



**Ipotesi di Accordo Sindacale su utilizzo fondi contrattuali 2022  
tra la Delegazione Trattante di Parte Pubblica, la RSU e le OO.SS. del Comparto**

Le Parti danno atto che l'Amministrazione ha quantificato i fondi contrattuali provvisori del Comparto di ATS Città Metropolitana di Milano per l'anno 2022, come di seguito indicato.

	Risorse stabili	Risorse variabili	Totale risorse
Fondo art. 80 – Condizioni di lavoro e incarichi	3.070.314,00	94.779,00	3.165.093,00
Fondo art. 81 – Premialità e Fasce	9.080.680,00	1.132.950,00	10.213.630,00

Si precisa, innanzitutto, che l'ammontare complessivo delle *Risorse Variabili*, relative ad entrambi i fondi contrattuali di cui sopra, comprende gli incrementi risultanti dall'applicazione dell'art. 11, comma 1, DL 35/2019, i quali corrispondono agli importi di seguito indicati, distintamente, per ciascuno dei due fondi aziendali:



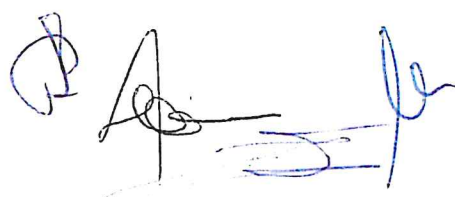
- Fondo art. 80 – Condizioni di lavoro e incarichi: € 73.972,00
- Fondo art. 81 – Premialità e Fasce: € 227.502,00

e gli incrementi risultanti dall'applicazione dell'art. 50 DL 73/2021, i quali corrispondono agli importi di seguito indicati, distintamente, per ciascuno dei due fondi aziendali:

- Fondo art. 80 – Condizioni di lavoro e incarichi: € 20.807,00
- Fondo art. 81 – Premialità e Fasce: € 63.986,00

Si dà inoltre atto che il fondo art. 80 "Condizioni di lavoro e incarichi" per l'anno 2021 ha originato residui, accertati in sede di preconsuntivo 2021 e oggetto di certificazione del Collegio sindacale, pari ad € 841.462,00 confluiti nelle risorse variabili del fondo art. 81 "Premialità e fasce" per l'anno 2022 ai sensi di quanto previsto dall'art. 81 comma 7 del CCNL 21 maggio 2018.

Si evidenzia che una quota stimata a euro 143.066,00 del fondo premialità e fasce è temporaneamente indisponibile in quanto tali risorse sono destinate alla copertura del differenziale dei costi del tabellare dovuti alle selezioni verticali, di cui all'articolo 12 comma 2 del CCNL 20/09/2001 e agli articoli 18 e 19 del CCNL 19/04/2004. Nella stima sono già state conteggiate le eventuali riduzioni di tali costi per quanto relativo al personale, destinatario della misura, che cesserà dal servizio nel corso del 2022.



Per effetto di quanto sopra, le risorse utilizzabili per il 2022 sono le seguenti:

Fondo art. 80 – Condizioni di lavoro e incarichi	€ 3.165.093,00
Fondo art. 81 – Premialità e Fasce	€ 10.070.564,00

Fermo restando quanto sopra, si stabiliscono i seguenti principi in merito agli utilizzi dei fondi contrattuali.

### Sistema Incentivante

Si conferma il sistema incentivante in vigore di cui all'accordo sindacale del 7 giugno 2019, per quanto riguarda le modalità e le tempistiche di pagamento dei compensi per la produttività collettiva, che risultano strettamente correlati con il sistema di valutazione aziendale.

Verranno adottate le seguenti quote teoriche lorde mensili, differenziate per categoria di inquadramento, da corrispondere mensilmente dal mese di maggio 2022 al mese di aprile 2023:

Categorie	Parametro	Mensili
A	0,54	180,00
B	0,57	190,00
BS	0,60	200,00
C	0,75	250,00
D	0,86	290,00
DS	1,00	335,00

Si precisa per quanto concerne la rata di aprile 2023, quest'ultima è considerata quale saldo di produttività, pertanto entro il 10 aprile 2023 verrà effettuata la verifica in merito alla capienza dei Fondi.

