

Modulo 1 - Scheda 1.1**Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

Data di sottoscrizione		L'ipotesi di accordo integrativo aziendale è stata sottoscritta in data 12.11.2024
Periodo temporale di vigenza		Anno 2024
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>DIRETTORE GENERALE: DOTT.SSA FARAONI DANIELA DIRETTORE AMMINISTRATIVO: DOTT. DEL CAMPO IGNAZIO DIRETTORE SANITARIO: DR. LEVITA ANTONINO DIRETTORE DEL DIPARTIMENTO RISORSE UMANE: DOTT. CAMPISI GIUSEPPE DIRETTORE DELLA U.O.C. TRATTAMENTO ECONOMICO E PREVIDENZIALE DELLE RISORSE UMANE AZIENDALI: DOTT.SSA AGNELLO ANTONINA RESPONSABILE DELLA U.O.S. GESTIONE TRATTAMENTO ECONOMICO, FONDI, FLUSSI, BUDGET E APPLICAZIONI CONTRATTUALI: DOTT.SSA TEDESCO PATRIZIA RESPONSABILE DELL'UFFICIO RELAZIONI SINDACALI: DOTT. IRACI GIOACCHINO</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CIGL FP, CISL FP, UIL FPL, FIALS, NURSIND, NURSING UP, FSI</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CIGL FP, CISL FPS, UIL FPL, FIALS, NURSIND</p> <p>RSU CISL FPS, FIALS, UIL FP, NURSIND, FP CGIL</p>
Soggetti destinatari		Personale a tempo indeterminato del Comparto in servizio presso l'ASP di Palermo
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Differenziali Economici di Professionalità (DEP) ANNO 2024
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	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>Con deliberazione n. 152 del 29.01.2024 e successiva deliberazione n. 750 del 25.11.2024 di aggiornamento è stato approvato e adottato il PIAO 2024/2026 che, ai sensi dell'art. 1 del D.P.R. n. 81/2022, ha assorbito il Piano della performance previsto dall'art. 10, commi 1, lettera a) e 1-ter del D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii.</p> <p>Il relativo obbligo di pubblicazione è stato assolto sul sito aziendale, nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente", ai sensi dell'art. 6, comma 4 del D.L. n. 80/2021 convertito nella Legge n. 113/2021</p> <p>Il Programma Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2024/2026 di cui all'art. 10 D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii. è stato adottato con deliberazione n. 102 del 24.01.2024.</p> <p>Il relativo obbligo di pubblicazione è stato assolto sul sito aziendale, nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente"</p>

Eventuali osservazioni		////

Illustrazione dell'articolato del contratto.

<p>A. Illustrazione accordo integrativo</p>	<p>Il vigente C.C.N.L. del Comparto Sanità 2019/2021, sottoscritto il 02.11.2022, oltre ad avere operato dal 1° gennaio 2023 una revisione del sistema di classificazione del personale con la previsione di cinque aree funzionali di inquadramento, ha introdotto un nuovo regime delle progressioni economiche all'interno delle aree, prevedendo l'attribuzione di "Differenziali Economici di Professionalità" (in seguito DEP) all'interno delle aree, con esclusione dell'area di elevata qualificazione, superando così la pregressa disciplina delle Progressioni Economiche Orizzontali (c.d. PEO).</p> <p>L'art. 19 del C.C.N.L. 2019/2021 disciplina la progressione economica all'interno delle aree di classificazione del personale e stabilisce che al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti, nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area, agli stessi sono attribuibili "differenziali economici di professionalità" da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico.</p> <p>L'istituto è basato sul riconoscimento della qualità della prestazione resa, della capacità e della professionalità maturata dal lavoratore.</p> <p>I medesimi criteri si rinvergono, inoltre, nella previsione dell'art. 52, comma 1 bis, del D. Lgs.vo n. 165/2001 e ss.mm.ii., secondo il quale le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, secondo principi di selettività, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata, della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito.</p> <p>Il D. Lgs.vo n. 150/2009 e ss.mm.ii., all'art. 23 prevede l'obbligo di assegnare la Progressione Economica Orizzontale (P.E.O.), e dunque anche il DEP, in modo selettivo, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili, ad una quota limitata di dipendenti.</p> <p>Il Dipartimento della Funzione pubblica con nota prot. n. 4366-P-04-04-2019 del 5 luglio 2019 ha stabilito che la quota di personale interessato alla procedura selettiva deve essere comunque limitata ad una quota non maggioritaria non superiore al 50% della platea dei potenziali beneficiari ai sensi di quanto previsto dall'art. 23 del D. Lgs.vo n. 150/2009.</p> <p>L'ipotesi di accordo integrativo aziendale del 12.11.2024 ha ad oggetto:</p> <ul style="list-style-type: none"> • i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno del Fondo "Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" ai sensi dell'art. 9 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), comma 5, lett. a) del C.C.N.L. 2019/2021 del Comparto Sanità;
---	---

- i criteri per la definizione delle procedure per l'attribuzione dei DEP all'interno delle aree di classificazione del personale ai sensi dell'art. 9 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), comma 5, lett. c) del C.C.N.L. 2019/2021 del Comparto Sanità che, già definiti con l'accordo definitivo integrativo aziendale del 27.12.2023 e successivo di interpretazione autentica del 10.01.2024, sono stati in parte rivisitati con la suddetta ipotesi di accordo.

