

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

(secondo lo schema definito con circolare R.G.S. n. 25/2012)

IPOTESI

Contratto Integrativo Aziendale anno 2022 Personale di Comparto

Modulo I – Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto e autodichiarazione relativa agli adempimenti di legge

Scheda I.1

Data di sottoscrizione dell'Ipotesi Accordo	17/11/2022																					
Periodo temporale di vigenza	01.01.2022 - 31.12.2022 e fino a sottoscrizione successivo CIA, fatte salve sopravvenute disposizioni ad applicazione vincolata previste dalla legge e/o dalla contrattazione collettiva nazionale, che come tali si sostituiscono di diritto alle previsioni aziendali ad eventuale contenuto difforme.																					
Composizione della delegazione trattante	Delegazione Aziendale: Direttore Amministrativo, Direttore Sanitario, Direttore f.f. SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane, Dirigente SITRA																					
	Organizzazioni Sindacali rappresentative: Sigla Rappresentata da																					
	<table> <tr> <td>CGIL</td> <td>Antonio Bagnaschi</td> <td>Firmato</td> </tr> <tr> <td>CISL</td> <td>Angela Grasso</td> <td>Firmato</td> </tr> <tr> <td>UIL</td> <td>Massimo Bernabè</td> <td>Firmato</td> </tr> <tr> <td>Nursing up</td> <td>Mauro D'Ambrosio</td> <td>Firmato</td> </tr> <tr> <td>FIALS</td> <td>Francesco Lanzafame</td> <td>Firmato</td> </tr> <tr> <td>USAE</td> <td></td> <td>Assente</td> </tr> <tr> <td>RSU</td> <td></td> <td>Firmato</td> </tr> </table>	CGIL	Antonio Bagnaschi	Firmato	CISL	Angela Grasso	Firmato	UIL	Massimo Bernabè	Firmato	Nursing up	Mauro D'Ambrosio	Firmato	FIALS	Francesco Lanzafame	Firmato	USAE		Assente	RSU		Firmato
CGIL	Antonio Bagnaschi	Firmato																				
CISL	Angela Grasso	Firmato																				
UIL	Massimo Bernabè	Firmato																				
Nursing up	Mauro D'Ambrosio	Firmato																				
FIALS	Francesco Lanzafame	Firmato																				
USAE		Assente																				
RSU		Firmato																				
Soggetti destinatari	Personale del Comparto Sanità																					
Materie trattate dal contratto integrativo	L'accordo definisce criteri e modalità per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali per l'anno 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	Il Collegio Sindacale ha esaminato l'ipotesi di contratto integrativo nella seduta del 21 dicembre 2022 Si allega verbale della seduta del Collegio Sindacale.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Piano di Performance, previsto dall'art. 10 del D.Lgs n. 150/2009, è stato adottato, relativamente al triennio 2022-2024, con deliberazione n. 57 del 31/01/2022 Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione previsti dal D.Lgs. n. 150/2009 e successive modifiche. Il Nucleo di Valutazione Aziendale ha preso visione del Piano della Performance 2022/2024 di cui alla deliberazione n. 57/2022 e lo ha valutato positivamente.

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;

La presente relazione illustrativa viene predisposta in conformità alle previsioni dell'art. 40 e 40 bis del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 54 del D. Lgs. 150/2009 nonché della circolare n. 25 del 2012 della R.G.S.

Preliminarmente si specifica che la presente ipotesi di "Contratto Integrativo Aziendale anno 2022" rispetta le indicazioni del CCNL Comparto Sanità sottoscritto il 21/05/2018 e sarà trasmessa al Collegio Sindacale per l'acquisizione del relativo parere.

