

Area contrattuale: Personale Comparto	Tipo documento: Accordo Integrativo Aziendale	Data: 28 dicembre 2023
Descrizione: Contratto integrativo personale del comparto USL Toscana Nord Ovest anno 2023		

In data 28 dicembre 2023, presso la sede Aziendale di Via Cocchi, a seguito del parere positivo rilasciato dal collegio sindacale in data 27 dicembre 2023 (allegato) sulla ipotesi di contratto integrativo aziendale definito in data 14 novembre 2023, le parti firmatarie della ipotesi di accordo, provvedono alla stipula definitiva attraverso la sottoscrizione del presente verbale e degli accordi allegati.

<i>Per la Delegazione di parte pubblica</i>	<i>nome e cognome</i>	<i>Data</i>	<i>Firma</i>
Su delega del Direttore Generale AUSLTNO	GABRIELE MOROTTI	28/12/2023	F.TO
	FRANCESCA MIGNONI	28/12/2023	F.TO
<i>Per la Delegazione di parte sindacale</i>	<i>nome e cognome</i>	<i>Data</i>	<i>Firma</i>
CGIL	FRANCESCO REDINI		
CISL	CINZIA FERRANTE	28/12/2023	F.TO
	ENZO MASTORCI		
UIL	BRUNELLO FIDANZI	28/12/2023	F.TO
FIALS			
NURSING UP			
NURSIND			
RSU	ANDREA LUNARDI	28/12/2023	F.TO
	MARIA GRAZIA SIMONI	28/12/2023	F.TO

Pisa, li 28 DICEMBRE 2023

**IPOTESI CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE
PERSONALE DEL COMPARTO USL TOSCANA NORD OVEST**

ANNO 2023

Alla luce dell'entrata in vigore del CCNL Comparto firmato il 2 novembre 2022, ed in applicazione dello stesso, le parti si sono incontrate in data 3/-19 ottobre e 6 novembre 2023 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.

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);

Le parti danno atto che i fondi 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 1 A. Oltre alle destinazioni contrattuali, in particolare le parti indicano di seguito le destinazioni specifiche dedicate alla valorizzazione del personale.

- Una quota pari ad euro **1.950.000,00** 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.
- Una quota pari a 269.739,00 per i passaggi tra aree di cui all'art. 21, con proiezione triennale, secondo la regolamentazione dell'allegato allegato 3 *Regolamento per i percorsi di valorizzazione delle Risorse del personale del Comparto* oggetto di Confronto;
- una quota pari a 500.000,00 euro per la valorizzazione delle carriere individuando incarichi di natura professionale di cui agli artt. 29 per le tre aree secondo la regolamentazione di cui allegato 3 *Regolamento per i percorsi di valorizzazione delle Risorse del personale del Comparto* oggetto di Confronto;
Ai fini dell'attivazione degli incarichi professionali l'Azienda invierà alle OO.SS / RSU la proposta aziendale di attivazione della microstruttura professionale entro il mese di novembre 2023.

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;

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

Il quadro complessivo delle destinazioni del Fondo ex art. 103 è dettagliato nell'allegato 1 B.

Oltre alle destinazioni contrattuali, le parti indicano di seguito le destinazioni specifiche dedicate a dare risposta alle particolari condizioni di disagio

A) una quota destinata alla rivalutazione della indennità di **PD a 23 €** di cui al precedente CCIA , rinviando al 31/12 p.v. una verifica sulla spesa in funzione di ulteriori interventi di elevazione;

C) una quota da destinare alle particolari condizioni di cui all'art. 107, comma 2 prevedendo che la quota di 5 euro sia elevata a 9 euro nel caso in cui nella stessa giornata il dipendente assegnato al SERD svolga anche attività domiciliare;

D) in considerazione dell'art. 107 comma 3 una quota da destinare agli operatori assegnati agli SPDC - REMS aziendali e Carcere nella misura definita dal comma 2, dell'art. 107;

E) viene definita una quota budget straordinari da utilizzare per la programmazione annuale dipartimentale;

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.

