

ACCORDO DECENTRATO STRALCIO RELATIVO ALLA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DI CUI AL FONDO "INCARICHI, PROGRESSIONI ECONOMICHE E INDENNITÀ PROFESSIONALI" - EX ART 102 CCNL 2.11.2022 DA DESTINARSI AGLI INCARICHI DEL COMPARTO DI CUI AL CAPO III "SISTEMA DEGLI INCARICHI" ED AI "DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITÀ" DI CUI ALL'ART. 19 "PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE" DEL CCNL 2.11.2022. CONTESTUALE DETERMINAZIONE DEI CRITERI PER LA PROGRESSIONE NEI DIFFERENZIALI ECONOMICI DEL PERSONALE DEL COMPARTO – DECORRENZA GIURIDICA ED ECONOMICA 1/1/2023.

Il giorno 16 del mese di novembre dell'anno 2023, alle ore 11:00, nella sede legale dell'ASL n. 5 di ORISTANO, in via Carducci, 35 – Oristano, si è riunita la delegazione trattante dell'Area Comparto per procedere alla sottoscrizione del seguente accordo decentrato, relativo alla ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui al fondo "incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" - ex art 102 CCNL 2.11.2022 da destinarsi agli incarichi del comparto di cui al capo III "Sistema degli Incarichi" e ai DEP di cui all'art. 19 "Progressioni economiche all'interno delle aree" del CCNL 2.11.2022. Contestuale determinazione dei criteri per la progressione nei differenziali economici del personale del comparto – decorrenza giuridica ed economica 1/1/2023.

Ai sensi dell'art. 9 del CCNL 2.11.2022 rientrano tra le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa aziendale i criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo all'interno del fondo "Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" di cui all'art. 102 del citato CCNL.

Con deliberazione del Direttore Generale n. 415 del 14.09.2023 l'Azienda ha provveduto alla determinazione dei fondi contrattuali per l'anno 2022 e alla costituzione provvisoria degli stessi per l'anno 2023 con riferimento al Comparto Sanità.

I suddetti fondi sono stati trasmessi al Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 40, comma 1 del D. Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii. con nota prot. n. 38273 del 19.09.2023.

Per l'anno 2023 il Fondo ex art. 102 "Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" Ammonta ad euro 5.143.216,38; di tale somma residuano ad oggi euro 970.000,00. Si da altresì atto che l'Azienda ha adottato il Regolamento Aziendale in materia di graduazione e affidamento degli incarichi, nel rispetto di quanto previsto in materia di informazione e confronto con le OO.SS. Tanto premesso con il presente accordo le parti concordano di ripartire gli importi residui del fondo come sopra specificati secondo i seguenti criteri:

- euro 650.000,00 per la graduazione e affidamento degli incarichi;
- euro 320.000,00 per la progressione nei differenziali economici del personale del comparto – decorrenza giuridica ed economica 1/1/2023.

[Handwritten signatures and notes]

Progressioni economiche all'interno delle aree

1. PREMESSA

Il vigente CCNL Comparto Sanità siglato il 2.11.2022, oltre ad aver operato dal 1° gennaio 2023 una revisione del sistema di classificazione del personale con la previsione di cinque aree funzionali di inquadramento, ha introdotto un nuovo regime delle progressioni economiche all'interno delle aree, prevedendo l'attribuzione di "Differenziali Economici di Professionalità" (in seguito DEP), uniformi per area e con esclusione dell'area di elevata qualificazione, superando così la pregressa disciplina delle Progressioni Economiche Orizzontali (c.d. PEO).

L'art.19 del CCNL Comparto Sanità del 2.11.2022 disciplina detto nuovo istituto DEP, definendone le modalità di attribuzione basate principalmente sulla valutazione individuale e sull'esperienza professionale. Vengono demandati alla contrattazione integrativa i criteri per la definizione delle procedure dei DEP, anche al fine della definizione di ulteriori criteri correlati alle capacità culturali e professionali acquisiti anche attraverso percorsi formativi.

Dette progressioni, in conformità anche alle disposizioni normative dettate dall'art. 52 comma 1 bis del D.Lgs. n.165/2001 e dall'art.23 del D.Lgs. n.150/2009 e ss.mm.ii, vengono attribuite in modo selettivo solo ad una quota limitata (50%) dei dipendenti aventi titolo, in relazione alle competenze professionali, all'esperienza maturata e ai risultati individuali raggiunti rilevati dal sistema di valutazione, entro il limite delle risorse disponibili nel fondo contrattuale dedicato.

Le parti tenuto conto delle risorse finanziarie disponibili nel fondo contrattuale di cui all'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche ed indennità professionali), concordano di destinare ai DEP un importo di euro 320.000,00.

Ferma restando il limite del 50% l'attribuzione dei DEP avverrà nel tetto della quota di Fondo destinata.

L'attribuzione dei differenziali economici ha luogo nel rispetto dell'equilibrio complessivo tra i vari profili professionali ricompresi nelle aree, così come disposto dall'art. 19 comma 4 lettera b) del CCNL 2022.

2. RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI

Per stabilire il numero delle progressioni economiche possibili, tenuto conto delle risorse disponibili da destinate alla presente procedura DEP, in applicazione del principio di selettività sopra richiamato, si calcola il rapporto di incidenza, in termini di spesa, della numerosità del personale in servizio al 31.12.2022 e del valore del differenziale, distinto per ogni singola area e ruolo, determinando così le seguenti graduatorie:

AREA DEL PERSONALE DI SUPPORTO

Graduatoria dei profili professionali del ruolo tecnico

Graduatoria dei profili professionali del ruolo amministrativo

AREA DEGLI OPERATORI

Graduatoria dei profili professionali del ruolo sociosanitario

Graduatoria dei profili professionali del ruolo tecnico

Graduatoria dei profili professionali del ruolo amministrativo

AREA DEGLI ASSISTENTI

Graduatoria dei profili professionali del ruolo professionale

Graduatoria dei profili professionali del ruolo tecnico

Graduatoria dei profili professionali del ruolo amministrativo

AREA DEI PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI

Graduatoria dei profili professionali del ruolo sanitario

Graduatoria dei profili professionali del ruolo sociosanitario

Graduatoria dei profili professionali del ruolo tecnico

Graduatoria dei profili professionali del ruolo professionale

Graduatoria dei profili professionali del ruolo amministrativo

Settore Sanità
AR
AR
AR
AR
AR

Eventuali risorse che si rendessero residue dopo aver attribuito al 50% del personale idoneo la progressione economica, saranno utilizzate nell'anno di riferimento come premialità del personale.

3. MODALITA' DI PARTECIPAZIONE

L'Amministrazione procede all'individuazione del personale cui attribuire i differenziali economici ulteriori rispetto a quelli in godimento, a seguito di procedura per manifestazione d'interesse.

L'avviso per la presentazione dei titoli verrà pubblicato per 10 (dieci) giorni nella sezione dell'Albo Pretorio Bandi di concorso e selezioni ed allo stesso verrà data la massima diffusione a livello Aziendale anche mediante la pubblicazione sulla intranet Aziendale.

4. REQUISITI DI AMMISSIONE ALLA SELEZIONE

Sono ammessi a partecipare alla selezione tutti i dipendenti che:

- Alla data del 1/1/2023 prestavano servizio a tempo indeterminato presso l'ASL n. 5 di Oristano, con almeno tre anni di esperienza professionale, intendendosi per tale quella maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso Aziende o Enti del Comparto nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo;
- Non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica nel corso dell'ultimo triennio (2020-2022);
- Non siano stati destinatari nei due anni antecedenti la data del 1/1/2023 (dall'1/1/2021 al 31/12/2022) di provvedimenti disciplinari superiori alla multa (se presente un procedimento disciplinare in corso, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove rientri in posizione utile nella graduatoria, viene sospesa la liquidazione del DEP sino alla chiusura del procedimento);
- Non si trovino nella situazione di cui al comma 4 dell'art. 67 del CCNL 2022 per quanto attiene al conseguimento dei crediti formativi; si specifica che in forza dell'emendamento in materia ECM approvato dalle Commissioni riunite Affari costituzionali e Bilancio del Senato il termine per il conseguimento dei crediti ECM per il triennio 2020-2022 deve intendersi prorogato al 31/12/2023; il dipendente che si trova nella situazione di cui sopra è ammesso con riserva e, ove rientri in posizione utile nella graduatoria, viene sospesa la liquidazione del DEP sino all'attestazione del conseguimento del credito;

Le parti concordano che accedono alla procedura i dipendenti a tempo indeterminato alla data dell'1/1/2023 in aspettativa dalla ASL 5 di Oristano per incarico a tempo determinato, in altro profilo, presso la medesima ASL; il predetto personale parteciperà alla selezione per il profilo a tempo indeterminato;

Si precisa che non è possibile attribuire più di un DEP a ciascun dipendente per singola procedura selettiva.

La verifica della sussistenza dei requisiti, autocertificata dai candidati, è effettuata dalla SC Gestione Risorse Umane e sviluppo Organizzativo, ai sensi del DPR 445/2000.

5. CRITERI DI SELEZIONE E METODOLOGIA DI VALUTAZIONE

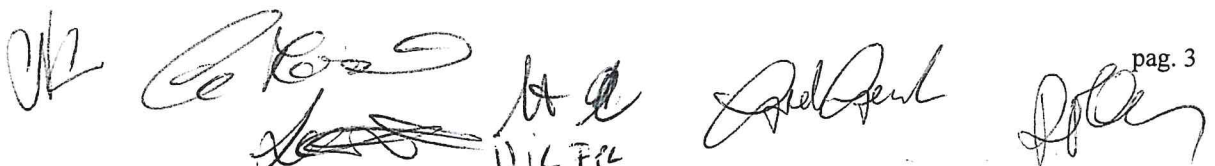
L'attribuzione del differenziale economico ha luogo, previa valutazione selettiva, nel rispetto dei principi generali enunciati all'art. 19 del CCNL 2022.

