



RELAZIONE ILLUSTRATIVA

*(secondo lo schema definito con circolare R.G.S. N. 25/2012)*

**CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE  
ALL'INTERNO DELLE AREE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI  
NEL FONDO ART. 102 CCNL 2/11/2022**

**Modulo 1 – *Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto e autodichiarazione relativa agli adempimenti di legge.***

<b>Data di sottoscrizione</b>	21 novembre 2024
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Parte Datoriale (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Direttore Amministrativo, con funzioni di Presidente Delegazione di parte datoriale – dott.ssa Maurizia Ficarelli</li><li>- Direttore Sanitario - dott. Antonio Triarico</li><li>- Direttore Medico di Presidio f.f.– dott.ssa Valentina Villa</li><li>- Direttore s.c. Gestione e sviluppo risorse umane - dott.ssa Silvia Sansone</li><li>- Direttore s.c. Direzione professioni sanitarie – dott.ssa Maria Silvia Pazzaglia</li><li>- Responsabile Settore giuridico, s.c. GSRU dott. Paolo Bonacci</li></ul> <p>I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa aziendale a norma dell'art. 8 del CCNL Comparto Sanità 2019 - 2021 sono</p> <p>a) la RSU;</p> <p>b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL Comparto Sanità 2019 – 2021:</p> <p><i>FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, FIALS, NURSIND e NURSING UP</i></p>
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale del Comparto Sanità
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree e destinazione delle risorse disponibili nel fondo art. 102 CCNL 2/11/2022</li></ul>



Rispetto dell'iter adempimenti procedurali  
e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione

**Intervento dell'Organo  
di controllo interno.**

**Allegazione della  
Certificazione  
dell'Organo di  
controllo interno alla  
Relazione illustrativa.**

E' stata acquisita la certificazione dal Collegio Sindacale

in data 25/11/24, con verbale  
n. 55 del 25/11/24 2024

*Amir Lauerne* *Stefano*  
*Romolo*

**Attestazione del  
rispetto degli obblighi  
di legge che in caso di  
inadempimento  
comportano la  
sanzione del  
divieto di erogazione  
della retribuzione  
accessoria**

*È stato adottato il Piano della Performance previsto  
dall'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009?*

Con D.L. n. 80 del 9 giugno 2021 è stato introdotto Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) che declina in modo integrato e coordinato il Piano della Performance. Il PIAO è stato adottato con Decreto del Direttore Generale n. 44DG del 30/01/2024.

*È stato adottato il Programma triennale per la  
trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11 del D.Lgs. n.  
150/2009?*

Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, ai sensi della vigente normativa (art. 10, c. 8, lett. a del D.Lgs. 33/2013, come modificato dal D.Lgs n. 97/2016 e dal paragrafo 4 del Piano Nazionale Anticorruzione 2016) non è più soggetto di separato atto ma è parte integrante del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT).

Con D.L. n. 80 del 9 giugno 2021 è stato introdotto Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) che declina in modo integrato e coordinato il Piano Triennale della prevenzione della corruzione e per la Trasparenza (PTPCT). Il PIAO è stato adottato con Decreto del Direttore Generale n. 44DG del 30/01/2024.

*È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi  
6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. n. 150/2009?*

L'obbligo di pubblicazione è stato regolarmente assolto dalla Fondazione.

I contenuti del PIAO che analizzano le tematiche relative al Piano della Performance sono consultabili al seguente link:  
<https://www.istitutotumori.mi.it/web/guest/piano-della-performance>;

I contenuti del PIAO che analizzano le tematiche relative al PTPCT sono consultabili al seguente link:  
<https://www.istitutotumori.mi.it/disposizioni-general>



	<p>La Relazione della Performance è stata validata dal NdV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del D.Lgs. n. 150/2009?</p> <p>La Relazione della Performance, riferita al 31/12/2023, è stata validata dal NdV e risulta regolarmente pubblicata sul sito aziendale nell'apposita sezione della Amministrazione Trasparente (<a href="https://www.istitutotumori.mi.it/relazione-sulla-performance">https://www.istitutotumori.mi.it/relazione-sulla-performance</a>).</p>
Eventuali osservazioni	

**Modulo 2** *Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili.*

La presente relazione ha lo scopo di illustrare i contenuti dell'Accordo Integrativo Aziendale sottoscritto in data 21/11/2024 relativamente alle modalità di attribuzione dei Differenziali Economici di Professionalità (DEP) anno 2024 e seguenti ex art. 19 CCNL 02/11/2022. L'accordo ha durata triennale.

