

Contratto Integrativo Aziendale
in applicazione del art. 9 c. 5 lett. c) del C.C.N.L. 2/11/2022
Area del “Comparto Sanità”
ad oggetto:

“CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE DELLE
PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL’INTERNO DELLE AREE”

In data 11/10/2023, presso la sede legale dell'Azienda Sociosanitaria Ligure 5, sita in Via Fazio n. 30, presso la sala riunioni del 3° piano,

acquisito il parere positivo del Collegio Sindacale sull'ipotesi di Contratto Integrativo Aziendale “Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle Aree” siglato il 28/06/2023, come da estratto del verbale n. 10 del 7/08/2023 conservato in atti,

la Delegazione trattante di Parte Pubblica, la RSU e le Organizzazioni Sindacali del Comparto sottoscrivono in via definitiva il Contratto Integrativo di cui al testo allegato

PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE
Il Direttore Amministrativo (Presidente) Dott.ssa Maria Alessandra MASSEI FIRMATO IN ORIGINALE	RSU FIRMATO IN ORIGINALE
Il Direttore Sanitario Dott.ssa Franca MARTELLI assente giustificato	FP CGIL FIRMATO IN ORIGINALE
Il Direttore Sociosanitario Dott.ssa Simonetta LUCARINI FIRMATO IN ORIGINALE	CISL FP FIRMATO IN ORIGINALE
Il Direttore S.C. Gestione Risorse Umane Dott.ssa Barbara GRAVERINI assente giustificato	UIL FPL FIRMATO IN ORIGINALE
Il Dirigente Professioni Sanitarie Dott. Franco PIU FIRMATO IN ORIGINALE	FIALS FIRMATO IN ORIGINALE
	NURSIND
	NURSING UP

CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

In data 28/06/2023, alle ore 14:30, presso la sede dell'Azienda Sociosanitaria Ligure 5, sita in Via Fazio n. 30 alla Spezia, le Parti concordano sulla presente Ipotesi di Contratto Integrativo Aziendale definita come segue e procedono alla sua sottoscrizione in via provvisoria, per il successivo invio al Collegio Sindacale (ai sensi e per gli effetti dell'art. 40 bis D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.). La contrattazione integrativa è stata avviata in data 7 marzo 2023.

Le Parti danno preliminarmente atto della seguente normativa ed indicazioni in materia di progressioni economiche:

- art. 52 comma 1 bis del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. secondo cui “ (...) *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. (...)*”;
- art. 23 comma 2 del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. che così recita: “*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*”. Tale disposizione costituisce canone giuridico precettivo per la regolamentazione, in sede di contrattazione integrativa, dell'istituto in argomento ed il principio di selettività opera in senso sia soggettivo (procedura selettiva mediante criteri di valutazione delle competenze, dei risultati ecc...) che oggettivo (attribuzione della progressione ad una quota limitata di dipendenti);
- Indicazioni del MEF - Ragioneria Generale dello Stato (Circolare n. 15/2019 successive. Da ultimo, Circolare n. 18/2021) e della Funzione Pubblica (nota Dip. della Funzione Pubblica – Ufficio Relazioni Sindacali prot. n. 30823 del 5/07/2019), nonché pronunce della magistratura contabile, secondo cui la misura del grado di selettività effettivamente realizzato è determinata dal rapporto fra progressioni concretizzatesi e dipendenti che hanno concorso alle progressioni medesime, essendo in possesso dei previsti requisiti: tale rapporto deve essere inferiore o al massimo uguale al 50%;
- art. 19 e 99 comma 4 C.C.N.L. 2/11/2022, che normano le progressioni in argomento, denominandole “differenziali economici di professionalità” (di seguito DEP).

Le Parti concordano quindi quanto segue

- A. Le progressioni economiche (di seguito DEP) rappresentano incrementi stabili del trattamento economico, e costituiscono uno strumento di remunerazione e valorizzazione delle professionalità acquisite dai dipendenti nonché il riconoscimento dell'impegno profuso e del raggiungimento di risultati rilevanti in ambito professionale.
- B. Ai sensi e per gli effetti del comma 4 art. 99 del C.C.N.L., possono concorrere alla progressione economica anche i dipendenti che al 31/12/2022 risultavano collocati nella posizione economica (ex “fascia”) più elevata di ciascuna delle categorie di provenienza.
- C. L'attribuzione della progressione economica all'interno delle Aree avviene con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo che la finanzia, sulla base di procedura selettiva e a domanda del dipendente, secondo le modalità e criteri di cui al già richiamato art. 19 del C.C.N.L..
L'attribuzione sarà condizionata altresì alla conclusione della procedura selettiva ed alla approvazione delle relative graduatorie, adempimenti questi che dovranno quindi avvenire necessariamente entro la fine dell'anno medesimo.
- D. Come previsto dall'art. 19, una quota non superiore al 10% delle risorse per i DEP deve essere destinata a coloro che abbiano maturato almeno 10 anni di esperienza professionale nella categoria/Area di inquadramento senza aver mai conseguito progressioni economiche, e a coloro

che abbiano maturato almeno 20 anni di esperienza professionale nella categoria/Area di inquadramento ed abbiano conseguito al massimo due progressioni.