Le destinazioni già concordate in occasione del contratto integrativo del novembre 2022 che viene integralmente richiamato, come di seguito riportate con i dovuti adattamenti, si intendono confermate a regime anche per l'anno 2023:

1. sono destinate alla premialità le risorse che residuano sul fondo al netto di quanto destinato già destinato dal presente contratto integrativo;
2. la ripartizione delle risorse residue disponibili sul fondo art. 102 e 103 per gli anni 2023 e successivi a congruaggio 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;
3. 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;
4. è confermato per il 2023 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, con destinazione ulteriore di euro 50.000 € in analogia a quanto già previsto nel CCIA anno 2022;
5. è confermato per il 2023 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 2020, 2021, 2022 e 2023 destinate a tale istituto saranno distribuite sulla base del protocollo operativo specifico allegato 2 al presente CCIA;
6. sono destinate 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;

7. Le quote residue dell'indennità PS di cui all'art. 107 comma 4 , già riconosciute da RT per l'anno 2022, sono destinate al personale che ha percepito la suddetta indennità anno 2022 per lo stesso titolo in misura proporzionale al percepito.
8. Per la destinazione dei residui non spesi della suddetta indennità di competenza anno 2023, le parti si incontreranno entro il mese di marzo 2024 previa rendicontazione dell'impiego delle suddette risorse, al fine di confermare o modificare la destinazione di cui al punto 7.

Le parti preso atto della spesa a regime dell'anno 2023, considerando strategico verificare l'andamento della spesa con modalità temporali definite in maniera tale da garantire un utilizzo equilibrato delle risorse, concordano sui seguenti punti:

- attivazione a decorrere da gennaio 2024 di un monitoraggio trimestrale specifico sulla spesa dei Fondi art. 102 e art. 103;
- prevedere a decorrere dal gennaio 2024 un sistema di portafogli divisi per dipartimento per il contenimento della spesa dello straordinario con una tendenza al contenimento della spesa di almeno il 12% per il primo anno;
- prevedere in sede di destinazione delle risorse anno 2024 eventuali proiezioni di spesa del fondo art. 103 per:

A) aumento dell'indennità notturna

B) ulteriori applicazioni art. 103 comma 3.

ART. 2

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

Le parti confermano la disciplina attualmente in vigore come definita in occasione del CCIA 2/11/2022; 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.

Per quanto concerne l'applicazione dell'art. 11 del CCNL le parti concordano 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).

4) 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.

5) 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

1) Possono accedere alla selezione per l'attribuzione dei DEP 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 primo anno sono esclusi tutti coloro che hanno acquisito una fascia dal 01/01/2020, 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 31/12/2022 nella posizione economica iniziale delle nuove Aree di inquadramento, facendo riferimento all'ultima progressione economica effettuata in vigore 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*.

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

Per l'anno 2023

a) per un punteggio non superiore a **50 punti** 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 riportare 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;

Solo per l'anno 2023 ai fini della attribuzione del punteggio si fa riferimento alle fasce di correlazione stabilite dal CCIA 2020, confermate dal CCIA 2021 e ridefinite dal CCIA 2022.

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, nel medesimo o corrispondente profilo.

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*).

A decorrere dal 1.1.2024, le parti concordano sulla necessità di collegare una parte dei 20 punti previsti dall'art. 19 del CCNL al livello e alla quantità di formazione acquisita dai dipendenti interessati, secondo modalità di rilevazione che saranno oggetto di specifico confronto.

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

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 è 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.

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

Per quanto relativo alla disciplina degli incentivi funzioni tecniche le parti fanno rinvio ai relativi Regolamenti aziendali approvati con deliberazioni del Direttore Generale:

1. nr. 268/2021- Adozione del Regolamento per la corresponsione degli Incentivi per le funzioni tecniche in materia di Appalti di Forniture e di Servizi ex art. 113 D.Lgs. 50/2016 e ss.mm.ii.;
2. nr. 269/2021- Adozione del Regolamento per la corresponsione degli Incentivi per le funzioni tecniche in materia di Appalti di Lavori e Servizi di Ingegneria e Architettura ex art. 113 D.Lgs. 50/2016 e ss.mm.ii.

Entrambi i regolamenti sono oggetto di revisione collegata alla modifica delle disposizioni Legge appalti.

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.