L'art. 19 del CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022 disciplina l'istituto della progressione economica all'interno delle aree, prevedendo l'attribuzione di "differenziali economici di professionalità" da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico, in luogo della precedente disciplina contrattuale che prevedeva l'attribuzione di fasce retributive (art. 35 CCNL Comparto Sanità del 07/04/1999, art. 3 CCNL Comparto Sanità del 10/04/2008). Restano vigenti in tema di progressioni economiche orizzontali:

- l'art. 40, comma 1, del Decreto Legislativo 165/2001, così come modificato dal D. Lgs 150/2009, prevede che "o- omissis- Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche, la contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge";
- l'art. 23, comma 2, del DLgs 150 del 27/10/2009 il quale stabilisce: "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". Si richiamano la Circolare del Dipartimento di Funzione Pubblica Nota Prot. n. 44366/2019 del 4/7/2019 e la Circolare MEF 18/2021 che individuano nel 50% la percentuale dei dipendenti aventi diritto ad accedere alla procedura nonchè della quota messa a disposizione del fondo sopra indicato.

L'art. 1 declina quindi i sopraesposti principi generali richiamando poi i criteri di selezione e quelli di priorità definiti dal c. 4 dell'art. 19 citato.

L'art. 2 indica i requisiti per l'accesso alla selezione:

- essere in servizio a tempo indeterminato alla data del primo gennaio dell'anno di riferimento con almeno tre anni di servizio maturati presso la Fondazione IRCCS Istituto Nazionale dei Tumori o presso altro Ente pubblico nel medesimo profilo e trasferito presso la Fondazione mediante l'istituto della mobilità (orientamento ARAN CSAN127a). È escluso il personale che matura il requisito dei tre anni con rapporti di lavoro non continuativi;
- non aver riportato sanzioni disciplinari superiori alla multa nei due anni precedenti la data di attribuzione del nuovo DEP (per i procedimenti disciplinari in corso si rinvia a quanto previsto dall'art. 19 comma 4 lett. a) del CCNL 02/11/2022);



*via Venezian, 1 20133 Milano*

- non aver beneficiato di progressioni economiche (orizzontali o verticali) negli ultimi 3 anni a decorrere dalla data di attribuzione dell'ultima fascia retributiva;
- aver conseguito un punteggio positivo nella valutazione individuale media riferita all'ultimo triennio;
- non risultare alla data dell'accordo assente dal servizio per aspettativa non retribuita concessa per assunzione a tempo determinato o per lo svolgimento del periodo di prova in altri Enti o aziende pubbliche, o essere in comando/distacco (fatte salve le prerogative sindacali).

L'art. 3 dispone sulla decorrenza dell'attribuzione del beneficio: Il DEP avrà effetto giuridico ed economico a decorrere dal primo gennaio dell'anno di riferimento.

L'art. 4 definisce la quota del fondo di cui all'art. 102, concordata tra le parti, da destinare alle progressioni anno 2024 pari a circa 22.600 euro, a copertura del passaggio di 21 dipendenti sui 40 aventi i requisiti per la progressione economica in parola, e quindi di poco più del 50% degli aventi titolo, nel rispetto della normativa sopra richiamata.

Le 21 progressioni individuate sono suddivise per area e ruolo così da garantire una equilibrata distribuzione dei beneficiari in relazione alle percentuali di addensamento, con arrotondamento per eccesso. Per ciascuna di essi sarà formata la relativa graduatoria.

La destinazione del fondo per gli anni successivi al 2024 sarà oggetto di accordi separati di anno in anno.