Nell'ipotesi di contratto collettivo integrativo Aziendale (Allegato I), oggetto della presente relazione illustrativa, nella premessa si fa richiamo:

- all'art. 35 del CCNL 7 aprile 1999 per il personale di Comparto, secondo il quale le progressioni economiche si attivano previa valutazione selettiva in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, all'impegno ed alla qualità della prestazione individuale, nonché sulla base di ulteriori criteri integrativi definiti in sede di contrattazione aziendale. I passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente successiva avvengono con decorrenza fissa dal 1° gennaio di ogni anno,
- all'art. 3 del CCNL Comparto Sanità del 10/04/2008 che prevede che, ai fini della progressione economica orizzontale di cui al comma 4 dell'art. 35 del CCNL 07/04/1999, i dipendenti devono essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi,
- all'art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009 che prevede che "le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione",

- alla Circolare del Mef n. 18 del 28/06/2021 in cui si rileva che la fascia superiore è, in ogni caso, attribuibile in misura non superiore al 50% degli aventi diritto ad accedere alla procedura,
- alla Circolare del Mef n. 18 del 28/06/2021 in cui si rileva che la fascia superiore è, in ogni caso, attribuibile in misura non superiore al 50% degli aventi diritto ad accedere alla procedura;
- alla nota prot. n. 443662019 della Funzione Pubblica e alla nota prot. n. 179263/2019 della Ragioneria generale dello Stato con le quali entrambe hanno fornito chiarimenti in merito alla locuzione “una quota limitata” per il riconoscimento delle progressioni economiche, utilizzata dall’art. 23, c. 2, del D. Lgs. n. 150/2009, precisando che è possibile attribuire la progressione economica ad un numero di dipendenti non superiore al 50% della platea dei potenziali beneficiari;
- nella parte successiva l’ipotesi di contratto stabilisce come verranno finanziate le progressioni economiche orizzontali e precisamente con l’utilizzo delle risorse di cui al fondo art. 81 del CCNL 21/05/2018 “Fondo.Premialità e Fasce” il cui ammontare provvisorio è rappresentato nella misura di € 1.280.894, come da deliberazione n. 317/2022. Si definisce poi la quota del fondo totale utilizzabile per attribuire una fascia economica superiore, con decorrenza 01/01/2022, quantificandola in € 73.593,11, tenuto conto sia della percentuale non superiore al 50% dei dipendenti aventi diritto ad accedere alla procedura sia dei limiti della quota messa a disposizione del fondo art. 81 “Fondo premialità e fasce”;
- si procede quindi ad individuare la platea dei potenziali aventi diritto all’accesso alla procedura di selezione finalizzata all’attribuzione delle progressioni economiche orizzontali, con decorrenza dal 1° gennaio 2022, corrispondente a n. 226 unità;

Dopo un’ampia premessa l’ipotesi di contratto disciplina:

- i criteri e le modalità per l’attribuzione delle progressioni economiche orizzontali, con decorrenza dal 1° gennaio 2022, nella misura massima delle risorse appositamente destinate, stabilendo che il personale potenzialmente destinatario deve possedere i seguenti requisiti:

- essere dipendente a tempo indeterminato, in servizio, all’01/01/2022 avendo maturato un’anzianità lavorativa di almeno 2 anni al 31/12/2021 nella fascia economica di appartenenza;
- aver conseguito una valutazione individuale positiva nell’anno 2021 (almeno 60/100), nel caso di carenza di valutazione per la fattispecie del congedo di maternità o aspettativa legata all’assistenza dei figli o assenza per malattia per gravi patologie richiedenti terapia salvavita, si terrà in considerazione l’ultima valutazione disponibile;
- non aver riportato sanzioni disciplinari, nel biennio 2020/2021, ad eccezione delle sanzioni del rimprovero verbale e della censura scritta.

Tutto ciò definito, le parti si accordano per i criteri che determineranno l’attribuzione dei punteggi complessivi ad ogni singolo dipendente:

- il punteggio massimo attribuibile sono 40 punti così suddivisi:
 - fino ad un massimo di 20 punti per l’esperienza professionale maturata nell’attuale fascia di appartenenza;
 - fino ad un massimo di 20 punti per la valutazione individuale conseguita nell’anno 2021.

Per l’esperienza professionale maturata nella fascia di appartenenza, vengono attribuiti 2 punti per ogni anno. Le frazioni di anno maggiori o uguali ad un semestre sono arrotondate all’anno; per quelle inferiori non viene attribuito alcun punteggio.