Per quanto relativo alla disciplina del Supporto diretto ed indiretto alla Libera Professione le parti fanno rinvio agli accordi già stipulati in materia.

e. i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;

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

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

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.

g. l'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

j. i 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;

L'Azienda adotterà previa informativa alle OO.SS / RSU un regolamento per uniformare le fasce di flessibilità già previste nel Regolamento orario di lavoro, oltre alla previsione di facilitazioni riguardanti i genitori entrambi lavoratori turnisti

k. i 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;

n. le linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

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.

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.

Le parti danno atto della Delibera della Giunta della Regione Toscana n. 76 del 08.02.2021 "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.

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.

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.

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.

Allegati:

- 1. allegato A e B fondo art 102 e fondo art. 103*
- 2. Protocollo operativo per il riconoscimento del differenziale della valutazione anni 2020/2023*
- 3. Regolamento per i percorsi di valorizzazione delle Risorse del personale del Comparto*

Pisa,

PER L'AZIENDA

PER LE OO.SS

PER LA RSU

ALLEGATO A CCIA 2023

ART. 102	
costituzione 2023	46.928.644,03
spesa totale 2022	42.479.324,97 a1
proiezione spesa 2023	42.114.294,85 b1
RESIDUO del 2022	4.449.319,06 A che è il fondo meno spesa a1
DESTINAZIONI CONGELATE di A	
PROG.VERT. BILANCIO ante 2023	1.384.214,93
	3.065.104,13 residuo per saldo 2023

RESIDUO 2023	4.814.349,18 B che è il fondo - spesa b1
--------------	--

destinazioni RT titolo III CCNL Incarichi		1.539.416,00
conclusione MICRO STRUTTURA	562.010,56	spostamento 2024 conclusione
attivazione incarichi di posizione	900.000,00	attivazione 6 posizioni organizzative
a) SVILUPPO INCARICHI PROFESSIONALI	€ 500.000,00	nel triennio
c) PROGRESSIONI TRALIE AREE	€ 256.948,38	calcolo pieno art 21 da destinare a a progressioni verticali nel triennio
d) quota maggior costo indennità di funzione base ed elevata qual. Indennità da fondo contrattuale (triennio)	€ 125.456,76	spesa Fondo incarichi nel triennio
previsione spesa triennale	€ 1.534.415,70	
destinazioni 2023	3.274.933,18	(= a B meno finanziamento RT)
Risorse congelate progressioni ante 2023	1.324.214,93	aggiornamento prog. Verticali a nov. 23
DEP 2023	1.950.000,00	
totale residui	718,25	

programmazione triennale valorizzazione del personale del comparto				
	anno 2023	anno 2024	anno 2025	totale nel triennio
destinazioni RT titolo III CCNL Incarichi				1.539.416,00
conclusione e sviluppo MICRO STRUTTURA organizzativa	€ 155.000,00	€ 350.000,00	€ 57.010,56	562.010,56
a) SVILUPPO INCARICHI PROFESSIONALI	€ 70.000,00	€ 266.000,00	€ 164.000,00	€ 500.000,00
c) PROGRESSIONI VERTICALI art. 21 comma3	€ 33.462,78	€ 164.373,30	€ 59.112,30	€ 256.948,38
d) quota maggior costo indennità di funzione base ed elevata qual. Indennità da fondo contrattuale (triennio)	€ 104.057,16	€ 80.285,40	€ 31.114,20	€ 215.456,76
totale risorse impegnate per anno	€ 362.519,94	€ 860.658,70	€ 311.237,06	€ 1.534.415,70
RISORSE residue annuali del Finanziamento Regionale	€ 1.176.896,06	€ 316.237,36	€ 5.000,30	€ 5.000,30

ALLEGATO B CGIA 2023

ART. 103		41.358.881,22	
costituzione 2023			
spesa totale 2022		36.450.843,07	
proiezione spesa 2023		34.963.798,07	
spesa assunta a riferimento 2023		34.116.884,57	si assume il 2022 al netto di spesa straordinari ed integrato dalla proiezione di spesa 2023 per applicazione art. 106 comma 3
DISPONIBILITA'		7.241.996,65	
DESTINAZIONI			
quota congruoglio produttività		-3.000.000,00	saldo di garanzia per mantenere le quote inv. proporzionali
quota Differenziale di risultato		-50.000,00	
quota progetti aziendali		-50.000,00	
quota integrazione progetto Elba stanziati		-50.000,00	
quota straordinaria		-2.729.365,88	si assume spesa straord 2022 - 10% lineare
quota rivalutazione ind PD 23 euro		-85.000,00	della spesa Piani PD anno 2023
quota applicazione art. 106, 1 comma		-800.000,00	applicazione art. 106, 1 comma
TOTALE DESTINAZIONI		-6.764.365,88	
Totale residui anno 2023		477.630,78	

