

**RELAZIONI ILLUSTRATIVA E TECNICO-FINANZIARIA SUL CONTRATTO COLLETTIVO
INTEGRATIVO AZIENDALE DEL 16 NOVEMBRE 2023 – AREA COMPARTO – TRA ASL3, RSU E
OO.SS. CGIL, CISL E UIL
PARTE NORMATIVA TRIENNIO 2023/2025 – PARTE ECONOMICA ANNO 2023**

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	16 novembre 2023
Periodo temporale di vigenza	<u>Vigenza giuridica</u> : dalla data di sottoscrizione fino al completamento dell’erogazione delle risorse ivi disciplinate – triennio 2023 - 2025. <u>Vigenza economica</u> : riferita all’esercizio di imputazione delle risorse ivi disciplinate
Composizione della delegazione trattante	<u>Parte Pubblica</u> (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore S.C. Gestione e Sviluppo Risorse Umane, Direttore Amministrativo, Direttore Dipartimento Giuridico, Direttore Sanitario, Direttore Sociosanitario Firmatari: Direttore S.C. Gestione e Sviluppo Risorse Umane, Direttore Amministrativo, Direttore Sanitario, Direttore Sociosanitario ulteriori componenti: Direttore del Dipartimento Giuridico; Titolare incarico di funzione settore economico della S.C. Gestione e Sviluppo Risorse Umane, collaboratore amministrativo ed assistente amministrativo del settore relazioni sindacali della S.C. Gestione e Sviluppo Risorse Umane <u>Parte Sindacale</u> : R.S.U. e OO.SS. ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, FIALS, FSI, NURSING UP, UIL FPL Firmatari: R.S.U. e OO.SS. (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL.FPL
Soggetti destinatari	Personale del Comparto
Materie Trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Il presente CCIA si articola in una prima parte normativa, relativa al triennio 2023 – 2024 – 2024 e in una seconda parte economica, relativamente all’utilizzo dei fondi contrattuali per l’anno 2023, per le materie di seguito specificate. <u>Parte normativa</u> : criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all’interno di

	<p>ciascuno dei due fondi di cui agli artt. 102 e 103; criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance; trattamento economico del personale in distacco sindacale; criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree (DEP); criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo; indennità per l'operatività in particolari UO/Services con onere a carico del Fondo di cui all'art. 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro), integrazione dell'accordo a stralcio del CCIA sottoscritto in via definitiva in data 11/10/2023.</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. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) e 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro) del presente CCNL; criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance; criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree; 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. 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro); eventuale elevazione dell'indennità di lavoro notturno con onere a carico del Fondo di cui all'art. 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro); eventuale elevazione dell'indennità per l'operatività in particolari UO/Services con onere a carico del Fondo di cui all'art. 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro).</p>	
<p>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</p>	<p><u>E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno</u> 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>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Si, nel PIAO (Piano integrato attività e organizzazione) 2023/2025 adottato con Deliberazione n. 40 del 31/01/2023.</p>
		<p>E' stato adottato il programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Si, nel PIAO (Piano integrato attività e organizzazione) 2023/2025 adottato con Deliberazione n. 40 del 31/01/2023.</p>
		<p>E' stato assolto all'obbligo di pubblicazione, di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009?</p> <p>N.B.: gli obblighi sono quelli di cui al d.lgs. 33/2013.</p> <p>Si, relativamente a: Piano della Performance per il Triennio 2023/2025 all'interno del PIAO (Deliberazione n. 40/2023) e la Relazione sulla Performance anno 2022 (Deliberazione n. 271/2023).</p>



		<p>La Relazione della Performance è stata validata dal Nucleo di Valutazione ai sensi dell'art. 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>Il Nucleo Aziendale di Valutazione ha rilasciato il "Documento di Validazione della Relazione sulla Performance Aziendale anno 2022", in data 06/06/2023. La valutazione della Performance 2023 sarà rilasciata entro il mese di giugno 2024.</p>
Eventuali osservazioni		

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 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 contratto collettivo integrativo aziendale in esame, sottoscritta in data 16 novembre 2023, riguarda:

per la parte normativa, relativa al triennio 2023 – 2024 – 2024, la definizione dei 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 e 103; criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance; trattamento economico del personale in distacco sindacale; criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree (DEP); criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo; indennità per l'operatività in particolari UO/Servizi con onere a carico del Fondo di cui all'art. 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro), integrazione dell'accordo a stralcio del CCIA sottoscritto in via definitiva in data 11/10/2023.

per la parte economica, relativamente all'utilizzo dei fondi contrattuali per l'anno 2023, la definizione dei 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) del presente CCNL; criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance; criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree; 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. 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro); eventuale elevazione dell'indennità di lavoro notturno con onere a carico del Fondo di cui all'art. 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro); eventuale elevazione dell'indennità per l'operatività in particolari UO/Servizi con onere a carico del Fondo di cui all'art. 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro).

