



Relazione illustrativa di accompagnamento all'ipotesi di accordo aziendale per il personale del Comparto, sulla definizione dei criteri e delle modalità per l'accesso alla progressione economica orizzontale, sottoscritto in data 8 novembre 2021.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

MODULO I – Scheda 1.1 – Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relativa agli adempimenti di legge.

Data di sottoscrizione	L'ipotesi di accordo aziendale è stato siglato in data 8 novembre 2021.	
Periodo temporale di vigenza	Vigenza biennale 2021/2022	
Composizione della delegazione trattante	<p>Delegazione Trattante Aziendale: Dr. Matteo Stocco – Direttore Generale Dr.ssa Daniela Bianchi – Direttore Amministrativo Dr. Nicola Orfeo – Direttore Sanitario Dr. Giorgio Luciano Cattaneo – Direttore Socio Sanitario Dr. Gaetano Genovese – Direttore Servizio Economico Finanziario Dr.ssa Lucia Negroni – Direttore Medico Presidio San Carlo Dr.ssa Sabrina Passarella – Direttore Medico Presidio San Paolo Dr. Vincenzo Centola – Direttore S.C. Risorse Umane Dr.ssa Barbara Pinna – Direttore S.C. DiPSa</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: R.S.U., CGIL FP, CISL FP, UIL FPL, FIALS, FSI, NURSING UP.</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie: CGIL FP – CISL FP – UIL FPL – NURSING UP e R.S.U.</p>	
Soggetti destinatari	Personale del Comparto	
Materie trattate dal contratto integrativo	Determinazione criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali. Art. 8, punto 5, lettera c) del CCNL del Comparto del 21/05/2018 "criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche".	
procedur ale e degli atti propedeut ivi	Intervento dell'Organo di controllo interno.	Verbale n° 26 del 23/11/2021.



	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p>Il Collegio Sindacale riunitosi il 23 novembre 2021 ha espresso parere positivo certificando la compatibilità economico finanziaria e normativa.</p> <p>In allegato verbale n°26 del 23/11/2021.</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>Il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n°150/2009 per il triennio 2020-2022 è stato adottato con delibera n°96 del 29/01/2020. E' stato trasmesso al Nucleo di Valutazione delle Prestazioni Aziendali che ne ha preso atto nel verbale n°1 del 29/01/2020, ed è stato pubblicato sul sito aziendale.</p> <p>Con deliberazione n°102 del 29/01/2020 è stato approvato il piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2020-2022, previsto dalla L. 190/2012 e pubblicato sul sito aziendale ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. 97/2016.</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al comma 1 dell'art. 10 del D.Lgs. n°150/2009.</p> <p>La Relazione della Performance anno 2019 è stata validata dall'Nucleo di Valutazione Aziendale ai sensi dell'articolo 10 del D.Lgs. n°150/2009, con verbale n°4 del 24/06/2020.</p>
Eventuali osservazioni /////		

MODULO II – 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.

L'ipotesi di accordo sottoscritto dalle parti, concernente l'individuazione dei criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali, si compone di sei punti di seguito esplicitati.

Al punto n°1 rubricato "Premesse", le parti prendono atto della normativa contrattuale e di legge in materia.

L'ipotesi di accordo in argomento avviene come oggetto di contrattazione integrativa aziendale nell'ambito delle materie previste dall'art. 8 del CCNL 21/05/2018 e dalle seguenti disposizioni:



- Decreto Legislativo 30 marzo 2021 n°165 “*norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*” e ss.mm.ii..
- Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n°150 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n°15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” e ss.mm.ii., con particolare riferimento all’art. 23 c. 2 il quale dispone che “*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*”.
- Circolare del Dipartimento Funzione Pubblica n°7 del 13 maggio 2010 “Contrattazione integrativa, indirizzi applicativi del d.lgs. 150/2009”.
- Circolare del Dipartimento Funzione Pubblica n°7 del 05 aprile 2011 “d.lgs. n°150/2009: chiarimenti Applicativi.

Al punto 2 rubricato “Decorrenza e finanziamento della spesa” le parti prendono atto che per l’anno 2021 l’inquadramento nella posizione economica immediatamente superiore avrà effetto giuridico ed economico a decorrere dal 01/01/2021.

Per il finanziamento dei passaggi di fascia 2021, le parti concordano di utilizzare il fondo di cui all’art. 81 del CCNL del 21/05/2018 “Fondo premialità e fasce”, con un impegno stimato di € 840.000 per il passaggio economico orizzontale di una quota di dipendenti non superiore al 50 % degli aventi diritto, nel rispetto di quanto disposto dall’art. 23 del D.Lgs. 150/2009.

Ci si impegna inoltre, per l’annualità 2022, ad utilizzare la quota non spesa del fondo di cui all’art. 81 del CCNL del 21/05/2018 “Fondo premialità e fasce”, incrementata dalle risorse economiche dovute a cessazioni dal servizio dei dipendenti ed ad attivare, nel mese di gennaio 2022, una nuova procedura selettiva; la nuova procedura sarà espletata con i medesimi criteri di quella prevista per il 2021 e sarà destinata al personale dipendente a tempo indeterminato che nel frattempo avrà maturato i requisiti, al fine del riconoscimento di una progressione economica orizzontale e sino a concorrenza del fondo disponibile.

Al punto 3 rubricato “Criteri di accesso alla procedura selettiva”, le parti stabiliscono che per essere ammessi alla selezione è necessario essere dipendenti della ASST a tempo indeterminato al 01/01/2021, con un’anzianità lavorativa di almeno due anni al 31/12/2020 maturata sia a tempo determinato che indeterminato, non essere stati interessati da passaggi di fascia economica nei 24 mesi antecedenti l’01/01/2021 (periodo dal 01/01/2019 al 31/12/2020) o da provvedimenti disciplinari conclusi con sanzione della censura o superiore, nel biennio precedente e:

- non aver già raggiunto la fascia massima;
- non risultare, all’01/01/2021, assenti dal servizio per aspettativa non retribuita concessa per assunzione a tempo determinato, ricongiungimento familiare o per lo svolgimento di periodi di prova in altre Aziende o Enti.



