

**RELAZIONI ILLUSTRATIVA E TECNICO-FINANZIARIA SUL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE
DEL 25.06.2021 – AREA COMPARTO – TRA ASL3, RSU E OO.SS. CGIL, CISL, FIALS, NURSING UP E UIL
PARTE NORMATIVA / CCIA TRIENNALE 2021-2022-2023, IN RIFERIMENTO AL CCNL 2016/2018
PARTE ECONOMICA 2021**

Le presenti relazioni “illustrativa” e “tecnico-finanziaria” sono predisposte in conformità alle previsioni dell’art. 40 e dell’art. 40bis del D.Lgs. n. 165 del 2001, come modificati, da ultimi, rispettivamente dall’art. 54 e dall’art. 55 del D.Lgs. n. 150 del 2009, nonché tenuto conto della Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione pubblica – n. 7 del 13 maggio 2010.

Le stesse vengono redatte secondo quanto previsto dallo schema standard predisposto dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato con la circolare n. 25/2012 e dalle “Note applicative Circolare Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19 luglio 2012: schema di relazione tecnico-finanziaria”.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

II .1.Modulo 1 – Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto e autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	25 giugno 2021
Periodo temporale di vigenza	<u>Vigenza giuridica</u> : triennio 2021-2023. <u>Vigenza economica</u> : riferita all’esercizio di imputazione delle risorse ivi disciplinate – anno 2021
	<p><u>Parte Pubblica</u> (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Amministrativo, Direttore Sanitario, Direttore Socio Sanitario, Direttore S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane. Firmatari: Direttore Amministrativo, Direttore Sanitario, Direttore Socio Sanitario, Direttore S.C. Gestione e Sviluppo Risorse Umane.</p> <p><u>Parte Sindacale</u>: R.S.U. e OO.SS. ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL FP, FIALS, NURSING UP, UIL FPL</p> <p>Firmatari: R.S.U. e OO.SS (elenco sigle): FP-CGIL, CISL FP, NURSING UP, UIL FPL</p>
Soggetti destinatari	Personale del Comparto

<p>Materie Trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</p>	<p>Il presente CCIA si articola in una prima parte normativa, relativa al triennio 2021 – 2022 – 2023 e in una seconda parte economica, relativamente all’utilizzo dei fondi contrattuali per l’anno 2021, per le materie di seguito specificate.</p> <p><u>Parte normativa:</u> criteri per l’attribuzione dei premi correlati alla performance; differenziazione del premio individuale; criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche; criteri generali per l’attivazione di piani di welfare integrativo; eventuale previsione di ulteriori tipologie di corsi, di durata almeno annuale, per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dall’art. 48, comma 5 (Diritto allo studio) e nei limiti di cui al comma 1 di tale articolo, nonché le eventuali ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza nella fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dal citato art. 48, comma 8 (Diritto allo studio); eventuale innalzamento dei tempi previsti dall’art. 27, commi 11 e 12 (Orario di lavoro), per le operazioni di vestizione e svestizione, nonché per il passaggio di consegne, di ulteriori e complessivi 4 minuti, nelle situazioni di elevata complessità nei reparti o nel caso in cui gli spogliatoi non siano posti nelle vicinanze dei reparti; Organismo paritetico per l’innovazione.</p> <p><u>Parte economica:</u> 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. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) e 81 (Fondo premialità e fasce) del presente CCNL; criteri per l’attribuzione dei premi correlati alla performance; criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche; criteri generali per l’attivazione di piani di welfare integrativo; eventuale elevazione dell’indennità di pronta disponibilità con onere a carico del Fondo di cui all’art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi); eventuale elevazione dell’indennità di lavoro notturno con onere a carico del Fondo di cui all’art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi);</p>
<p>Rispetto dell’iter adempimenti procedurali e degli altri procedimenti successivi alla contrattazione</p> <p>Intervento dell’Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell’Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</p> <p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p><u>E’ stata acquisita la certificazione dell’Organo di controllo interno</u></p> <p>La presente relazione è propedeutica all’acquisizione della certificazione da parte del Collegio Sindacale</p> <p><u>Nel caso l’Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</u></p> <p><u>E’ stato adottato il Piano della performance previsto dall’art. 10 del d.lgs. 150/2009?</u></p> <p>Si, il “Piano triennale della Performance anno 2020 - 2022” è stato adottato con Deliberazione n. 59 del 03/02/2020 e con deliberazione n. 56 dell’1.2.21 è stato adottato il Piano Annuale della Performance 2021</p> <p><u>E’ stato adottato il programma triennale per la trasparenza e l’integrità previsto dall’art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?</u></p> <p>Si, con Deliberazione n. 176 del 29.03.21 è stato approvato il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2021 – 2023</p> <p><u>E’ stato assolto all’obbligo di pubblicazione, di cui ai commi 6 e 8 dell’art. 11 del D.Lgs. 150/2019 ?N.B.: gli obblighi sono quelli di cui al d.lgs. 33/2013.</u></p> <p>Si</p> <p><u>La Relazione della Performance è stata validata dal Nucleo di Valutazione ai sensi dell’art. 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009?</u></p> <p>La relazione della performance 2021, considerata la scadenza al 30.06.2022, sarà predisposta per la presentazione all’OIV aziendale</p>



