

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

**Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale relativo al CCNL 2019/2021
Gestione Fondi contrattuali 2024 – Progressione all'interno delle Aree art. 19**

Modulo 1 - Scheda 1.1

**Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed
autodichiarazione relative agli adempimenti della legge
(Circolare n. 25 del 19.07.2012 del Ministero dell'Economia e delle Finanze)**

Data di sottoscrizione: 04.12.2024

Periodo temporale di vigenza: esercizio 2024

Composizione della delegazione trattante:

Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperte):

Dott.ssa Patrizia Simionato – Direttore Generale

Dott. Leopoldo Ciato – Direttore Amministrativo

Dott.ssa Emanuela Zilli – Direttore Sanitario

Dott. Achille Di Falco – Direttore Servizi Socio-Sanitari

Dott.ssa Sara Mondino – Direttore Medico Ospedaliero

Dott. Massimiliano Colucci – Direttore Medico Ospedaliero

Dott. Fabio Vicariotto – Direttore f.f. U.O.C. Direzione delle Professioni Sanitarie

Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):

CGIL FP, CISL FP, UIL FPL, FIALS, NURSING UP, NURSIND
(RSU)

Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):

CGIL FP, CISL FP, UIL FPL, NURSING UP, NURSIND
(RSU)

Soggetti destinatari:

Personale del Comparto Sanità

Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)

Materie da regolarsi in sede di contrattazione integrativa aziendale secondo quanto previsto dall'art. 9 del CCNL 02.11.2022, con particolare riferimento al seguente istituto:

- progressione economica all'interno delle aree (art. 19).

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

A) Intervento dell'Organo di controllo interno.

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

È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in data _____

Rilievi dell'Organo di controllo interno:

B) 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. 150/2009:

E' stato pubblicato sul sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione Trasparente" il "Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024/2026", adottato con deliberazione del Direttore Generale n. 132 del 31.01.2024, che raccoglie le informazioni contenute nel Piano della Performance.

È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009:

E' stato pubblicato sul sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione Trasparente" il "Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024/2026", adottato con deliberazione del Direttore Generale n. 132 del 31.01.2024, che raccoglie le informazioni contenute nel Piano triennale di prevenzione della corruzione.

È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009:

Ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013 l'Amministrazione ha proceduto ad attivare sul sito istituzionale la sezione "Amministrazione Trasparente" nella quale sono pubblicati i dati e le informazioni richiesti dal citato D. Lgs. n. 33/2013.

La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Si, da ultimo in data 01.08.2024.

Eventuali osservazioni:

Modulo 2

Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale relativo al CCNL 2019/2021

Gestione Fondi contrattuali 2024 – progressione economica all'interno delle Aree art. 19

Il 02 Novembre 2022 è stato sottoscritto il CCNL relativo al Comparto Sanità (di seguito CCNL), riferito al triennio 2019/2021.

Per l'esercizio 2024, le Parti hanno ritenuto di non modificare i criteri di gestione della parte dei Fondi destinata alla contrattazione integrativa aziendale, confermando implicitamente quanto già definito con la precedente contrattazione. Tuttavia, poiché l'andamento previsionale del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali ex art. 102 del CCNL, ha evidenziato la formazione di residui, al fine di utilizzare le risorse per le finalità proprie del Fondo, le Parti hanno concordato anche per l'esercizio 2024 di destinare una quota pari ad un massimo di € 1.500.000,00, al finanziamento dei Differenziali Economici di Professionalità (DEP).

Pertanto, in data 04.12.2024, le Parti si sono riunite per determinare i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle Aree, ai sensi degli art. 9, comma 5, lett. c. e 19 del CCNL, a valere sul Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali ex art. 102 del CCNL (Fondo complessivo per l'esercizio 2024 pari ad € 17.389.307,76).

Per l'attribuzione dei DEP, con decorrenza 01.01.2024, si riassumono nel testo dell'ipotesi di accordo le modalità, i criteri ed i principi stabiliti all'art. 19 del CCNL 02.11.2022, dall'art. 52, comma 1 bis del D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 23 del D.Lgs. 150/2009, e definiti dalle Parti per i dettagli di loro competenza, nel rispetto delle norme citate.