### Fondo art. 81

- Le risorse variabili confluite nel fondo art. 81 anno 2022 pari a € 841.462,00 derivanti dai residui del fondo art. 80 anno 2021 saranno erogate, in base allo stato d'avanzamento degli obiettivi del primo quadrimestre dell'anno, nel mese di luglio 2022;
- nel mese di aprile 2023 verrà liquidato il saldo della produttività collettiva 2022, sulla base dei parametri indicati nella tabella soprastante e degli esiti del sistema di valutazione aziendale come certificati dal Nucleo di Valutazione.

### Fondo art. 80

- Nell'ambito del fondo art. 80 – "Condizioni di lavoro e incarichi", le Parti convengono che il vincolo di spesa per il conferimento degli incarichi di funzione è fissato in € 350.000. A questo importo si aggiunge quello relativo alle indennità per il riconoscimento degli incarichi di coordinamento ex art. 10 CCNL 20/09/2001: i decrementi di spesa delle suddette indennità di coordinamento, relativi al riassorbimento negli incarichi di funzione, ovvero alla cessazione a vario titolo del



personale che beneficia di tale indennità, andranno ad integrare la disponibilità di risorse all'interno del Fondo art. 80.

- Nell'ambito del fondo art. 80 – Condizioni di lavoro e incarichi, viene fissato un vincolo di destinazione finalizzato al finanziamento dei compensi per lavoro straordinario complessivo di 220.000,00 così suddiviso:
  - Euro 110.000,00 per straordinari (oltre a straordinari in pronta disponibilità e straordinari COVID)
  - Euro 110.000,00 per straordinari COVID

L'utilizzo degli straordinari no COVID sarà sottoposto ad una gestione per budget articolata in relazione ai distinti Dipartimenti dell'Agenzia. L'amministrazione informerà ogni quadrimestre presentando un report sulle quote di straordinari pagate e sui riscontri che l'amministrazione chiederà ai direttori di Dipartimento al fine di affrontare velocemente eventuali criticità che si possono evidenziare a livello di dipartimento e di UOC.

Gli straordinari COVID saranno oggetto di monitoraggio mensile e saranno oggetto di comunicazione mensile alle RSU e le OO.SS.

### Progressioni orizzontali 2022

A seguito di verifica della capienza del fondo art. 81 sulla base delle risorse disponibili e delle cessazioni di personale, le Parti, sono concordi nel voler riconoscere le progressioni orizzontali con decorrenza 1° gennaio 2022 nei limiti di quanto previsto dalle vigenti disposizioni inerenti all'istituto e compatibilmente con le risorse disponibili.

A tal fine si precisa che:

- è necessario ai fini della formazione della graduatoria per le progressioni orizzontali anno 2022, procedere con la definizione di criteri per l'attribuzione della fascia ai dipendenti aventi diritto;
- l'art. 35 del CCNL 07/04/1999 che disciplina l'istituto della progressione economica orizzontale permettendo il passaggio sequenziale tra le fasce retributive ed in particolare il comma 4 in cui si stabilisce che *"i passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente successiva avvengono con decorrenza fissa dal 1° gennaio di ogni anno per tutti i lavoratori – ivi compresi quelli che ricoprono una posizione organizzativa ai sensi dell'art. 21 – selezionati in base ai criteri del presente articolo. A tal fine le aziende pianificano i citati passaggi tenuto conto delle risorse presenti nel fondo – a consuntivo – al 31 dicembre di ciascun anno precedente. Il numero dei dipendenti che acquisiscono la fascia economica secondo le procedure descritte nei commi precedenti è stabilito in funzione delle risorse finanziarie disponibili"*.
- nell'accordo siglato il 09/11/2021 le parti si impegnavano a riconoscere la condizione di priorità nelle eventuali progressioni orizzontali per l'anno 2022, fermo restando la percentuale massima individuata tra gli aventi diritto, a coloro i quali, pur utilmente collocati nella graduatoria 2021, non è stato possibile attribuire la progressione economica orizzontale con decorrenza 01/01/2021;
- l'imminente sottoscrizione del CCNL 2019-2021 dovrebbe prevedere un riassetto delle attuali categorie e la eventuale modifica del meccanismo delle progressioni orizzontali



con conseguente interruzione del processo aziendale di attribuzione annua di fasce economiche a seguito di specifiche intese sindacali;

