



Decreto n. 474 del 06/12/2023

**OGGETTO:** PRESA D'ATTO DEI DOCUMENTI SOTTOSCRITTI IN DATA 9.11.2023 E 28.11.2023 TRA LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA, LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI E LA RSU DEL COMPARTO.

**IL DIRETTORE GENERALE – Dr. Carmelo Scarcella**

Nominato in forza della Deliberazione della Giunta Regionale di Lombardia n. XI/5199 del 7.09.2021

**ACQUISITI** i pareri del

Direttore Sanitario	Dr. Aldo Bellini	Favorevole
Direttore SocioSanitario	Dr. Antonio Colaianni	Favorevole
Direttore Amministrativo	Dott.ssa Teresa Foini	Favorevole

**VISTI:**

- l'art. 40-bis del d.lgs. 165/2001;
- l'art. 9, comma 5, lett. c) del CCNL 02.11.2022 (Triennio 2019-2021) ai sensi del quale “Sono oggetto di contrattazione integrativa aziendale: c) i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree”;
- l'art. 9, comma 5, lett. m) del CCNL 02.11.2022 (Triennio 2019-2021) ai sensi del quale “Sono oggetto di contrattazione integrativa aziendale: m) le linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza sul lavoro”;
- l'art. 102 del citato CCNL;
- l'art. 9, comma 6, del CCNL 02.11.2022, ai sensi del quale: “Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio [...] sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1, del D. Lgs. 165/2001. A tal fine l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e tecnica, è inviata a tale organo entro 10 giorni dalla sottoscrizione”;
- l'art. 9, comma 8, del CCNL 02.11.2022 che prevede: “Le Aziende o Enti sono tenuti a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo [...] corredati dalla relazione illustrativa e quella tecnica”;

**RILEVATO** che all'esito della contrattazione integrativa esperita tra la delegazione trattante di parte pubblica e quella di parte sindacale, in data 09.11.2023 venivano sottoscritti i seguenti due documenti:

- a) “Linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza sul lavoro”;
- b) “Ipotesi di accordo sulle progressioni economiche all'interno delle aree - anno 2023”;

**PRECISATO** che con nota ATS Brianza n. 90672/23 del 17.11.2023 i predetti documenti venivano trasmessi al Collegio Sindacale per l'espressione del parere di competenza;

**PRESO ATTO** che nella seduta del 22.11.2023 l'Organo di controllo ha rilasciato parere favorevole alla sottoscrizione definitiva dell' “Ipotesi di accordo sulle progressioni economiche all'interno delle aree - anno 2023”, mentre si è limitato a prendere atto del documento “Linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza sul lavoro” in quanto privo di risvolti economici;

**DATO ATTO** che, per quanto sopra:

- in data 28.11.2023 si è proceduto alla sottoscrizione, in via definitiva, dell'accordo sulle progressioni economiche all'interno delle aree - anno 2023;
- in data 29.11.2023 è stata effettuata, per il medesimo accordo, la comunicazione contrattualmente prevista all'ARAN tramite procedura unificata tra ARAN e CNEL;

**RITENUTO** pertanto di dover prendere atto nell'ordine:

- a) della sottoscrizione del documento inerente le “Linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza sul lavoro” (all. 1)
- b) della sottoscrizione definitiva, in data 28.11.2023, dell' accordo “Accordo sulle progressioni economiche all'interno delle aree - anno 2023” (all.2);

**PRECISATO** altresì:

- che, come indicato dal Direttore della SC Gestione e Sviluppo Risorse Umane, l'onere derivante dal presente provvedimento per l'anno 2023 pari a complessivi €. 175.200=, oltre oneri ed Irap, trova copertura nel fondo art. 102 “Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali” del CCNL 02.11.2023 ed è ricompreso nel costo del personale previsto nel Bilancio Preventivo anno 2023;
- di avere preventivamente trasmesso il presente provvedimento al sostituto del Direttore *ad interim* della S.C. Bilancio, programmazione finanziaria e contabilità precisando che la registrazione sui competenti conti del Bilancio Sanitario dell'onere di spesa avverrà in sede di importazione del flusso degli stipendi in fase di elaborazione degli stessi;

**VISTA** la proposta presentata dal Direttore della S.C. Gestione e Sviluppo Risorse Umane, dott.ssa Elena Sartori che, anche in qualità di Responsabile del procedimento, attesta la regolarità tecnica e la legittimità del presente atto;

