



**Accordo Sindacale
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 2021, come di seguito indicato.

Le risorse quantificate sono le seguenti:

	Risorse stabili	Risorse variabili	Totale risorse
Fondo art. 80 – Condizioni di lavoro e incarichi	3.144.286,00		3.144.286,00
Fondo art. 81 – Premialità e Fasce	9.308.182,00	711.760,00	10.019.942,00

Si precisa, innanzitutto, che l'ammontare complessivo delle *Risorse stabili*, 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

Si evidenzia che una quota pari a euro 167.640,00 del fondo premialità e fasce è temporaneamente indisponibile in quanto tali risorse sono già utilizzate per la copertura del differenziale dei costi 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.

Annualmente rientrano nella disponibilità del fondo le quote relative al personale cessato dal servizio in corso d'anno che aveva beneficiato di tali istituti.

Si dà inoltre atto che il fondo art. 80 riferito al 2020 ha originato residui, accertati in sede di preconsuntivo 2020 pari ad € 711.760,00.

Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 81 comma 7 del CCNL 21 maggio 2018, i residui 2020 confluiscono quali risorse variabili all'interno del fondo art. 81 per l'anno 2021 come indicato nella tabella sopra presentata.

Per effetto di quanto sopra, le risorse utilizzabili per il 2020 sono le seguenti:

Fondo art. 80 – Condizioni di lavoro e incarichi	€ 3.144.286,00
Fondo art. 81 – Premialità e Fasce	€ 9.851.542,00

Fermo restando quanto sopra, si stabiliscono i seguenti principi.



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 2021 al mese di aprile 2022:

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 2022, quest'ultima è considerata quale saldo di produttività, pertanto entro il 10 aprile 2022 verrà effettuata la verifica in merito alla capienza dei Fondi.

Fondo art. 81

- Le risorse variabili confluite nel fondo art. 81 anno 2021 pari a 711.760,00 derivanti dai residui del fondo art. 80 anno 2020 saranno erogate in base allo stato d'avanzamento degli obiettivi del primo quadrimestre nel mese di luglio 2021;
- nel mese di aprile 2022 verrà liquidato il saldo della produttività collettiva 2021, sulla base dei parametri indicati nella tabella soprastante e degli esiti del sistema di valutazione aziendale.

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 180.000,00 così suddiviso:
 - Euro 120.000,00 per straordinari (oltre a straordinari in pronta disponibilità e straordinari COVID)
 - Euro 60.000,00 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 preventivamente la RSU e le OO.SS. in merito ai criteri di definizione del budget e ogni quadrimestre presenterà 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..
- In caso di necessità terminato il budget per gli straordinari COVID sarà possibile utilizzare in caso di residui il budget per gli straordinari.
- In presenza di residui del fondo art. 80 quest'ultimi andranno a confluire nelle risorse variabili del fondo art. 81 di competenza dell'anno 2022.

Progressioni orizzontali 2021

Entro il mese di giugno 2021, a seguito di verifica della capienza del fondo art. 81 sulla base delle risorse disponibili e delle cessazioni di personale intercorse, verranno definiti i criteri relativi al riconoscimento della progressione orizzontale con decorrenza 1° gennaio 2021.

Le parti concordano di definire tra i criteri per l'attribuzione delle progressioni orizzontali stesse una priorità nei confronti dei dipendenti inseriti nella graduatoria 2020 che non abbiano avuto il riconoscimento con decorrenza 01.01.2020 e che abbiano maturato al 01.01.2021 almeno 36 mesi dall'ultima progressione economica.

Le parti inoltre, si impegnano ad introdurre tra i criteri per l'attribuzione delle progressioni orizzontali 2022 elementi di priorità, nella realizzazione della specifica graduatoria, nei confronti dei dipendenti inseriti nella graduatoria 2021 che non abbiano avuto il riconoscimento con decorrenza 01.01.2021 e che abbiano maturato al 01.01.2022 almeno 36 mesi dall'ultima progressione economica.

Disposizioni finali

Le Parti danno atto che il presente accordo, quanto a tempistiche, criteri e modalità di erogazione della produttività collettiva, ha valore per l'anno 2021 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 tutto quanto non disciplinato nel presente accordo valgono le disposizioni di legge e contrattuali vigenti.

Milano, 16 aprile 2021

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 Previ Massimiliano – RSU - Firmato
F.to Flavio Nava – CISL - Firmato
F.to Antonio Sabatini – CGIL FP - Firmato
F.to Marino Merati – CGIL FP - Firmato



Dichiarazione unilaterale della delegazione trattante di parte pubblica

La Delegazione di Parte Pubblica ha inoltrato formale richiesta alla DG Welfare per l'integrazione delle risorse variabili dei Fondi contrattuali 2021 per le seguenti motivazioni:

- applicazione del comma 870 dell'art. 1 della Legge 30 dicembre 2020, n. 178 con conseguente integrazione delle risorse variabili dei Fondi 2021 del comparto, prevedendo che l'assegnazione sui fondi di tali risorse variabili sia oggetto di confronto con le parti sindacali e le RSU;
- maggiori risorse sul Fondo condizioni di lavoro 2021 finalizzati a finanziare gli straordinari COVID 2021.