PROTOCOLLO OPERATIVO APPLICAZIONE DIFFERENZIAZIONE PREMIO INDIVIDUALE ANNO 2020, 2021, 2022 e 2023 – applicazione art. 82 Differenziale del premio individuale.

In applicazione dell'art. 82 Differenziale Premio individuale del CCNL 2016 -2018 che continua a valere anche per il triennio 2019/2021 non risultando disapplicato dal CCNL 2019/2021, le parti hanno stabilito di definire tale differenziale di premio quale Premio delle Eccellenze destinando sin dal contratto integrativo del 15/12/2020 e successivi a decorrere dal 2020, un fondo di 50.000 euro per quei dipendenti che abbiano conseguito le valutazioni più elevate.

A tali dipendenti saranno attribuiti premi non inferiori al 30% del valore medio pro-capite dei premi annuali attribuiti secondo quanto stabilito all' art. 82 CCNL 2016/2018. L'entità di tale fondo è confermato anche per l'anno 2021, 2022, 2023 così come le modalità applicative che seguono.

Tenendo conto delle risorse disponibili e della numerosità degli aventi diritto in ciascuna categoria, il numero di personale interessato al premio è di 120 unità per l'anno 2020 e per il 2021, 2022 e 2023 sarà definito tenuto conto del percepito nell'anno più il saldo in maniera analoga.

definizione quote **PREMIO ECCELLENZE** anni 2020 2021 2022 e 2023:

CATEGORIA	Totale percepito anno 2020 + percepito mensilmente*	saldoQuota premio eccellenze anno 2020 = 30% totale percepito
A	1.101,60 €	330 €
B	1.244,60 €	375 €
Bs	1.244,60 €	375 €
C	1.414,80 €	425 €
D	1.483,20 €	445 €
Ds	1.483,20 €	445 €

**sono state presi come base di calcolo le quote annuali di produttività a decorrere dal 01/01/2021 e che comunque costituiscono i valori maggiormente rappresentati anche all'interno delle categorie nell'anno 2020.*

Tale premio sarà corrisposto al personale tenendo conto dei seguenti criteri:

- valutazione individuale annuale dei dipendenti collocati nella fascia più alta di punteggio da 90-100
- assenza di procedimenti disciplinari nell'ultimo biennio con applicazione di sanzione superiore alla multa
- permanenza in azienda per almeno 36 mesi
- giorni di assenza inferiore a 30 nell'anno preso a riferimento. I giorni di assenza saranno calcolati con i medesimi criteri previsti nel CIA del 15/10/2018 che regolano la retribuzione di risultato (nei quali non vanno considerate le ferie la gravidanza le malattie oncologiche le terapia salvavita gli infortuni le quarantene da Covid, Legge 104/92 limitatamente ai tre giorni mensili, permessi retribuiti)
- non aver conseguito nell'anno di distribuzione del premio eccellenze la progressione economica orizzontale o d.e.p..
- Al fine di estendere il premio alla maggior parte degli aventi diritto, si ritiene di assegnare il premio eccellenze anno 2020, 2021, 2022 e 2023 evitando la duplicazione del premio al solito soggetto, negli anni presi a riferimento. Quindi il differenziale non può essere attribuito allo stesso dipendente nel periodo preso in considerazione (2020/2023), onde garantire una rotazione nella fruizione della premialità.

A parità di punteggio, prevale l'anzianità di servizio continuativo complessivo nell'Azienda ASL TNO
In caso di ulteriore parità la precedenza verrà data a chi ha la maggiore età anagrafica.

La ripartizione degli aventi diritto tra i Dipartimenti è effettuata tenuto conto dei presenti ripartiti per ruolo e profilo.