L'Azienda, inoltre, ha stabilito che:

- la quota 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 sia pari al 60%;
- la quota del punteggio totale in base all'esperienza professionale maturata sia pari al 40%.

I requisiti di accesso sono stati definiti nel rispetto dell'art. 19 del CCNL.

Con riferimento alla procedura relativa alla presentazione delle domande di partecipazione alla procedura, le Parti stabiliscono che l'Azienda dia comunicazione di avvio della procedura per la progressione economica all'interno delle aree attraverso comunicazione pubblicata nella bacheca dell'angolo del dipendente. Trascorsi 10 giorni dalla pubblicazione, la domanda di partecipazione si considera presentata d'ufficio da tutti i dipendenti senza necessità di ulteriori formalità, salvo diversa comunicazione da parte dei lavoratori.

Vengono quindi definiti i criteri e punteggi utilizzati per la formulazione delle graduatorie che saranno formulate per ruolo e area. Le risorse economiche destinate alla progressione verranno suddivise per ciascun ruolo e area, in proporzione al costo del DEP relativo a ciascun raggruppamento, al fine di garantire un equilibrato numero di progressioni nei diversi raggruppamenti, così come disposto dall'art. 19, comma 4, lett. b) del CCNL.

Le graduatorie saranno utilizzabili per l'anno 2024, nel limite delle ulteriori risorse rinvenibili dalle cessazioni del personale nel medesimo anno e pertanto avvenute entro il 31.12.2024, e comunque entro il limite di quota negoziata dalle Parti e pari ad € 1.500.000,00.

Le Parti richiamano infine i criteri di priorità di cui alla lett. e) del comma 4 dell'art. 19 del CCNL 02.11.2022 cui viene destinata dalle Parti una quota pari al 10% delle risorse.

**RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA
CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE
COMPARTO SANITA' ULSS N. 8**

Data di sottoscrizione	04/12/2024
Periodo temporale di vigenza	esercizio 2024
Composizione delegazione trattante	
Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):	Dott.ssa Patrizia Simionato- Direttore Generale
	Dott.ssa Emanuel Zilli - Direttore Sanitario
	Dott. Leopoldo Ciato - Direttore Amministrativo
	Dott. Achille Di Falco - Direttore Servizi Socio Sanitari
	Dott.ssa Sara Mondino - Direttore Medico Ospedaliero
	Dott. Massimiliano Colucci - Direttore Medico Ospedaliero f.f.
	Dott. Fabio Vicariotto - Direttore Professioni Sanitarie f.f.
Delegazione Sindacale (Organizzazioni sindacali ammessi alla contrattazione – elenco sigle):	CGIL FP, CISL FP, UIL FP, FIALS, NURSIND, NURSING UP, RSU
Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):	CGIL FP, CISL FP, UIL FP, NURSIND, NURSING UP, RSU
Soggetti destinatari	Personale del Comparto Sanità

MODULO I
PREVISIONE DI COSTITUZIONE FONDI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA
ULSS N. 8 BERICA - ANNO 2024
COMPARTO SANITÀ

FONDO INCARICHI, PROGRESSIONI ECONOMICHE E INDENNITÀ PROFESSIONALI
(art. 102 CCNL 02/11/2022)

1) Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 16.037.630,59
Risorse di cui all'art. 102, comma 2, lett a): indennità incarico e indennità di coordinamento già ad esaurimento	€ 2.110.000,00
Risorse di cui all'art. 102, comma 2, lett b): indennità di cui art.86 co.5 CCNL 21/05/2018	€ 83.947,86
Risorse di cui all'art. 102, comma 2, lett c): indennità di qualificazione professionale e indennità professionale specifica	€ 5.277.303,96
Risorse di cui all'art. 102, comma 2, lett d): fasce retributive	€ 7.504.075,13
Risorse di cui all'art. 102, comma 2, lett e): differenze tabellari D-Ds	€ 166.104,12
Assegno ad personam	€ 5.913,05
Risorse utilizzate per le progressioni verticali	€ 171.222,74
Risorse di cui all'art.102 co.5: risorse art.1 co.612 Legge 234/2021 (max 145,53 € per unità al 31/12/2018 destinate ad incarichi)	€ 719.063,73
2) Risorse variabili:	€ 1.351.677,17
incremento art.11 DL 35/2019 (valore provvisorio)	€ 1.351.677,17
3) Decurtazione del fondo:	€ -
4) Totale fondo sottoposto a certificazione	€ 17.389.307,76
5) Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo	€ 171.222,74
<p>Con riferimento all'art. 19 del CCNL 19/04/2004 del comparto sanità e a seguito di accordi aziendali, nell'anno 2004 si è proceduto all'attivazione di selezioni interne per le progressioni verticali di alcuni profili. Per il finanziamento di tale operazione si è provveduto a "congelare" parte dell'ex fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica di una quota corrispondente alla differenza stipendiale delle categorie. Alla cessazione del dipendente interessato al passaggio verticale la differenza stipendiale ritorna nella disponibilità del fondo, importo calcolato al 01/01/2023.</p>	
	€ 171.222,74

* Importo al lordo del valore ricalcolato delle Economie di bilancio di cui all'art.71 co. 1 del DL n. 112/2008, convertito con modificazioni nella Legge n. 133/2008, stimato pari a 5.000,00 €

FONDO PREMIALITÀ E CONDIZIONI DI LAVORO
(art. 103 CCNL 02/11/2022)

1) Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 14.914.113,20
Risorse di cui all'art. 103, comma 2, lett a): ex Fondo condizioni di lavoro e incarichi al netto delle quote art.102 co.2 lett. a), b), c)	€ 7.210.516,38
Risorse di cui all'art. 103, comma 2, lett b): ex Fondo premialità e fasce al netto delle quote art.102 co.2 lett.d)	€ 6.941.171,98
Risorse di cui all'art.103 co.8: risorse art.1 co.293 Legge 234/2021 (ind.PS)	€ 424.411,03
Risorse di cui all'art.103 co.7: risorse art.1 co.604 Legge 234/2021 (max 68,41€ per unità al 31/12/2018)	€ 338.013,81
2) Risorse variabili:	€ 3.318.503,48
incremento art.11 DL 35/2019 (valore provvisorio)	€ 1.267.438,79
residuo Fondo art.81 anno 2023 e precedenti	€ 2.051.064,69
3) Decurtazione del fondo:	€ -
4) Totale fondo sottoposto a certificazione	€ 18.232.616,68
5) Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo	€ -

MODULO II
DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEI FONDI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA
ULSS N. 8 BERICA - ANNO 2024
COMPARTO SANITÀ

FONDO INCARICHI, PROGRESSIONI ECONOMICHE E INDENNITÀ PROFESSIONALI
(art. 102 CCNL 02/11/2022)

1) Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa:	€ 14.628.403,39
Quota parte del fondo destinato alla remunerazione dei differenziali di professionalità storici	€ 7.848.218,71
Quota parte del fondo destinato alla remunerazione degli assegni ad personam	€ 5.889,31
Quota parte del fondo destinato alla remunerazione dell'indennità professionale specifica (ex Tabella J del CCNL 02/11/2022)	€ 1.343.636,48
Quota parte del fondo destinato alla remunerazione dell'indennità di coordinamento già ad esaurimento	€ 5.910,22
Quota parte del fondo destinato alla remunerazione dell'indennità di funzione parte fissa degli incarichi professionali di base attribuiti a tutto il personale dell'Area dei Professionisti della Salute e Funzionari non destinatario di un incarico di media o elevata complessità (€ 1.000,00 annui su tredici mensilità)	€ 3.129.646,71
Quota parte del fondo destinato alla remunerazione dell'indennità di qualificazione professionale (ex Tabella K del CCNL 02/11/2022)	€ 418.358,11
Quota parte del fondo destinata al finanziamento degli incarichi funzionali previsti dagli art. 24 e seguenti del CCNL 02/11/2022 (punto A.2 CCIA 13/07/23). Circa 245 incarichi di funzione di media ed elevata complessità.	€ 1.876.743,85
2) Destinazioni specificatamente regolate dal Contratto Integrativo:	€ 1.500.000,00
Quota parte del fondo destinata al finanziamento delle progressioni economiche all'interno delle aree - art. 19 CCNL 02/11/2022	€ 1.500.000,00
3) Destinazioni ancora da regolare:	€ 1.089.681,63
4) Risorse allocate temporaneamente all'esterno del Fondo:	€ 171.222,74
5) Sintesi della definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa	
Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa	€ 14.628.403,39
Totale destinazioni specificatamente regolate dal Contratto Integrativo	€ 1.500.000,00
Totale destinazioni ancora da regolare	€ 1.089.681,63
Totale risorse allocate temporaneamente all'esterno del Fondo	€ 171.222,74
Totale poste di destinazione del fondo sottoposto a certificazione	€ 17.389.307,76
6) Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale:	
Sarà assicurata la corresponsione delle competenze fisse e accessorie previste dai CC.CC.NN.LL. del Comparto Sanità vigenti e dagli accordi sindacali in essere.	