A tale scopo le Parti hanno concordato quanto segue:

- a. relativamente ai criteri di ripartizione delle risorse è stato concordato che per l'anno 2024 le risorse disponibili per la contrattazione integrativa all'interno del Fondo "Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" vengono ripartite, tra le diverse modalità di utilizzo, come segue: 40% per l'attribuzione dei DEP e 60% per il conferimento di incarichi;
- b. relativamente ai criteri per la definizione delle procedure per l'attribuzione dei DEP le Parti hanno rinviato a quanto già concordato con l'accordo definitivo integrativo aziendale del 27.12.2023 e successivo di interpretazione autentica del 10.01.2024, come appresso specificato e tenuto conto inoltre delle nuove determinazioni assunte con l'ipotesi di accordo in argomento.

Accedono alla selezione per l'attribuzione dei DEP coloro che:

- a) siano in servizio a tempo indeterminato presso l'Azienda, all'interno dell'area di classificazione e nel ruolo per cui si concorre, alla data dell'01 gennaio dell'anno nel quale deve essere attribuito il beneficio economico;
- b) non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi tre anni;
- c) non siano stati destinatari di sanzioni disciplinari superiori alla multa nel biennio precedente a quello di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di quantificazione delle risorse da destinare alla copertura finanziaria dei DEP;
- d) non si trovino nella situazione di cui al comma 4 dell'art. 67 del C.C.N.L. 2019/2021 per quanto attiene il conseguimento dei crediti formativi negli ultimi tre anni.

I periodi lavorativi resi dai dipendenti nell'ambito di precedente rapporto di lavoro a tempo determinato, nello stesso profilo e categoria / area di classificazione, instaurato con l'ASP Palermo, dopo la stabilizzazione effettuata ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs.vo n. 75/2017 concorrono ai fini della sussistenza del requisito (orientamento applicativo ARAN CSAN77a del 25/03/2021).

Ai sensi dell'art. 19, comma 3 del C.C.N.L. 2019/2021, laddove il dipendente sia transitato per mobilità da altra azienda o ente, sono mantenuti i DEP maturati nell'azienda o ente di provenienza come previsto all'art. 23, comma 2 (Disposizioni particolari sulla conservazione del trattamento economico in godimento) e potrà partecipare alla progressione economica all'interno dell'area di appartenenza secondo quanto previsto dal medesimo art. 19 se in

servizio alla data dell'01 gennaio dell'anno nel quale deve essere attribuito il beneficio economico.

Possono partecipare alla selezione anche i dipendenti ASP Palermo che si trovano in posizione di "comando" o "distacco" presso altre amministrazioni.

In tale eventualità, ai fini della valutazione selettiva, se nel triennio il dipendente ha prestato servizio per una o più annualità presso altro Ente in posizione di comando / distacco, verrà considerato il punteggio della scheda di valutazione individuale dell'altro Ente o comunque le 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.

Può partecipare alla selezione anche il personale che nel periodo di riferimento si trovava in posizione di "distacco sindacale" o esercitava una funzione pubblica elettiva, con esclusione di coloro la cui assenza dal servizio, a qualsiasi titolo, si sia protratta per tutto il periodo di riferimento.

Il lavoratore neo-assunto o quello che effettua una progressione verticale dovrà attendere 3 anni prima di potere partecipare ad una procedura di progressione economica (orientamento applicativo ARAN CSAN 127 a).

Ai fini del rispetto del "principio di selettività" di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs.vo n. 150/2009 e ss.mm.ii., i DEP vengono attribuiti, fino alla concorrenza del numero corrispondente all'importo negoziato, ad un numero limitato di dipendenti non superiore al 50% della platea dei potenziali beneficiari, calcolato sugli aventi titolo per singola area di classificazione e per singolo ruolo tenendo conto della percentuale di addensamento del personale, arrotondato all'unità superiore, previa formulazione di apposite graduatorie, suddivise per area di classificazione del personale e per ruolo, dei partecipanti alla procedura selettiva, definite a partire dal punteggio più elevato e proseguendo in ordine decrescente in base ai seguenti criteri enunciati all'art. 19, comma 4, lett. d) del C.C.N.L. 2019/2021 e con attribuzione dei punteggi indicati nell'ipotesi di accordo in argomento:

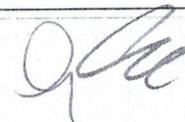
a) Valutazione Individuale del personale del comparto — Max 54 punti

Ai fini della progressione in oggetto, verranno prese in considerazione le valutazioni individuali conseguite nei tre anni precedenti o comunque le 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.