- E. L'Azienda garantisce parità e pari opportunità tra uomini e donne ai fini della partecipazione alla progressione economica all'interno delle Aree.
- F. Le Aree interessate dalla presente contrattazione sono quattro, ovvero:
- Personale di supporto
 - Operatori
 - Assistenti
 - Professionisti della salute e funzionari
- G. Il valore annuo lordo, comprensivo di tredicesima mensilità, del DEP previsto per ogni Area è di seguito riepilogato:
- | | |
|---|---------------|
| - Personale di supporto: | Euro 700,00 |
| - Operatori: | Euro 800,00 |
| - Assistenti: | Euro 1.000,00 |
| - Professionisti della salute e funzionari: | Euro 1.200,00 |
- H. La percentuale massima di DEP attribuibile sarà determinata all'interno dei bandi in relazione alla capienza dei fondi disponibili e contrattati tra le Parti, tenendo conto comunque della necessità di garantire criteri di selettività e premialità come previsto dalla normativa vigente in materia.
- I. Non è possibile attribuire al singolo dipendente più di un DEP.
- J. Saranno ammessi alla procedura i dipendenti che abbiano conseguito almeno tre valutazioni annuali individuali (vd. Requisiti di ammissione) e che abbiano almeno tre anni di anzianità di servizio. I due requisiti devono sussistere entrambi.
- K. Gli oneri derivanti dal riconoscimento dei DEP sono interamente a carico del Fondo di cui all'art. 102, entro il tetto di spesa definito tra le Parti in sede di contrattazione integrativa sull'utilizzo di risorse aventi carattere di certezza e stabilità.

1. Requisiti di ammissione

La progressione è riservata al personale di ASL5 inquadrato nelle 4 Aree declinate alla lettera F del presente documento, ed in possesso dei seguenti requisiti:

- a) essere in servizio presso ASL5 con contratto di lavoro a tempo indeterminato alla data di emissione del bando che sarà attivato dalla S.C. Gestione Risorse Umane;
- b) non aver beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi tre anni antecedenti quello di indizione della procedura selettiva.
La nuova disciplina di cui all'art. 19 del C.C.N.L. 2/11/2022 va in continuità con quella di cui ai precedenti CC.CC.NN.LL.; pertanto - ai fini della verifica del presente requisito di ammissione - si deve tenere conto anche delle progressioni economiche effettuate in virtù degli stessi;
- c) non aver ricevuto sanzioni disciplinari superiori alla multa nei due anni precedenti quello di indizione della selezione. Ai fini della sanzione, la data di riferimento è il giorno della notifica del provvedimento di irrogazione.
Laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;
- d) aver conseguito almeno tre valutazione individuali annuali.

Le Parti si danno reciprocamente atto del fatto che - a seguito del D.L. 29 dicembre 2022, n. 198 (cd. Milleproroghe) che ha prolungato di un anno il triennio formativo (ai fini ECM) 2020/2022 trasformandolo in quadriennio - in caso di selezione per DEP nell'anno 2023, non trova applicazione il

comma 4 dell'art. 67 del C.C.N.L. (... *il dipendente che senza giustificato motivo non partecipi alla formazione continua e non acquisisca i crediti previsti nel triennio, non potrà partecipare per il triennio successivo alle selezioni interne a qualsiasi titolo previste*). Tale requisito di ammissione, stando alla normativa vigente alla data di redazione del presente CIA , sarà applicabile dall'anno 2024.

La mancanza anche di uno solo dei requisiti di ammissione comporta l'esclusione del dipendente dalla selezione. Analogamente si procederà in caso di invio della domanda con modalità non conformi a quelle stabilite nell'apposito bando, o oltre i termini di scadenza dallo stesso indicati.

2. Formulazione delle graduatorie

L'attribuzione del DEP avverrà sulla base di apposite graduatorie formulate sulla base delle dichiarazioni rese dai dipendenti nella domanda di partecipazione.