La suddivisione del personale viene inserita nei seguenti Dipartimenti:

- Dipartimento delle professioni tecnico sanitarie della Prevenzione e della Riabilitazione
- Dipartimento delle professioni infermieristiche ed ostetriche
- Dipartimento del Servizio sociale non autosufficienza e Disabilità
- I Dipartimenti della tecnico struttura e Zona distretto (ad eccezione del Servizio sociale) sono indicati come macro aggregazione.

La UOC Valorizzazione del Personale e Relazioni Sindacali si impegna a predisporre una graduatoria del personale destinatario del differenziale sulla base dei requisiti sopra indicati che sarà pubblicata su Igea.

REGOLAMENTO PER LA VALORIZZAZIONE DELLE PROFESSIONALITÀ DEL PERSONALE DEL COMPARTO DI USL TOSCANA NORD OVEST

Il nuovo CCNL 2019/2021 ha ridisegnato il sistema di incarichi e gli strumenti di valorizzazione del personale del Comparto in maniera significativa e profonda. Questa opportunità deve essere colta per dare risposte concrete in termini di valorizzazione del personale e di miglioramento delle competenze e delle professionalità di tutti i dipendenti del Comparto.

L'Azienda Sanitaria USL Toscana Nord Ovest mira a creare un sistema di valorizzazione del personale in cui le singolarità e le differenze rinforzano l'appartenenza e la cultura collettiva. L'investimento vincente sulle risorse umane è quello che valorizza consapevolmente le persone con la loro storia, le loro attese e i loro valori, e ne favorisce la responsabilizzazione, l'empowerment, la voglia di mettersi in relazione.

Diversamente dal precedente contesto, il nuovo CCNL rende lo strumento della valorizzazione del personale poliedrico e flessibile offrendo varie possibilità di sviluppo sia organizzativo che professionale e di riconoscimento delle funzioni indipendentemente dal classico binomio comparto/ posizione organizzativa.

Sono quindi delineate delle direttrici di sviluppo che consentiranno di accedere a percorsi di carriera aumentando le possibilità di crescita e valorizzazione del personale.

Oltre alle fasce economiche ora denominate DEP (differenziali economici di professionalità) oltre agli incarichi di funzione organizzativa, il CCNL prevede:

- 1) **progressioni verticali tramite selezioni interne** (art. 21 CCNL)
- 2) la possibilità di attivare **incarichi di funzione professionale** per tutte le Aree (ad eccezione dell'Area di elevata qualificazione livello E che è titolare di posizione organizzativa), attraverso una microstruttura professionale;

Il presente regolamento ad integrazione del Regolamento USL Toscana Nord Ovest Sistema degli incarichi del personale del comparto, e ad integrazione del CCIA che contiene i criteri per le DEP, disciplina le modalità di valorizzazione del personale del comparto così come indicate nei punti A, B sopra citati.

Il personale di USL Toscana Nord Ovest è collocato in virtù del nuovo CCNL nelle seguenti Aree:

- a) Area del personale di supporto
- b) Area degli operatori
- c) Area degli assistenti
- d) Area dei professionisti della salute e dei funzionari
- e) Area del personale di elevata qualificazione

All'interno delle Aree sopra indicate sono declinati i profili così come stabilito nell'allegato A del CCNL 2019/2021.

Al fine di garantire la massima valorizzazione del personale l'Azienda emanerà un bando, in coerenza con le necessità indicate nel Piano dei fabbisogni, per consentire **il passaggio tra profili all'interno della medesima area** in applicazione dell'art. 18 del CCNL 2019/2021.

I dipendenti che avvanzeranno la propria candidatura in possesso dei requisiti specifici per il profilo di destinazione saranno inseriti in una graduatoria valida 2 anni previa comparazione dei curricula e colloquio attitudinale ed eventuale prova tecnico pratica ove prevista.

La graduatoria di passaggio di profilo ha la precedenza rispetto alla graduatoria sulla mobilità tra zone.