Si aggiunge che tale punteggio viene ponderato per la rispettiva fascia di appartenenza secondo i seguenti criteri:

- Fascia 0: peso 1
- Fascia 1: peso 1
- Fascia 2: peso 0,75
- Fascia 3: peso 0,50
- Fascia 4: peso 0,35
- Fascia 5: peso 0,25

Per la valutazione individuale, si applica la tabella che segue il calcolo del punteggio ottenuto nella scheda individuale riferita all'anno 2021

$\geq 60/100 < 69/100$	5 punti
$\geq 70/100 < 79/100$	10 punti
$\geq 80/100 < 89/100$	15 punti
$\geq 90/100 \leq 100/100$	20 punti

- in caso di parità di punteggio, prevalga il candidato con fascia di provenienza più bassa, in caso di ulteriore parità, prevale il candidato con maggiore anzianità di servizio (gg/mm/aa) in Istituto e, in subordine, con maggiore età anagrafica.

Si riassumono infine:

- l'utilizzo del fondo art. 81 del CCNL 21/05/2018 così rappresentato:

ART. 81 (Fondo premialità e fasce) - ANNO 2022	
IMPORTO TOTALE di cui:	€ 1.280.894,00
Importo fasce impegnato anno 2022 + quota destinata a finanziare le progressioni economiche orizzontali con decorrenza 01/01/2022	€ 898.705,97
quota a disposizione Fondo Premialità	€ 382.188,03

- le norme finali.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse.

Le parti danno atto che l'ammontare provvisorio del fondo di cui all'art. 81 del CCNL 21/05/2018, oggetto della presente ipotesi, ammonta a complessivi € **1.280.894,00** stabilendo, in merito all'utilizzo delle risorse del fondo in argomento, quanto segue:

- dall'importo complessivo del Fondo si destina la somma di € 898.705,97 che finanzia sia la spesa già prevista per le fasce in godimento (€ 825.112,86) sia la spesa, quantificata in € 73.593,11, per l'attribuzione di una fascia economica superiore, a decorrere dall' 01/01/2022, ad un numero limitato di dipendenti. La quota rimanente del Fondo ammontante ad € 382.188,03 sarà destinata all'erogazione della premialità.

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

La presente ipotesi di CIA determina gli effetti abrogativi di quanto previsto in analogia materia nei precedenti accordi e CCIA sottoscritti.

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

Nulla da esporre non essendo il sistema di premialità oggetto della presente ipotesi.

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'art. 23 del D.Lgs 150/09.

Le progressioni economiche orizzontali vengono attribuite secondo il principio di selettività, nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali vigenti, ad un numero limitato di dipendenti, inferiore al 50% degli aventi diritto, come previsto dalla Circolare MEF del n. 18 del 28/06/2021. La graduatoria considera sia l'esperienza professionale maturata nella fascia di appartenenza sia il punteggio conseguito nel sistema di valutazione individuale, conformemente a quanto previsto dall'art. 35 del CCNL 07.04.1999.

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

La presente ipotesi rappresenta uno strumento diretto alla valorizzazione professionale e di sviluppo di carriera del personale. Esso appare dunque finalizzato ad incrementare, anche sotto il profilo motivazionale, i livelli di produttività professionale, con conseguenti riflessi sull'efficienza dei servizi erogati e sul miglioramento del livello di fruibilità dei servizi destinato al cittadino/utente.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati da contratto.

Si precisa che l'organizzazione sindacale **NURSING UP**, firmataria dell'ipotesi **CIA 2022** in merito ai criteri e modalità per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali al personale del Comparto Sanità ha richiesto di allegare alla presente ipotesi la seguente:

NOTA A VERBALE

La scrivente O.S. Nursing Up, pur sottoscrivendo responsabilmente l'ipotesi di accordo, esprime dissenso in merito a 2 scelte proposte dall'Amministrazione dell'Istituto Besta e condivise al tavolo dalle altre Organizzazioni Sindacali:

- 1. I criteri definiti per la costruzione della graduatoria, volta ad attribuire le Progressioni Economiche Orizzontali, non soddisfano i requisiti richiesti dalla normativa vigente ed applicabile. In particolare, a pagina 4 della pre-intesa, si nota una attribuzione di punteggi legati alla semplice appartenenza ad una fascia economica piuttosto che ad un'altra, senza collegamento a nessun criterio valutativo né a criteri relativi allo sviluppo di competenze o di esperienza acquisita (art. 52 comma I bis del D.Lgs. 165/2021); anzi, decrescendo con il crescere della fascia di appartenenza, sembra agire in senso opposto a quanto previsto dalla normativa, creando una grossa disparità di trattamento tra chi è nelle fasce più elevate e chi è in fascia zero.**
- 2. Va inoltre segnalato come, per l'ennesima volta in 5 anni, vengono utilizzate risorse destinate alla premialità per il finanziamento delle PEO, penalizzando di fatto tutti i lavoratori.**

Alla questione sono state proposte soluzioni in fase di trattativa, le quali sono state completamente ignorate, senza nessuna valutazione di merito.

RELAZIONE TECNICO – FINANZIARIA

Modulo I – La costituzione del Fondo oggetto contrattazione integrativa

Con deliberazione n. 317 del 03/06/2022 sono stati determinati in via provvisoria i fondi contrattuali per il trattamento accessorio del personale del comparto sanità, di cui agli articoli 80 e 81 del CCNL 21 maggio 2018 – Anno 2022.

L'accordo oggetto della presente relazione riguarda in particolare il fondo art. 81 "Fondo Premialità e fasce". Tale fondo è stato quantificato in via provvisoria per il 2022, come segue:

FONDO CONTRATTUALE	Ammontare provvisorio anno 2022
Art. 81 CCNL 21.5.2018 – "Fondo premialità e fasce"	€ 1.280.894,00

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

FONDO PREMIALITÀ E FASCE – ART.81 CCNL 21 MAGGIO 2018	Euro
<u>A) risorse storiche consolidate:</u>	1.247.349,00
a) Ex art. 39 CCNL/1999 Risorse destinate al finanziamento delle fasce retributive	788.925,00
b) Ex art. 39 CCNL/1999 Risorse destinate al finanziamento degli assegni ad personam	0,00
d) Ex art. 46 CCNL/1995 Risorse stabili del precedente "Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali"	458.424,00
<u>B) Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL:</u>	33.545,00
a) importo calcolato in rapporto al nuovo valore delle fasce attribuite per effetto di quanto previsto dall'art. 76 CCNL 21 maggio 2018 non soggetto al limite art. 23, comma 2 del decreto legislativo n.75/2017.	28.201,00
b) costo differenziale legato all'aumento contrattuale del 2018 sul 2019, non soggetto al limite art. 23, comma 2 del decreto legislativo n.75/2017	5.344,00
<u>C) Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità:</u>	0,00
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	1.280.894,00

Sezione II – Risorse variabili

Nulla da rilevare

Sezione III – Decurtazione dei Fondi

Nulla da rilevare

Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

FONDO PREMIALITÀ E FASCE – ART.81 CCNL 21 MAGGIO 2018 -	Euro
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	1.280.894,00
Totale fondo sottoposto a certificazione	1.280.894,00

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Modulo 2 – Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente del Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Art. 81 – Fondo Premialità e fasce	€ 1.280.894,00
di cui quota da destinare per la remunerazione della premialità	€ 382.188,03
di cui quota da destinare per il finanziamento delle progressioni economiche in godimento proiezione anno 2022	€ 825.112,86
di cui quota da destinare per l'attribuzione di una fascia economica superiore a decorrere dall'01/01/2022 per un numero limitato di dipendenti	€ 73.593,11

Sezione III – (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sezione IV – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Fondo ART. 81 "Premialità e Fasce" - anno 2022

a) Totale Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto integrativo	0
b) Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo:	
Totale risorse destinate al finanziamento della premialità	€ 382.188,03
Totale risorse destinate al finanziamento delle fasce in godimento proiezione anno 2022	€ 825.112,86
Totale risorse per l'attribuzione di una fascia economica superiore a decorrere dall'01/01/2022 per un numero limitato di dipendenti	€ 73.593,11
c) Totale destinazioni ancora da regolare	0
d) Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione	€ 1.280.894,00

Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Nulla da esporre

Sezione VI – Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziaria, del rispetto di vincoli di carattere generale

Si attesta che il Fondo di cui all'art. 81 oggetto della presente ipotesi risulta capiente per sostenere la spesa delle fasce in godimento e finanziare nuove progressioni economiche orizzontali per l'anno 2022.

