

Direzione Generale

**Al Collegio Sindacale
ASL n. 3 di Nuoro**

OGGETTO: Accordo decentrato stralcio.

Si trasmette l'allegato accordo decentrato stralcio unitamente alla relazione illustrativa e tecnico finanziaria per il rilascio del prescritto parere.

Distinti saluti

Il Direttore generale
Dott. Paolo Cannas

Il Direttore del Personale
Maria Rita Pira

Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

allegata all'Accordo decentrato stralcio relativo alla determinazione dei criteri per la ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei fondi di cui agli articoli 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) e 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro) del CCNL 2019-2021; tra l'ASL di Nuoro, le RSU e le organizzazioni del Comparto.

COMPARTO SANITÀ

(redatte in conformità alla circolare del MEF n. 25 prot. n. 64981 del 19/07/2012)

II.1 Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto e autodichiarazione relative agli adempimenti della Legge (scheda 1.1)

Data sottoscrizione	Contratto sottoscritto il		
Periodo temporale di vigenza	Anno 2024		
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti)		
	Delegazione trattante ASL3 Nuoro Direttore Generale Dott. Paolo Cannas		
	Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle) FP CGIL CISL FP UIL FPL FIALS NURSIND NURSING UP		
	Organizzazioni Sindacali firmatarie: FPCGIL CISLFP FIALS NURSIND NURSING UP CONFSAI FIALS		
Soggetti destinatari	Personale del COMPARTO		
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Accordo decentrato stralcio relativo alla determinazione dei criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (DEP); elevazione dell'indennità di pronta disponibilità con onere a carico del Fondo di cui all'articolo 103; elevazione dell'indennità di lavoro notturno con onere a carico del Fondo di cui all'art. 103 con decorrenza 01.01.2024 tra l'ASL di Nuoro, la RSU e le organizzazioni Sindacali rappresentative dell'area del Comparto		
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?	La presente relazione ed il Contratto integrativo sono trasmessi ai Collegio Sindacale per il controllo preventivo
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	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 retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009	Con Deliberazione del Direttore generale n. 59 Del 31/01/2024 è stato adottato il PIAO comprensivo del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e del Piano triennale della trasparenza, previsto dall'art. 11 c. 2 del d.lgs. 150/2009, e del Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 https://www.asl3nuoro.it/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/piano-integrato-di-attivita-e-organizzazione-2022-2024/p-i-a-o-anni-2024-2026/
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009	
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009	
La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?			
Eventuali osservazioni			

Modulo II

A) 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'ipotesi di Contratto collettivo integrativo in esame sottoscritta in data _____, nella sede legale dell'ASL 3 di Nuoro, in via Demurtas, 1, tra la delegazione trattante del Comparto sanità, riguarda la determinazione dei criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (DEP); l'elevazione dell'indennità di pronta disponibilità con onere a carico del Fondo di cui all'articolo 102; l'elevazione dell'indennità di lavoro notturno con onere a carico del Fondo di cui all'art. 103 per l'anno 2024 nel rispetto delle norme contrattuali concernenti i predetti fondi di cui al CCNL Comparto Sanità 02/11/2022.

In via preliminare vengono richiamati:

- i criteri e i principi già oggetto di contrattazione nella precedente annualità 2023;
- il PIAO dell'ASL di Nuoro per gli anni 2024-2026 approvato con deliberazione del Direttore Generale n. 59 Del 31/01/2024;
- la Deliberazione del Direttore generale n. 1144 del 17/10/2024 avente ad oggetto: "Aggiornamento fondi contrattuali definitivi anno 2022, approvazione fondi definitivi 2023 e costituzione fondi provvisori 2024, Dirigenza area Sanità, Dirigenza Funzioni Locali (PTA) e Comparto sanità".
- il Verbale n. 33 del 16/10/2024 del Collegio Sindacale di certificazione, per tutte le aree contrattuali, dell'aggiornamento dei fondi del Personale dell'anno 2022, dei Fondi Definitivi anno 2023 e dei fondi provvisori per l'anno 2024;

PRINCIPI GENERALI

Nella definizione del CCIA si è tenuto conto delle disposizioni del Contratto Collettivo Nazionale 2019/2021, sottoscritto il 02/11/2022, che all'art. 10, comma 1 prevede, tra l'altro, che "i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 9, comma 5, possono essere negoziati con cadenza annuale.