1) PROGRESSIONI TRA AREE (progressini verticali tramite selezioni interne) art. 21 CCNL

Le Aziende ed Enti che, **nell'ambito di propri piani triennali dei fabbisogni**, rilevino la necessità di copertura di specifici profili, al fine di tener conto dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'Azienda o Ente di appartenenza, **in fase di prima applicazione** del nuovo ordinamento professionale e comunque entro il termine del **30.6.2025**, possono attivare la progressione tra le aree con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio:

- *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;*
- *in alternativa 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.*

I suddetti requisiti non si applicano per la progressione alla nuova area di elevata qualificazione per espressa disposizione dell'art. 3, comma 1, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113. Tale articolo infatti, ha modificato l'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. 165/2001.

Per l'area di elevata qualificazione l'accesso è fattibile anche attraverso una progressione tra aree (art. 16 CCNL) nel rispetto dei requisiti specifici riportati nell'area del personale di elevata qualificazione di cui all'allegato A del CCNL 2019/2021.

I criteri di individuazione delle progressioni tra aree, tenendo conto di quanto indicato nel piano dei fabbisogni anno 2023, in prima applicazione sono quelli di cui all'allegato 1.

I piani dei fabbisogni anno 2024 e 2025 in linea e coerenza con le indicazioni di spesa del personale prevederanno progressioni tra aree secondo quanto riportato nell'allegato 1 del

presente regolamento. Nel corso del triennio, considerando le esigenze tecnico organizzative, potranno modularsi diversamente le individuazioni delle progressioni tra aree, previa informativa alle OO.SS – RSU e comunque sempre nel rispetto della spesa autorizzata di cui all'art. 21 comma 3.

Requisiti di accesso e procedura valutativa area operatori, assistenti e funzionari e professionisti della salute

Per l'area operatori, assistenti e area funzionari e professionisti della salute

- il possesso del titolo di studio richiesto per l'area immediatamente superiore ed almeno 5 anni di esperienza professionale maturata nel profilo professionale di appartenenza;
- in alternativa 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.

L'Azienda emanerà una bando di manifestazione di interesse a cadenza annuale individuando i posti sulla base delle previsioni per ciascuna area indicate nella tabella riportata nell'allegato 1.

Il personale in possesso dei requisiti indicati sarà inserito in una graduatoria aziendale valida 1 anno per l'area di destinazione avuto riguardo a :

A) media valutazione ultimi tre anni

B) anzianità professionale nel profilo e curriculum vitae

C) colloquio di valutazione

Per i punti A e B la Commissione avrà a disposizione 40 punti

Per il punto C la Commissione avrà a disposizione 60 punti

Requisiti di accesso e procedura valutativa area elevata qualificazione

- laurea magistrale o specialistica accompagnata da un periodo di almeno tre anni di esperienza maturata con o senza soluzione di continuità anche a tempo determinato nel profilo di appartenenza all'area D, con incarichi di funzione di media o elevata complessità presso Aziende o Enti del comparto nonché nella medesima o corrispondente area/ profilo e tipologia di incarico presso amministrazioni di comparti diversi o in incarichi di responsabilità o posizioni equivalenti nel settore privato sia di tipo gestionale che professionale.

L'Azienda emanerà una bando di manifestazione di interesse a cadenza annuale individuando i posti sulla base delle previsioni dell'Area E indicate nella tabella allegata 1.

Il personale in possesso dei requisiti indicati sarà inserito in una graduatoria aziendale valida due anni avuto riguardo a:

A) media valutazione ultimi tre anni

B) anzianità professionale nel profilo e curriculum vitae

C) colloquio di valutazione

Per i punti A e B la Commissione avrà a disposizione 30 punti
Per il punto C la Commissione avrà a disposizione 70 punti

Al dipendente che è inquadrato nella area di elevata qualificazione viene conferito un incarico di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 26 e ss del CCNL 2019/2021seconda la graduazione prevista dal comma 3 dello stesso articolo 26.

2) INCARICHI DI FUNZIONE PROFESSIONALE

Il CCNL Cap. III Sistema degli incarichi prevede lo sviluppo professionale dei dipendenti del comparto attraverso anche l'istituzione di incarichi di natura professionale (art. 29 CCNL) per le tre aree (Area dei professionisti della salute e dei funzionari, Area degli Assistenti e Area degli Operatori).