**VISTA** l'attestazione del sostituto del Direttore *ad interim* della S.C. Bilancio, Programmazione Finanziaria e Contabilità, Dott.ssa Claudia Rodella, in ordine alla regolarità contabile;

### **DECRETA**

per le motivazioni indicate in premessa:

- di prendere atto nell'ordine:
  - della sottoscrizione del documento inerente le *“Linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza sul lavoro”* (all.1);
  - della sottoscrizione definitiva, in data 28.11.2023, dell' accordo *“Accordo sulle progressioni economiche all'interno delle aree - anno 2023”* (all.2);
- di dare atto che, come indicato dal Direttore della SC Gestione e Sviluppo Risorse Umane, l'onere derivante dal presente provvedimento per l'anno 2023 pari a complessivi €. 175.200=, oltre oneri ed Irap, trova copertura nei fondi art. 102 *“Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali”* del CCNL 02.11.2022 ed è ricompreso nel costo del personale previsto nel Bilancio Preventivo anno 2023 e di aver preventivamente trasmesso il presente provvedimento al sostituto del Direttore *ad interim* della S.C. Bilancio, programmazione finanziaria e contabilità precisando che la registrazione sui competenti conti del Bilancio Sanitario dell'onere di spesa avverrà in sede di importazione del flusso degli stipendi in fase di elaborazione degli stessi;
- di dare atto che ai sensi e per gli effetti del combinato disposto dei commi 4 e 6 dell'art. 17 della L.R. n. 33/2009, come modificata dall'art. 1 della L.R. n. 23/2015, il presente provvedimento è immediatamente esecutivo;
- di disporre, ai sensi del medesimo art. 17, comma 6, della L.R. n. 33/2009, la pubblicazione del presente provvedimento all'albo on line dell'Ente;
- di comunicare l'adozione del decreto alle Strutture aziendali.

Documento firmato digitalmente  
**IL DIRETTORE GENERALE**  
(Dr. Carmelo Scarcella)

**ATTESTAZIONE DI REGOLARITA' TECNICA E CONTABILE**

**STRUTTURA PROPONENTE: SC GESTIONE E SVILUPPO RISORSE UMANE**

Si attesta la regolarità tecnica e la legittimità del provvedimento essendo state osservate le norme e le procedure previste per la specifica materia.

**Il Dirigente Responsabile  
Elena Sartori**

**S.C. BILANCIO, PROGRAMMAZIONE FINANZIARIA E CONTABILITA'**

Si attesta la regolarità contabile del presente provvedimento:

Bilancio anno 2023  Sanitario  Socio Sanitario Integrato (ASSI)  Sociale

Impegno: \_\_\_\_\_

Conto n.: \_\_\_\_\_ Importo: € 175.200

**Il sostituto del Dirigente Responsabile  
Claudia Rodella**

NOTE

**ATS DELLA BRIANZA**  
**RSU e OO.SS. del comparto**

**LINEE DI INDIRIZZO IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

**Le parti**

**RICHIAMATO**

l'art. 9, comma 5, lett. n) del CCNL 02.11.2022 ai sensi del quale *“Sono oggetto di contrattazione integrativa aziendale: [...] n) “ le linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza sul lavoro”;*

**definiscono le seguenti linee guida**

La sicurezza sul lavoro (SSL) si riferisce all'insieme di misure, provvedimenti, valutazioni e monitoraggi che L'ATS BRIANZA mette in atto all'interno dei diversi luoghi di lavoro per tutelare la salute e l'integrità dei lavoratori, dei collaboratori esterni e di chiunque si trovi occasionalmente all'interno dei luoghi di lavoro al fine di proteggerli dai rischi presenti.

Le linee di indirizzo in materia di SSL che l'ATS BRIANZA intende perseguire con il coinvolgimento e la consultazione dei lavoratori a cura del Servizio Prevenzione e Protezione attraverso i loro rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza si declinano secondo i seguenti punti:

- il rispetto della legislazione e di tutti i riferimenti normativi e regolamentari in ambito di SSL applicabili al contesto dell'Agenzia;
- l'affermazione che la responsabilità nella gestione della SSL riguarda l'intera organizzazione dell'Agenzia, dal datore di lavoro dai suoi delegati sino ad ogni lavoratore, ciascuno secondo le proprie attribuzioni, competenze e doveri al fine di ottenere una sempre maggiore partecipazione attiva;
- miglioramento continuo in ambito di prevenzione e SSL;
- sensibilizzazione e formazione dei lavoratori per svolgere i loro compiti in sicurezza e per assumere le loro responsabilità in materia di SSL;
- diffusione all'interno dell'Agenzia degli obiettivi di SSL e dei relativi programmi di attuazione.