Le parti si riservano la revisione del presente accordo qualora, a seguito di sopravvenute disposizioni contrattuali, legislative o di fonti secondarie applicabili, subentrassero modifiche non compatibili con il presente CCIA.

Di seguito, si richiamano le norme contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa delle specifiche materie trattate:

- per il fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali: art. 102 CCNL 02/11/2022
- per il fondo premialità e condizioni di lavoro: art.103 CCNL 02/11/2022
- per le indennità di pronta disponibilità, di lavoro notturno: art. 9, comma 5 lettera l) CCNL 02/11/2022

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

L'ipotesi di accordo riguarda le materie di cui alle lettere a), c), l) dell'art. 9, comma 5 del CCNL 02/11/2022

Nel punto a) "Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa" sono state complessivamente trattate tutte le risorse afferenti ai fondi contrattuali citati (per i quali si rimanda alla relazione tecnico finanziaria)

Nel punto c) di cui all'art., comma 5, del CCNL 02/11/2022 "criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree", le parti dallo atto di attivare, nell'ambito del triennio 2024/2025, le procedure per l'attribuzione delle DEP, nei limiti e secondo i criteri previsti nell'allegato Regolamento destinando per l'anno 2024 € 400.000,00.

Nel punto l) dell'art. 9, comma 5 del CCNL 02/11/2022 "riguardante l'elevazione dell'indennità di pronta disponibilità, dell'indennità per il turno notturno con onere a carico del Fondo di cui all'art. 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro) le parti concordano per il solo anno 2024 di elevare le indennità con le seguenti modalità

- indennità di pronta disponibilità: incremento da €1,80 a € 2,50/ora
- indennità di lavoro notturno: incremento da €5,00 a € 6,25/ora

C) effetti abrogativi impliciti:

l'ipotesi di accordo ha comportato l'abrogazione implicita di tutte le disposizioni contrattuali precedenti non compatibili con il presente CCIA.

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità: Parte non pertinente.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche:

per l'anno 2024 si procederà ad attivare le procedure per l'attivazione dei DEP, nel rispetto della seguente normativa:

- art. 52 comma 1 bis del D. Lgs 30 marzo 2001 n. 165 e s.m.i. che prevede: *1" I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti (...) sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. La contrattazione collettiva individua un'ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione. 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 stabilisce che le progressioni economiche orizzontali devono essere assegnate in mondo selettivo ad una quota limitata di dipendenti
- l'art. 15 comma 3 del CCNL 02/11/2022 ai sensi del quale il personale del comparto sanità è suddiviso nelle seguenti 5 aree:
 - a) area del personale di supporto
 - b) area degli operatori
 - c) area degli assistenti
 - d) area dei professionisti della salute e dei funzionari
 - e) area del personale di elevata qualificazione al quale non si applica l'art. 19 del CCNL 02/11/2022 ex comma 2 dello stesso
- l'art. 19 del CCNL 02/11/2022 rubricato "progressione economica all'interno delle aree";

Viene richiamata la deliberazione 1144 del 17/10/2024 con la quale è stato costituito, tra gli altri, il "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" di cui all'art. 102 del CCNL comparto sanità 02/11/2022. Il processo professionale orizzontale, ai sensi dell'art. 19 CCNL 02/11/2022, avverrà "tenendo conto, equitativamente, delle percentuali di addensamento del

personale nelle aree e nei ruoli". Ai fini della partecipazione alla procedura selettiva per l'attribuzione dei DEP si terrà conto della disciplina di cui all'allegato Regolamento per le progressioni nei DEP

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

Nessuna.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili Nessuna

Il Dirigente Servizio Personale
Dott.ssa Maria Rita Pira





RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Modulo I

Determinazione dei criteri per la definizione delle procedure di attribuzione dei differenziali economici di professionalità (DEP) e dell'ammontare delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa – elevazione delle indennità di pronta disponibilità – elevazione dell'indennità di lavoro notturno.