In fase di prima applicazione delle nuove disposizioni contrattuali le parti convengono che le progressioni economiche relative all'anno 2023 saranno attribuite secondo i seguenti criteri:

1) Valutazione individuale Permanente del personale del comparto – Max 60 punti

Ai fini della progressione in oggetto, verrà presa in considerazione la media delle valutazioni individuali degli anni 2020 - 2021 e 2022; qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione

pag. 3



a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità, si fa ricorso alle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico.

Per la determinazione del punteggio da attribuire alle valutazioni si applica il seguente schema:

| | |
|--|----|
| Punteggio media valutazione da 60 a 69,99 | 39 |
| Punteggio media valutazione da 70 a 79,99 | 46 |
| Punteggio media valutazione da 80 a 89,99 | 53 |
| Punteggio media valutazione da 90 a 100,00 | 60 |

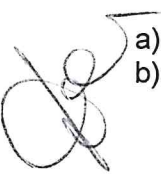
Al di sotto della media di 60 punti, la valutazione è considerata negativa e pertanto non verrà attribuito alcun punteggio.

2) Esperienza lavorativa/professionale – Max 40 punti

Saranno valutati i servizi prestati alla data del 31/12/2022.

Per esperienza professionale deve intendersi, come sopra precisato, quella maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso Aziende o Enti del Comparto nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo.

La valutazione avviene attribuendo per ogni anno di servizio, a tempo indeterminato e determinato:

-  a) Punti 1 per anno di servizio prestato fino al raggiungimento massimo di 15 punti;
b) Punti 2 per ciascun anno di anzianità in fascia con decorrenza dall'anno dell'attribuzione dell'ultima fascia economica con l'assegnazione di un punteggio massimo di 15 punti.


6. PROCEDURE DI ATTRIBUZIONE DEI BENEFICI ECONOMICI

Al termine della selezione e prima di stilare le apposite graduatorie di merito in base all'area di afferenza e al ruolo, viene assicurata, entro i limiti della quota del 10% delle risorse complessivamente messe a disposizione dalla contrattazione, priorità al personale che abbia maturato:

- almeno 10 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento senza aver mai conseguito progressioni economiche;
- almeno 20 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento e che, in tale periodo, abbia conseguito fino a due progressioni economiche.

Per esperienza professionale deve intendersi quella maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso Aziende o Enti del Comparto nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo.

Qualora la quota di cui sopra, pari al 10% delle risorse fosse insufficiente in ragione del numero dei dipendenti rientranti nelle condizioni sopra richiamate, è riconosciuta priorità ai dipendenti con punteggio più elevato e in subordine con maggiore anzianità di permanenza nella fascia.

 Qualora residuino risorse, dopo aver soddisfatto i criteri di priorità sopra indicati, essi saranno utilizzati, unitamente alla quota del 90% delle risorse disponibili residue, per la progressione economica del restante personale.

Vengono stilate le graduatorie di merito in base all'area di afferenza e al ruolo, con l'attribuzione dei "Differenziali economici di professionalità" al restante personale e in caso di parità di punteggio, si applicano i seguenti criteri di priorità:

- 1) Personale che abbia conseguito un minor numero di progressioni economiche;
- 2) Personale con maggior numero di anni di permanenza nel "differenziale economico di professionalità";

Le parti concordano che in caso di ulteriore parità sarà attribuito il differenziale al dipendente con maggiore anzianità di servizio, e se non sufficiente come criterio, si darà priorità al dipendente con maggiore età anagrafica (data di nascita).

Le graduatorie hanno validità esclusivamente per le progressioni economiche individuate per l'anno 2023 e in nessun caso, la graduatoria può essere utilizzata negli anni successivi.

Al personale utilmente collocato, rispetto al numero previsto in sede di contrattazione integrativa, è attribuito con atto deliberativo del Direttore Generale, con decorrenza giuridica ed economica 1/1/2023 il nuovo differenziale economico.

Ferma restando la definizione della procedura e la predisposizione delle graduatorie di merito, il riconoscimento giuridico ed economico avverrà solo a seguito della certificazione da parte del Collegio Sindacale del presente Accordo.

Le parti concordano che il presente accordo diverrà definitivo, senza l'obbligo di nuova sottoscrizione, a seguito di acquisizione del predetto parere favorevole da parte del Collegio Sindacale.

Per quanto non previsto nel presente accordo si fa riferimento al CCNL vigente e ad ogni altra norma riguardante la materia.

Letto, approvato e sottoscritto.

La Delegazione trattante ASL Oristano:

il Direttore Generale _____

il Direttore Sanitario _____

il Direttore Amministrativo Posella Teresa con delega del direttore generale

La Delegazione di parte sindacale

FP CGIL _____

CISL FP Salyol _____

UIL FPL [Signature] _____

FIALS [Signature] _____

NURSIND [Signature] _____

NURSING UP [Signature] (come RSU)

RSU [Signature] _____

RSU [Signature] _____

RSU [Signature] _____

RSU [Signature] _____

RSU _____

RSU [Signature] _____

RSU [Signature] _____

RSU _____

RSU _____

[Signature]