Nella definizione del CCIA si è tenuto conto delle disposizioni del Contratto Collettivo Nazionale 2019/2021, sottoscritto il 02/11/2022, che all'art. 10, comma 1 prevede, tra l'altro, che *"i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 9, comma 5 possono essere negoziati con cadenza annuale"*.



Le parti si riservano la revisione del presente accordo – parte normativa e parte 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 incarichi, progressioni economiche e indennità professionali: art. 102 CCNL 02/11/2023;
- per il fondo premialità e condizioni di lavoro: art. 103 CCNL 02/11/2022;
- per i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance: art. 9, comma 5 lett. a) CCNL 02/11/2022;
- per la performance organizzativa o individuale: art. 103, comma 9 CCNL 02/11/2022;
- per le indennità di pronta disponibilità, di lavoro notturno e per l'operatività in particolari UO/Servizi: art. 9, comma 5, lettera m) CCNL 02/11/2022.

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), l) dell'art. 9, comma 5 del CCNL 02/11/2022.

Nel punto a) "criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa" sono state complessivamente trattate tutte le risorse afferenti ai 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 specificatamente dal CCIA sottoposto a certificazione (in quanto risultati di dinamiche di automatismi retributivi sia gli istituti) sia gli istituti con destinazioni specificatamente regolate dalla contrattazione integrativa aziendale dell'anno di riferimento.

Relativamente al punto b) dell'art. 9, comma 5 del CCNL 02/11/2022 "criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance", per il triennio 2023/2025, è stata concordata la seguente ripartizione:

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

Relativamente al punto c) di cui all'art. 9, comma 5 del CCNL 02/11/2022 "criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree", le parti danno atto di attivare, nell'ambito del triennio 2023/2025, le procedure per l'attribuzione delle DEP, 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. 9, comma 5 del CCNL 02/11/2022 "criteri generali per l'attivazione di 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 anche a copertura di particolari eventi avversi aggiunti a quanto già indicato dall'art. 86 del CCNL;
- contribuzione delle spese per l'attivazione di convenzioni per asili nido ove non presenti in Azienda.

Per l'anno in corso le parti stabiliscono di destinare la somma di € 200.000 alla 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 01/01/2023, 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. 9, comma 5 del CCNL 02/11/2022 riguardante "l'eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità, dell'indennità per il turno notturno con onere a carico del Fondo di cui all'art. 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro) e dell'indennità e destinatari di cui all'art. 107 (Indennità per l'operatività in particolari UO/Servizi), le parti – considerata la disponibilità del fondo - concordano per il solo anno 2023 di elevare le indennità con le seguenti modalità:

- indennità di pronta disponibilità € 2,50/h;
- indennità di lavoro notturno € 5,00/h;
- indennità per l'operatività in particolari UO/Servizi € 6,00/giorno per il personale sanitario, sociosanitario e tecnico delle aree dei professionisti della salute e dei funzionari, degli assistenti e degli operatori e di € 1,80/giorno per il profilo di operatore tecnico addetto all'assistenza dell'area del personale di supporto.

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 il 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 2023/2025, le risorse relative alla performance organizzativa e 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.

Ai sensi di quanto stabilito dall'art. 103 del CCNL 02/11/2022, ai premi correlati alla performance organizzativa o individuale non può essere destinato un importo inferiore al 70% delle risorse destinate ai medesimi per l'anno 2022, nella quale annualità l'importo fu pari a € 5.535.566,00.

Per l'anno 2023 le parti concordano di individuare le attività di seguito esplicitate da inserire nel ciclo della performance aziendale 2023 nelle aree di riferimento, 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/contatto con l'utenza CUP, all'attività presso la Casa Circondariale di Marassi/ miglioramento dell'integrazione ospedale territorio attraverso il miglioramento della presa in carico (B_3.3);

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'elisuperficie e verifica ascensori.

Obiettivo strategico aziendale afferente le SS.CC. Laboratorio d'analisi e Medicina trasfusionale e Immunoematologia.