- 1) La determinazione delle risorse da destinare all'aumento delle indennità di pronta disponibilità e all'aumento dell'indennità di lavoro notturno e dei criteri per la definizione delle procedure di attribuzione dei differenziali economici di professionalità (DEP), è stata definita tenendo conto del vigente ordinamento contrattuale e normativo:
- Deliberazione Direttore Generale n. 1144 del 17/10/2024 avente ad oggetto: "Aggiornamento fondi contrattuali definitivi anno 2022, approvazione fondi definitivi 2023 e costituzione fondi provvisori 2024, Dirigenza area Sanità, Dirigenza Funzioni Locali (PTA) e Comparto sanità" con i seguenti allegati:
 - a) Allegato 1 – Relazione aggiornamento fondi contrattuali anno 2022, definitivi 2023 e provvisori 2024 - Dirigenza Area Sanità
 - b) Allegato 2 – Relazione aggiornamento fondi contrattuali anno 2022, definitivi 2023 e provvisori 2024 - Dirigenza PTA
 - c) Allegato 3 – Relazione aggiornamento fondi contrattuali anno 2022, definitivi 2023 e provvisori 2024 - Comparto sanità;
- il Verbale n. 33 del 16/10/2024 del Collegio Sindacale di certificazione, per tutte le aree contrattuali, dell'aggiornamento dei fondi del Personale dell'anno 2022, dei Fondi Definitivi anno 2023 e dei fondi provvisori per l'anno 2024;
- Deliberazione Direttore Generale n. 727 del 28 giugno 2024 con la quale viene approvata la Relazione sulla Performance anno 2023, ai sensi del D.lgs. 150/2009, così come modificato dal D.lgs. 74/2017, e dell'articolo 3, comma 1, del D.P.R. 105/2016, validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione in data 28.06.2024;
- CCNL 2019 – 2021 Comparto Sanità stipulato il 2 novembre 2022:
 - art.19** "Progressione economica all'interno delle aree"
 - art. 101** "Incremento Fondi"
 - art. 102** "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali"
 - art. 103** "Fondo premialità e condizioni di lavoro"
 - art 9 comma 5 lettera l)** *"l'eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità, dell'indennità per il turno notturno con onere a carico del Fondo di cui all'art. 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro) e dell'indennità e destinatari di cui all'art.107 (Indennità per l'operatività in particolari condizioni di lavoro)"*
 - art. 44** "Servizio di pronta disponibilità" in particolare al comma 7 *"la pronta disponibilità ha durata di norma di dodici ore; essa dà diritto ad una indennità oraria di 1,80 euro lorde, eventualmente elevabile in sede di contrattazione integrativa"*
 - art. 106** "Indennità di turno notturno, di servizio notturno e festivo" in particolare al comma 3 *"al personale di tutti i ruoli e di tutte le aree compete una indennità oraria per il servizio notturno effettuato tra le ore 22 e le ore 6 del giorno successivo, pari a 4,00 euro, eventualmente elevabile in sede di contrattazione integrativa"*
- **Art. 23 comma 2 del D.lgs. 150/2009** "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"

2) Di seguito si riassumono i passaggi seguiti:

Per quanto riguarda le indennità di pronta disponibilità e di turno notturno si è preso come punto di riferimento la quantificazione iniziale del Fondo premialità e condizioni di lavoro, art. 103 CCNL 2 novembre 2022, del 2024, pari ad € 5.069.345,19.

Si è determinata la spesa effettiva di competenza anno 2024 relativa al Fondo Premialità al 30.09.2024 pari ad euro 1.921.575,65.

Si è determinata, sulla base della spesa effettiva gennaio – settembre 2024, la proiezione annua di spesa risultata pari ad euro 2.562.100,87.