Ciò premesso le Parti convengono:

- di valorizzare lo sviluppo professionale dei dipendenti, dando luogo alla selezione per il conferimento delle progressioni economiche e alla preventiva condivisione di principi e criteri utili a garantirne la regolarità e la rispondenza alla predetta cornice normativa;
- di prevedere, entro il mese di giugno 2022 una selezione per il riconoscimento della fascia retributiva superiore per il personale del comparto titolare dei requisiti previsti e previa valutazione selettiva basata sugli elementi di cui all'art. 35 del CCNL 07/04/1999;
- di adottare, quali requisiti di accesso alla selezione 2022, i criteri indicati nell'allegato "A" parte integrante della presente ipotesi di Accordo;
- di adottare, quali requisiti di valutazione ai fini di formulazione della graduatoria, i criteri indicati nell'allegato "B", parte integrante della presente ipotesi di Accordo;
- di riconoscere, nell'utilizzo della suddetta graduatoria, la condizione di priorità assoluta nel passaggio di fascia, fermo restando la percentuale massima individuata tra gli aventi diritto, a coloro i quali, pur utilmente collocati nella graduatoria 2021, non è stato possibile attribuire la progressione economica orizzontale con decorrenza 01/01/2021;
- di stabilire che la UOC Risorse Umane e Organizzazione provvederà:
  - o alla verifica dei requisiti di accesso di cui all'allegato "A";
  - o all'assegnazione dei relativi punteggi secondo quanto indicato nell'allegato "B";
  - o a predisporre entro il 30/06/2022 la relativa graduatoria.

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

1. Fascia più bassa
2. Data di prima assunzione presso ATS Milano e aziende confluite. Con riferimento alle aziende confluite si intende unicamente l'azienda presso cui il dipendente era assunto alla data del 01/01/2016.
3. Data di nascita (prevale quella più vecchia)

Le Parti si impegnano a garantire l'attribuzione della progressione orizzontale, con decorrenza 01/01/2022, finanziando tali progressioni con le risorse disponibili sul Fondo premialità e fasce anno 2022 di cui all'art. 81 del CCNL 21/05/2018 e a riassorbire nell'acquisizione della fascia superiore eventuali assegni *ad personam* (riassorbibili).

Le Parti si impegnano, in merito alla quantificazione delle risorse da destinare alle progressioni orizzontali, a stabilire un budget pari a euro 127.500,00. Le progressioni orizzontali verranno liquidate entro il mese di luglio 2022.

Le parti convengono altresì di individuare all'interno delle risorse del Fondo art. 81 – Premialità e Fasce, in via eccezionale e straordinaria dato l'imminente rinnovo contrattuale, una quota *una tantum* per l'anno 2022 pari ad € 500,00, da erogarsi nei confronti dei dipendenti ai quali, pur utilmente collocati nella graduatoria 2022, non sia possibile attribuire la progressione economica orizzontale con decorrenza 01/01/2022.



La suddetta quota *una tantum* sarà erogata agli interessati, entro il mese di febbraio 2023, unicamente ove si verificheranno contestualmente e congiuntamente le seguenti condizioni:

1. raggiungimento di una valutazione positiva relativa alla performance individuale per l'anno 2022 pari o superiore al 90%;
2. partecipazione, su base volontaria, al raggiungimento di uno specifico obiettivo aziendale di natura formativa ovvero proficuamente seguito e concluso un apposito ciclo di formazione in materia di digitalizzazione entro e non oltre il 31/12/2022, il quale prevede l'iscrizione ai corsi che saranno all'uopo resi disponibili sulla piattaforma FAD aziendale. Seguiranno specifiche comunicazioni al personale interessato inerenti all'avvio della formazione loro dedicata.