Eventuali osservazioni
nessuna ulteriore osservazione

Modulo 2

Illustrazione dell'articolato del contratto

(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili)

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata

Premesso che:

- ai sensi dell'art. 40, c. 1 del D.Lgs. n. 165 del 2001 sono individuate le materie regolate in sede di contrattazione collettiva;
- ai sensi dell'art. 40 c. 3bis del D.Lgs. n. 165 del 2001 e s.m.i, la contrattazione collettiva integrativa "si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono".

L'ipotesi di accordo in esame, sottoscritta in data 25 giugno 2021, riguarda:

per la parte normativa, a valenza per il triennio 2021 – 2023, la definizione dei criteri relativamente alla attribuzione dei premi correlati alla performance, alla differenziazione del premio individuale, alla definizione delle procedure delle progressioni economiche, ai piani di welfare integrativo alla definizione di ulteriori tipologie di corsi, di durata almeno annuale, per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio, nonché ad eventuali ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza nella fruizione dei permessi per il diritto allo studio, all'innalzamento dei tempi previsti per le operazioni di vestizione e vestizione, nonché per il passaggio di consegne nelle situazioni di elevata complessità nei reparti o nel caso in cui gli spogliatoi non siano posti nelle vicinanze dei reparti, la definizione dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione;

per la parte economica, sulla base della composizione dei fondi contrattuali relativi all'anno 2021, la definizione delle modalità di utilizzo delle risorse disponibili per quegli istituti contrattuali aventi un diretto impatto economico sui fondi stessi, quali la performance organizzativa e individuale, la differenziazione del premio individuale ex art. 82 CCNL 21.05.2018, l'attivazione di progressioni economiche, l'attivazione dei piani di welfare integrativo, l'elevazione dell'indennità di pronta disponibilità ex art. 8 c. 5 lett. l), l'elevazione indennità di lavoro notturno ex art. 8 c. 5 lett. m) medesimo CCNL.

Nella definizione del CCIA si è tenuto conto delle disposizioni del Contratto Collettivo Nazionale 2016-2018, sottoscritto il 21 maggio 2018 che all'art. 9 c. 1 CCNL 21.05.2018 prevede, tra l'altro, che "i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 8 comma 5 (...) possono essere negoziati con cadenza annuale".

Le parti si riservano la revisione del presente accordo – parte normativa ed economica - qualora, a seguito di sopravvenute disposizioni contrattuali, legislative o di fonti secondarie applicabili, subentrassero modifiche non compatibili con il presente CCIA.

Di seguito, si richiamano le norme contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa delle specifiche materie trattate:

- per il fondo condizioni di lavoro e incarichi: art. 80 CCNL 21.05.2018;
- per il fondo premialità e fasce: art. 81 CCNL 21.05.2018;
- per la differenziazione del premio individuale: art. 82 CCNL 21.05.2018;
- per le performance organizzative e individuali: art. 81 c. 6 CCNL 21.05.2018;
- per le indennità di pronta disponibilità e di lavoro notturno: art. 8 c. 5 lettere l), m), CCNL 21.05.2018.

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

L'ipotesi di accordo riguarda le materie di cui alle lettere a), b), c), e), h), l), m) dell'art. 8 c. 5 del CCNL 21.05.2018.

Nel punto a) "criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa" sono state complessivamente trattate tutte le risorse afferenti i fondi contrattuali citati (per i quali si rimanda alla relazione tecnico-finanziaria): sia gli istituti aventi destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal

Contratto Integrativo sottoposto a certificazione (in quanto risultati di dinamiche di automatismi retributivi) sia gli istituti con destinazioni specificamente regolate dalla contrattazione integrativa aziendale dell'anno di riferimento o anche di anni precedenti.