Nell'art. 5 sono declinati i criteri di selezioni e relativa modalità di attribuzione dei punteggi ai fini della formazione delle graduatorie:

- |   |                            |
|---|----------------------------|
| 1 - VALUTAZIONE INDIVIDUALE (da CCNL non inf. al 40%)<br>(media delle ultime tre valutazioni disponibili) | punteggio massimo punti 40 |
| 2 - ESPERIENZA PROFESSIONALE (da CCNL non sup. al 40%)  | punteggio massimo punti 40 |
| 3 – PERMANENZA NELLA FASCIA   | punteggio massimo punti 20 |

Gli artt. 6 e 7 disciplinano le modalità operative della procedura selettiva e di formazione delle graduatorie, i criteri di priorità, l'eventuale riesame e l'accesso agli atti.

L'art. 8 prevede lo scorrimento delle graduatorie solo in caso di accertamento di dichiarazioni mendaci che abbiano comportato attribuzione di punteggio per il posizionamento in graduatoria.

L'art. 9 infine contiene le norme finali e di rinvio.

IL DIRETTORE  
s.c. Gestione e sviluppo risorse umane  
d.ssa Silvia Sansone



**Fondazione IRCCS  
Istituto Nazionale dei Tumori**

*via Venezian, 1 20133 Milano*



**Regione  
Lombardia**

## **RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA**

### **CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI NEL FONDO ART. 102 CCNL 2/11/2022**

*(secondo lo schema definito con circolare R.G.S. N. 25/2012)*

#### **Modulo 1 – Costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa**

##### **Par.I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità:**

Con Decreto DG 426 del 26 giugno 2024 sono stati costituiti in via provvisoria i fondi contrattuali per il personale del comparto nelle entità di seguito rappresentate:





Fondazione IRCCS  
Istituto Nazionale dei Tumori

via Venezian, 1 20133 Milano

Sistema Socio Sanitario



Regione  
Lombardia

## Art. 102 - Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali

All. A)

### Costituzione

Provvisoria  
costituzione  
2024

Comma 1	A decorrere dall'anno 2023, è istituito il nuovo "Fondo Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali, costituito, in prima applicazione, dalle risorse indicate al comma 2.	
Comma 2	Nel nuovo Fondo di cui al comma 1 confluiscono in un unico importo, nei valori consolidati nell'anno 2022, come certificati dal Collegio dei revisori le seguenti risorse:	
Comma 2 lett. A	risorse del precedente Fondo condizioni di lavoro e incarichi di cui all'art. 80 del CCNL 21/5/2018 destinate alle indennità di incarico nonché all'indennità di coordinamento - già ad esaurimento - di cui al capo II, titolo III del CCNL comparto Sanità sottoscritto il 21/5/2018	346.313,00
Comma 2 lett. B	risorse del precedente Fondo condizioni di lavoro e incarichi di cui all'art. 80 del CCNL 21/5/2018 destinate ai trattamenti accessori che cessano di essere corrisposti ai sensi dell'art. 32 comma 5, secondo alinea (Trattamento economico degli incarichi di funzione del personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari) a seguito della trasposizione dei precedenti incarichi nel nuovo sistema degli incarichi ai sensi dell'art. 36 (Trasposizione degli incarichi già assegnati nel nuovo sistema degli incarichi);	2.479,00
Comma 2 lett. C	risorse del precedente Fondo condizioni di lavoro e incarichi di cui all'art. 80 del CCNL 21/5/2018 destinate alla corresponsione dell'indennità di qualificazione professionale e delle indennità professionali specifiche: .....indennità di qualificazione professionale .....indennità professionali specifiche	995.630,00 275.758,00
Comma 2 lett. D	risorse del precedente Fondo premialità e fasce di cui all'art. 81 del CCNL 21/5/2018 a copertura dei differenziali di professionalità attribuiti ai sensi dell'art. 99, comma 3, lett. b) (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione /professionale) mediante consolidamento delle fasce retributive già maturate dal personale al momento della trasposizione al nuovo sistema di classificazione professionale; di cui incremento Fasce economiche per effetto degli incrementi tabellari CCNL 2019/2021 € 183.101,00	3.858.743,00
TOTALE 1		5.478.923,00

