

Accordo decentrato con la RSU e le OO.SS. del Comparto in tema di Progressioni Orizzontali – Anno 2022

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione agli adempimenti di legge

Data di sottoscrizione	5 luglio 2022
Periodo temporale di vigenza	01/01/2022 – 31/12/2022
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica</p> <p>Direttore Generale Dott.. Fulvio Edoardo Odinolfi</p> <p>Direttore Amministrativo Dr.ssa Paola Bianco</p> <p>Direttore Sanitario Dott. Cesare Alessandro Candela</p> <p>Direttore Sociosanitario Dott.ssa Gabriella Monolo</p> <p>Componente delegazione trattante Dr.ssa Barbara Landonio</p> <p>Componente delegazione trattante Dott. Andrea Colombo</p> <p>Componente delegazione trattante Dott.ssa Tiziana Piana</p> <p>Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p>RSU; FP CGIL; CISL FPS; UIL FPL; FSI; FIALS; NURSING UP</p> <p>Organizzazioni Sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <p>RSU; FP CGIL; CISL FP, UIL FPL, FSI USAE, FIALS, NURSING UP</p>

Soggetti destinatari		Personale Area Comparto
Materie trattate dall'accordo		Criteri e modalità di attribuzione delle progressioni orizzontali anno 2022
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali 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	E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in data. 22 luglio 2022
		Rilievi dell'Organo di controllo interno:

	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Piano della Performance, previsto dall'art. 10 del D.Lgs.vo 150/2009, e' stato adottato - relativamente al triennio 2022/2024 - con deliberazione nr. 39 del 31/1/2022
		Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza, previsto dal D.Lgs.vo 150/2009 e s.m.i. – relativamente al triennio 2022/2024 – è stato adottato con la deliberazione nr. 178 del 29/4/2022.
		E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione previsto dal D.Lgs.vo 150/2009 e s.m.i.
		La Relazione della Performance, come previsto dal D.Lgs.vo 150/2009 e s.m.i., sarà oggetto dell'o.d.g. della seduta di giugno 2023 del Nucleo di Valutazione Aziendale. Il Nucleo di Valutazione Aziendale ha preso atto del Piano della Performance 2022/2024 in data 28/1/2022, così come specificato nella sopra indicata deliberazione nr. 39/2022

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 e materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.

La presente relazione illustrativa viene predisposta in conformità di quanto previsto dalle seguenti disposizioni normo contrattuali:

- art. 40 e 40bis del D.L.vo 165/2001 e s.m.i.;
- circolare nr. 25 del 2012 R.G.S.;
- art. 3 del CCNL relativo al personale del Comparto Sanità – quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007- sottoscritto in data 10/4/2008 e tuttora vigente;
- art. 23, comma 2, del D.L.vo nr. 150/2009;
- CCNL relativo al personale del Comparto Sanità, sottoscritto in data 21/5/2018, con particolare riferimento agli artt. 8 e 9, relativi alla Contrattazione Integrativa ed al Titolo VIII – Trattamento Economico, Capo II – Fondi, art. 81.

L'Accordo ha evidenziato il comune intendimento tra le Parti di procedere ad una riqualificazione del personale dipendente nel rispetto e secondo le regole dettate dai predetti CCNL nonché nei limiti della disponibilità del relativo fondo, mediante passaggio da una fascia economica a quella immediatamente superiore, con decorrenza 01.01.2022.

Ha definito inoltre l'entità economica del Fondo Fasce – ex art. 81 del CCNL 21/5/2018 - nonché i requisiti per l'accesso alle procedure, i motivi di esclusione e le modalità di formulazione delle graduatorie.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione;

In merito all'utilizzo delle risorse relative all'Accordo in argomento, si fa presente che le stesse fanno capo al "Fondo premialità e fasce" nel quale confluiscono tutti i valori indicati nei commi 2 e seguenti dell'art. 81 CCNL 21.05.2018.

Per l'anno 2022 il fondo ammonta a € 709.994,00 derivante dalle cessazioni del personale negli anni precedenti, al netto delle somme utilizzate per i dipendenti assunti e titolari di fasce. Le graduatorie, risultanti dal presente accordo, sono utilizzate per l'anno 2022 fino alla concorrenza della predetta quota e comunque non oltre il 50% complessivo degli aventi diritto.

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;

L'Accordo sostituisce integralmente tutti gli accordi pregressi di identico contenuto.

- d) **Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) 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'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);**

In coerenza con quanto dettato dalle disposizioni normo contrattuali vigenti, le progressioni economiche orizzontali vengono attribuite secondo il principio di selettività, sulla base dei seguenti requisiti:

- essere alle dipendenze dell'Azienda alla data di sottoscrizione del presente accordo;
- essere in servizio a tempo indeterminato alla data del 01.01.2022 ed essere in possesso di anzianità di 2 anni continuativi maturati in Azienda oppure a seguito di mobilità da altri Enti del SSN (sono esclusi dal computo i periodi di sospensione del rapporto di impiego, quali ad esempio quelli di collocamento in aspettativa senza assegni e senza decorrenza dell'anzianità).

Vengono esclusi i dipendenti che nei due anni precedenti la data di sottoscrizione del presente accordo, hanno avuto comminate sanzioni disciplinari, eccezion fatta per il rimprovero verbale, scritto (censura) e multa di importo fino a 4 ore della retribuzione.

Per i dipendenti in possesso dei requisiti di accesso sopra descritti, verranno formulate specifiche graduatorie per ciascuna categoria e fascia economica, utilizzando i seguenti due criteri:

- Anzianità di servizio maturata in Enti del SSN (in seguito definita A) così valorizzata:

$$\frac{A \times 70\%}{42} = B \text{ (con arrotondamento ai 4 decimali)}$$

N.B.: l'anzianità di servizio è espressa in anni e le frazioni d'anno sono ricondotte a dodicesimi

- Valutazione anno precedente, (in seguito definita V) così valorizzata:

$$\frac{V \times 30\%}{1.6} = C \text{ (con arrotondamento ai 4 decimali)}$$

- Viene assegnato 1 punto per i dipendenti che non hanno avuto passaggi fascia nel triennio 2018 – 2020 = D
- La somma di B + C + D (con arrotondamento ai 4 decimali) determinerà il posizionamento in ciascuna graduatoria.

In caso di "ex aequo", verrà riconosciuta precedenza al dipendente più anziano di età

Per la determinazione del numero dei dipendenti che all'interno di ogni singola graduatoria beneficeranno del passaggio di fascia nel 2022, si provvederà come segue:

- l'ammontare del fondo dovrà essere rapportato al costo teorico che si dovrebbe sopportare ipotizzando il passaggio di fascia di tutti i restanti dipendenti inclusi in graduatoria;
- la percentuale così ottenuta verrà applicata al costo teorico di ciascuna graduatoria;
- il conseguente valore dovrà essere rapportato al valore economico unitario della fascia di interesse;
- la risultante, arrotondata per eccesso o per difetto a seconda che sia = o > ovvero < a 0.5, determinerà il numero dei dipendenti aventi titolo.

Le graduatorie risultanti e valide per l'anno 2022 sono utilizzate fino alla coerenza della quota indicata al punto b) della presente relazione e comunque non oltre il 50% complessivo degli aventi diritto.

- f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.**

L'Accordo rappresenta uno strumento diretto alla valorizzazione professionale e di sviluppo di carriera del personale. Esso è 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 al cittadino/utente.

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

Nulla da dichiarare.

Legnano, 6 luglio 2022

Il Dirigente Responsabile f.f.
UOC Gestione Risorse Umane
f.to dott. Andrea Colombo