FONDO PREMIALITÀ E CONDIZIONI DI LAVORO (art. 103 CCNL 02/11/2022)	
1) Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa:	€ 18.013.934,50
Indennità previste dal CCNL 02/11/2022 agli art. 106, 107, 108, 109, 111, 112; remunerazione del lavoro straordinario e del servizio di pronta disponibilità.	€ 9.630.432,91
Quota parte del fondo per la remunerazione della produttività collettiva c.d. "quota A", prevista dall'art. 103 co.9 lett. c) del CCNL 02/11/2022 (punto B.2 CCIA 13/07/23)	€ 6.303.125,83
Quota parte del fondo in applicazione dell'art. 81 comma 6 lettera d) del CCNL 21/05/2018 destinato alla remunerazione della maggiorazione del premio collegato alla performance (punto B.2.1 CCIA 13/07/23)	€ 36.324,25
Quota parte dei residui fondi anno 2023 per la remunerazione dell'incentivo per chiamata in servizio a seguito di assenza improvvisa (punto C.1 CCIA 13/07/2023)	€ 450.000,00
Quota parte dei residui fondi anno 2023 per l'incentivazione della flessibilità lavorativa (punto C.2 CCIA 13/07/2023)	€ 110.000,00
Quota parte dei residui fondi 2023 per l'incentivazione della performance individuale anche ricollegata ad attività di particolare rilevanza strategica ed organizzativa e alle attività di apertura delle sale operatorie al sabato, anche con resa oraria aggiuntiva (punto C.3 CCIA 13/07/23)	€ 290.000,00
Quota parte dei residui fondi anno 2023 destinate alla Direzione alle Professioni Sanitarie per la remunerazione di attività progettuali con resa oraria aggiuntiva (punto C.4 CCIA 13/07/23)	€ 385.000,00
Quota parte dei residui fondi anno 2023 per l'incentivazioni ricollegate al disagio lavorativo (punto C.5 CCIA 13/07/23)	€ 75.000,00
Quota parte dei residui residui fondi anno 2023 per aumento quota incentivo produttività ricollegata alla performance relativa all'esercizio 2022 (circa 5.397 dipendenti)	€ 734.051,51
2) Destinazioni specificatamente regolate dal Contratto Integrativo:	€ -
3) Destinazioni ancora da regolare:	
Previsione dei residui del fondo anno 2023 da portare all'esercizio dell'anno successivo ai sensi dell'art. 103 comma 10 del CCNL 02/11/2022	€ 218.682,17
4) Sintesi della definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa	
Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa	€ 18.013.934,50
Totale destinazioni specificatamente regolate dal Contratto Integrativo	€ -
Totale destinazioni ancora da regolare	€ 218.682,17
Totale poste di destinazione del fondo sottoposto a certificazione	€ 18.232.616,68
5) Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale:	
Sarà assicurata la corresponsione delle competenze fisse e accessorie previste dai CC.CC.NN.LL. del Comparto Sanità vigenti e dagli accordi sindacali in essere.	