Ai fini dell'attribuzione del punteggio di valutazione individuale utile per le progressioni, si considera il valore risultante dalla media delle valutazioni conseguite nel triennio precedente o, in mancanza, delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico.

Sarà attribuita alla media delle tre valutazioni una quota pari al 54% del punteggio totale - max 54 punti applicando il seguente schema:

Punteggio media da 90 a 100: punti 54
Punteggio media da 85 a 89,99: punti 50
Punteggio media da 80 a 84,99: punti 46
Punteggio media da 60 a 79,99: punti 42
Punteggio media da 50 a 59,99: punti 38
Punteggio media da 0 a 49,99: punti 0



b) Esperienza lavorativa / professionale - Max 30 punti

Per "esperienza lavorativa / 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 C.C.N.L. 2019/2021 (Campo di applicazione) nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo.

Saranno valutati i servizi prestati nella ex categoria/nuova area di inquadramento fino alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di quantificazione delle risorse da destinare alla copertura finanziaria delle progressioni economiche.

Con riferimento alla valutazione dell' "esperienza lavorativa / professionale" le Parti concordano di attribuire per il servizio, a tempo indeterminato / determinato, il seguente punteggio:

- punti 1 per ogni anno di servizio prestato nel profilo ricoperto, fino al raggiungimento massimo di 30 punti **eliminando il punteggio di 0,5 per ogni anno di anzianità nella fascia in godimento, fino al raggiungimento massimo di 12 punti già indicato nell'accordo definitivo integrativo del 27.12.2023.**

L'esperienza professionale verrà conteggiata con riferimento ai mesi interi. Le frazioni di mese saranno conteggiate soltanto laddove superiori a gg. 15 e verranno considerate come mese intero.

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

b.1 l'anzianità viene calcolata in base alla presenza in servizio. Le assenze che rilevano al fine di valutare la presenza in servizio sono quelle maturate nel triennio precedente di seguito indicate:

- aspettativa senza assegni a vario titolo (motivi di famiglia o personali, etc...);
- astensione facoltativa dopo il parto;
- congedo retribuito per assistere portatore di handicap grave ex art. 42, comma 5 e ss. D.Lgs. n. 151/2001;
- sospensione cautelare dal servizio a qualunque titolo;
- tutte le altre tipologie di assenze che non danno luogo a retribuzione;

b.2 i periodi prestati in regime di part - time vengono conteggiati in funzione dell'effettiva prestazione lavorativa;

b.3 sono esclusi i periodi di servizio già prestati dal personale Contrattista ex LSU trattandosi di rapporti di lavoro di diritto privato.

c) Titoli di Studio — Max 16 punti (nel triennio di riferimento)

- Diploma di Laurea magistrale (vecchio e nuovo ordinamento): punti 3;
- Diploma di Laurea Triennale : punti 1,5;
- Diploma di scuola media superiore di secondo grado: punti 0,5;
- Master universitario I LIV: punti 1 per ogni master;
- Master universitario II LIV: punti 2 per ogni master;
- Dottorato di ricerca: punti 3;
- ECM con esami finali riconosciuti dall'AGENAS: punti 0,05 per

credito formativo fino ad un massimo di 150 crediti;

- Corsi non ECM con esami finali: punti 0,05;
- Corsi superiori ai 10 giorni non certificati ECM: punti 0,02;
- Master Regionali accreditati: punti 0,5.

Per l'attribuzione del punteggio riferito ai Titoli di Studio

Le Parti concordano di modificare quanto già indicato nell'accordo definitivo integrativo del 27.12.2023 con riferimento alla valutazione delle lauree, stabilendo che **tutte le lauree sono valutabili se attinenti al profilo ricoperto.**

Le Parti confermano gli ulteriori seguenti principi per l'attribuzione del punteggio riferito ai Titoli di Studio già concordati in sede di accordo definitivo integrativo del 27.12.2023:

- 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 di studio inferiore se in possesso di quello superiore.

Con l'accordo definitivo integrativo aziendale del 10.01.2024 è stata data interpretazione autentica dell'accordo definitivo integrativo aziendale del 27.12.2023 per la parte in cui, tra i criteri per la formulazione della graduatoria, l'attribuzione di un punteggio massimo di 16 punti **nel triennio di riferimento**, prevista per i titoli di studio, deve intendersi quale limitazione temporale riferita solo ai corsi di formazione, con esclusione quindi dei Diplomi di Laurea, dei Diplomi di scuola media superiore di secondo grado e dei Master universitari e regionali stante il valore legale riconosciuto agli stessi non soggetti pertanto a termini di validità.