Requisiti e procedure di assegnazione

Per l'Area professionisti della salute e dei funzionari

Si richiamano le indicazioni contenute nell'art. 29, comma 3 per il ruolo sanitario, ruolo socio sanitario e ruolo amministrativo, professionale e tecnico. Il conferimento dell'incarico professionale per l'area dei professionisti della salute e dei funzionari segue le regole dettate dal Regolamento aziendale per l'attribuzione degli incarichi del personale del comparto dell'Azienda Usl Toscana Nord Ovest, ivi compresa la graduazione e la pesatura dell'incarico.

Inoltre solo per il ruolo sanitario, per il conferimento dell'incarico di “**professionista specialista**” è previsto il possesso del master di primo livello per le funzioni specialistiche secondo quanto disposto dall'art. 6 della Legge n. 43/2006;

Per il conferimento dell'incarico di “**professionista esperto**”, il candidato deve aver acquisito competenze avanzate tramite percorsi formativi complementari individuati dall'Azienda o Ente con apposito regolamento, unitamente al possesso di una esperienza professionale di tre anni.

Per l'area degli assistenti e l'area degli operatori

Sono previsti incarichi di complessità base, media ed elevata

Per gli incarichi di qualsiasi complessità è previsto quale requisito di accesso:

- il **possesso di almeno quindici anni di esperienza nel profilo di appartenenza;**
- il titolo di abilitazione se richiesto per l'esercizio della professione;
- valutazione positiva della performance individuale con riferimento all'ultimo biennio o comunque le ultime due 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;

- assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa.

E' possibile conferire un incarico professionale al dipendente part time.

I valori economici previsti dall'art. 33, comma 3 sono prestabiliti senza possibilità di graduazione aziendale, non essendo previsto alcun *range* di variabilità.

Modalità di conferimento

Nei limiti delle risorse stabilite dalla contrattazione integrativa e del numero massimo di incarichi attivabili così come definito nell'allegato 2, viene emesso un bando aziendale per la copertura di :

- nr. 68 incarichi area operatori
- nr. 13 incarichi area assistenti
- nr. 75 incarichi area professionisti della salute e funzionari

Il livello di complessità è definito dalla microstruttura professionale che verrà adottata dall'Azienda, in misura equilibrata tra i ruoli previsti all'interno delle Aree e sulla base delle assegnazioni dipartimentali.

Il Direttore di dipartimento /tecnocstruttura emana un bando di manifestazione di interesse rivolto ai dipendenti in possesso dei requisiti specifici con indicazione delle competenze professionali necessarie per l'assolvimento dell'incarico, il contenuto dello stesso e l'individuazione del livello di complessità e la collocazione organizzativa dello stesso. La procedura valutativa individua una graduatoria di tre dipendenti per ogni incarico professionale previa valutazione dei titoli, dell'esperienza professionale maturata ed eventuale prova tecnico pratica unita ad un colloquio motivazionale. La graduatoria è valida per i successivi due anni. L'incarico viene conferito con delibera del Direttore Generale. L'incarico professionale non è una funzione esclusiva.

La graduazione degli incarichi di funzione professionale al fine di un equilibrato sviluppo si colloca nella fascia 4000 -7130 euro annuali per l'area dei professionisti della salute e dei funzionari.

Per l'area degli operatori e degli assistenti la graduazione è quella riportata nell'art. 24 comma 7 CCNL 2019/2021.

Sulla base delle disposizioni del CCNL per il sistema degli incarichi e in considerazione della microstruttura aziendale, gli incarichi di posizione sono sovraordinati agli incarichi di

funzione organizzativa, gli incarichi di funzione organizzativa sono sovraordinati agli incarichi di funzione professionale.

		ANNO 2023					
	progressioni tra aree 2023	stipendio tabellare	stipendio tabellare TOTALE	indennità funz	indennità funz TOTALE	IND. QUAL. PROF. COMUNE	IND. QUAL. PROF. COMUNE TOTALE
area supporto		1.586,59				9,55	
area operatori	6	1.675,45	6.931,08			9,55	-
area assistenti	10	1.786,48	14.433,90			71,53	8.057,40
area funzionari e professionisti	6	1.941,58	12.097,80	76,92	5.999,76		
area elevata qualificazione	6			1.153,85	90.000,00		
	28						
			33.462,78		95.999,76		8.057,40
							137.519,94