Considerato che al comma 9, lettera c) dell'art. 103 è previsto che le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente destinate a *"premi correlati alla performance organizzativa o individuale ai quali è comunque destinato, in sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 9 comma 5 lettera a) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), un importo non inferiore al 70% delle risorse destinate ai medesimi premi nell'anno 2022"*, le risorse da destinare alla performance sono risultate pari a euro 1.130.511,56.

Si è poi determinato il residuo disponibile del Fondo premialità e condizioni di lavoro, risultato pari a euro 1.376.732,86. Sulla base del Piano di pronta disponibilità approvato in data 24 luglio 2024, è stata determinata una previsione di spesa per l'anno 2024, con indennità di pronta disponibilità pari ad euro 2,50, di euro 465.229,19, con un incremento di euro 73.463,95 rispetto all'anno 2023.

Si è poi determinata una previsione di spesa per il pagamento della indennità di turno notturno, considerando l'ammontare di ore pagate nell'anno 2023 e l'importo orario di euro 6,25, risultata pari ad euro 1.314.712,81, con un incremento di euro 473.296,61 rispetto all'anno 2023.

Alla luce di quanto sopra e considerate le risorse disponibili nel Fondo premialità e condizioni di lavoro, è stabilito per l'anno 2024:

- di elevare l'indennità oraria di pronta disponibilità da € 1,80 a €2,50;
- di elevare l'indennità oraria di turno notturno da € 4,00 a €5,00.

Per quanto riguarda la definizione dell'importo da destinare alle Progressioni economiche (DEP) all'interno delle aree per l'anno 2024 si è preso come riferimento iniziale la quantificazione del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali, art. 102 CCNL 02 novembre 2022, del 2024 pari ad € 6.304.482,68.

Si è determinata la spesa effettiva di competenza 2024 del suddetto Fondo al 30.09.2024 pari ad € 3.807.035.60.

Si è determinata, sulla base della spesa effettiva gennaio – settembre 2024, la "proiezione annua di spesa", risultata pari ad € 5.076.047,47.

Si è così determinato il residuo disponibile nel "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" di cui all'art. 102 del CCNL 02.11.2022 pari ad € 1.228.435,21; residuo capiente che permette di finanziare l'importo, concordato nell'Accordo stralcio sottoscritto in data 29 ottobre 2024 tra l'ASL di Nuoro, la RSU e le Organizzazioni Sindacali dell'Area del Comparto, da destinare alle Progressioni economiche (DEP) all'interno delle aree per anno 2024 pari a € 400.000,00.



Modulo II

Definizione delle somme con destinazione per le progressioni economiche all'interno delle fasce e per l'innalzamento delle indennità di pronta disponibilità e turno notturno.

ASL Nuoro

**DETERMINAZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI DEL FONDO INCARICHI,
PROGRESSIONI ECONOMICHE E INDENNITA' PROFESSIONALI, ART 102 CCNL 2
NOVEMBRE 2022, RELATIVI ALL'ANNO 2024**

Totale Fondo anno 2024	€ 6.304.482,68
Proiezione annua di spesa anno 2024 su importi effettivi di spesa gennaio – settembre 2024 (pari	€ 5.076.047,47
Risorse residue del Fondo Incarichi, Progressioni economiche e indennità professionali anno 2024	€ 1.228.435,21
Importo che si è previsto, in contrattazione decentrata, di destinare ai differenziali economici di professionalità (DEP) anno 2024	€ 400.000,00

ASL Nuoro

**DETERMINAZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI NEL FONDO PREMIALITA' E
CONDIZIONI DI LAVORO, ART 103, RELATIVA ALL'ANNO 2024**