La disciplina delle progressioni economiche orizzontali di cui alla presente ipotesi rispetta i principi di selettività come già specificato nella lettera E) del modulo 2 - Illustrazione dell'articolato dell'ipotesi CIA

Modulo 3 – Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Sezione I – Sintesi quantitativa delle poste discusse nei due moduli precedenti

Come sopra indicato, con deliberazione n. 317 del 03/06/2022 sono stati determinati in via provvisoria i fondi contrattuali per il trattamento accessorio del personale del comparto sanità di cui agli articoli 80 e 81 del CCNL 21 maggio 2018 – Anno 2022.

Il Fondo art. 81 "Fondo Premialità e fasce" relativo all'accordo in argomento si porta a confronto con il corrispondente fondo dell'anno precedente anno 2021 come risulta, nella sua costituzione definitiva, dalla citata deliberazione n. 317 del 03/06/2022 ed è stato certificato dal Collegio Sindacale come da verbale n. 11 del 06/06/2022.

FONDO PREMIALITÀ E FASCE – ART.81 CCNL 21 MAGGIO 2018 – Anno 2021 -	Euro
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità al netto degli incrementi variabili derivanti dalle risorse D.L. 35/2019 convertito in L. 60/2019 (c.d. Decreto Calabria) che sono in deroga al tetto del trattamento accessorio ex art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017	1.280.894,00

TOTALE FONDO 81 CCNL 21 Maggio 2018 “Premialità e fasce” - anno 2022 -	Euro
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	1.280.894,00
Totale fondo sottoposto a certificazione di cui	1.280.894,00
Risorse specificatamente destinate a finanziare le fasce in godimento proiezione anno 2022	825.112,86
Risorse specificatamente destinate per l’attribuzione di una fascia economica superiore a decorrere dall’01/01/2022 per un numero limitato di dipendenti.	73.511,73
Risorse specificatamente destinate alla remunerazione della premialità	382.188,03

L’ipotesi di contratto non comporta alcun onere aggiuntivo per la Fondazione essendo la spesa contenuta negli importi del fondo art. 81 “fondo premialità e fasce” determinato in via provvisoria con deliberazione n. 317/2022.

Modulo 4 – Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico – finanziaria dell’Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

In sede di bilancio preventivo, nelle apposite righe di bilancio, sono state allocate le risorse necessarie a garantire l’ammontare del fondo oggetto dell’ipotesi di accordo in argomento secondo la quantificazione provvisoria per l’anno 2022 ed in quadratura con il Mod. A predisposto dalla SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane. In contabilità i costi di competenza, relativi ai fondi del personale, sono allocati ai seguenti conti economici:

CONTI ECONOMICI: Fondo “Premialità e Fasce” (81 del CCNL 21/05/2018)

CONTI DI CONTABILITA’

COMPARTO RUOLO SANITARIO TEMPO INDETERMINATO	52003011; 52003020; 52003021
COMPARTO RUOLO SANITARIO TEMPO DETERMINATO	52003511; 52003520; 52003521
COMPARTO RUOLO TECNICO TEMPO INDETERMINATO	52202011; 52202020; 52202021
COMPARTO RUOLO TECNICO TEMPO DETERMINATO	52202511; 52202520; 52202521
COMPARTO RUOLO AMMINISTRATIVO TEMPO INDET.	52302011; 52302020; 52302021
COMPARTO RUOLO AMMINISTRATIVO TEMPO DETERM.	52302511; 52302520; 52302521

Nel corso dell'esercizio la quadratura tra la contabilità generale e l'importo pagato sui singoli fondi è effettuata mensilmente, attraverso l'iscrizione manuale dei dati delle quadrature degli stipendi nei rispettivi conti di bilancio aziendale.

Gli avanzi non distribuiti alla fine dell'esercizio sono iscritti, in base alla rendicontazione annuale redatta dalla SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane alla SC Bilancio e Programmazione Finanziaria, a debito nei confronti del personale al conto patrimoniale n. 31111010.

Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato.

