,00	3.304,00
20024	IND. RISCHIO RADIOLOGICO	203.225,10	9	12	270.966,80	259.416,89
20026	STRAORDINARIO DIURNO	1.124.120,16	7	12	1.927.063,13	1.833.248,54
20027	STRAORDINARIO NOTT. O FEST.	281.484,91	7	12	482.545,56	526.832,76
20028	STRAORDINARIO NOTT. E FEST.	75.461,96	7	12	129.363,36	137.250,28
20029	STRAORD. PD DIURNO	95.971,76	7	12	164.523,02	160.019,54
20030	STRAORD. PD NOTT. O FEST.	305.624,17	7	12	523.927,15	521.396,98
20031	STRAORD. PD NOTT. E FEST.	37.883,89	7	12	64.943,81	66.322,88
20149	INDENNITÀ CENTRALINISTI N/VED	8.041,73	9	12	10.722,31	10.136,87
20153	PRONTA DISP. AD ORE NORDOVEST	1.441.495,94	7	12	2.471.135,90	2.472.478,48
20171	IND. ART.107 C.2 CCNL 2019/21 COMP	2.129.790,50	7	12	3.651.069,43	3.649.527,00
20174	IND. TURNO GIORNALIERO COMPARTO	1.905.985,62	7	12	3.267.403,92	3.274.860,06
20175	IND.ORARIA FESTIVA - 2,55 EURO	1.478.318,50	7	12	2.534.260,29	2.624.709,12
20176	INDENNITA P.S. TURNO	474.267,00	7	12	813.029,14	805.686,00
20177	IND.SERV NOTT ORE - 4,00 EURO ART.106 C.3	3.763.502,20	7	12	6.451.718,06	6.439.727,36
20178	IND. P.S. GIORNALIERA ART. 107 C.4	12.627,00	7	12	21.646,29	22.203,00
20230002	PRONTA DISPONIBILITA A TURNI - LIVORNO	2.251,40	7	12	3.859,54	4.048,40
20231001	IND. PROGETTO ORARIO MASSA	36.499,54	9	12	48.666,05	48.689,46
20231004	PROGETTO AZIENDALE ATNO	43.876,60	7	12	75.217,03	83.031,20
25005	PROGETTO INCENTIVANTE (SI FONDI)	15.670,66	7	12	26.863,99	29.034,08
25007	PRODUTTIVITA COLLETTIVA QUOTA B	942.420,80	7	12	1.615.578,51	1.619.870,48
25008	PRODUTTIVITA COLLETTIVA	6.861.710,28	7	12	11.762.931,91	11.765.961,62
25015	INCENTIVO SOCCORSO CAVE	32.300,00	7	12	55.371,43	56.900,00
25017	STRAORD FINALIZZATO 4/3/2020	34.431,02	7	12	59.024,61	49.983,72
25018	INCENTIVO FINALIZZATO 4/3/2020	9.473,81	6	12	18.947,62	12.591,05
25053	PRODUTTIVITA AGGIUNTIVA SUPPORTO ELBA	49.326,00	7	12	84.558,86	61.944,00
25054	COMPENSO SOCCORSO CAVE	9.708,30	7	12	16.642,80	16.827,72
25055	PROG. G.S.A.PROL.ORARIO	375.799,22	7	12	644.227,23	634.860,80
25056	PRODUTTIVITA COLLETTIVA (VOCE_PERS.)	13.844,21	7	12	23.732,93	27.688,42
50047	TRATT. X SANZ. ATT. NON AUTORIZZATE	(2.136,15)	9	12	(2.848,20)	(2.904,23)
	TOTALI SPESA	**21.928.590,18**			**37.438.619,20**	**37.438.052,12**
		DOTAZIONE FONDO 2024			**41.358.881,22**	**41.358.881,22**

RESIDUI	RESIDUI
3.920.262,02	**3.920.829,10**

TOTALE SPESA 2023			38.189.900,31
TOTALE SPESA STRAORD 2023			3.050.603,39
TOTALE SPESA 2023 netto str			35.139.296,92
TOTALE FONDO 2024			**41.358.881,22**
QUOTA INTEGRATIVA SUPPORTO INDIRETTO LP 2024			**130.000,00**
PROIEZ QUOTA DISPONIBILE			**6.349.584,30**
DESTINAZIONI CCIA 2023 GIA CONCORDATE			
SALDI			3.000.000,00
DIFFERENZIALI			50.000,00
PROGETTI AZIENDALI			125.000,00
PROGETTO ELBA			75.000,00
PROGETTO FRONT OFFICE + OSS BLOCCO OP + CS			180.000,00
TETTO STRAORDINARI			2.729.365,00
TOTALE DESTINAZIONI			**5.779.365,00**
residui			**570.219,30**

CISL FP CIV.