Comma 2 lett. E	risorse, già a carico del bilancio, corrispondenti alle differenze tabellari tra D e Ds, a ulteriore copertura dei differenziali di professionalità di cui alla lett. d). N. dip 34 al 31/12/2022	67.237,00
TOTALE 2		67.237,00

Risorse storiche (valori consolidati al 2022)

Incrementi stabili disposti dal CCNL

Comma 3	L'importo di cui al comma 1 è <b>stabilmente incrementato</b> :	
Comma 3 lett. A	degli importi annuali della RIA non più corrisposta al personale cessato dal servizio, a decorrere dall'anno successivo a quello di cessazione RIA dal 2018 al 2021 € 91.126,00; RIA 2022 € 25.363,00; RIA 2023 22.317,00	
Comma 3 lett. B	degli importi annuali delle risorse del Fondo premialità e condizioni di lavoro di cui all'art. 103 destinate a eventuali trattamenti accessori che cessano di essere corrisposti ai sensi dell'art. 32, comma 5, secondo alinea (Trattamento economico degli incarichi di funzione del personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari) a seguito dell'applicazione del capo III del titolo III del presente CCNL;	
Comma 3 lett. C	delle risorse che saranno eventualmente determinate in applicazione dell'articolo 39, commi 4, lett. b) e 8 del CCNL 7/4/1999 (Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica), nel rispetto delle linee di indirizzo emanate a livello regionale di cui all'art. 7, comma 1, lett. b) e c) (Confronto regionale), evitandosi a tal fine ogni duplicazione di risorse rispetto a quanto destinato al Fondo premialità e condizioni di lavoro ai sensi dell'art. 103, comma 3;	
Comma 3 lett. D	della riduzione del Fondo premialità e condizioni di lavoro operata ai sensi dell'art. 103, comma 12.	
TOTALE 3		-

Comma 5	Le disponibilità del presente Fondo sono <b>ulteriormente incrementabili</b> ai sensi dell'art. 1 comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022) e con la decorrenza ivi indicata, di un importo, su base annua, non superiore a Euro 145,53 pro-capite, applicato alle unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio al 31/12/2018, a valere su risorse appositamente stanziata a carico dei bilanci delle aziende o degli enti. Le risorse di cui al presente comma sono destinate alla remunerazione degli incarichi di cui al TITOLO III - CAPO III (Sistema degli incarichi).	173.908,00
TOTALE 4		173.908,00

D.L. 34/2020 - art. 2 comma 1 Terapia Intensiva

34.553,00

D.L. 34/2020 - art. 1 comma 5 e DM 77/2022- Infermieri di famiglia

25.915,00

Incremento art. 11 comma 1 D.L. 35/2019

TOTALE 5

60.468,00

Comma 4	L'alimentazione del Fondo di cui al presente articolo con le risorse di cui al comma 3 e del Fondo premialità e condizioni di lavoro con le risorse di cui all'art. 103, commi 3 e 5, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del d. lgs. n. 75/2017, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 11, comma 1 del D.L. n. 35/2019.	-
---------	--	---