Sulla base del grado di applicazione del definitivo assetto organizzativo degli incarichi di funzione, che verrà verificato dopo la liquidazione della mensilità di ottobre 2021, le parti si riservano la possibilità di diminuire le risorse destinate alle indennità di funzione (attualmente pari ad € 1.300.000,00) e al contestuale e corrispondente aumento delle risorse destinate all'incremento dell'indennità di pronta disponibilità di cui all'art. 28, ovvero dell'indennità di lavoro notturno di cui all'art. 86 del CCNL vigente.

Relativamente al punto b) dell'art. 8 c. 5 del CCNL 21.05.2018 "*criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance*", per il triennio 2021-2023, è stata concordata la seguente ripartizione:

- 70%: grado di conseguimento degli obiettivi di budget assegnati;
- 30%: valutazione delle competenze e dei comportamenti individuali.

Per gli ulteriori aspetti di dettaglio si rimanda al successivo punto d) del modulo 2 del presente schema.

Relativamente al punto c) di cui all'art. 8 c. 5 del CCNL 21.05.2018 "*criteri per la definizione delle procedure delle progressioni orizzontali*", le parti danno atto di attivare, nell'ambito del triennio 2021-2023, le procedure per l'attribuzione delle P.E.O., nei limiti e secondo i criteri previsti dal presente CCIA nella parte normativa. Si rimanda, per gli ulteriori aspetti di dettaglio, al successivo punto e) del modulo 2 del presente schema.

In merito a quanto previsto dalla lettera e) dell'art. 8 c. 5 del CCNL 21.05.2018 riguardante "*criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo*", le parti concordano di destinare annualmente una somma finalizzata alla concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei dipendenti, tra i quali:

- iniziative a sostegno del reddito di famiglia;
- supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
- polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale

Per l'anno in corso le parti stabiliscono di destinare la somma di € 200.000 a copertura delle spese relative al trasporto pubblico sostenute dal personale dipendente, nell'ambito delle sopra previste "*iniziative a sostegno del reddito di famiglia*". In particolare, le parti concordano di garantire una somma pari alla spesa sostenuta per l'abbonamento annuale AMT, al netto di quanto già recuperato dal dipendente a titolo di detrazioni IRPEF (pari al 19 % della spesa sostenuta). La graduatoria sarà effettuata tenendo conto della certificazione ISEE, che gli interessati dovranno presentare, facendo precedere i dipendenti in possesso di ISEE più basso. Potranno partecipare alla selezione i dipendenti con ISEE inferiore a € 30.000. Le somme verranno riconosciute con valenza retroattiva dal 01/01/2021, mediante inserimento in busta paga di quanto sopra previsto. L'erogazione della quota avverrà a seguito dello scorrimento della graduatoria, fino all'esaurimento del fondo massimo previsto.

Relativamente a quanto previsto dalla lettera l) dell'art. 8 c. 5 del già citato CCNL 21.05.2018 riguardante "*l'eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità con onere a carico del Fondo di cui all'art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi)*", le parti si riservano, sulla base della disponibilità del fondo che verrà verificata dopo la liquidazione della mensilità di ottobre 2021, di elevare l'indennità di pronta disponibilità, nella misura che sarà concordata con successiva intesa applicativa, , anche tenuto conto di quanto previsto nella parte relativa ai criteri di ripartizione delle risorse disponibili. L'eventuale quota aggiuntiva non verrà storicizzata.

In riferimento a quanto previsto dalla lettera m) medesimo CCNL riguardante "*l'eventuale elevazione dell'indennità di lavoro notturno con onere a carico del Fondo di cui all'art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi)*", le parti si riservano, sulla base della disponibilità del fondo che verrà verificata dopo la liquidazione della mensilità di ottobre 2021, di elevare l'indennità di pronta disponibilità, nella misura che sarà concordata con successiva intesa applicativa, , anche tenuto conto di quanto previsto nella parte relativa ai criteri di ripartizione delle risorse disponibili. L'eventuale quota aggiuntiva non verrà storicizzata.



c) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa.

L'ipotesi di accordo ha comportato l'abrogazione implicita di tutte le disposizioni contrattuali precedenti non compatibili con il presente CCIA.

d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Viene stabilito che per il triennio 2021-2023, le risorse relative alla performance organizzativa e a quella individuale, integrate con le specifiche schede di valutazione della performance individuale di cui al regolamento aziendale, sono così ripartite:

70%: grado di conseguimento degli obiettivi di budget assegnati;

30%: valutazione delle competenze e dei comportamenti individuali.

La quota di risultato della performance organizzativa di cui alla scheda di budget (70%) è commisurata all'effettivo grado di raggiungimento degli obiettivi della predetta scheda di budget (punteggio uguale o inferiore a 50/100 nessuna quota).