Importo Disponibile del Fondo premialità e condizioni di lavoro, art.103 CCNL 2 novembre 2022	€ 5.069.345,19
Proiezione annua di spesa anno 2024 su importi effettivi di spesa gennaio – settembre 2024 (pari ad euro 1.921.575,65)	€ 2.562.100,87
Importo da destinare alla performance (70% dell'importo destinato alla performance nel 2022)	€ 1.130.511,56
Residuo Fondo premialità e condizioni di lavoro	1.376.732,76
Incremento di spesa con indennità oraria di pronta disponibilità elevata ad euro 2,50	€ 73.463,95
Incremento di spesa con indennità oraria di turno notturno elevato ad euro 5,00	€ 473.296,61



Modulo III

**Schema generale riassuntivo dei Fondi per la contrattazione integrativa e confronto
con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente**

Parte non pertinente

Modulo IV

**Compatibilità economico finanziaria e modalità di copertura degli oneri dei fondi 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 dei fondi nella fase programmatoria della gestione**

La verifica del rispetto dei limiti di spesa viene attuata attraverso il sistema contabile di gestione degli stipendi, in virtù del quale per ciascuna tipologia di risorsa presente è individuata apposita voce stipendiale. Le voci così individuate, opportunamente aggregate, sono ribaltate sul bilancio dell'ente consentendo il controllo mensile della spesa.

**SEZIONE II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa dei Fondi dell'anno precedente
risulta rispettato**

Parte non pertinente

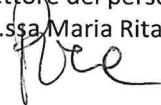
**SEZIONE III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci
di destinazione dei Fondi**

Tutte le somme relative ai fondi delle risorse decentrate trovano copertura nel bilancio ASL, con imputazione nei conti di spesa inerenti il pagamento degli stipendi, secondo il ruolo di appartenenza dei dipendenti.

Le somme per oneri riflessi sono previste nel bilancio ASL, nei rispettivi capitoli relativi alla spesa del personale.

Si certifica che non ci sono oneri senza copertura di bilancio.

Il Direttore del personale
Dott.ssa Maria Rita Pira



Direzione Generale

LA RIUNIONE È CONVOCATA DAL DOTT. PAOLO CANNAS, DIRETTORE GENERALE DELL'ASL N. 3.

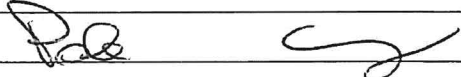
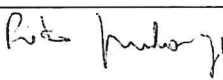



DOPO AMPIA DISCUSSIONE LE PARTI SI ACCORDANO SUI SEGUENTI PUNTI:

1. DI APPROVARE L'ACCORDO DECENTRATO STRALCIO per la gestione delle Progressioni nei differenziali economici del personale del COMPARTO, stanziando fino a Euro 400.000,00 per l'anno 2024, così come integrato nella versione allegata al presente verbale.
2. Di approvare lo stanziamento di euro 50.000,00 per incarichi di posizione e di funzione del personale del comparto;
3. Di approvare l'importo di euro 2,50 dell'indennità oraria per remunerazione del servizio di pronta disponibilità;
4. Di approvare l'importo di euro 6,25 dell'indennità oraria per la remunerazione del servizio notturno effettuato fra le ore 22 e le ore 6 del giorno successivo.

Letto, firmato e sottoscritto dagli intervenuti

Nuoro li, 29 ottobre 2024

Il Segretario Verbalizzante
Dott.ssa Maria Giovanna Scanu

Direttore Generale ASL n. 3	
Cgil: PIERO MURAGU	
Cisl:	
UIL: MURCIA RAFFAELLA MARIA ANTONIETTA PIRAS	
NURSIND: <i>quello (vedi dichiarazione verbale)</i>	
Nursing-up:	
CONFISAL-FIALS	
RSU: PIGA ANTONELLA	



Regolamento per la gestione delle Progressioni nei differenziali economici del personale del COMPARTO 2024

(ai sensi dell'art. 19 CCNL 02/11/2022)

ASL NUORO

Stefano (nuoro) /

N. De Biasi, Pres.

Dr. R. P.

Luigi

Dr. R. P.

Dr. R. P.