FPCGIL

FINANZ

NOTA A VERBALE

Gli scriventi, Segretari delle Organizzazioni Sindacali CISL FP Toscana Nord, CISL FP Livorno e CISL FP Pisa, al termine della riunione del 4/11/2024, a conclusione delle trattative iniziate con l'ASL in estate, hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo integrativo per l'anno 2024.
Il senso di responsabilità e l'interesse a proseguire il percorso intrapreso sia per il riconoscimento dei DEP ai lavoratori, che del mantenimento del salario di produttività anche per l'anno 2024, hanno avuto per gli scriventi un ruolo determinante sulla decisione di sottoscrivere l'accordo.

Più nel dettaglio il testo finale dell'ipotesi di contratto integrativo 2024, contiene altre determinazioni che sono state valutate positivamente dalla nostra Organizzazione sindacale, ed hanno sicuramente avuto un ruolo determinate per la definizione del persorso conclusosi con la sottoscrizione dell'Accordo.

Nel CIA 2024, ritroviamo infatti accolte molte delle nostre proposte come la riduzione delle ore di lavoro straordinario, l'attivazione di incarichi professional anche per il personale dei diversi ruoli e profili appartenenti all'area degli operatori e degli assistenti, l'impegno a riconoscere una quota di retribuzione di risultato una tantum al personale infermieristico e OSS operanti in predefinite strutture aziendali, la conferma anche per l'anno 2024 di dare risposta alle particolari condizioni di disagio, l'altrettanta conferma per il riconoscimento delle quote di acconto produttività come stabilite nel CCIA 2022.

Anche l'attivazione delle progressioni verticali in deroga, per il triennio 2023-2025, è da ritenersi una conquista non scontata, considerato che con queste progressioni sarà data la possibilità, ad un numero considerevole di lavoratori, di ottenere una progressione all'Area superiore, anche in mancanza del titolo di studio richiesto dalla normativa concorsuale.

Come CISL FP esprimiamo altrettanta soddisfazione per aver accolto l'Azienda le nostre osservazioni sull'attivazione dell'EQ, recuperando per l'anno 2024 la somma di € 90.000,00.

Dopo aver riassunto gli elementi positivi riscontrati nel CIA 2024, gli scriventi devono tuttavia evidenziare anche gli aspetti di insoddisfazione, rappresentati dalla scelta aziendale di finanziare le progressioni verticali in deroga, previste dall'art. 21 del CCNL comparto sanità 2019-2021, con le risorse economiche di cui all'art. 102 comma 5 CCNL citato; tale scelta fa permanere alla scrivente CISL FP seri dubbi sulla regolarità della scelta.

Ciò in quanto, risulta di chiara evidenza ai sensi di quanto dispone l'art. 102 comma 5 CCNL, che le risorse del fondo "... ***sono destinate alla remunerazioni degli incarichi di cui al Titolo III Capo III, (sistema degli incarichi) ...***" essendo preclusa la possibilità di un impiego diverso.

L'estratto del testo contrattuale sopra trascritto, risulta concettualmente preciso sotto il profilo semantico della chiarezza e della intellegibilità dei termini impiegati, per questa ragione, come CISL FP abbiamo più volte rappresentato all'Azienda la nostra contrarietà all'impiego di risorse derivanti dal finanziamento ex art. 102 comma 5, da destinare al finanziamento delle progessioni verticali.

Premesso quanto sopra gli scriventi auspicano che l'Azienda voglia rivedere la propria decisione su quest'ultimo punto e in caso di ripensamento si adoperi per liberare le relative risorse da destinare ad un uso più appropriato nel rispetto delle regole contrattuali.

Capannori, 4 novembre 2024

f.to	**CISL FP Toscana Nord**	Enzo Mastorci
	CISL FP Livorno	Francesco Redini
	CISL FP Pisa	Cinzia Ferrante