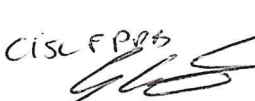
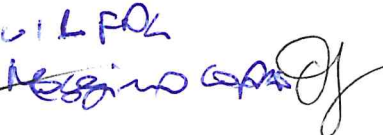
Per l'attuazione delle linee di indirizzo in materia di SSL l'Agenzia si impegna a fornire le risorse umane, strumentali e di dotazione necessarie per garantire l'attività di prevenzione e protezione.

L'Agenzia valuta, nell'ambito della propria organizzazione, unitamente alle OO.SS. per il tramite degli RLS "rappresentante dei lavoratori per la sicurezza" eletti o designati dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali dell'Agenzia, le aree ritenute prioritarie di iniziative quali la formazione e/o addestramento in tema di sicurezza e l'adozione di buone prassi volontarie.


Il sistema in argomento si basa sulla sicurezza sul lavoro della ATS Brianza si basa sui ruoli del Servizio Prevenzione e Protezione, del RSPP e del Medico competente strutturati in modo da poter valutare i fattori di rischio presenti (es. chimico, fisico, biologico, cancerogeno, stress lavoro correlato, videoterminali, ergonomia, ecc...) e redigere il documento di valutazione dei rischi che determina l'individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro ivi compresi i sistemi di controllo di tali misure.

L'aggiornamento continuo del documento di valutazione delinea, come azioni conseguenti, l'implementazione e/o l'integrazione dei programmi di informazione e formazione necessari ai lavoratori per svolgere in sicurezza la propria mansione contestualmente alla definizione della tipologia e caratteristiche dei dispositivi di protezione collettiva ed individuale qualora vi siano rischi residui non eliminabili.

FP CCIL  


CISL FPSS  
 UIL POL  




1  


La programmazione della formazione ed addestramento dei lavoratori concorre alla integrazione del piano formativo annuale dell'Agenzia.

Il piano di sorveglianza sanitaria è strutturato dal medico competente in funzione della valutazione dei rischi dell'Agenzia ed è specifico per la mansione del lavoratore.

Particolare attenzione è dedicata al continuo aggiornamento della valutazione dei rischi specifici, che non può prescindere dall'azione di verifica delle mansioni dei lavoratori, dei luoghi di lavoro e dell'organizzazione dell'attività, al quale concorre il personale del Servizio di Prevenzione e Protezione, del Medico competente e degli RLS.

Le informazioni necessarie in merito alla valutazione dei rischi, a carico del datore di lavoro, ed i documenti ad esso correlati, sono a disposizione degli RLS che vi accedono secondo le modalità previste dal D. Lgs. 81/08 unitamente alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché tramite riunione periodica di cui all'art. 35 del D.Lgs. 81/08.

Nel corso della riunione periodica il datore di lavoro sottopone all'esame:

- il documento di valutazione dei rischi;
- l'andamento degli infortuni e delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria;
- i criteri di scelta, le caratteristiche tecniche e l'efficacia dei dispositivi di protezione individuale;
- i programmi di informazione e formazione dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute;
- il programma di miglioramento aziendale ai fini della sicurezza.

Gli RLS, all'interno del sistema di prevenzione e protezione adottato dall'Agenzia, accedono ai luoghi di lavoro, partecipano in ordine alla valutazione dei rischi e vengono consultati sulle designazioni dei lavoratori per l'attività di prevenzione incendi, primo soccorso, evacuazione dei luoghi di lavoro.

Questi hanno facoltà nel promuovere l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori.