Totale Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali

5.780.536,00



Fondazione IRCCS  
Istituto Nazionale dei Tumori

via Venezian, 1 20133 Milano

Sistema Socio Sanitario



Regione  
Lombardia

Art. 103 -Fondo premialità e condizioni di lavoro			All. A1)
Costituzione			Provvisoria costituzione 2024
Risorse storiche (valori consolidati al 2022)	Comma 1	A decorrere dall'annualità 2023, è istituito il nuovo "Fondo premialità e condizioni di lavoro", costituito, in prima applicazione, con le risorse indicate al comma 2.	
	Comma 2:	Nel nuovo Fondo di cui al comma 1 confluiscono, in un unico importo, nei valori consolidatisi nell'anno 2022, come certificati dal Collegio dei revisori, le seguenti risorse:	
	Comma 2 lett. A:	risorse del precedente Fondo condizioni di lavoro e incarichi al netto delle quote di cui all'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali), comma 2, lett. a), b), c) <b>ovvero indennità per incarichi, coordinamento, indennità professionale specifica e indennità di qualificazione professionale;</b>	1.887.463,00
	Comma 2 lett. B:	risorse del precedente Fondo premialità e fasce al netto delle quote di cui all'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali), comma 2, lett. d) (cioè il valore delle fasce consolidate)	2.200.800,00
	TOTALE 1		4.088.263,00
Incrementi variabili disposti dal CCNL	Comma 3	L'importo di cui al comma 1 è stabilmente incrementato delle risorse che saranno eventualmente determinate in applicazione dell'articolo 39, commi 4, lett. b) e 8 del CCNL 7/4/1999 (Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica), nel rispetto delle linee di indirizzo emanate a livello regionale di cui all'art. 7, comma 1, lett. b) e c) (Confronto regionale), evitandosi a tal fine ogni duplicazione di risorse rispetto a quanto destinato al Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali ai sensi dell'art. 102, comma 3, lett. c)	
	Comma 4:	Il presente Fondo è ridotto delle risorse confluite nel Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali ai sensi dell'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali), comma 3, lett. b)	
	TOTALE 2		
	Comma 5:	Il Fondo di cui al presente articolo può essere incrementato, con importi variabili di anno in anno:	
	Comma 5 lett. A:	delle risorse non consolidate regionali derivanti dall'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 38, comma 4, lett. b) e comma 5 del CCNL del 7/4/1999 (Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali) come modificato dall'art. 33, comma 1, del CCNL del 19/4/2004 (Risorse per la contrattazione integrativa), alle condizioni e con i vincoli ivi indicati, con destinazione alle finalità di cui al comma 9 lettera c), nel rispetto delle linee di indirizzo emanate a livello regionale ai sensi dell'art. 7, comma 1, lett. a) (Confronto regionale);	
Incrementi stabili	Comma 5 lett. B:	delle risorse derivanti dall'applicazione dell'articolo 43 della legge n. 449/1997	
	Comma 5 lett. C:	della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'articolo 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98	
	Comma 5 lett. D:	delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, coerenti con le finalità del presente Fondo, tra cui a titolo esemplificativo e non esaustivo quelle di cui all'articolo dall'art. 113, D. Lgs. n. 50/2016 e quelle di cui all'art. 8 del DM 28/2/1997;	
	Comma 5 lett. E:	le risorse di cui all'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) <b>comma 3, lett. a) (RIA)</b> relative all'anno di cessazione, calcolate in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni >> RIA 2022 € 52.063,00 >> RIA 2023 € 7.834,00	
	TOTALE 3		
Incrementi variabili	Comma 7:	In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, le disponibilità del presente Fondo sono ulteriormente incrementabili, a valere su risorse appositamente stanziata a carico dei bilanci delle aziende o degli enti, variabili, di un importo, su base annua, <b>non superiore a Euro 68,41 annui pro-capite</b> , applicati alle unità di <b>personale</b> destinatarie del presente CCNL <b>in servizio al 31/12/2018</b> .	81.750,00
	Comma 8:	In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 293 della legge 30/12/2021, n. 234, con la decorrenza ivi indicata, le disponibilità del presente Fondo sono ulteriormente incrementabili sulla base del piano di riparto tra le aziende e gli enti effettuato a livello regionale, previo confronto di cui all'art. 7, comma 1, lett. g) (Confronto regionale), della quota delle predette risorse attribuita a ciascuna Regione, secondo le indicazioni dell'allegata tabella G. Le aziende e gli enti, garantiscono comunque, anche prima del suddetto riparto regionale, la copertura del valore attribuito a titolo di anticipazione dell' <b>indennità di pronto soccorso ai sensi dell'art. 107, comma 4</b> (Indennità per l'operatività in particolari UO/Service) e la conseguente integrazione delle risorse del presente fondo	
	TOTALE 4		81.750,00
	Comma 12:	In sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 9, le disponibilità del presente Fondo destinate alla voce di cui al <b>comma 9, lett. c)</b> possono essere ridotte <b>di una quota non superiore al 30%</b> di quanto destinato nell'anno precedente alla medesima voce. La predetta riduzione è computata <b>in aumento del Fondo</b> incarichi, progressioni economiche e indennità professionali ai sensi dell'art. 102, <b>comma 3, lett. d)</b> .	
	D.L. 34/2020 - art. 2 comma 1 Terapia Intensiva		21.097,00
Incrementi stabili	D.L. 34/2020 - art. 1 comma 5 e DM 77/2022- Infermieri di famiglia		15.823,00
	Incremento art. 11 comma 1 D.L. 35/2019		
	TOTALE 5		36.920,00
	Comma 10:	Alle risorse di cui al comma 8 sono altresì sommate eventuali <b>risorse residue, relative a precedenti annualità, del presente Fondo</b> nonché <b>eventuali risorse residue del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali relative all'anno in corso</b> , con prioritaria destinazione alle voci di cui al comma 9, lett. a), b).	100.978,00
	Comma 6:	L'alimentazione del Fondo di cui al presente articolo con le risorse di cui ai commi 3 e 5 e del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali con le risorse di cui all'art. 102, comma 3, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del d. lgs. n. 75/2017, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 11, comma 1 del D.L. n. 35/2019	
Totale Fondo Premialità e condizioni di lavoro			4.307.911,00