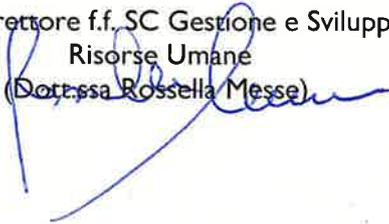
Relativamente al fondo oggetto dell'ipotesi in argomento, si evidenzia che tutte le voci rientranti nel suddetto fondo sono garantiti nel rispetto dei limiti di spesa del fondo stesso. Pertanto si evidenzia che il fondo risulta sufficientemente capiente.

Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

In merito alla contabilizzazione a bilancio delle risorse oggetto dell'ipotesi, si specifica che le stesse sono iscritte al conto di debito n. 31111010

Milano, 19 Dicembre 2022

Il Direttore f.f. SC Gestione e Sviluppo delle
Risorse Umane
(Dott.ssa Rossella Messe)



Il Direttore Amministrativo
(Dott.ssa Angela Pezzolla)



Allegato 1): Ipotesi "Contratto integrativo aziendale anno 2022: Criteri e modalità per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali al personale del comparto sanità".

**IPOTESI CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE ANNO 2022 IN
MERITO AI CRITERI E MODALITA' PER L'ATTRIBUZIONE DELLE
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI AL PERSONALE DEL
COMPARTO SANITA'.**

In data 17 novembre 2022 presso la sede della Fondazione IRCCS Istituto Neurologico "Carlo Besta" di Milano, tra la Delegazione trattante di parte pubblica e la Delegazione di parte sindacale si procede alla sottoscrizione dell'ipotesi di "Contratto Integrativo Aziendale anno 2022 in merito ai criteri e modalità per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali al personale del comparto sanità, secondo le indicazioni del CCNL 21.05.2018, che sarà trasmessa al Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 40-bis, co. 1, D.Lgs. n. 165/2001 per l'acquisizione del relativo parere.

Delegazione AZIENDALE

Angela Pezzolla	Direttore Amministrativo	<u>firmato</u>
Stefano Schieppati	Direttore Sanitario	<u>firmato</u>
Rossella Messe	Direttore f.f. SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane	<u>firmato</u>
Clara Moreschi	Dirigente SITRA	<u>firmato</u>

Organizzazioni Sindacali territoriali rappresentative firmatarie CCNL 21 maggio 2018

Sigla	Rappresentata da	
CGIL	Antonio Bagnaschi	<u>firmato</u> Sottoscritto con email del 19 novembre 2022
CISL	Angela Grasso	<u>firmato</u> Sottoscritto con email del 18 novembre 2022
UIL	Massimo Bernabè	<u>firmato</u> Sottoscritto con email del 19 novembre 2022
FIALS	Francesco Lanzafame	<u>firmato</u> Sottoscritto con email del 19 novembre 2022

FSI USAE

NURSING UP

Mauro D'Ambrosio

firmato con nota a verbale

Sottoscritto con email del 21 novembre 2022

RSU aziendale	Nominativo	Firma
1	Danilo La Fauci	Sottoscritto con email del 18 novembre 2022
2	Valeria Maria Belloni	Sottoscritto con email del 18 novembre 2022
3	Matteo Ioppoli	Sottoscritto con email del 19 novembre 2022
4	Carmine Manzione	Sottoscritto con email del 19 novembre 2022
5	Leonardo Andrea Pedà	Sottoscritto con email del 19 novembre 2022
6	Andrea Legati	Sottoscritto con email del 18 novembre 2022
7	Giorgia Mannai	Sottoscritto con email del 18 novembre 2022
8	Librizzi Laura	Sottoscritto con email del 18 novembre 2022
9	Pietro Francesco Brambilla	Sottoscritto con email del 18 novembre 2022
10	Davide Mario Borella	Sottoscritto con email del 18 novembre 2022
11	Cinzia Gervasi	Sottoscritto con email del 18 novembre 2022
12		
13		
14		
15		

PREMESSO CHE

- Come previsto dall'art. 35 del CCNL 7 aprile 1999 per il personale di Comparto, le progressioni economiche si attivano previa valutazione selettiva in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, all'impegno ed alla qualità della prestazione individuale, nonché sulla base di ulteriori criteri integrativi definiti in sede di contrattazione aziendale. I passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente successiva avvengono con decorrenza fissa dal 1° gennaio di ogni anno;
- L'art. 3 del CCNL Comparto Sanità del 10/04/2008 prevede che, ai fini della progressione economica orizzontale di cui al comma 4 dell'art. 35 del CCNL 07/04/1999, i dipendenti devono essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi;
- l'art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009 prevede che "le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle

competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione”;