Nell'ambito dell'importo impegnato sul fondo ex art. 103 del CCNL 02.11.2022 alla voce "*premi correlati alla performance organizzativa o individuale*", le parti stabiliscono di destinare la somma di € 598.860,00 alle attività come di seguito individuate:



Premi correlati alla performance individuale relativa a:	Struttura	Importo
Cup	Distretti	120.000,00
Eliporto/ascensori	Riqualificazione Edilizia	4.000,00
Carcere	SSD Programmazione e Tutela Salute Ambito Penitenziario Dipendenze e Comportamenti di Abuso	32.460,00
Gestione cassa	Economato e Logistica	5.000,00
Squadre antincendio	Area Tecnica Economato e Logistica	5.000,00
Incremento prese in carico Cure Domiciliari	Personale delle Cure Domiciliari	400.000,00
Implementazione di nuove attività dovute all'avvio del Progetto Regionale di Screening del HCV, all'estensione degli orari di accesso diretto e prenotazione delle prestazioni di laboratorio presso i DSS Aziendali e all'adesione al programma di Verifica Esterna di Qualità in collaborazione con Regione Lombardia	SS.CC. Laboratorio d'analisi e Medicina trasfusionale e Immunoematologia	32.400,00

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 1 del CCIA in questione. Le parti danno atto che i parametri per la valutazione delle attività sopra specificate sono quelli individuati negli allegati al CCIA 2019, CCIA 2022 relativamente all'incremento prese in carico Cure Domiciliari e all'accordo a stralcio sottoscritto in data 11/10/2023 relativamente all'obiettivo strategico aziendale afferente le SS.CC. Laboratorio d'analisi e Medicina trasfusionale e Immunoematologia, a cui si fa espresso rimando. Per le sole modalità di conteggio delle operazioni legate alla gestione cassa e riferite al personale della SSD Economato e Logistica, si richiama il parere espresso dalla RSU aziendale in merito alla rivisitazione del criterio di calcolo.

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 2023 si procederà ad attivare le procedure per l'attivazione delle DEP, 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 e s.m.i. che stabilisce che le progressioni economiche orizzontali devono essere assegnate in modo selettivo a una quota limitata di dipendenti;
- l'art. 15 comma 3 del CCNL 02/11/2022 ai sensi del quale il personale del comparto sanità è suddiviso nelle seguenti 5 aree:
 - a) area del personale di supporto;
 - b) area degli operatori;

del CCNL nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo;

Per quanto sopra, vengono definiti i punteggi relativi alla *qualità della prestazione e all'esperienza professionale maturata, con o senza soluzione di continuità, nel SSN o presso altre amministrazioni di comparti diversi nel medesimo e corrispondente profilo*, come meglio dettagliati nel CCIA in argomento.

Sulla base dei punteggi previsti l'Azienda formulerà le graduatorie suddivise tenuto conto equitativamente delle percentuali di addensamento del personale nelle aree e nei ruoli.

Verrà assicurata, entro i limiti di una quota non superiore al 10% delle risorse individuate, priorità nell'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità": al 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) del CCNL 02/11/2022 senza aver mai conseguito progressioni economiche e al 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) CCNL e che, durante tale periodo, abbia conseguito fino a due progressioni economiche.

Dopo l'attribuzione con i criteri e le modalità sopra indicate, si procederà, nell'ambito della stessa graduatoria, con l'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità" al restante personale che non rientri nella casistica di cui sopra e, in caso di parità di punteggio, si applicheranno i criteri di priorità di seguito riportati:

1) personale che abbia conseguito un minor numero di progressioni economiche;

2) personale con il maggior numero di anni di permanenza nel "differenziale economico di professionalità".

In relazione a quest'ultimo secondo punto, la permanenza nel differenziale economico di professionalità va intesa come permanenza nella fascia retributiva di cui ai precedenti CC.NN.LL..

In caso di ulteriore parità di punteggio, al fine della predisposizione della graduatoria di merito, si applicherà come criterio di precedenza la minore età anagrafica, in analogia alla normativa concorsuale.

L'Azienda s'impegna ad emettere, ai fini dell'avvio delle procedure di selezione nonché della raccolta dei dati utili alla formulazione delle graduatorie, apposito bando con specifica modulistica.

Il bando sarà pubblicato sulla intranet aziendale e sul portale del dipendente e indicherà anche le modalità delle procedure di selezione.

I punteggi relativi alla qualità della prestazione (scheda di valutazione individuale) verranno attribuiti sulla base della media dei punteggi attribuiti al dipendente nelle ultime tre valutazioni, con arrotondamento per eccesso in caso di cifra decimale pari o superiore a 0,5.