Lecco, 9 novembre 2023

<u>Per la delegazione trattante di parte Pubblica</u>	<u>Per la delegazione trattante di parte Sindacale</u>
Direttore Amministrativo – Teresa Foini 	RSU <i>si firma con riserva</i> <i>Giuseppe Callepani</i>
Direttore Sanitario - Aldo Bellini Assente giustificato	FP CGIL 
Direttore Socio Sanitario - Antonio Colaianni Assente giustificato	CISL FP <i>- Carlo</i>
Responsabile SC AA.GG.E.L. - Raffaella Borra 	UIL FPL <i>Mario</i>
Responsabile SCC G.S.R.U. Elena Sartori 	

**ATS DELLA BRIANZA**  
**RSU e OO.SS. del comparto**

**ACCORDO SULLE PROGRESSIONI ECONOMICHE**  
**ALL'INTERNO DELLE AREE**  
**Anno 2023**

**Visti:**

- L'art. 9, comma 5, lett. c) del CCNL 02.11.2022;
- L'art. 19 del citato CCNL;
- L'art. 52, comma 1 *bis*, del d.lgs 165/2001;
- L'art. 23, comma 2, del d.lgs. 150/2009;

**Concordano quanto segue:**

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" (di seguito DEP) da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico. I differenziali sono attribuiti con decorrenza 1° gennaio dell'anno nel quale gli stessi sono finanziati.

Il presente accordo non si applica al personale inquadrato nell'area del personale di elevata qualificazione.

I differenziali economici di professionalità complessivamente conseguibili da ciascun dipendente e il valore annuo lordo di ciascuno di essi sono indicati, nell'allegata tabella di seguito riportata:

AREA DI INQUADRAMENTO	N° D.E.P. CONSEGUIBILI	VALORE ECONOMICO
AREA DEI PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI	7	1.200,00
AREA DEGLI ASSISTENTI	6	1.000,00
AREA DEGLI OPERATORI	6	800,00
AREA PERS. DI SUPPORTO	6	700,00

**Premesse**

- Passaggio orizzontale al D.E.P. superiore per un numero di dipendenti che non ecceda il 50% degli aventi *diritto (salvo diverse indicazioni normative, anche regionali)*, secondo i parametri sotto stabiliti, nel rispetto del principio di selettività di cui all'art. 52, comma 1 *bis*, D. Lgs. 165/2001 ed art. 23, comma 2, del D. Lgs. 150/2009 "Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione".

- definizione dell'importo massimo di €. 175.200= quale quota di risorse da destinare, nei limiti del precedente punto, ai differenziali economici di professionalità anno 2023, tenuto conto, equitativamente, delle percentuali di addensamento del personale nelle aree e ruoli al 01.01.2023, fatta salva la riserva percentuale del Punto 3);

**Punto 1- Requisiti di ammissione** (da possedere alla data di decorrenza della progressione):

- a) essere in forza nell'area di appartenenza alla data del primo gennaio dell'anno di riferimento;
- b) assenza negli ultimi tre anni di alcuna progressione economica all'interno dell'area di appartenenza;
- c) non essere stato destinatario, nei due anni precedenti, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa.

UIL FRZ  
M. G. C. B. R.

FPCCIL  
[Signature]

RSU  
[Signature]

[Signature]

[Signature]

CISI FP77A  
[Signature]

## Punto 2- Criteri per stilare graduatoria:

In applicazione di quanto previsto dall'art. 19 comma 4 lettera d) i criteri per la costituzione della graduatoria di merito sono i seguenti:

### A) SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (MEDIA DEL TRIENNIO PRECEDENTE) – (MAX 50 PUNTI):

<b>PERSONALE AREA COMPARTO CON INCARICO</b>				
<i>Punteggio valutazioni individuali (schede anni 2020/2021)</i>	<i>Punteggio annuale ai fini DEP</i>	<i>Punteggio valutazioni individuali (schede anno 2022)</i>	<i>Punteggio annuale ai fini DEP</i>	
<i>Inferiore a 100</i>	<i>0</i>	<i>Da 15 a 22</i>	<i>10</i>	
<i>Da 100 a 130</i>	<i>20</i>	<i>Da 23 a 31</i>	<i>25</i>	
<i>Da 131 a 160</i>	<i>30</i>	<i>Da 32 a 38</i>	<i>35</i>	
<i>Da 161 a 200</i>	<i>50</i>	<i>da 39 a 45</i>	<i>50</i>	