MODULO III

**SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEI FONDI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA E CONFRONTO CON I
CORRISPONDENTI FONDI CERTIFICATI DELL'ANNO PRECEDENTE**

ULSS N. 8 BERICA - ANNO 2023/2024

AREA COMPARTO

FONDO INCARICHI, PROGRESSIONI ECONOMICHE E INDENNITÀ PROFESSIONALI (art. 102 CCNL 02/11/2022)		
	ANNO 2023	ANNO 2024
Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa	€ 11.810.153,25	€ 14.628.403,39
Totale destinazioni specificatamente regolate dal Contratto Integrativo	€ 4.700.000,00	€ 1.500.000,00
Totale destinazioni ancora da regolare	€ 507.054,81	€ 1.089.681,63
Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo	€ 171.222,74	€ 171.222,74
TOTALE	€ 17.188.430,80	€ 17.389.307,76

FONDO PREMIALITÀ E CONDIZIONI DI LAVORO (art. 103 CCNL 02/11/2022)		
	ANNO 2023	ANNO 2024
Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa	€ 16.222.716,33	€ 18.013.934,50
Totale destinazioni specificatamente regolate dal Contratto Integrativo	€ 1.310.000,00	€ -
Totale destinazioni ancora da regolare	€ 1.201.510,52	€ 218.682,17
Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo	€ -	€ -
TOTALE	€ 18.734.226,84	€ 18.232.616,68

MODULO IV
COMPATIBILITÀ ECONOMICO-FINANZIARIA E MODALITÀ DI COPERTURA DEGLI ONERI DEL FONDO CON
RIFERIMENTO AGLI STRUMENTI ANNUALI E PLURIENNALI DI BILANCIO
ULSS N. 8 BERICA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE - IPOTESI DI ACCORDO – COMPARTO SANITÀ
CCNL 2019/2021 - Gestione Fondi Contrattuali 2024 – Progressione all'interno delle aree Art. 19

1) Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione:

In fase di stesura del Bilancio Economico Preventivo dell'Azienda viene effettuata dall'U.O. Gestione Risorse Umane la stima dei costi per personale dipendente in coerenza con la consistenza del personale in servizio, il personale cessante e il piano assunzioni autorizzato. La stima riguarda sia i costi di parte corrente sia l'allocazione delle risorse dei fondi maturati nei rispettivi conti del personale. La programmazione della spesa è effettuata dall'Azienda nel rispetto sia dei tetti di costo del personale fissati dalla Regione Veneto sia delle disposizioni in materia di personale contenute nelle DGR. In fase di chiusura dell'esercizio l'U.O. Gestione Risorse Umane comunica all'U.O. Contabilità e bilancio l'importo delle spettanze maturate ma non ancora corrisposte distinte per area professionale. L'U.O. Contabilità e bilancio provvede a caricare i costi di competenza dell'esercizio utilizzando come contropartita i debiti per retribuzioni da pagare al personale dipendente. L'importo degli accantonamenti per rinnovi contrattuali viene iscritto sulla base dei dati trasmessi da Azienda Zero in allegato alla circolare di istruzioni contabili.

2) Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del fondo dell'anno precedente risulta rispettato:

Nelle comunicazioni di contabilizzazione degli stipendi mensili l'U.O. Gestione Risorse Umane distingue la quota di parte corrente dalla quota di competenza degli esercizi precedenti, separando inoltre l'eventuale importo relativo a rinnovi contrattuali, e l'U.O. Contabilità e bilancio provvede a contabilizzare i costi in competenza o a scaricare i debiti. In sede di chiusura dell'esercizio l'U.O. Gestione Risorse Umane di concerto con l'U.O. Contabilità e Bilancio procede alla verifica dei costi sostenuti nell'esercizio, dei debiti ancora sussistenti, dei costi maturati e alla definizione dei c.d. residui contrattuali che saranno allocati come debiti per retribuzioni in relazione agli istituti contrattuali cui fanno riferimento.

3) Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del fondo:

In sede di destinazione delle risorse del Fondo viene effettuata una verifica che gli importi trovino adeguata copertura nei conti di debito e conseguentemente il Responsabile dell'U.O. Contabilità e Bilancio attesta che gli importi indicati nella presente relazione risultano regolarmente iscritti negli appositi conti di bilancio, dichiarando la compatibilità economico finanziaria dell'accordo sindacale in questione.