L'Amministrazione potrà effettuare verifiche, ai sensi del D.P.R. n. 445/2000 e s.m.i., anche a campione, sul possesso dei requisiti e dei titoli dichiarati dai dipendenti.

La procedura selettiva in nessun caso genera graduatorie valevoli in via pluriennale: la loro efficacia si limita alla sola annualità considerata e si estingue.

Saranno formulate una graduatoria per ciascuna delle 4 Aree di inquadramento, e delle sub-graduatorie - nell'ambito di ogni Area - per ciascuno dei 5 ruoli (sanitario, sociosanitario, amministrativo, tecnico, professionale).

Le graduatorie provvisorie saranno pubblicate nella sezione "Avvisi Interni" del sito aziendale.

Dalla data di pubblicazione delle stesse, decorrerà il termine di 7 giorni per eventuali impugnative, sulle quali deciderà una Commissione composta dal Direttore S.C. Affari Generali e Legali e dal Direttore S.C. Gestione Risorse Umane.

Con il provvedimento di approvazione delle graduatorie definitive, sarà assegnato il DEP ai dipendenti utilmente collocati nelle stesse nel limite del numero dei passaggi programmati come indicato alla lettera K del presente documento.

Le graduatorie, espresse in centesimi, saranno formulate sommando punteggi così attribuiti:

- ✓ **50 pt./100 riconosciuti in base alla media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite** (performance individuale) o, comunque, delle 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.

Criteri di valutazione performance individuale:

Il punteggio massimo conseguibile per performance triennale è di 50 punti.

Si calcola la media aritmetica delle ultime tre valutazioni con la seguente formula:

(punteggio valutazione 1 + punteggio valutazione 2 + punteggio valutazione 3) / 3.

In relazione agli esiti derivanti da tale calcolo, saranno attribuiti i relativi punteggi come di seguito specificati:

- valutazione media da 90 a 100: punti 50
- valutazione media da 80 a 89: punti 45
- valutazione media da 70 a 79: punti 35
- valutazione media da 60 a 69: punti 15
- valutazione media inferiore a 60: punti 0

Per il personale trasferitosi in ASL5 mediante mobilità volontaria, saranno considerate le valutazioni della performance individuale ottenute presso i precedenti datori, parametrize con media aritmetica per contenuto e valore a quelle in uso presso ASL5.

In caso di schede con valutazioni non numeriche (es.: buono, eccellente ecc...), si provvederà a trasmettere all'Azienda/Ente di competenza una scheda di valutazione da compilare a cura del valutatore di riferimento ai fini dell'acquisizione del relativo punteggio, che sarà rapportato alla griglia di valutazione del sistema in essere presso ASL5.

Il personale che nel triennio di riferimento si trovava in posizione di "distacco sindacale" o esercitava una funzione pubblica elettiva può partecipare alla selezione; in caso di assenza in atti di valutazioni individuali annuali, si attribuirà d'ufficio un punteggio di 90/100 per ciascun anno privo di valutazione,

fermo restando che in caso di disponibilità di valutazioni sarà invece utilizzato il punteggio riportato nelle relative schede.

- ✓ **40 pt./100, in base all'esperienza professionale maturata.** Per "esperienza professionale" deve intendersi quella maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso Aziende od Enti del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) del C.C.N.L. nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo;

Criteri di valutazione esperienza professionale:

Il punteggio massimo conseguibile per il computo dell'esperienza professionale è di 40 punti.

Non sono utili servizi espletati con rapporto di lavoro non subordinato (co.co.co., co.li.pro., in somministrazione ecc...).

Non sono utili eventuali periodi di aspettativa/congedo non utili ai fini dell'anzianità, a fini previdenziali e assistenziali.

Ai fini del calcolo dell'anzianità di servizio si tiene conto della decorrenza economica.

I periodi di servizio pari o superiori a sei mesi sono equiparati ad un anno. I periodi inferiori a sei mesi non sono conteggiati.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato in misura proporzionale rispetto al rapporto di lavoro a tempo pieno.

All'esperienza professionale maturata sono attribuiti i seguenti punteggi:

- anzianità di servizio maturata nel medesimo o corrispondente profilo al 31 dicembre dell'anno precedente la selezione (per i DEP 2023, si considera la situazione al 31/12/2022, che ha determinato la trasposizione automatica nell'Area attuale di inquadramento):
2 punti per ciascun anno (o frazione di esso uguale o superiore a sei mesi), per i profili del ruolo sanitario e sociosanitario,

3 punti per ciascun anno (o frazione di esso uguale o superiore a sei mesi), per i profili del ruolo amministrativo, tecnico e professionale.

