

Accordo decentrato integrativo in merito ai criteri per la progressione economica orizzontale del personale del Comparto per il biennio 2021/2022.

Relazione illustrativa per l'anno 2021

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Ipotesi di Accordo 09/12/2021
Periodo temporale di vigenza		Anni 2021/2022
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Direttore Amministrativo – Dott. Alessandro Maccioni Dirigente Responsabile U.O. Risorse Umane – Trattamento Economico Personale Dipendente – Gestione Personale Convenzionato e Strutture Convenzionate – Dott.ssa Doriana Sarnari Dirigente Servizio Infermieristico F.G. Dott. Roberto Bacchetta ➤ Responsabile P.O. Coordinamento Attività Amministrativa e Relazioni Sindacali Giovanna Pala <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: RSU, FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, FSI, FIALS, NURSING UP</p> <p>Firmatarie della contratto: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, FSI, FIALS, NURSING UP</p>
Soggetti destinatari		Personale del Comparto
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Criteri per la progressione economica orizzontale del personale del Comparto per il biennio anno 2021/2022.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p>Il Collegio Sindacale, nella seduta del 22/12/2021, ha certificato l'adeguatezza dei fondi anno 2020 alla disciplina contrattuale e normativa, nonché ai vincoli di bilancio (Verbale n. 38 del 22/12/2021 – Prot. n. 234626 del 24/12/2021).</p> <p>L'organo di controllo ha effettuato i seguenti rilievi: Il Collegio Sindacale ha richiesto chiarimenti che sono stati trasmessi con nota Prot. n- 231617 del 21/12/2021.</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	L'Azienda, in conformità agli strumenti di programmazione sanitaria nazionale e regionale, annualmente negozia il budget e gli obiettivi da raggiungere con i Responsabili delle Macrostrutture. Da tale negoziazione scaturiscono i documenti di budget che sono preventivamente verificati ed approvati da parte dell'Organismo interno di Valutazione. I costi derivanti dalla contrattazione integrativa sono compatibili con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione di norme di legge, come verificato dagli organismi di controllo.
		Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013 è stato approvato con Delibera del Direttore Generale n. 408 del 31/03/2021.
		L'obbligo di pubblicazione di cui al comma 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 è stato assolto.

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)

L'art. 35 del CCNL Comparto Sanità 1998/1999 dispone che la progressione economica del personale del Comparto, prevista dall'art. 30, comma 1, lett. b) del medesimo Contratto, debba essere attivata con la stipulazione di apposito contratto integrativo, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 31, comma 3 del citato CCNL e nel limite delle risorse finanziarie esistenti e disponibili nel "Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica".

L'art. 35 sopra citato esplicita anche i criteri principali cui attenersi per la valutazione selettiva del personale per la progressione economica e rimanda alla contrattazione integrativa aziendale per l'individuazione di ulteriori criteri.

L'art. 3 del CCNL Comparto Sanità del 10/4/2008 "Criteri per la progressione economica orizzontale" prevede la permanenza nella stessa fascia economica per 24 mesi.

L'art. 23 del D.Lgs. 27/10/2009 n. 150 dispone che le PA attribuiscono in modo selettivo le progressioni economiche sulla base di quanto previsto dai Contratti Collettivi Nazionali e integrativi di lavoro, nei limiti delle risorse disponibili ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze ed ai risultati individuali e collettivi, rilevati dal sistema di valutazione.

La Nota del Dipartimento della Funzione Pubblica DPF 0060130 P-4.17.1.14 del 10/09/2018, nel trattare la materia delle progressioni economiche, dispone che la decorrenza giuridica ed economica delle stesse non può essere antecedente al 1° gennaio dell'anno di approvazione della graduatoria, a conclusione della procedura selettiva, dovendo riferirsi a quote limitate di personale e quindi non maggioritarie.

L'art. 3 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, al comma 1, ha modificato l'art. 52 del D.Lgs. 165/2001 prevedendo quanto segue: "Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito."

Il Regolamento aziendale del "Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale", approvato con Delibera n. 564 del 19/04/2017, regola le procedure di valutazione del personale.

In applicazione delle citate disposizioni contrattuali, con il Contratto Integrativo di cui trattasi si sono stabiliti i criteri per la progressione economica del personale del Comparto per il biennio 2021/2022.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Per l'anno 2021 sono destinate ai passaggi di fascia economica del personale avente diritto le seguenti risorse

Descrizione	Importo
Risorse presenti nel Fondo a consuntivo al 31/12/2016	990.000.00
Totale Dipendenti del Comparto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato	2.822
Previsione teorica del personale potenzialmente beneficiario	1.300

C) effetti abrogativi impliciti:

La sottoscrizione definitiva del contratto integrativo determinerà l'abrogazione implicita del precedente Contratto Integrativo in materia di Progressione economica del personale, sottoscritto in data 28/06/2019.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità:

I criteri individuati per l'attribuzione della fascia economica sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia, premialità, professionalità e della partecipazione a processi di formazione continua. A tal fine è prevista la redazione di specifiche graduatorie, distinte per profili professionali, basate sugli esiti sia del processo di valutazione individuale, sia del percorso formativo di ognuno. Rispetto a tali graduatorie, rappresentano motivi di esclusione dalla medesima una valutazione

inferiore ad un punteggio medio di 3 (buono), il mancato espletamento dell'attività formativa obbligatoria e la condizione di non aver riportato sanzioni disciplinari nel triennio antecedente.

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale:

Nel rispetto dei principi tesi a valorizzare il merito del personale dipendente, si precisa che l'anno 2020 è stato caratterizzato, causa la pandemia di livello globale, da un impegno straordinario ed aggiuntivo che gli operatori sono stati chiamati a fronteggiare. In virtù della particolare disponibilità e dedizione del personale è stato possibile allestire nuovi reparti, strutture e servizi che hanno permesso di garantire il miglior accesso alle cure per i cittadini.

Dalla sottoscrizione del presente accordo ci si attende un continuo miglioramento qualitativo delle prestazioni professionali, favorito da un clima gratificante di benessere ambientale, che conservi nel tempo il profondo senso di appartenenza al contesto lavorativo aziendale raggiunto dal personale a fronte di tali eventi emergenziali.

G) L'ipotesi d'accordo sottoscritto in data 9 dicembre 2021, la presente relazione e la relazione tecnica e finanziaria sono stati invitati al Collegio Sindacale che ha espresso parere favorevole in data 22/12/2021.

E) L'accordo, la relazione illustrativa e la relazione tecnico-finanziaria saranno pubblicati nel sito dell'Azienda non appena ottenuta la certificazione del Collegio Sindacale

DIRIGENTE ad interim
U.O.C. RISORSE UMANE – TRATTAMENTO
ECONOMICO PERSONALE DIPENDENTE –
GESTIONE PERSONALE CONVENZIONATO
STRUTTURE CONVENZIONATE
Dott.ssa Domiana Sarnari



DIRIGENTE ad interim
U.O.C. RISORSE UMANE – TRATTAMENTO
GIURIDICO PERSONALE DIPENDENTE
Avv. Giulia Silvestri