Indice

Progressione economica orizzontale	ART. 1
Ripartizione delle risorse disponibili	ART. 2
Atti propedeutici alla selezione	ART. 3
Requisiti di ammissione alla selezione	ART. 4
Criteri di selezione	ART. 5
Metodologia di valutazione permanente del personale del comparto	ART. 6
Modalità di aggiornamento dei titoli	ART. 7
Definizione delle graduatorie di selezione	ART. 8
Procedure di attribuzione dei benefici economici	ART. 9
Validità delle graduatorie	ART. 10
Accesso agli atti di selezione	ART. 11
Norma finale	ART. 12

pubb. (Mansini)

*N. Aut. P. Rep.
Ces
hady
S
Ces
Jf
A. P. 2*

ART. 1 – Progressione Economica Orizzontale

Le parti concordano di destinare fino a Euro 400.000,00, comunque nei limiti stabiliti dalla circolare MEF n. 15 del 16 maggio 2019 (50% del totale dei dipendenti potenzialmente beneficiari) e dalla capienza del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali di cui all'art. 102 del contratto C.C.N.L. 02/11/2022, all'attribuzione dei differenziali economici al personale del comparto, dipendente a tempo indeterminato.

A tal fine verrà indetta una selezione interna per l'attribuzione dei differenziali economici ulteriori rispetto a quelli in godimento alla data del 1° gennaio 2024; si precisa che la procedura è riferita "... ad un numero limitato di dipendenti" in conformità a quanto previsto dall'articolo 23, comma 2, del d.lgs. n.150/2009 smi, assicurando il principio di selettività.

ART. 2 – Ripartizione delle risorse disponibili

L'attribuzione dei differenziali economici da parte dell'Amministrazione ha luogo nel rispetto dell'equilibrio complessivo tra i vari profili professionali ricompresi nelle aree, così come disposto dall'art. 19 comma 4 lettera b) del CCNL 2022.

Per stabilire il numero delle progressioni economiche possibili, tenuto conto delle complessive risorse finanziarie disponibili nel fondo e dell'importo concordato da destinare alla presente procedura di progressione economica, nel limite stabilito all'art. 1 - in applicazione del richiamato "principio di selettività" rispetto alla platea del personale avente diritto a partecipare - si calcola il rapporto di incidenza, in termini di spesa, della numerosità del personale in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente le progressioni in oggetto, distinto per ogni singola area e ruolo.

Sono fatti salvi i principi di priorità indicati dall'art. 19 del CCNL 02/11/2022 e ripostati all'art. 9 del presente regolamento. Eventuali risorse che si rendessero residue, dopo aver attribuito al numero massimo del personale idoneo la progressione economica, saranno utilizzate nell'anno di riferimento come premialità del personale.

per la
selezione

ABP

Dr. Antonello Pore

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

ART. 3 – Atti propedeutici alla selezione

Individuate le risorse per l'anno di riferimento, l'Amministrazione indice avviso di selezione interna per l'individuazione del personale cui attribuire i differenziali economici in interesse.

L'avviso di selezione va pubblicato nell'Albo Pretorio e nel sito intranet aziendale per almeno 15 giorni e allo stesso va data la massima diffusione a livello aziendale.

Il personale in possesso degli specifici requisiti di ammissione deve presentare la domanda di partecipazione, resa sotto forma di autocertificazione ai sensi degli artt. 46 e 47 del DPR 445/2000 e ss.mm.ii., tramite procedura informatica dedicata, accessibile dal link indicato nel suddetto avviso di selezione.

ART. 4 – Requisiti di ammissione alla selezione

Accedono alla selezione per le progressioni economiche all'interno delle aree i dipendenti a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio 2024 presso l'Azienda che:

- a) non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi tre anni (2021-2022-2023);
- b) abbiano maturato almeno tre anni di permanenza nel differenziale economico dell'area di appartenenza, anche non continuativa e anche a tempo determinato;
- c) non siano stati destinatari nel biennio precedente di sanzioni disciplinari superiori alla multa;
- d) non si trovino nella situazione di cui al comma 4 dell'art. 67 del CCNL 2022 per quanto attiene al conseguimento dei crediti formativi.