<b>PERSONALE AREA COMPARTO SENZA INCARICO / CON INCARICO DI BASE</b>				
<i>Punteggio valutazioni individuali (schede anni 2020/2021)</i>	<i>Punteggio annuale ai fini DEP</i>	<i>Punteggio valutazioni individuali (schede anno 2022)</i>	<i>Punteggio annuale ai fini DEP</i>	
<i>6N. &gt; 0 = 3 items negativi (non adeguato)</i>	<i>0</i>	<i>Da 9 a 14</i>	<i>10</i>	
<i>N. 1-2 items negativi</i>	<i>25</i>	<i>Da 15 a 20</i>	<i>25</i>	
<i>Tutti items positivi (adeguato)</i>	<i>50</i>	<i>Da 21 a 27</i>	<i>50</i>	

Nel caso di esperienza professionale presso altri enti si procederà ad una riparametrazione della valutazione annuale.

### B) ESPERIENZA PROFESSIONALE MATURATA – (MAX 35 PUNTI)

- per ogni anno di servizio o frazione di anno superiore a sei mesi (nel medesimo o corrispondente profilo professionale):  
**punti 1,2 / anno.**

### C) ULTERIORI CRITERI (MAX. 15 PUNTI):

<b>Criteri aggiuntivi</b>	<b>Oggetto</b>	<b>Punti</b>
C1)	Esperienza professionale maturata presso altre pubbliche amministrazioni con altre tipologie di rapporto attinente alla mansione svolta presso l'Agenzia ( <b>max. 4 punti</b> )	<b>Punti: 0,5 / anno</b>
C2)	Conseguimento del master universitario di primo o secondo livello ovvero laurea magistrale o specialistica utile ai fini dell'attività svolta che non rappresenta titolo di accesso all'Area e al profilo professionale di appartenenza ( <b>max. 5 punti</b> )	1) Master I° livello: <b>1 punto;</b> 2) Master II° livello: <b>1,5 punti;</b> 3) Laurea specialistica o magistrale: <b>1,5 punti.</b>
C3)	Partecipazione a corsi di formazione (anche FAD) nell'anno antecedente alla decorrenza del differenziale in argomento ( <b>max. 6 punti</b> ).	<b>Punti: 0,20 / ora</b>

UIL FAC  
Maggiore

PPC/IL  
CISL FP/AL

NSU  
A

RS

RS

CP



### **Punto 3. Quota di riserva**

E' prevista una quota di risorse pari al 10 % del fondo da destinare all'attribuzione dei DEP secondo i seguenti criteri di priorità:

- a) personale che abbia maturato almeno 10 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di 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 e che durante tale periodo abbia conseguito fino a due progressioni economiche.

Le risorse di tale quota eventualmente non utilizzate sono destinate ai DEP secondo gli ordinari criteri di costituzione della graduatoria.

### **Punto 4. Procedura**

1. Emissione di specifica procedura selettiva, da pubblicarsi sul sito web e intranet ATS, con bando interno e presentazione di domanda;
2. Sulla scorta dei punteggi del punto 2 - "*Criteri per stilare graduatoria*" verranno formulate entro il 31.12.2023 graduatorie distinte per area di inquadramento e ruolo;
3. Dopo aver effettuato l'attribuzione nei limiti delle risorse e con i criteri di priorità previsti al precedente punto 3 - "*quota di riserva*", si procede nell'ambito della stessa graduatoria con l'attribuzione dei DEP al restante personale che non rientra nella casistica ivi prevista e, in caso di parità di punteggio, si applicano i criteri di priorità di seguito riportati:
  - a) personale che abbia conseguito un minor numero di progressioni economiche;
  - b) personale con il maggior numero di anni di permanenza nella fascia in godimento o DEP;
  - c) personale con maggior anzianità di servizio;
  - d) personale con maggiore anzianità anagrafica.
4. La graduatoria avrà vigenza limitata all'anno di riferimento.

Lecco, 28 novembre 2023

<b><u>Per la delegazione trattante di parte Pubblica</u></b>	<b><u>Per la delegazione trattante di parte Sindacale</u></b>
Direttore Amministrativo – Teresa Foini 	RSU 
Direttore Sanitario – Aldo Bellini 	FP CGIL 
Direttore Socio Sanitario – Antonio Colaianni Assente giustificato	CISL FP 
Responsabile SC AA GG NL. – Raffaella Borra 	UIL FPL 
Responsabile SC G.S.R.U. – Elena Sartori 	