La quota di risultato relativa alla performance individuale (30%), a sua volta, è commisurata all'effettivo grado di conseguimento della valutazione individuale (punteggio inferiore a 60/100 nessuna quota).

Possono essere previste dalle parti, di anno in anno, attività ritenute strategiche da inserire nel ciclo della performance cui viene correlata una specifica retribuzione incentivante.

Per l'anno 2021 le parti concordano di individuare le attività, di seguito esplicitate, da inserire nel ciclo della performance ritenute indispensabili, da valutarsi secondo i criteri per la valutazione delle competenze tecniche specialistiche inseriti nella scheda di valutazione individuale.

Obiettivo strategico Area B punto a) "Rinforzare il ruolo di riferimento per il bacino di utenza": Accoglienza del cittadino nei punti di contatto a lui più vicini (farmacia di quartiere ad alto indice di deprivazione) /accoglienza/contatto con l'utenza CUP relativamente alle attività legate all'apertura degli ambulatori il sabato mattina, all'esenzione ticket, alla gestione cassa e all'attività presso la Casa Circondariale di Marassi;

Obiettivo strategico Area A punto a) "Curare l'efficacia degli interventi di tutela": Supporto programmato alle esigenze di adeguamento per la sicurezza degli ambienti, relativamente alle attività collegate alle squadre antincendio e alla gestione dell'eliperficie e verifica ascensori.

Nell'ambito dell'importo impegnato sul fondo ex art. 81 del CCNL 21.05.2018 alla voce "premi correlati alla performance organizzativa e individuale", le parti stabiliscono di destinare la somma di € 219.400 alle attività come di seguito individuate:

Premi correlati alla performance individuale relativa a:	Struttura	Importo
Cup	Distretti	105.400
Eliporto/ascensori	Riqualificazione Edilizia	4.000
Carcere	SSD Programmazione e Tutela Salute Ambito Penitenziario Dipendenze e Comportamenti di Abuso	30.000
Gestione cassa	Economato e Logistica / Distretti	48.000
Esenzione ticket	Distretti e altri	4.000
Sabato mattina	Laboratorio Analisi	15.000
Squadre antincendio	Area Tecnica Economato e Logistica	13.000

La liquidazione è subordinata al raggiungimento degli obiettivi secondo gli indicatori di risultato previsti e rapportata alla presenza in servizio del personale interessato e alle categorie di assenze che non vanno computate ai fini della corresponsione, come elencate nell'allegato 2 del CCIA in questione.

Per le attività ritenute strategiche, viene stabilito un livello massimo delle relative quote di partecipazione individuale dei lavoratori a ogni singolo progetto. Per il 2021, analogamente a quanto stabilito negli anni precedenti, si stabilisce quale cifra massima attribuibile in relazione alle attività in 700 euro, tranne che per le attività strategiche "Cup", "Sabato mattina" e "Carcere" seguono le procedure legate alla prestazione individuale contabilizzata, e che quindi esulano dai massimali sopra previsti.

La liquidazione dei premi correlati alle performance organizzativa e individuale avverrà, previa certificazione del presente da parte del Collegio Sindacale e, per la parte relativa alla performance organizzativa, a seguito della procedura di valutazione effettuata da parte del Nucleo di Valutazione.

Categoria	Parametro
Categoria A	0,70
Categoria B e Operatore Tecnico Ced	0,76
Categoria BS e Operatore Tecnico Ced	0,83
Categoria C	0,85
Categoria C Infermieri Generici – puericultrici ad esaurimento	1,25
Categoria D	1,28
Categoria DS	1,30

Ai sensi dell'art. 81 comma 7 "alle risorse rese disponibili ai sensi del comma 6 sono altresì sommate eventuali risorse residue, relative a precedenti annualità, del presente Fondo, nonché del "Fondo condizioni di lavoro e incarichi", stanziato a bilancio e certificate dagli organi di controllo, qualora non sia stato possibile utilizzarle integralmente". Pertanto, eventuali residui derivanti dai fondi ex artt. 80 e 81 CCNL 21.05.2018 non potranno essere utilizzati nell'anno di riferimento.

Con riferimento alla differenziazione di cui all'art. 82 del CCNL 21.05.2018 che prevede: "ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Azienda o Ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81, comma 6, lett. b) che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1", si concorda che tale maggiorazione verrà corrisposta a una quota limitata di personale individuata per profilo professionale, come da sottostante tabella, col rapporto di una unità ogni 25, fino a un massimo di 160 premi.