- con la Circolare del MEF n. 18 del 28/06/2021 si rileva che la fascia superiore è, in ogni caso, attribuibile in misura non superiore al 50% degli aventi diritto ad accedere alla procedura;
- la Funzione pubblica, con nota Prot. n. 44366/2019 e la Ragioneria generale dello Stato, con nota Prot. n. 179263/2019, hanno fornito chiarimenti in merito alla locuzione “una quota limitata” per il riconoscimento delle progressioni economiche, utilizzata dall’art. 23, c. 2, del D. Lgs. n. 150/2009, precisando che è possibile attribuire la progressione economica ad un numero di dipendenti non superiore al 50% della platea dei potenziali beneficiari;
- per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali saranno utilizzate le risorse di cui al fondo art. 81 del CCNL 21/05/2018 “Fondo Premialità e Fasce” il cui ammontare provvisorio è rappresentato nella misura di € 1.280.894 (deliberazione n. 317/2022). La quota del fondo utilizzabile per attribuire una fascia economica superiore con decorrenza 01/01/2022 viene quantificata in **€ 73.593,11**, tenuto conto sia della percentuale non superiore al 50% dei dipendenti aventi diritto ad accedere alla procedura sia dei limiti della quota messa a disposizione del fondo art. 81 “Fondo Premialità e Fasce”;
- il personale interessato dalle progressioni economiche in argomento è così riassumibile:

INDIVIDUAZIONE DELLA PLATEA DEI POTENZIALI AVENTI TITOLO	
Totale personale in servizio all' 01/01/2022	430
Personale già collocato in ultimata fascia	-75
Personale non rientrante nei passaggi per anzianità lavorativa nella fascia economica di appartenenza inferiore a 24 mesi	-63
Personale beneficiario del passaggio con decorrenza 01/01/2021 *effettivi passaggi n. 71 da cui sono stati tolti n. 4 cessati nell'anno 2021 e n. 1 dipendente già in ultima fascia	-66
PERSONALE AVENTE DIRITTO	226

TENUTO CONTO DI QUANTO SOPRA

per l'accesso alla procedura di selezione finalizzata, in presenza delle risorse disponibili, all'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali con decorrenza dal 1° gennaio 2022, si stabilisce che il personale potenzialmente destinatario deve possedere i seguenti requisiti:

- a. essere dipendente a tempo indeterminato, in servizio, all'01/01/2022 avendo maturato un'anzianità lavorativa di almeno 2 anni al 31/12/2021 nella fascia economica di appartenenza;
- b. aver conseguito una valutazione individuale positiva nell'anno 2021 (almeno 60/100), nel caso di carenza di valutazione per la fattispecie del congedo di maternità o

- aspettativa legata all'assistenza dei figli o assenza per malattia per gravi patologie richiedenti terapia salvavita, si terrà in considerazione l'ultima valutazione disponibile;
- c. non aver riportato sanzioni disciplinari, nel biennio 2020/2021, ad eccezione delle sanzioni del rimprovero verbale e della censura scritta.

La procedura di selezione prevede l'assegnazione fino ad un massimo di complessivi 40 punti così suddivisi:

- fino ad un massimo di 20 punti per l'esperienza professionale maturata nella fascia di appartenenza;
- fino ad un massimo di 20 punti per la valutazione individuale conseguita nell'anno 2021.

