



ASST Fatebenefratelli Sacco

Relazione illustrativa di accompagnamento alla contrattazione integrativa aziendale dell' 11 Dicembre 2023: Differenziali Economici di Professionalità anno 2023.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo I, Scheda 1.1 - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relativa agli adempimenti di legge.

Data di sottoscrizione		Ipotesi di accordo Integrativo aziendale in materia di Progressione Economica all'interno delle Aree – DEP – art. 19 CCNL 2.11.2022 Comparto Sanità: 11/12/2023
Periodo temporale di vigenza		Anno 2023
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Commissario Straordinario – Dott.ssa Maria Grazia Colombo Direttore Amministrativo – Dott. Domenico Versace Direttore Sanitario – Dott.ssa Lucia Castellani Direttore Sociosanitario – Dott. Antonino Zagari Direttore SC Gestione e Sviluppo Risorse Umane – Avv. Carmela Uliano Direttore SC DAPSS Polo Ospedaliero e SC DAPSS Polo Territoriale (ad interim) - Dott.ssa Giancarla Patrini Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): R.S.U. - FP CGIL – CISL FP – UIL FPL – Nursing Up - Fials - FSI Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): R.S.U., UIL FPL e FP CGIL, CISL FP
Soggetti destinatari		Personale; Area del Comparto
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Attribuzione Differenziali Economici di Professionalità
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali	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.
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli.

	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? Il Piano Integrato delle Attività ed Organizzazione – triennio 2023/2025, che ricomprende anche il Piano della Performance, è stato adottato con deliberazione n. 523 del 34.3.2023.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (periodo 2022-2024): approvato con deliberazione n. 695 del 28.04.2022. Sì, il documento è parte integrante del PIAO, approvato con delibera n. 523 del 34.3.2023.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009. L'art. 11 del D.Lgs. 150/2009 è stato abrogato dal D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 che ha disposto (con l'art. 52, comma 5) che "Dalla data di entrata in vigore del presente decreto, qualsiasi rinvio al Programma triennale per la trasparenza e l'integrità di cui all'articolo 11 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, si intende riferito all'articolo 10" dello stesso D.Lgs. 33/2013.
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Sì, la Relazione della Performance è stata validata dall'NVP in data 30.06.2023.
		Eventuali osservazioni

Modulo II - 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.

➤ **Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo.**

L'ipotesi di accordo in discussione concerne l'individuazione dei criteri per la definizione delle procedure per l'attribuzione dei Differenziali Economici di Professionalità (DEP) per l'anno 2023 ed è così composta:

Premesse.

Le Parti hanno preso atto del quadro legislativo e contrattuale di riferimento, ed in particolare:

- l'art. 52, c. 1-bis del D.lgs n. 165/2001 e s.m.i. e l'art. 23 del D.lgs n. 150/2009 e s.m.i.
- l'art. 19 del CCNL Comparto Area Sanità del 2.11.2022.



Requisiti di accesso.

Sono stati previsti i seguenti requisiti di accesso ai DEP per quei dipendenti in servizio a tempo indeterminato alla data dell'1.1.2023 che:

1. non hanno beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi tre anni presso questo o altri enti, calcolati a partire dalla data di attribuzione del DEP (ad es. per i DEP attribuiti nell'anno 2023 i tre anni vengono calcolati dal 1.1.2023);
2. non hanno ricevuto provvedimenti disciplinari superiori alla multa negli ultimi due anni presso questo o altri Enti (ad es. per i DEP attribuiti dal 1.1.2023 vengono considerati gli anni 2022 e 2021);
3. hanno maturato, al 1.1.2023, un'anzianità di almeno 3 anni all'interno della propria area, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso questo o altri Enti del SSN, nonché presso altre pubbliche amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo.

Esclusioni.

Sono esclusi dall'ammissione alla procedura per l'attribuzione dei DEP i dipendenti:

1. che non in possesso del requisito minimo di tre anni di servizio alla data del 1.1.2023 e coloro che alla medesima data risultano in servizio a tempo determinato;
2. che hanno beneficiato negli ultimi 3 anni, calcolati dal 1.1.2023, di progressioni economiche a qualunque titolo, sia verticali che orizzontali;
3. che hanno subito l'applicazione, nel biennio 2021-2022, di sanzione disciplinare superiore alla multa;
4. in aspettativa per espletamento del periodo di prova a seguito di vincita di procedura concorsuale presso altri Enti;
5. in aspettativa per espletamento di incarico a tempo determinato presso altri Enti.

Procedura di selezione per l'attribuzione dei DEP e criteri di formulazione della graduatoria.

In applicazione delle vigenti disposizioni normative e delle indicazioni del MEF, i DEP verranno assegnate ad un numero non superiore al 50% degli aventi diritto mediante predisposizione di apposita graduatoria.

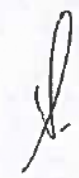
In particolare, verrà approvata una graduatoria per ogni area, definita a partire dal punteggio più elevato e proseguendo in ordine decrescente, la cui vigenza è limitata all'anno di attribuzione della progressione economica. I differenziali economici di professionalità verranno attribuiti riservando a ciascuna area e ruolo una quota di risorse direttamente proporzionale alla percentuale di addensamento del personale nelle medesime aree e nei ruoli, calcolata alla data del 1 gennaio dell'anno di attribuzione del DEP.

Si procede ad attribuire un punteggio ad ogni singolo dipendente utile alla determinazione della suddetta graduatoria, il quale sarà complessivamente determinato in base ai seguenti tre criteri:

1. valutazione di merito conseguita nel triennio 2020 - 2022 nell'ambito del sistema di valutazione permanente aziendale;
2. esperienza professionale maturata con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso Aziende od Enti del Comparto Sanità, nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo;
3. frequenza nel triennio 2020 - 2022 ad almeno un corso di formazione obbligatorio organizzato dall'ASST Fatebenefratelli Sacco.