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

#### Disposizioni finali

Le Parti danno atto che la presente ipotesi di accordo, quanto a tempistiche, criteri e modalità di erogazione della produttività collettiva, ha valore per l'anno 2022 e anni successivi, salvo diverso accordo tra le Parti, ovvero in caso di emanazione di disposizioni in contrasto con le clausole del presente accordo.

Per quanto relativo alla definizione delle modalità di erogazione della differenziazione del premio individuale per l'anno 2022 le parti concordano di rinviare a un successivo accordo che integrerà la presente ipotesi di accordo.

Per tutto quanto non disciplinato nel presente accordo valgono le disposizioni di legge e contrattuali vigenti.

La presente ipotesi di accordo sindacale sarà trasmessa al Collegio sindacale al fine del controllo e del conseguimento della certificazione di compatibilità economico finanziaria da parte del Collegio sindacale *ex art. 40bis* del D.Lgs. 165/2001, ottenuta la quale l'accordo diverrà pienamente efficace a far data da quella di sottoscrizione dell'ipotesi.

Verrà data informazione dell'avvenuta certificazione alla parte sindacale.

L'Amministrazione si impegna a dare capillare diffusione del presente accordo al personale dipendente del Comparto dell'Agenzia.

Milano, 17/05/2022

La Delegazione Trattante di Parte Pubblica

La Delegazione di Parte Sindacale



**Ipotesi di Accordo Sindacale su utilizzo fondi contrattuali 2022 tra la Delegazione Trattante di Parte Pubblica, la RSU e le OO.SS. del Comparto - ALLEGATO A -**

**PROGRESSIONI ORIZZONTALI ANNO 2022  
CRITERI DI ACCESSO ALLA SELEZIONE**

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

	REQUISITO	DETTAGLIO
1	essere alle dipendenze dell'ATS a tempo indeterminato al 01/01/2022	ESCLUSI: dipendenti in aspettativa per vincita di concorso o per incarico presso altro Ente, nonché i dipendenti in aspettativa per attività imprenditoriale e per ricongiungimento coniuge.  INCLUSI: dipendenti in malattia, gravidanza anche anticipata, congedo parentale, congedo 104.
2	aver maturato 2 anni consecutivi di servizio a tempo indeterminato e/o determinato al 01/01/2022 in Enti del SSN	decorrenza del biennio dal 01/01/2022 a ritroso  Valorizzata anzianità maturata con incarico a tempo determinato
3	non aver goduto di passaggi di fascia negli ultimi 2 anni	
4	non essere in ultima fascia	
5	non aver ricevuto la sanzione disciplinare del licenziamento alla data di sottoscrizione del presente accordo	

La Delegazione Trattante di Parte Pubblica

La Delegazione di Parte Sindacale

RSU Antonio Zella  
 FP CGIL MILANO  
 FIALS GIUSEPPE Zella  
 CISL FP  
 FP CGIL TIZIANO ROMAN



**Ipotesi di Accordo Sindacale su utilizzo fondi contrattuali 2022 tra la Delegazione Trattante di Parte Pubblica, la RSU e le OO.SS. del Comparto - ALLEGATO B -**