L'attribuzione dei punteggi avviene in applicazione dei seguenti criteri:

- ✓ esperienza professionale (fino ad un massimo di 20 punti):
 1. vengono attribuiti 2 punti per ogni anno di esperienza professionale maturata nella fascia di appartenenza;
 2. le frazioni di anno maggiori o uguali ad un semestre sono arrotondate all'anno; per quelle inferiori non viene attribuito alcun punteggio.
 3. tale punteggio viene ponderato, per la rispettiva fascia di appartenenza, secondo i seguenti criteri:
 - fascia 0: peso 1
 - fascia 1: peso 1
 - fascia 2: peso 0,75
 - fascia 3: peso 0,50
 - fascia 4: peso 0,35
 - fascia 5: peso 0,25
- ✓ valutazione (fino ad un massimo di 20 punti):

$\geq 60/100 < 70/100$	5 punti
$\geq 70/100 < 80/100$	10 punti
$\geq 80/100 < 90/100$	15 punti
$\geq 90/100 \leq 100/100$	20 punti

Il calcolo del punteggio ottenuto nel Sistema di valutazione aziendale ha come riferimento i risultati ottenuti nell'anno 2021.

Le parti concordano che, in caso di parità di punteggio, prevalga il candidato con fascia di provenienza più bassa, in caso di ulteriore parità, prevale il candidato con maggiore anzianità di servizio (gg/mm/aa) in Istituto e, in subordine, con maggiore età anagrafica.

Le parti prendono atto che, per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali per l'anno 2022, l'utilizzo del Fondo art. 81 "Premialità e fasce" viene così rappresentato:

ART. 81 (Fondo premialità e fasce) - ANNO 2022	
IMPORTO TOTALE di cui:	€ 1.280.894,00
Importo fasce impegnato anno 2022 + quota destinata a finanziare le progressioni economiche orizzontali con decorrenza 01/01/2022	€ 898.705,97
quota a disposizione Fondo Premialità	€ 382.188,03

Norme finali

Per tutto quanto non previsto nel presente Contratto Integrativo Aziendale, trovano applicazione le norme dettate dalla legge e dai contratti collettivi nazionali e aziendali vigenti. Il presente CIA viene pubblicato sul sito web istituzionale dell'Istituto (Amministrazione Trasparente – sezione personale – contrattazione integrativa) e della sua stipula viene data informazione a tutto il personale tramite posta elettronica.

Le disposizioni di cui al presente Contratto Integrativo Aziendale conservano la propria efficacia fino alla sottoscrizione del prossimo CIA che regolamenti diversamente la materia oggetto del presente accordo, fatte salve sopravvenute disposizioni ad applicazione vincolata previste dalla legge e/o dalla contrattazione collettiva nazionale, che come tali si sostituiscono di diritto alle previsioni aziendali ad eventuale contenuto difforme.

* * * * *

Letto e sottoscritto

Milano, 17 novembre 2022



NURSING UP - REGIONE LOMBARDIA
Segreteria Provinciale di Milano

NOTA A VERBALE O.S NURSING UP

allegata all'Ipotesi di accordo in merito ai criteri e modalità per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali al personale del Comparto Sanità

La scrivente O.S. Nursing Up, pur sottoscrivendo responsabilmente l'ipotesi di accordo, esprime dissenso in merito a 2 scelte proposte dall'Amministrazione dell'Istituto Besta e condivise al tavolo dalle altre Organizzazioni Sindacali:

1. I criteri definiti per la costruzione della graduatoria, volta ad attribuire le Progressioni Economiche Orizzontali, non soddisfano i requisiti richiesti dalla normativa vigente ed applicabile. In particolare, a pagina 4 della pre-intesa, si nota una attribuzione di punteggi legati alla semplice appartenenza ad una fascia economica piuttosto che ad un'altra, senza collegamento a nessun criterio valutativo né a criteri relativi allo sviluppo di competenze o di esperienza acquisita (articolo 52 comma 1 bis del D.lgs. 165/2001); anzi, decrescendo con il crescere della fascia di appartenenza, sembra agire in senso opposto a quanto previsto dalla normativa, creando inoltre una grossa disparità di trattamento tra chi è nelle fasce più elevate e chi è in fascia zero.
2. Va inoltre segnalato come, per l'ennesima volta in 5 anni, vengono utilizzate risorse destinate alla premialità per il finanziamento delle PEO, penalizzando di fatto tutti i lavoratori.

Alla questione sono state proposte soluzioni in fase di trattativa, le quali sono state completamente ignorate, senza nessuna valutazione di merito.

21/11/2022

D'Ambrosio Mauro
Segretario Provinciale Nursing Up
sjdambro3@gmail.com

Tel. 3884646525

D'Ambrosio Mauro