## Par.II – Risorse variabili

Parte non pertinente

## Par.III – Eventuali decurtazioni del Fondo

Non risultano

## Par.IV – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Il totale delle risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità messe a disposizione per l'anno 2024 per l'attribuzione dei DEP ammonta a € 22.600 a carico del fondo art 102

## Par.V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente

## Modulo 2 – Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

### Sez.I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolata specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione.

La tabella che segue mostra le poste non disponibili sul fondo 102 per l'anno 2024

TOTALE FONDO CONSOLIDATO AL 31_12		5.900.921,00	5.780.536,00
UTILIZZO:		Pagato al 31/08/2024	Proiezione al 31/12/2024 (rif pag agosto)
alle indennità correlate agli incarichi di cui al TITOLO III – CAPO III garantendo comunque la copertura degli incarichi già attribuiti in fase di trasposizione al nuovo sistema degli incarichi, secondo la disciplina di cui all'art. 36 (di cui 254.000 vecchio Cia + ind.di coordinamento ad esaurimento 92.313+ incremento dedicato incarichi CCNL19-21 € 173.908)		294.012,05	477.769,58
..... Di cui incarico di base		395.293,28	642.351,58
ai differenziali economici di professionalità di cui all'art. 19		1.819.600,42	2.956.850,68
.... Di cui differenziale economico ex ds		38.283,06	62.209,97
agli assegni ad personam attribuiti nel caso di passaggio di area o di assegnazione a mansioni inferiori per inidoneità psico-fisica, a seguito dell'applicazione dell'Art. 23 (Disposizioni particolari sulla conservazione del trattamento economico in godimento) e dell'Art. 37 (Norma sul personale trasferito alle Arpa)		2.629,24	4.272,52
alla indennità di coordinamento, già ad esaurimento, prevista dall'art. 21, commi 1 e 2, del CCNL del 21.5.2018		6.003,44	9.755,59
all'indennità di qualificazione professionale di cui all'art. 99, comma 3, lett. c); (dell'indennità di qualificazione professionale, ove attribuita, come indicato nella Tabella K;)		118.081,18	191.881,92
alla indennità professionale specifica di cui all'art. 108 (indennità professionale specifica tabella j )		203.966,34	305.949,51
Importo del FONDO Utilizzato		2.877.869,01	4.651.041,35