**PROGRESSIONI ORIZZONTALI ANNO 2022  
CRITERI DI GRADUAZIONE**

	CRITERIO	DETTAGLIO - PESATURA
1	<p>Esperienza Professionale (solo rapporti di lavoro dipendente presso SSN), al netto dei periodi di Aspettativa.</p> <p>Si prevede di considerare sole le aspettative che non prevedono liquidazione di trattamento economico e per i soli periodi superiori a 15 giorni continuativi.</p> <p>Si prevede la decurtazione dell'intero mese in caso di aspettativa superiori a 15 giorni usufruita nel mese.</p>	<p>calcolata a partire dalla data di prima assunzione continuativa nel SSN al 31/12/2021 (validi tutti i profili professionali nel ruolo)</p> <p>1 anno = 1 punto 2 anni = 2 punti 3 anni = 3 punti // 10 anni = 10 punti</p> <p>Ogni ulteriore scaglione di 5 anni è pari ad 1 punto. Es. 13 anni = 11 punti (10 + 1) Es. 16 anni = 12 punti (10 + 1 + 1)</p> <p>Da intendersi anno compiuto Es. 9 anni e 11 mesi di anzianità = 9 punti</p>
2	Valutazione del triennio	<p>Per ogni singola valutazione finale verrà assegnato un punteggio così declinato:</p> <p>100% - 90% = 1,25 punti 89% - 85% = 1 punto 84% - 70% = 0,85 punti 69% - 50% = 0,5 punti &lt; 50% e N.V. (non Valutabile) = 0</p> <p>Si considera la media nel triennio, tuttavia:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- in presenza della valutazione per n. 2 anni: si considera la media del biennio per valorizzare l'anno senza valutazione;</li> <li>- in presenza della valutazione per n. 1 anno: si considera tale valore utile per valorizzare i 2 anni senza valutazione;</li> <li>- in assenza di valutazione nel triennio: si assegna 1 punto.</li> </ul>
3	Fascia di partenza	<p>Il peso attribuito è inversamente proporzionale alla fascia di partenza:</p> <p>fascia 0, punti 6 fascia 1, punti 5 fascia 2, punti 4 fascia 3, punti 3 fascia 4, punti 2 fascia 5, punti 1</p>



4	Aggiornamento Professionale obbligatorio	<p>Mancato rispetto del requisito di cui all'art. 46 del DPR 761 del 20/12/1979 (mancata partecipazione, senza giustificato motivo, alle attività di aggiornamento professionale per un periodo superiore ai cinque anni) = - 1 punto</p> <p>Rispetto del requisito art. 46 DPR 761/1979 = 1 punto</p> <p>Partecipazione a corsi facoltativi negli ultimi 24 mesi = 0,30 punti (da intendersi quale punteggio complessivo)</p>
5	Sanzioni Disciplinari	<p>Chi ha ricevuto dal 01/01/2020 al 31/12/2021 una delle seguenti sanzioni subisce la seguente penalizzazione:</p> <p>Rimprovero Scritto = - 1 punti</p> <p>Multa = - 2 punti</p> <p>Sanzioni disciplinari superiori alla multa = - 3 Punti</p>

La Delegazione Trattante di Parte Pubblica

*[Handwritten signatures of the Public Party Delegation]*

La Delegazione di Parte Sindacale

*[Handwritten signatures of the Syndicate Party Delegation]*  
 FP CCLM/CA/DO  
 FIALS Giuseppe Gello  
 CISL FP  
 FCG/RA/DO





**Modifica Accordo Sindacale del 17/05/2022  
tra la Delegazione Trattante di Parte Pubblica, la RSU e le OO.SS. del Comparto  
Progressioni orizzontali 2022: quantificazione delle risorse disponibili.**

PREMESSO che:

- le Parti, in data 17 maggio 2022 hanno sottoscritto l'Accordo sindacale in materia di utilizzo dei fondi contrattuali del Comparto il quale definisce, fra le altre:
  - i criteri relativi al riconoscimento della progressione orizzontale con decorrenza 1° gennaio 2022 nei limiti di quanto previsto dalle vigenti disposizioni inerenti l'istituto e compatibilmente con le risorse disponibili;
  - i criteri di graduazione ai fini della formazione della graduatoria per l'attribuzione delle progressioni orizzontali anno 2022 ai dipendenti aventi diritto;
  - l'individuazione all'interno delle risorse del Fondo art. 81 – Premialità e Fasce, in via eccezionale e straordinaria dato l'imminente rinnovo contrattuale, una quota *una tantum* per l'anno 2022 pari ad € 500,00, da erogarsi nei confronti dei dipendenti ai quali, pur utilmente collocati nella graduatoria 2022, non sia possibile attribuire la progressione economica orizzontale con decorrenza 01/01/2022, da erogarsi, entro il mese di febbraio 2023, unicamente ove si verificano contestualmente e congiuntamente le seguenti condizioni:
    - raggiungimento di una valutazione positiva relativa alla performance individuale per l'anno 2022 pari o superiore al 90%;
    - partecipazione, su base volontaria, al raggiungimento di uno specifico obiettivo aziendale di natura formativa ovvero proficuamente seguito e concluso un apposito ciclo di formazione in materia di digitalizzazione entro e non oltre il 31/12/2022, il quale prevede l'iscrizione ai corsi che saranno all'uopo resi disponibili sulla piattaforma FAD aziendale. Seguiranno specifiche comunicazioni al personale interessato inerenti all'avvio della formazione loro dedicata.
- l'Accordo sopradetto, in merito alla quantificazione delle risorse da destinare alle progressioni orizzontali, indicava un budget pari ad euro 127.500.00;
- con Deliberazione del Direttore Generale n. 574 del 29/06/2022:
  - è stato preso atto dell'Accordo sindacale sopra richiamato e dunque è stata approvata la graduatoria dei dipendenti in possesso dei requisiti previsti dalla contrattazione nazionale e integrativa per il riconoscimento della progressione economica orizzontale 2022, sulla base dei criteri definiti dall'accordo sindacale del 17 maggio 2022 e che consta di 290 unità;
  - è stata riconosciuta, in applicazione dell'Accordo richiamato a valere sugli stipendi di Luglio 2022 e con decorrenza dal 1° gennaio 2022, la progressione economica orizzontale, nei confronti dei primi 145 dipendenti collocati nell'ordine della suddetta graduatoria;
  - è stata riconosciuta, in applicazione dell'Accordo richiamato, in via eccezionale e straordinaria dato l'imminente rinnovo contrattuale, una quota *una tantum* per l'anno 2022



pari ad € 500,00, individuata all'interno delle risorse del Fondo art. 81 – Premialità e Fasce, da erogarsi nei confronti dei dipendenti collocati oltre la 145° posizione della graduatoria allegata alla Deliberazione, quale parte integrante e sostanziale e redatta nel rispetto dell'Accordo 17/05/2022, unicamente ove si verificheranno contestualmente e congiuntamente le condizioni sopra specificate;

RILEVATO che, a seguito della pubblicazione della graduatoria di cui sopra, sono pervenute, presso gli uffici competenti della UOC Risorse Umane e Organizzazione, segnalazioni da parte del personale del Comparto aventi ad oggetto un differente calcolo dell'anzianità pregressa presso altri enti del SSN non comunicato in sede di assunzione ma, ad oggi, documentato ed accertato, tale per cui i medesimi risultano pertanto possedere i requisiti per il riconoscimento della progressione orizzontale con decorrenza 1° gennaio 2022;

DATO ATTO che in ragione di quanto sopra dovrà procedersi con il riconteggio degli aventi diritto e conseguente ricalcolo delle risorse economiche necessarie per il riconoscimento delle progressioni economiche orizzontali 2022;

#### Le Parti:

1. CONFERMANO tutto quanto già definito con l'Accordo sindacale del 17 maggio 2022, relativamente al riconoscimento delle progressioni economiche orizzontali 2022, cui si rimanda;
2. STABILISCONO, in merito alla quantificazione delle risorse da destinare alle progressioni economiche orizzontali 2022, di ridefinire un budget pari ad euro 135.000,00.

Milano, 6 luglio 2022

La Delegazione Trattante di Parte Pubblica  
F.to Giuseppe Micale – Direttore Amministrativo  
F.to Paola Carini – Direttore Risorse Umane

La Delegazione di Parte Sindacale  
F.to Antonio Sabatini – RSU -Firmato  
F.to Flavio Nava – CISL – Firmato  
F.to Antonio Sabatini – CGIL FP - Firmato  
F.to Giuseppe Gallo – FIALS – Firmato

**Il presente accordo è stato sottoscritto con firma leggera ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs. 82/2005 (Codice dell'Amministrazione Digitale), come da attestazioni agli atti dell'Amministrazione.**