Le quote verranno liquidate al personale che ha conseguito la massima valutazione (50/50 ovvero 100/100) fino al limite previsto. In caso di parità, si terrà conto della valutazione media ottenuta nell'ultimo triennio.

In caso di ulteriore parità, verranno applicati i criteri di preferenza in ordine alla maggiore anzianità di servizio.

Le parti stabiliscono che il valore medio pro capite dei premi da attribuire al personale sarà pari al 30% calcolato sul valore medio pro capite dei premi individuali attribuiti.

Profilo / qualifica
Infermieri
Ostetriche
Tsrm
Tslb
Fisioterapisti, Logopedisti, Ortottisti, Tecnici Audiometristi, Podologi, Terapisti della Neuro e Psicomotricità dell'età evolutiva
Tecnici neurofisiopatologia
Educatori e Tecnici riabilitazione psichiatrica
Assistenti sanitari e Dietisti

Assistenti sociali
Tecnici Prevenzione
OSS Operatori socio sanitari OTA - ASSS
Coadiutori amministrativi e OT Ced B e BS e Commessi (A)
Assistenti amministrativi
Collaboratori amministrativi D e DS
Operatori tecnici Autisti
Operatori tecnici Portieri e Centralinisti
Operatori tecnici Magazzinieri
Operatori tecnici / gestione tecnica B BS C
Collaboratori e Assistenti tecnici
Titolari di incarico di funzione area sanitaria
Titolari di incarico di funzione area amministrativa e tecnica

e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali – ai sensi dell’articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l’anzianità di servizio)

Per l’anno 2021 si procederà ad attivare le procedure per l’attivazione delle P.E.O., nel rispetto della seguente normativa:

- art. 52 comma 1 bis del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e s.m.i. che prevede: “I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti (...) sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. Le progressioni all’interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell’attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l’attribuzione di fasce di merito (...) La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica (...);
- art. 23 comma 2 del D. Lgs. n. 150/2009 che stabilisce che le progressioni economiche orizzontali devono essere assegnate in modo selettivo a una quota limitata di dipendenti;
- art. 35 del CCNL 1998/2001.

Viene richiamata la determinazione n. 756 del 27/03/2019 con la quale è stato originariamente costituito il “fondo premialità e fasce” di cui all’art. 81 del CCNL comparto sanità 21.05.2018 e suoi successivi aggiornamenti.

Il processo di sviluppo professionale orizzontale, ai sensi dell’art. 35 del CCNL 1998/2001, sarà riferito a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

La progressione economica prevista viene attivata, nel limite della metà degli aventi diritto ad accedere alla procedura, compatibilmente con la disponibilità del fondo e la normativa vigente all’atto dell’applicazione della procedura stessa.

L’Azienda s’impegna a emettere, ai fini dell’avvio delle procedure di selezione nonché della raccolta dei dati utili alla formulazione delle graduatorie, apposito bando per ciascun anno di riferimento del presente CCIA, con allegata specifica modulistica, previa verifica della disponibilità del fondo annuale di riferimento.

Per consentire la maggiore diffusione, il bando sarà pubblicato sulla intranet aziendale e sul portale del dipendente.

L’Azienda procederà all’elaborazione delle relative graduatorie entro l’anno della decorrenza economica e giuridica della progressione economica, applicando il passaggio alla fascia economica a una quota della metà dei candidati posizionati in graduatoria e comunque nei limiti della disponibilità del fondo dell’anno di riferimento.

Ai sensi della vigente normativa contrattuale, il beneficio in argomento avrà decorrenza dal primo di gennaio dell’anno di riferimento per tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato risultato, sulla base delle graduatorie appositamente predisposte, in posizione utile alla maturazione della fascia retributiva.

Si definiscono i punteggi per la definizione della graduatoria, punteggi che tengono conto della qualità della prestazione individuale, qualità della prestazione nell’ambito della scheda di budget, dell’esperienza professionale e dell’anzianità nella fascia retributiva di appartenenza.



f) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009

In riferimento al Piano della Performance quale strumento di programmazione gestionale, saranno sottoposti all' O.I.V., da parte del Direttore della S.C. Pianificazione, Programmazione e Controllo, i risultati della sottoscrizione del CCIA relativamente ai criteri per l'attribuzione dei premi correlati alle performance organizzativa e individuale al fine di definire, effettuata la valutazione, l'attribuzione delle quote accessorie.

Il risultato atteso è la differenziazione del premio di che trattasi, in maniera da collegarlo il più possibile al grado di partecipazione di ciascun dipendente al raggiungimento degli obiettivi di performance.

g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

Non si ritengono necessarie ulteriori integrazioni in merito.