IL DIRETTORE U.O.C. CONTABILITÀ E BILANCIO

Dott.ssa Nicoletta Dugatto


**IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE
 COMPARTO SANITA' CCNL 2019/2021
 GESTIONE FONDI CONTRATTUALI 2024 – PROGRESSIONE ALL'INTERNO DELLE AREE ART. 19**

Il giorno 04 dicembre 2024 alle ore 14.30 si sono incontrate le delegazioni trattanti incaricate della Contrattazione Collettiva Integrativa del Comparto, composte come segue:

PARTE PUBBLICA DATORIALE:

- Direttore Generale	Patrizia Simionato	_____
- Direttore Sanitario	Emanuela Zilli	_____
- Direttore Amministrativo	Leopoldo Ciato	<u>LCiato</u>
- Direttore Servizi Socio Sanitari	Achille Di Falco	_____
- Direttore Servizio Gestione Risorse Umane		_____
- Direttore Medico Ospedaliero	Sara Mondino	<u>Sara Mondino</u>
	Massimiliano Colucci	_____
- Direttore Direzione Professioni Sanitarie f.f.	Fabio Vicariotto	_____

PER LA PARTE SINDACALE:

RSU

Coordinatore	<u>Onofre Greges</u>	_____
Coordinatore	_____	_____
Componenti	_____	_____
	_____	_____
	_____	_____

**ORGANIZZAZIONI SINDACALI
 FIRMATARIE DEL CCNL**

FP CGIL	<u>Doerchi</u>	_____
CISL FP	<u>Leone</u>	_____
UILFPL	<u>[Signature]</u>	_____
FIALS	_____	_____
NURSIND	<u>[Signature]</u>	_____
NURSING UP	<u>[Signature]</u>	_____

PREMESSO CHE

Il 02 Novembre 2022 è stato sottoscritto il CCNL relativo al Comparto Sanità, riferito al triennio 2019/2021. Con riferimento alla ripartizione delle risorse dei Fondi di cui agli artt. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) e 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro) disponibili per la

contrattazione integrativa, le Parti sopra citate, al termine dell'odierno incontro, hanno sottoscritto l'ipotesi di Accordo integrativo aziendale, nel testo che segue.

TUTTO CIO' PREMESSO

le Parti concordano quanto segue

**FONDO INCARICHI, PROGRESSIONI ECONOMICHE E INDENNITÀ PROFESSIONALI (art. 102) delibera in corso di adozione
(Fondo complessivo pari ad € 17.389.307,76)**

PROGRESSIONE ALL'INTERNO DELLE AREE

Progressione economica all'interno delle aree (art. 19 CCNL 02.11.2022) per l'esercizio 2024

Una quota del fondo anno 2024, pari ad un massimo di € 1.500.000,00, viene destinata al finanziamento dei Differenziali Economici di Professionalità (DEP). Per l'attribuzione dei DEP, con decorrenza 01.01.2024, si applicano le modalità ed i criteri definiti all'art. 19 del CCNL 02.11.2022, dall'art. 52, comma 1 bis del D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 23 del D.Lgs. 150/2009, secondo quanto di seguito specificato, tenuto conto che l'Azienda stabilisce che:

- la quota 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 sia pari al 60%;
- la quota del punteggio totale in base all'esperienza professionale maturata sia pari al 40%.

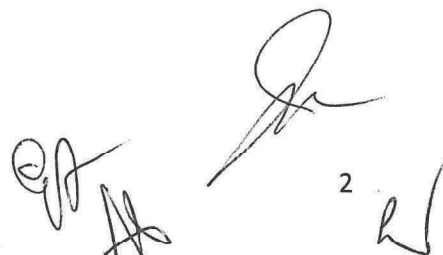
Requisiti di accesso

- essere in servizio a tempo indeterminato al 01/01/24 da almeno 3 anni, senza soluzione di continuità (considerando anche contratti a tempo determinato), presso l'Azienda ULSS n. 8 Berica o presso altra Azienda o Ente, di cui al comma 3 dell'art. 1 del CCNL 02.11.2022, dalla quale il lavoratore sia transitato per mobilità;
- non avere beneficiato negli ultimi 3 anni di alcuna progressione economica;
- assenza di provvedimenti disciplinari superiori alla multa nell'ultimo biennio (01.01.2022/31.12.2023).