I punteggi relativi all'esperienza professionale verranno attribuiti sulla base dell'anzianità maturata alla data del 31/12 dell'anno precedente la selezione.

Non potranno beneficiare del passaggio di fascia i dipendenti che alla data del 1 gennaio dell'anno di riferimento risultano assenti dal servizio per aspettativa non retribuita concessa per assunzione a tempo determinato da oltre un anno in altri Enti o Aziende pubbliche.

Inoltre, nell'ipotesi di CCIA le parti si sono altresì impegnate a definire, entro il 15/02/2024, un accordo a stralcio del CCIA 2024 che preveda sia l'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità" con i medesimi requisiti previsti nella parte normativa del presente contratto integrativo, sia la definizione dei criteri delle selezioni interne relative ai passaggi tra aree.

Richiamata la parte normativa, il processo di progressione economica all'interno delle aree verrà attivata attraverso l'attribuzione di differenziali economici di professionalità, tenendo conto equitativamente delle percentuali di addensamento per personale nelle aree e nei ruoli, con assegnazione dei differenziali economici di professionalità fino alla quota del 50% degli aventi diritto, compatibilmente con la disponibilità del fondo e la normativa vigente all'atto dell'applicazione della procedura di cui trattasi.

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

- c) area degli assistenti;
- d) area dei professionisti della salute e dei funzionari;
- e) area del personale di elevata qualificazione al quale non si applica l'art.19 del CCNL 02/11/2022 ex comma 2 dello stesso.

- l'art. 19 del CCNL 02/11/2022 rubricato: "progressione economica all'interno delle aree";

Viene richiamata la determinazione n. 947 del 26/04/2023 con la quale è stato originariamente costituito il "fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" di cui all'art. 102 del CCNL comparto sanità 02/11/2022.

Il processo di sviluppo professionale orizzontale, ai sensi dell'art. 19 CCNL 02/11/2022, avverrà *"tenendo conto, equitativamente, delle percentuali di addensamento del personale nelle aree e nei ruoli"*.

Ai fini della partecipazione alla procedura selettiva per l'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità" sarà comunque necessaria la presenza dei requisiti previsti dal CCNL all'art. 19 comma 4 lettera a) che di seguito si riportano:

"possono partecipare i lavoratori che negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; è inoltre condizione necessaria l'assenza, nei due anni antecedenti la data di cui al primo periodo del comma 5, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, 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."

In particolare, potranno partecipare tutti i dipendenti in servizio a tempo indeterminato presso Asl 3 alla data del 01/01/2023 che abbiano maturato almeno 3 anni di servizio presso il Servizio Sanitario Nazionale e non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi tre anni.

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.

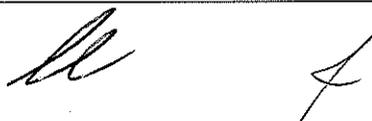
Per "aventi diritto" si intendono, ai soli fini della definizione della platea su cui calcolare il personale potenzialmente avente titolo, tutti i dipendenti del comparto che, indipendentemente dalla presentazione della domanda, risultino in possesso dei predetti requisiti, previsti dal CCNL 02/11/2022.

Possono altresì partecipare i dipendenti in aspettativa per motivi sindacali o in distacco sindacale ai sensi della Legge 300 del 1970 che, per tale motivazione, non abbiano conseguito la valutazione per l'anno 2022 si fa riferimento a quanto disposto dall'art. 43, comma 3, del CCNL del 20.09.2001 integrativo del CCNL del 7.4.1999 (come successivamente integrato dall'art. 23, comma 9, del CCNL 19.4.2004) il quale sancisce che *"ai sensi dell'art. 5 del CCNQ del 7 agosto 1998, i periodi di distacco sindacale sono equiparati a tutti gli effetti, ivi compresi quelli attinenti al sistema classificatorio del CCNL 07.04.1999, al servizio prestato nell'azienda ..."* e agli orientamenti applicativi dell'ARAN (SAN275 del 7/12/16).

Per tutti i dipendenti che si trovano nelle condizioni sopra riportate, si terrà conto delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico.

I "differenziali economici di professionalità" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero corrispondente all'importo fissato per ciascuna area o percentuale di addensamento di cui sopra, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita a partire dal punteggio più elevato e proseguendo in ordine decrescente:

- ✓ per una quota del 70% del punteggio totale, in base alla 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;
- ✓ per una quota del 30% del punteggio totale, in base all'esperienza professionale maturata. 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 (Campo di applicazione)



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.



