



**Ipotesi di Accordo Sindacale su utilizzo fondi contrattuali 2023
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 2023, come di seguito indicato.

	Risorse stabili	Risorse variabili	Totale risorse
Fondo art. 102 – Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali	7.203.127,00	213.149,00	7.416.276,00
Fondo art. 103 – Fondo premialità e condizioni di lavoro	5.787.572,00	342.703,00	6.130.275,00

Si evidenzia che una quota stimata di euro 126.351,00 del "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" 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 2023.

Per effetto di quanto sopra, le risorse utilizzabili per il 2023 sono le seguenti:

Fondo art. 102 – € 7.289.925,00

Fondo art. 103 – € 6.130.275,00

Alla luce del nuovo CCNL 2019-2021 e delle necessarie tempistiche per la definizione del CCIA, considerato che annualmente è previsto l'avvio del negoziato per le materie oggetto di contrattazione integrativa, le parti, ritengono necessario, pur non essendo ancora sottoscritto il CCIA, stabilire per il solo anno 2023 i seguenti principi in merito agli utilizzi di alcuni istituti contrattuali finanziati dai fondi al fine di garantire la continuità erogativa degli stessi.



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 quote teoriche lorde mensili, differenziate per aree di inquadramento, da corrispondere mensilmente dal mese di maggio 2023 al mese di aprile 2024:

Aree	EX Categorie	Parametro
Personale di supporto	A	0,60
	B	0,60
Operatori	BS	0,60
Assistenti	C	0,75
Professionisti della salute e funzionari	D	0,86
	DS	1,00

Tabella 1

Le parti concordano che:

- per i profili ad esaurimento dell'ex categoria D - livello economico DS, già in servizio, considerato che per la loro declaratoria si continua a fare riferimento a quella previgente di cui all'allegato 1 del CCNL 07.04.1999, come modificato dall'allegato 1 del CCNL integrativo 20.09.2001 e dall'allegato 1 del CCNL 19.04.2004, gli stessi conserveranno una differenza parametrica di 0,14 punti, all'interno dell'area di riferimento, rispetto all'ex categoria D.
- per i profili appartenenti alle aree del personale di supporto il parametro sarà parificato a quello del personale degli operatori;
- l'importo massimo della quota mensile individuale da maggio 2023 a marzo 2024 non potrà essere superiore a euro 360,00 considerando quale limite massimo mensile di risorse da destinarsi alla incentivazione euro 395.000,00.

Nel mese di aprile 2024 verrà liquidato il saldo della produttività collettiva 2023, sulla base dei parametri indicati nella tabella soprastante e degli esiti del sistema di valutazione aziendale come certificati dal Nucleo di Valutazione.

Le parti concordano che i residui 2023 del "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" confluiti nel "Fondo premialità e condizioni di lavoro" saranno liquidati negli stipendi di luglio 2024, fra tutti i dipendenti in servizio nel corso del 2023, in misura differenziata per area sulla base dei parametri indicati nella tabella 1 e degli esiti del sistema di valutazione aziendale come certificati dal Nucleo di Valutazione.

Le parti condividono, alla luce delle novità contrattuali, con particolare riferimento al nuovo ordinamento, la necessità di prevedere la revisione dell'attuale sistema incentivante e in tale



contesto la possibilità un nuovo eventuale accordo, anche per il 2023, conseguente agli esiti della contrattazione integrativa aziendale.

Fondo art. 103 Fondo premialità e condizioni di lavoro

Nell'ambito del fondo art. 103, viene fissato un vincolo di destinazione finalizzato al finanziamento dei compensi per lavoro straordinario complessivo di euro 130.000,00 per straordinari.

L'utilizzo degli straordinari 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 SC.

Fondo art. 102 – Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali

Sistema degli incarichi

Le Parti convengono che a seguito dell'applicazione del CCNL 2019-2021, l'attuale spesa conseguente all'applicazione contrattuale, per il conferimento degli incarichi di funzione di media e elevata complessità è stimata in € 370.000,00, 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.

Le parti condividono, alla luce delle novità contrattuali, la necessità di prevedere la revisione dell'attuale regolamento in tema conferimento, revoca e graduazione degli incarichi di funzione secondo le indicazioni del nuovo CCNL 2019-2021.

Fatta salva la preventiva revisione del regolamento in tema di conferimento di incarichi, le parti condividono la necessità di incrementare il budget di 370.000,00 euro in misura adeguata, al fine di estendere gli incarichi a tutte le aree previste dal CCNL nonché per incrementare il numero degli attuali incarichi organizzativi e professionali dell'area dei funzionari. Le parti concordano di rinviare a successivo accordo da stipularsi entro l'anno, la definizione del nuovo budget.

Le eventuali risorse che si rendessero disponibili sull'attuale budget (370.000,00) sono da intendersi utilizzabili per bandire nuovi incarichi, a seguito dell'approvazione del nuovo regolamento e nelle more dell'accordo sull'incremento di budget.

Progressioni economiche all'interno delle aree

A seguito di verifica della capienza del fondo, le Parti, sono concordi nel voler riconoscere al personale, con decorrenza 1° gennaio 2023, nei limiti di quanto previsto dalle vigenti disposizioni inerenti all'istituto e compatibilmente con le risorse disponibili i differenziali economici di



produttività. A tal fine si precisa che è necessario ai fini della formazione della graduatoria l'adozione di uno specifico regolamento aziendale.

Si concorda, altresì, di rinviare ad un successivo accordo in corso d'anno la definizione di uno specifico budget destinato alle progressioni economiche all'interno delle aree.

Disposizioni finali

La presente ipotesi è valida fino alla data di sottoscrizione di un nuovo accordo che consideri le previsioni contenute nel nuovo CCNL 2019-2021 in materia di utilizzo dei fondi contrattuali e delle materie oggetto di contrattazione integrativa e di confronto con particolare riferimento ai criteri generali dei sistemi di valutazione, al sistema di sviluppo delle carriere, alle progressioni fra aree, ai passaggi di profilo all'interno dell'area.

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, 16.05.2023

La Delegazione Trattante di Parte Pubblica

La Delegazione di Parte Sindacale

RSU Roberto Schina

RSU Audisio Geronzi

CISL FP

FIALS

CGIL FP Milano