Il punteggio verrà calcolato mediante una formula aritmetica impostata secondo i seguenti parametri:

15



- a) il 57% del punteggio totale viene attribuito alla valutazione di merito, tenuto conto della media del punteggio effettivo conseguito nel triennio 2020-2022; in caso di indisponibilità di una valutazione nel triennio di riferimento, la media verrà calcolata prendendo quale riferimento le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico. La media ottenuta viene valorizzata come segue:

tra 0 e 49 punti	0 punti
tra 50 e 59 punti	10 punti
tra 60 e 69 punti	20 punti
tra 70 e 79 punti	35 punti
tra 80 e 89 punti	45 punti
tra 90 e 100 punti	57 punti

- b) il 40% del punteggio totale viene attribuito in relazione all'esperienza professionale maturata. L'anzianità viene valorizzata tenuto conto della ex fascia di appartenenza al 31.12.2022, attribuendo per ciascun anno di servizio i seguenti valori:

ex FASCIA	PUNTI ATTRIBUITI
Fascia 0	3
Fascia 1	3
Fascia 2	3
Fascia 3	2.5
Fascia 4	1.9
Fascia 5	1.5
Fascia 6	1.2

- c) il 3% del punteggio totale viene attribuito in relazione alla frequenza, con esito positivo, ad almeno un corso di formazione obbligatorio organizzato dall'Azienda, valorizzato come segue: frequenza ad almeno un corso = 3 punti.

Prioritariamente allo scorrimento delle graduatorie, trova applicazione quanto sancito dall'art. 19, c. 4 lett. e) del CCNL Comparto Area Sanità del 02.11.2022, nel limite del 10 % delle risorse disponibili. Qualora tale percentuale del 10% non venga del tutto usufruita, sarà ridistribuita tra gli idonei delle graduatorie secondo i criteri sopra riportati.

Qualora nella graduatoria degli aventi diritto si verificassero situazioni 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 godimento;
3. anzianità di servizio presso l'ASST Fatebenefratelli Sacco.

➤ **Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di Amministrazione.**

I Fondi contrattuali per l'anno 2023, costituiti con deliberazione n. 449 del 22.03.2023 e validati dal Collegio Sindacale in occasione della seduta del 22.02.2023 (Verbale n. 6), sono così determinati:

- art. 102 CCNL 2/11/2022 - "Incarichi, prog. eco. ed ind. prof.li" € 15.497.253
- art. 103 CCNL 2/11/2022 - "Premialità e condizioni di lavoro" € 14.597.297

Definizione quote indisponibili:

- Art. 102: *"Incarichi, progressioni economiche ed indennità professionali"*

Fondo 2023	€ 15.497.253
Differenziale economico	€ 9.521.672
ind. prof. specifica	€ 975.658
ind. coordinamento ad esaurimento	€ 11.049
ind. Funzione parte fissa	€ 2.978.443
ind. Funzione parte variabile	€ 173.463
ind. Comune conglobata	€ 413.977
Quote indisponibili	€ 14.074.262

- Art. 103: *"Premialità e condizioni di lavoro"*

Fondo 2023	€ 14.597.297
straordinario	€ 800.000
ind. notturna	€ 2.115.000
ind. Turno art 106 c. 2	€ 770.000
ind. Operatività art 107	€ 920.000
ind. festiva	€ 910.000
rischio rx	€ 61.000
ind. reperibilità	€ 445.000
ind. PS	€ 335.000
produttività	€ 8.200.000
Quote indisponibili	€ 14.556.000

Pertanto, le quote a disposizione per la contrattazione integrativa risultano così individuate:

- art. 102 - *"Incarichi, prog. eco. ed ind. prof.li"* € 1.422.991
- art. 103 - *"Premialità e condizioni di lavoro"* € 41.297

Il costo per il finanziamento dell'attribuzione dei DEP con decorrenza 1.1.2023 per tutto il personale avente titolo ammonterebbe ad € 2.207.800. Stante le attuali disposizioni normative che prevedono la possibilità di garantire una progressione economica orizzontale ad un numero ristretto di dipendenti, non superiore al 50% del totale degli aventi titolo, l'importo necessario alla realizzazione della progressione ammonta ad € 1.103.900. Detto importo trova adeguata copertura con le risorse di cui al fondo art. 102, pari ad € 1.422.991.

Si dà altresì atto che la certificazione dell'accordo economico anno 2023 concernente la determinazione dell'incentivo alla produttività è avvenuta con verbale del Collegio Sindacale del 19.4.2023.

a) Effetti abrogativi impliciti.

Nulla da rilevare.

b) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.

L'ipotesi di accordo in oggetto, rispetta il principio di selettività delle progressioni economiche orizzontali in quanto:

- verrà riconosciuta un DEP ad una quota limitata di dipendenti, individuata nel 50% degli aventi titolo;
- i beneficiari dei DEP vengono individuati secondo criteri di selettività che tengono conto del merito (performance individuale), dell'esperienza maturata e della formazione acquisita.

c) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionali.

Lo scopo del presente accordo è di dare piena attuazione ai DEP al fine di valorizzare le competenze acquisite dai dipendenti e di migliorare il livello di qualità dei servizi erogati all'utenza.

d) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Nulla da rilevare.

Il Direttore
SC Gestione e Sviluppo Risorse Umane
Avv. Carmela Uliano

Il Direttore
SC Bilancio, Programmazione Finanziaria e Contabilità
Dott. Carlo Valentini