## **Sez.II - Destinazione specificamente regolata dal Contratto Integrativo.**

Con la Contrattazione Integrativa Aziendale citata, sono stati definiti i criteri e le modalità di distribuzione delle risorse destinate per i Differenziali Economici di Professionalità per l'anno 2024. Vengono riconosciuti a decorrere dal primo gennaio dell'anno di riferimento per l'importo concordato di euro 22.600 a seguito di attivazione di procedura selettiva a favore di un numero limitato di dipendenti utilmente collocati nelle graduatorie che saranno formulate per i singoli ruoli – sanitario, sociosanitario, amministrativo, professionale e tecnico - all'interno delle aree - personale di supporto, degli operatori, degli assistenti, dei professionisti della salute e dei funzionari - di appartenenza del personale interessato; quanto precede nel rispetto dei criteri di seguito enunciati e con modalità di accesso alla progressione economica orizzontale che interesseranno una quota limitata di potenziali beneficiari, nel rispetto di quanto disposto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 - fatte salve diverse ulteriori disposizioni normative al riguardo - e senza considerare quale criterio automatico l'anzianità di servizio. Si precisa che nell'anno 2024 risultano 40 dipendenti del comparto aventi i requisiti per accedere alla progressione economica, pertanto in ossequio al principio di selettività, una quota di circa il 50% potrà accedere al beneficio, sulla base del posizionamento nelle relative graduatorie. Poiché le progressioni individuate sono suddivise per area e ruolo così da garantire una equilibrata distribuzione dei beneficiari in relazione alle percentuali di addensamento, allo stato si stima il passaggio di 21 dipendenti, con arrotondamento per eccesso. L'ipotesi di accordo ha durata triennale. La destinazione del fondo per gli anni successivi al 2024 sarà oggetto di accordi separati di anno in anno.

## **Sez.III - Eventuali destinazioni ancora da regolare.**

Parte non pertinente.

## **Sez.IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione.**

Si riepilogano nella tabella sotto riportata le poste disponibili per l'applicazione della preintesa di cui alla presente relazione:



**Fondazione IRCCS  
Istituto Nazionale dei Tumori**

via Venezian, 1 20133 Milano

**Sistema Socio Sanitario**



**Regione  
Lombardia**

Totale Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali

5.720.068,00

U t i l i z z o	Comma 6 Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente destinate:	poste destinate	poste disponibili a seguito di dimissioni	Poste indisponibili	Residui per CIA	Disponibile
	Comma 6 lett. A alle indennità correlate agli incarichi di cui al TITOLO III – CAPO III	522.700,00		632.380,00	-109.680,00 €	
	..... Di cui incarico di base	701.999,96	8.130,67	701.999,96	8.130,67 €	
	Comma 6 lett. B ai differenziali economici di professionalità di cui all'art. 19	3.858.743,00	155.222,21	2.993.962,35	1.020.002,86 €	€ 910.322,86
	..... Di cui differenziale economico ex ds	67.237,00		67.237,00	0,00 €	
	Comma 6 lett. C agli assegni ad personam attribuiti nel caso di passaggio di area o di assegnazione a mansioni inferiori per inidoneità psico-fisica, a seguito dell'applicazione dell'Art. 23 (Disposizioni particolari sulla conservazione del trattamento economico in godimento) e dell'Art. 37 (Norma sul personale trasferito alle Arpa)					
	Comma 6 lett. D alla indennità di coordinamento, già ad esaurimento, prevista dall'art. 21, commi 1 e 2, del CCNL del 21.5.2018					
	Comma 6 lett. E all'indennità di qualificazione professionale di cui all'art. 99, comma 3, lett. c); (dell'indennità di qualificazione professionale, ove attribuita, come indicato nella Tabella K;)	244.240,65	4.594,67	192.402,69	56.432,62 €	
	Comma 6 lett. F alla indennità professionale specifica di cui all'art. 108 (indennità professionale specifica tabella j)	325.147,39	5.086,80	324.147,39	6.086,80 €	
	<b>TOTALE UTILIZZO</b>	<b>5.720.068,00</b>	<b>173.034,35</b>	<b>4.912.129,39</b>	<b>980.972,96</b>	

## Sez. V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo.

Parte non pertinente.