- ✓ **10 pt./100 per capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi,** sulla base dei titoli di studio e culturali posseduti alla data di scadenza del bando.

Criteri di valutazione capacità culturali e professionali:

Il punteggio massimo conseguibile è di 10 punti.

I titoli di studio devono essere ulteriori e superiori rispetto a quelli validi per l'accesso all'Area di inquadramento dall'esterno, e saranno valutati come di seguito riportato:

- laurea magistrale/diploma di laurea (vecchio ordinamento) attinente alla qualifica: 3 punti;
- master di II livello attinente alla qualifica: 2 punti;
- master di I livello attinente alla qualifica: 1 punto;
- diploma di istruzione secondaria di II grado (corso di studi di durata quinquennale): 1 punto.

Non saranno presi in considerazione titoli di studio diversi ed ulteriori rispetto a quelli espressamente indicati. I titoli conseguiti all'estero devono essere stati dichiarati equipollenti dalla competente autorità italiana.

Una volta stilate le graduatorie, entro i limiti della quota di risorse appositamente individuata dalla contrattazione integrativa, viene data priorità nell'attribuzione dei DEP:

1. 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,
2. al personale che abbia maturato almeno 20 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova Area di inquadramento e che, durante tale periodo, abbia conseguito fino a due progressioni economiche.

Solo successivamente, si procede nell'ambito della stessa graduatoria con l'attribuzione dei DEP al restante personale non rientrante nelle casistiche di cui sopra.

A parità di punteggio, avrà la precedenza, nell'ordine:

- il dipendente che abbia conseguito un minor numero di progressioni economiche orizzontali (PEO/DEP),
- il dipendente con il maggior numero di anni di permanenza nella PEO/DEP,
- il dipendente che abbia riportato la valutazione più elevata nell'anno precedente quello della selezione o, comunque, nell'ultima valutazione disponibile in ordine cronologico.

3 Durata, decorrenza, efficacia del CIA

Gli effetti giuridici del presente CIA decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione in via definitiva.

Il CIA, una volta sottoscritto dalle parti negoziali, non necessita di ulteriori atti di recepimento ed è immediatamente esecutivo. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale da parte dell'Azienda con idonee forme di pubblicità.

Il CIA conserva la propria efficacia fino alla stipulazione di successivo contratto integrativo in materia; dunque, se nessuna delle controparti assume iniziative, il CIA è tacitamente rinnovato di anno in anno fino al nuovo, eventuale contratto. Qualora, invece, una delle Parti intendesse rivederne i contenuti, sia totalmente che parzialmente, si applicano:

- il comma 3 dell'art. 10 del C.C.N.L. alla parte sindacale,
- gli istituti della disdetta o del recesso alla parte datoriale. Il recesso unilaterale configura una causa estintiva ordinaria del contratto medesimo; la disdetta costituisce invece dichiarazione esplicita di volontà contraria al rinnovo del contratto in scadenza, su una o più materie. La volontà di disdettare deve essere manifestata almeno 6 mesi prima della scadenza del contratto stesso a mezzo raccomandata o pec.

Per tutto quanto non previsto, trovano applicazione le vigenti disposizioni di legge e/o il contratto collettivo nazionale di lavoro.

Letto, approvato e sottoscritto,

La Delegazione trattante di parte datoriale:

Direttore Amministrativo (Presidente), Maria Alessandra MASSEI	FIRMATO IN ORIGINALE
Direttore Sanitario, Franca MARTELLI	FIRMATO IN ORIGINALE
Direttore Sociosanitario, Simonetta LUCARINI	FIRMATO IN ORIGINALE
Direttore S.C. Gestione Risorse Umane, Barbara GRAVERINI	FIRMATO IN ORIGINALE
Dirigente Professioni Sanitarie, Franco PIU	FIRMATO IN ORIGINALE

La Delegazione trattante di parte sindacale:

Per CGIL FP, Daniele LOMBARDO	FIRMATO IN ORIGINALE
Per CISL FP, Salvatore CURRENTI	FIRMATO IN ORIGINALE
Per UIL FPL, Massimo BAGAGLIA	FIRMATO IN ORIGINALE
Per FIALS, Luciana TARTARELLI	FIRMATO IN ORIGINALE
Per NURSIND, Donatella RICCIO	FIRMATO IN ORIGINALE
Per la RSU Aziendale, Alessandra GUAZZETTI	FIRMATO IN ORIGINALE