

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

(secondo lo schema definito dalla Circolare R.G.S. N. 25/2012)

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

| | |
|--|--|
| Data di sottoscrizione | 10 aprile 2024 |
| Periodo temporale di vigenza | 2024 |
| Composizione della delegazione trattante | Delegazione Trattante di Parte Pubblica: Direttore Amministrativo, Direttore Sanitario, Direttore Socio Sanitario, Dirigente Responsabile f.f. SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane, Dirigente Responsabile f.f. SC DAPSS. Organizzazioni sindacali/Rappresentanze sindacali ammesse alla contrattazione integrativa (elenco sigle) FIALS, FP CGIL, UIL FPL, NURSING UP, CISL FP, NURSIND, RSU Organizzazioni sindacali firmatarie di Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (elenco sigle): FIALS, FP CGIL, UIL FPL, NURSING UP, CISL FP, NURSIND |
| Soggetti destinatari | Personale del Comparto |
| Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica) | Procedura di attribuzione dei differenziali economici di professionalità - anno 2024 -, di seguito DEP 2024: definizione dei principi generali e dei criteri di accesso alla procedura; determinazione budget da destinare ai DEP 2024. |
| Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa. | In attesa di parere del Collegio Sindacale |
| | Con deliberazione n.102 del 31 gennaio 2022 è stato adottato il "Piano della performance per il triennio 2022/2024" che è stato pubblicato sul sito aziendale. |
| | Con deliberazione n.91 del 31 gennaio 2024 è stato approvato il "Piano triennale di prevenzione della corruzione anno 2024-2026". |
| | La Relazione della Performance - anno 2022 - è stata validata dal NVP aziendale in data 26 giugno 2023, adottata con deliberazione n. 660 del 30 giugno 2023, e pubblicata sul sito aziendale. |
| Eventuali osservazioni | |

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

Il contratto integrativo aziendale rappresenta la rituale intesa raggiunta dalle Parti – Delegazione Trattante di Parte Pubblica e Delegazione Trattante di Parte Sindacale in ordine a specifiche materie che il CCNL di riferimento assoggetta, per l'appunto, a contrattazione collettiva integrativa.

Il CIA in argomento è stato sottoscritto a conclusione di un percorso partecipato e condiviso tra la Delegazione Trattante di Parte Pubblica e le Rappresentanze Sindacali del Personale del Comparto Sanità, con l'espressa finalità di dare applicazione, per l'anno 2024, all'istituto contrattuale dei DEP (differenziali economici di professionalità).

Il CIA del 10 aprile 2024 disciplina, in conformità a quanto statuito dal CCNL 2 novembre 2022 e al Contratto Collettivo integrativo aziendale del 18 luglio 2023, i principi e i requisiti generali di accesso alle progressioni economiche all'interno delle aree e destina Euro 280.000 delle risorse certe e stabili del fondo contrattuale art. 102 "fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" del CCNL 2 novembre 2022 alla copertura dei differenziali retributivi derivanti dall'acquisizione delle progressioni economiche all'interno delle aree.

Il contratto integrativo aziendale è stato predisposto e sottoscritto, sia in coerenza con il quadro normativo di riferimento, sia in coerenza con le specificità organizzative e gestionali di ASST Pavia.

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

Non pertinente allo specifico accordo illustrato.

- 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

Il CIA sottoscritto in data 10 aprile 2024 integra e modifica quanto statuito nel contratto collettivo integrativo aziendale sottoscritto in data 18 luglio 2023.

- d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di *meritocrazia* e *premiabilità* (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

Non pertinente allo specifico accordo illustrato.

- 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).

Il CIA in argomento disciplina l'attribuzione dei differenziali economici di professionalità – Anno 2024 che costituisce uno strumento finalizzato a premiare in modo selettivo, l'acquisizione di incrementati livelli di professionalità.

Allo scopo di rimarcare il carattere di selettività dell'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali, all'articolo 1, le Parti precisano che i DEP sono attribuiti al personale in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali rilevati attraverso il processo di valutazione. La selettività delle progressioni economiche orizzontali è, inoltre, garantita dalla previsione di apposita selezione e successiva formazione di graduatoria. Ciò esclude un'attribuzione automatica e generalizzata dei DEP.

I requisiti generali di accesso alla procedura selettiva per l'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità" sono definiti come segue:

- rapporto di dipendenza a tempo indeterminato;
- non aver beneficiato negli ultimi tre anni di alcuna progressione economica;
- assenza, nei due anni antecedenti la data del 1 gennaio cui si riferiscono le progressioni all'interno delle aree, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. 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 in graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se all'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

Le Parti hanno stabilito i seguenti criteri di priorità:

- aver conseguito un minor numero di progressioni orizzontali,
- maggior numero di anni di permanenza nell'attuale DEP,
- data di assunzione presso ASST – Pavia meno recente. Per il personale transitato in ASST Pavia a seguito di riorganizzazioni/trasferimenti stabiliti dalla norma di legge, nazionale e regionale, viene considerata la data di assunzione presso l'Ente di provenienza.

Tutte le attività propedeutiche alla predisposizione e alla pubblicazione della graduatoria provvisoria, la raccolta e il successivo esame delle autocertificazioni, la redazione e la pubblicazione della graduatoria definitiva, nonché la successiva fase della liquidazione sono poste in capo alla SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane.

Al punto n.13 del CIA è stato previsto lo scorrimento di graduatoria sino all'esaurimento del budget previsto nell'ipotesi in cui risultassero dei residui determinati da cessazioni a vario titolo in corso d'anno.

Si attesta la compatibilità normo-economica dell'articolato del presente CIA.


- 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.

I criteri e le conseguenti azioni che sono stati individuati nel CIA in argomento ai fini dell'attribuzione selettiva dei differenziali economici di professionalità, sono del tutto coerenti con il Piano delle Performance che ASST Pavia ha ritualmente approvato per il triennio 2022-2024. A tale proposito, si segnala l'acquisizione in atti, (come da documentazione conservata presso il Controllo di Gestione aziendale), di rituale validazione del Piano triennale delle Performance da parte del Nucleo di Valutazione delle Performance/Prestazioni aziendale.

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

Nulla da dichiarare.

Firmato,



Il Dirigente Responsabile f.f. SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane
(Dott.ssa Veronica Santese)

Visto,

Il Direttore Amministrativo
(Dott. Paolo Formigoni)



Data, 12/04/2024

Siav S.p.A - Contrassegno Elettronico



TIPO CONTRASSEGNO QR Code

IMPRONTA DOC BE1E8129763DB05F2BCABDBA903B51F21F32161084CB7BB90FEACA4E80CE53E5

Dati contenuti all'interno del Contrassegno Elettronico

Numero Protocollo 0029259/24

Data Protocollo 12/04/2024

Oggetto RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE IN TEMA DI DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITÀ-ANNO 2024

UOR Destinataria 10.8 COLLEGIO SINDACALE

UOR Conoscenza

Credenziali di Accesso per la Verifica del Contrassegno Elettronico

URL <https://asstpavia-ws.siavcloud.com/PortaleGlifo/Account/Login.aspx>

IDENTIFICATIVO ORNFB-252448

PASSWORD YbThB

DATA SCADENZA Senza scadenza