## Sez.VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto dei vincoli di carattere generale.

Di seguito, si dà specifica evidenza del rispetto dei tre vincoli di carattere generale richiamati dalla circolare R.G.S. n.25/2012:

- copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità:  
Si certifica adeguata disponibilità, nell'ambito del fondo di cui all'art. 102 – incarichi progressioni economiche e indennità professionali del CCNL Comparto sanità vigente, ai fini del finanziamento delle progressioni orizzontali, nell'ammontare massimo complessivo stimato nella misura di € 22.600 per l'anno 2024;
- rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici:  
parte non pertinente.
- rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali):  
la preintesa rispetta i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale: l'art. 23, comma 2, del DLgs 150 del 27/10/2009 il quale stabilisce: "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". Si richiamano la Circolare del Dipartimento di Funzione Pubblica Nota Prot. n. 44366/2019 del 4/7/2019 e la Circolare MEF 18/2021 che individuano nel 50% la percentuale dei dipendenti aventi diritto ad accedere alla procedura nonché della quota messa a disposizione del fondo sopra indicato. La quota del fondo di cui all'art. 102 da destinare alle progressioni anno 2024 ammonta a circa 22.600 euro e consente la copertura del passaggio di 21 dipendenti sui 40 aventi i requisiti per la progressione economica in parola, e quindi di poco più del 50% degli aventi titolo, nel rispetto della normativa sopra richiamata.

**Modulo 3:      SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA E CONFRONTO CON IL CORRISPONDENTE FONDO CERTIFICATO DELL'ANNO PRECEDENTE.**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

**Modulo 4:      COMPATIBILITÀ ECONOMICO-FINANZIARIA E MODALITÀ DI COPERTURA DEGLI ONERI DELLE RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI CON RIFERIMENTO AGLI STRUMENTI ANNUALI E PLURIENNALI DI BILANCIO.**

**Par.I –** Verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione.

La disponibilità delle quote da erogare in acconto e a saldo è monitorata sulla base della spesa progressiva registrata nell'apposito software.

**Par.II –** Verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato.

Parte non pertinente alla preintesa illustrata.

**Par.III –** Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo.

L'Azienda verifica attraverso la rendicontazione della spesa dei fondi contrattuali dell'anno e in sede di bilancio consuntivo il rispetto dei limiti di spesa dei fondi stessi e dell'utilizzo delle risorse previste dalla contrattazione integrativa aziendale attraverso un confronto dei dati contabili e dei gestionali della sc Gestione e sviluppo risorse umane e della sc Bilancio, programmazione finanziaria e contabilità. Dette risorse sono imputate complessivamente nel bilancio aziendale ai seguenti conti di contabilità per i singoli ruoli del comparto:

Voci C.E.	Descrizione ruolo
52003011	RS T.Indeterminato Competenze fisse personale comparto - FONDO FASCE E P.O.
52003020	RS T.Indeterminato Competenze accessorie personale comparto - FONDO STRAORDINARI
52003021	RS T.Indeterminato Competenze accessorie personale comparto - INCENTIVAZIONI ALLA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA
52202011	RT T.Indeterminato Competenze fisse personale comparto - FONDO FASCE E P.O.
52202020	RT T.Indeterminato Competenze accessorie personale comparto - FONDO STRAORDINARI
52202021	RT T.Indeterminato Competenze accessorie personale comparto - INCENTIVAZIONI ALLA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA
52302011	RA T.Indeterminato Competenze fisse personale comparto - FONDO FASCE E P.O.
52302020	RA T.Indeterminato Competenze accessorie personale comparto - FONDO STRAORDINARI
52302021	RA T.Indeterminato Competenze accessorie personale comparto - INCENTIVAZIONI ALLA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA

IL DIRETTORE  
s.c. Bilancio programmazione finanziaria e contabilità  
dott. Antonino Inveninato

IL DIRETTORE  
s.c. Gestione e sviluppo risorse umane  
d.ssa Silvia Sansone