L'Azienda darà comunicazione di avvio della procedura per la progressione economica all'interno delle aree attraverso comunicazione pubblicata nella bacheca dell'angolo del dipendente. Trascorsi 10 giorni dalla pubblicazione, la domanda di partecipazione si considera presentata d'ufficio da tutti i dipendenti senza necessità di ulteriori formalità, salvo diversa comunicazione da parte dei lavoratori. Come previsto dal comma 4, lett. a) dell'art. 19 del CCNL 02.11.2022, nel caso in cui siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene comunque ammesso alla procedura e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se all'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

Criteri e punteggi

- media ultime 3 valutazioni annuali disponibili: **max. 60 punti**



- Voto scheda > 85 -100: 60 p.
- Voto scheda > 80 - 85: 55 p.
- Voto scheda > 60 - 80: 50 p.
- < 60: 0 p.

In caso di necessità di utilizzo di valutazioni effettuate presso altre pubbliche amministrazioni, si procederà con l'armonizzazione dei relativi punteggi attribuiti con il sistema di valutazione aziendale;

- le Parti, al fine di dare continuità al percorso di valorizzazione e di crescita del personale in servizio, avuto prioritariamente riguardo del merito individuale secondo il criterio sopra descritto, concordano di valorizzare l'esperienza professionale maturata, tenuto conto della fascia economica in godimento al 31/12/2022, secondo i seguenti parametri: **max. 40 punti**

Per il personale cui è stata attribuita una fascia economica precedentemente al 01.01.2021:

- fascia 0: punti 6,0/anno
- fascia 1: punti 3,8/anno
- fascia 2: punti 2,0/anno
- fascia 3: punti 1,5/anno
- fascia 4: punti 1,1/anno
- fascia 5: punti 0,8/anno
- fascia 6: punti 0,7/anno

Per il personale cui è stata attribuita una fascia economica dal 01.01.2021:

- fascia 0: punti 3,0/anno
- fascia 1: punti 1,9/anno
- fascia 2: punti 1,0/anno
- fascia 3: punti 0,75/anno
- fascia 4: punti 0,55/anno
- fascia 5: punti 0,4/anno
- fascia 6: punti 0,35/anno

Per "esperienza professionale maturata", secondo quanto stabilito dall'art. 19, comma 4, lett. d), secondo alinea, si intende quella maturata con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso Aziende od Enti del comparto di cui al comma 3 dell'art. 1 del CCNL 02.11.2022, nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo.

In caso di parità di punteggio, si applicano nell'ordine i criteri di priorità riportati all'art. 19, comma 4, lett. f1), lett. f2):

- personale che abbia conseguito il minore numero di progressioni;
- personale con il maggior numero di anni di permanenza nella fascia economica.

In caso di ulteriore parità:

- il dipendente con maggiore anzianità di servizio in azienda;
- il dipendente più anziano di età.

Graduatorie

Le graduatorie saranno formulate per ruolo e area. Le risorse economiche destinate alla presente progressione verranno suddivise per ciascun ruolo e area, in proporzione al costo del DEP relativo a ciascun raggruppamento, al fine di garantire un equilibrato numero di progressioni nei diversi raggruppamenti.



Le graduatorie saranno utilizzabili per l'anno 2024, nel limite delle ulteriori risorse rinvenibili dalle cessazioni del personale nel medesimo anno e pertanto avvenute entro il 31.12.2024.

Criteri di priorità di cui alla lett. e) del comma 4 dell'art. 19 del CCNL 02.11.2022

Una quota pari al 10% delle risorse destinate alle progressioni economiche all'interno delle Aree viene finalizzata all'attribuzione dei DEP secondo i criteri di priorità e le modalità di cui all'art. 19, comma 4, lett. e) del CCNL 02.11.2022.



Handwritten signatures and initials in black and blue ink, including the word "Deed" and a signature with a subscript "4".