Con il medesimo accordo del 10.01.2024 si è ritenuto altresì di prevedere, oltre ai corsi di formazione ECM, i crediti formativi atteso che non tutto il personale è soggetto all'obbligo ECM.

Con l'ipotesi di accordo del 12.11.2024 in merito ai titoli di studio le Parti altresì hanno specificato e concordato, sebbene in re ipsa, che tutti i titoli dichiarati devono essere attinenti al profilo professionale ricoperto.

In base alle graduatorie stilate viene assicurata, nei limiti di una quota pari al 10% delle risorse complessivamente negoziate per le finalità in oggetto, l'attribuzione dei DEP secondo i criteri di priorità e le modalità di cui all'art. 19, comma 4, lett. e) del C.C.N.L. 2019/2021:

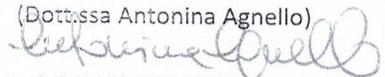
- al personale che abbia maturato almeno 10 anni di esperienza professionale nella ex categoria/nuova area di inquadramento senza avere mai conseguito progressioni economiche;
- al personale che abbia maturato almeno 20 anni di esperienza professionale nella ex categoria/nuova area di inquadramento e che, durante tale periodo, abbia conseguito fino a due progressioni economiche.

Qualora residuino risorse, dopo aver soddisfatto i criteri di priorità sopra indicati, esse saranno utilizzate per l'attribuzione dei DEP al restante personale, nel rispetto dei limiti delle risorse destinate alle finalità in oggetto e, in caso di parità di punteggio, si applicheranno i criteri di priorità indicati all'art. 19, lettere:

- f1) personale che abbia conseguito un minor numero di progressioni economiche;
- f2) personale con il maggior numero di anni di permanenza nel DEP.

	<p>In sede di ipotesi di accordo del 12.11.2024, ai sensi dell'art. 19, comma 4, lett. g) del C.C.N.L. 2019/2021 le Parti hanno definito l'ulteriore e subordinato criterio di priorità in caso di parità di punteggi determinati ai sensi della lettera f) nel rispetto del principio di non discriminazione, concordando che <i>in caso di parità di punteggio sarà preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio.</i></p> <p>Al personale utilmente collocato in graduatoria il beneficio economico è attribuito con deliberazione del Direttore Generale con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo con il quale è stata determinata la quota di risorse da destinare ai DEP.</p> <p>Per tutto quanto non previsto nell'ipotesi di accordo integrativo, le Parti rinviando al C.C.N.L. 2019/2021 e al Regolamento aziendale sulla materia approvato con la deliberazione n. 2048 del 29 dicembre 2023, dando atto che le nuove determinazioni assunte in sede di negoziazione del 12.11.2024 saranno recepite nel testo del relativo regolamento aziendale che verrà conseguentemente modificato.</p>
Modalità di utilizzo delle risorse accessorie	VEDASI RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA
Effetti abrogativi impliciti	
Coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità	Si dà adeguato valore alla valutazione individuale
Coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche ai sensi dell'art 23 D.Lgs. n. 150/2009	<p>Ai fini del rispetto del "principio di selettività" di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii., le Parti hanno concordato che i DEP vengono attribuiti, fino alla concorrenza del numero corrispondente all'importo negoziato, ad un numero limitato di dipendenti non superiore al 50% della platea dei potenziali beneficiari, calcolato sugli aventi titolo per singola area di classificazione e per singolo ruolo tenendo conto della percentuale di addensamento del personale, arrotondato all'unità superiore, previa formulazione di apposite graduatorie, suddivise per area di classificazione del personale e per ruolo, dei partecipanti alla procedura selettiva, definite a partire dal punteggio più elevato e proseguendo in ordine decrescente in base ai criteri enunciati all'art. 19, comma 4, lett. d) del C.C.N.L. 2019/2021, tenuto conto dello sviluppo delle competenze professionali e dei risultati individuali conseguiti.</p> <p>Quanto sopra garantisce il rispetto del principio di selettività di cui all'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009.</p>
Risultati attesi	Remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti, nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area di appartenenza nel rispetto del principio di selettività di cui all'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009.
Eventuali informazioni utili /osservazioni	///

Il Direttore della U.O.C.
Trattamento economico e previdenziale
delle risorse umane aziendali
(Dott.ssa Antonina Agnello)



Il Direttore della U.O.C. Stato giuridico, programmazione
e acquisizione risorse umane
(Dott. Giuseppe Campisi)