La verifica della sussistenza dei requisiti è effettuata dalla SSD Servizio Personale – Risorse Umane, ai sensi del DPR 445/2000.

ART. 5 – Criteri di selezione

L'attribuzione del differenziale economico ha luogo, previa valutazione selettiva, nel rispetto dei principi generali enunciati all'art. 19 comma 4 lettera d) del CCNL 2022.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

- d) Dottorato di ricerca: punti 8;
- e) ECM riconosciuti dalla AGENAS: punti 2 ogni 10 crediti;
- f) Corsi superiori ai 3 gg non certificati ECM: punti 0,5;
- g) Corsi superiori ai 10 gg non certificati ECM: punti 1.

Per l'attribuzione del punteggio riferito ai titoli di studio si stabiliscono gli ulteriori seguenti principi:

- Sono considerati titoli di studio attinenti al profilo e ovviamente al ruolo di appartenenza, quelli previsti dalla declaratoria contrattuale come requisiti di accesso dall'esterno;
- L'elenco dei titoli valutabili è esaustivo e non sono valutabili titoli non presenti in elenco;
- Per tutto il personale non verrà conteggiato il titolo inferiore se in possesso di quello superiore;
- Tutti i titoli dichiarati per poter essere valutati devono essere attinenti al profilo di appartenenza

ART. 6 – Metodologia di valutazione permanente del personale del comparto

La qualità delle prestazioni erogate, le capacità e le attitudini professionali dimostrate, l'impegno lavorativo profuso ed il comportamento complessivamente tenuto dai singoli dipendenti nell'esercizio delle proprie funzioni istituzionali, organizzative ed operative, sono oggetto di valutazione annuale attraverso la metodologia e gli strumenti di seguito delineati.

Sarà attribuita alla media delle tre valutazioni degli anni 2021, 2022 e 2023 una quota pari al 40% del punteggio totale max 40 punti applicando il seguente schema:

- Punteggio media valutazione	- da 90	- a -	100	- punti	- 40
- Punteggio media valutazione	- da 85	- a -	89,99	- punti	- 38
- Punteggio media valutazione	- da 80	- a -	84,99	- punti	- 36
- Punteggio media valutazione	- da 60	- a -	79,99	- punti	- 32
- Punteggio media valutazione	- da 50	- a -	59,99	- punti	- 25
- Punteggio media valutazione	- da	- a -	50	- punti	- 0

gestione
personale

Per
R. Acciari
Pres

Per
A. T. R.

In particolare, il punteggio finale espresso in centesimi viene assegnato secondo i seguenti criteri:

Valutazione Individuale Permanente del personale del comparto — Min 40 punti

Ai fini della progressione in oggetto, verranno prese in considerazione le valutazioni individuali anni 2021-2022- 2023,(o comunque le ultime tre valutazioni conseguite in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità) circa la qualità professionale espressa dai singoli dipendenti in ambito lavorativo, derivanti dall'applicazione della metodologia di valutazione permanente vigente in Azienda.;

Esperienza lavorativa/professionale — Max 40 punti

Saranno valutati i servizi prestati al 31/12 dell'anno precedente la progressione in oggetto. 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 CCNL (Campo di applicazione) nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo.

Per l'attribuzione del punteggio riferito all'esperienza lavorativa professionale, al fine di dare continuità al percorso di valorizzazione e crescita del personale in servizio, e tenuto conto del differenziale economico in godimento al 31/12/2023 si stabiliscono i seguenti criteri:

- **esperienza lavorativa professionale**- 1 punto per ogni anno di servizio prestato fino a un massimo di 20 punti;
- **anzianità nella fascia/ differenziale economico in godimento**- 2 punti per ogni anno di anzianità nella fascia economica in godimento, con decorrenza dall'anno di attribuzione dell'ultima fascia economica fino a un massimo di 20 punti

Per l'attribuzione del punteggio riferito all'esperienza lavorativa/professionale si stabiliscono gli ulteriori seguenti principi:

- l'anzianità viene calcolata in base ai giorni effettivi di servizio;
- verranno scomputati i periodi di aspettativa senza assegni e senza decorrenza dell'anzianità di servizio nonché i periodi di congedo straordinario fruiti ai sensi art. 42 commi 5 e ss. D.lgs. 151/2001 (Circolare Dipartimento della Funzione Pubblica del 15/01/2013);
- i periodi di servizio prestati a tempo parziale saranno valutati proporzionalmente all'effettiva prestazione lavorativa;

Titoli di Studio — Max 20 punti (nel triennio di riferimento)

- a) Diploma di Laurea magistrale (vecchio e nuovo ordinamento): punti 4;
- b) Master universitario I LIV: punti 3 per ogni master;
- c) Master universitario II LIV: punti 4 per ogni master;

*Aut. 2
Funzione P.*

De *Per* *C. F.* *Qua*
5
Defendente

- b) 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.

Qualora dovessero residuare risorse, dopo aver soddisfatto i criteri di priorità sopra indicati, esse saranno utilizzate, unitamente alla quota del 90% delle risorse disponibili residue, per la progressione nei differenziali economici del restante personale, nel rispetto dei limiti di cui all'art. 1 del presente regolamento.

ART. 10 – Validità delle graduatorie

Le graduatorie hanno validità esclusivamente per le progressioni economiche individuate per l'anno di riferimento.

ART. 11 – Accesso agli atti di selezione

L'accesso agli atti della valutazione selettiva ha luogo con le procedure di cui alla normativa vigente.

ART 12 - Norma finale.

Per quanto non previsto nel presente Regolamento si fa riferimento al CCNL vigente e ad ogni altra normativa riguardante la materia.

Il presente regolamento sarà operativo solo a seguito di nulla osta da parte del Collegio Sindacale.

UIL FPL *Palumbo* *N. Antonelli Pres*
F.I.L.S. *FP CGIL*
Carmin *Pitaro* *quell. e*
Alessandro *quell. e*
Giuseppe *5*
Antonelli *Pres*

ART. 7 – Modalità di aggiornamento titoli

L'aggiornamento dei titoli sarà effettuata esclusivamente tramite procedura on-line come previsto dell'art. 3 del presente regolamento.

L'auto-dichiarazione resa ai sensi degli articoli 46 e 47 del D.P.R. 445/2000 sostituisce ogni tipo di documentazione comprovante i requisiti soggettivi ed oggettivi richiesti. .

Non saranno valutati servizi e/o altri titoli che non siano espressamente e correttamente dichiarati dal candidato in sede di compilazione della domanda.

Il dipendente che rilasci autodichiarazioni mendaci incorrerà nelle sanzioni di cui all'art. 76 del D.P.R. 445/2000 in caso di falsità negli atti o di dichiarazioni..

ART. 8 – Definizione delle graduatorie di selezione

Al termine della selezione saranno attribuiti i punteggi spettanti sulla scorta delle dichiarazioni rese dai dipendenti attraverso l'utilizzo della piattaforma informatica e saranno formulate apposite graduatorie suddivise per area e ruolo.

In caso di parità di punteggio, verranno applicati i criteri previsti ai sensi dell'art. 19 comma 4 lettera f.

ART. 9 – Procedure di attribuzione dei benefici economici

Al personale utilmente collocato in graduatoria è attribuita con atto del Direttore Generale, con decorrenza dal 1 Gennaio dell'anno di riferimento, la progressione nei differenziali economici, nel limite delle risorse stabilite in sede di contrattazione decentrata.

In base alla graduatoria stilata ai sensi dell'art. 9 del presente regolamento, tenuto conto dei principi indicati dalla lettera e del comma 4 dell'art. 19 del CCNL 02.11.2022 e nei limiti di una quota pari al 10% delle risorse complessivamente messe a disposizione dalla contrattazione integrativa di cui all'art. 1 del presente regolamento, l'Azienda procede prioritariamente ad attribuire il beneficio:

- a) 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;

Autore

⁷