		ANNO 2024					
	progressioni tra aree 2024	stipendio tabellare	stipendio tabellare TOTALE	indennità funz parte fissa	indennità funz parte fissa TOTALE	IND. QUAL. PROF. COMUNE	IND. QUAL. PROF. COMUNE TOTALE
area supporto		1.586,59				9,55	
area operatori	10	1.675,45	11.551,80			9,55	-
area assistenti	50	1.786,48	72.169,50			71,53	40.287,00
area funzionari e professionisti	40	1.941,58	80.652,00	76,92	39.998,40		
area elevata qualificazione	0				-		
	100						
			164.373,30		39.998,40		40.287,00
							244.658,70

		ANNO 2025					
	progressioni tra aree 2025	stipendio tabellare	stipendio tabellare TOTALE	indennità funz parte fissa	indennità funz parte fissa TOTALE	IND. QUAL. PROF. COMUNE	IND. QUAL. PROF. COMUNE TOTALE
area supporto		1.586,59				9,55	
area operatori		1.675,45	-			9,55	-
area assistenti	20	1.786,48	28.867,80			71,53	16.114,80
area funzionari e professionisti	15	1.941,58	30.244,50	76,92	14.999,40		
area elevata qualificazione	0				-		
	35						
			59.112,30		14.999,40		16.114,80
							90.226,50

	23	24	25	
limite spesa finanziata CCNL	€ 269.239,00			
spesa progressioni tra aree finanziarie ex art. 21 comma 3		€ 33.462,78	€ 164.373,30	€ 59.112,30
risorse a carico del fondo		€ 104.057,16	€ 80.285,40	€ 31.114,20
			€ 256.948,38	€ 215.456,76

RIEPILOGO PROGRESSIONI TRA AREE TRIENNIO 2023 2025

totali progressioni tra aree nel triennio			
area supporto	16		
area operatori	80	comprendono anche oss senior	
area assistenti	61		
area funzionari e professionisti	6		
area elevata qualificazione	163		
totale			

Ipotesi destinazioni incarichi professionali

€ 500.000,00	sviluppo degli incarichi professionali nel triennio
--------------	---

AREA OPERATORI

nr. incarichi ipotizzabili

DIP. PROF. INF. CHE	1174	portafoglio € 94.987,76 68
DIPARTIMENTI DI SUPPORTO	133	
ZONE DISTRETTO	12	
TOTALE	1319	
base	700	
media	1500	
elevata	2000	

AREA ASSISTENTI

dipartimenti di supporto	315	portafoglio € 25.421,29 13
zone distretto	38	
TOTALE	353	
base	930	
media	1800	
elevata	3000	

AREA PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI

amm.vi DIPARTIMENTI SUPPORTO E ZONE	275	portafoglio € 379.590,95 75
sociale	72	
DIP. PROF. INF. CHE	4169	
DIP. PROF. TECN	827	
TOTALE	5271	totale 156
media - elevata	4000 A 7130	


RSU AZIENDA USL TOSCANA NORD OVEST

Nota a verbale

L'Assemblea Plenaria della RSU della ASL Toscana Nord Ovest, riunitasi in data 10 novembre 2023 presso l'Auditorium dell'Ospedale NOA di Massa, al termine della discussione che ha preceduto la votazione del CIA 2023, ha condiviso con i presenti il testo della seguente nota a verbale che congiuntamente all'ipotesi di contratto integrativo anno 2023 è stata votata a maggioranza dei presenti. "La RSU chiede la tabella recupero visibile in CIA su pensionamenti 2023 per finanziamento DEP, chiede altresì la tabella su forbice valutativa CIA 2022 (da 90-100% vale 100) e sua integrale applicazione, attivazione immediata del tavolo sulla costituzione dei fondi precedentemente al primo trimestre 2024. Rivalutazione da parte dell'Azienda in ordine alla legittimità dell'attivazione dei 6 posti di Elevata Qualificazione anche in considerazione dell'obbligo allo stato inattuabile, di riservare almeno il 50% dei posti all'accesso dall'esterno come previsto dalla legge e dal contratto.

Il Comitato Cordinamento RSU

Il Segretario Andrea Lunardi



Il Vicesegretario Maria Grazia Simoni



Il Vicesegretario Daniele Soddu