Alla procedura selettiva che avrà luogo nel 2022, verrà ammesso anche tutto il personale che nel frattempo avrà maturato i requisiti di legge (essere dipendenti a tempo indeterminato all' 1/1/2022,

con un'anzianità lavorativa di almeno due anni al 31/12/2021 maturata sia a tempo determinato che indeterminato, non essere stati interessati da passaggi di fascia economica nei 24 mesi antecedenti l'1/01/2022 (periodo dal 01/01/2020 al 31/12/2021) o da provvedimenti disciplinari conclusi con sanzione della censura o superiore, nel biennio precedente e che:

- non abbia già raggiunto la fascia massima;
- non risulti, all'01/01/2022, assente dal servizio per aspettativa non retribuita concessa per assunzione a tempo determinato, ricongiungimento familiare o per lo svolgimento di periodi di prova in altre Aziende o Enti.

Al punto 4 rubricato "Procedura di selezione" le parti individuano due criteri di selezione dei dipendenti in possesso dei requisiti di accesso, di cui al precedente articolo 3:

CRITERI DI GRADUAZIONE	
CRITERIO	PESATURA
Valutazione del triennio (V)	<p>Per ogni singola valutazione finale verrà assegnato un punteggio così declinato:</p> <p>dal 85% al 100% = 1 punto dal 70% al 84% = 0.70 punti dal 50% al 69% = 0.50 punti dal 0% al 49% = 0 punti</p> <p>Verrà effettuata la media del triennio (2018/2020). Per i dipendenti con un'anzianità di due anni verrà effettuata la media del biennio (2019/2020).</p>
Esperienza Professionale - Anni di servizio complessivi (solo rapporti di lavoro dipendente presso le Aziende del SSN) (E)	<p>Calcolata dalla data di prima assunzione valorizzando anche l'anzianità maturata con incarico a tempo determinato.</p> <p>da 0 anni a 5 anni = 0.25 punti da 5 anni a 15 anni = 0.50 punti da 15 a 25 anni = 0.75 punti superiore a 25 anni = 1 punto</p>

Al fine di calcolare l'anzianità di servizio presso Enti/Aziende diversi dalla ASST Santi Paolo e Carlo, l'Azienda predisporrà apposita modulistica che dovrà essere compilata - nella forma

Sede Legale: ASST Santi Paolo e Carlo - via A. di Rudini, 8 - 20142 Milano

Tel. 02/8184.1 (Centralino) Fax 02/8910875 (Protocollo Generale)

Cod. Fisc. 09321970965 P.IVA 09321970965



dell'autocertificazione - dai dipendenti interessati, protocollata e restituita all'Ufficio Risorse Umane, tassativamente entro il 22/11/2021.

Qualora il dipendente non faccia pervenire apposita autocertificazione l'Azienda, ai fini della formulazione della graduatoria, utilizzerà la data di assunzione presso la ASST Santi Paolo e Carlo, ovvero presso le afferite A.O. San Paolo, A.O. San Carlo e territorio da ATS Milano.

I medesimi criteri verranno applicati alla selezione relativa all'anno 2022.

Al punto 5 rubricato "Graduatoria" le parti prendono atto che, tenuto conto del possesso dei requisiti richiesti per l'accesso alla selezione, verrà formulata specifica graduatoria, utilizzando i criteri della valutazione individuale e dell'esperienza professionale, riproporzionati secondo la seguente formula, con arrotondamento al terzo decimale:

$$R = \frac{(V. 2018 + V. 2019 + V. 2020)}{3} \times \frac{50}{100} + \frac{Ex50}{100}$$

In caso di parità di punteggio, sarà presa in considerazione, quale titolo di precedenza la maggior età anagrafica.

La graduatoria nominativa prima di essere approvata verrà pubblicata sulla rete intranet aziendale e i candidati potranno richiedere la verifica del proprio punteggio entro i successivi cinque giorni lavorativi, trascorsi i quali la graduatoria verrà approvata definitivamente, con apposito atto deliberativo.

L'Azienda verificherà per ogni dipendente la veridicità delle dichiarazioni ai fini del posizionamento in graduatoria e in caso di discordanza tra le dichiarazioni rese e i dati ufficiali in possesso dell'amministrazione, il dipendente verrà automaticamente escluso dalla procedura selettiva e incorrerà nelle sanzioni di cui all'art.76 del D.P.R. 445/2000, in caso di falsità negli atti o di dichiarazioni mendaci.

Entro il 31/12/2021, con successivo provvedimento verranno attribuiti formalmente i passaggi di fascia con decorrenza al 01/01/2021.

I nuovi inquadramenti saranno disposti all'esito delle verifiche sulle autocertificazioni rese dai candidati e comunque in coerenza con le vigenti disposizioni di legge in base agli artt. 46-47 del D.P.R. 445/2000 e s.m.i. con le ulteriori disposizioni in materia.

La procedura prevista per l'anno 2022 seguirà le medesime indicazioni e i passaggi di fascia verranno riconosciuti con decorrenza al 01/01/2022.



Al punto 6 rubricato “Norme finali” le parti, preso atto che dall’applicazione dell’ipotesi in oggetto, la quota stimata di utilizzo del fondo ex art. 81 “premierità e fasce” anno 2021, sarà di circa € 840.000, per dare esecuzione all’intesa e riconoscere al 50% dei dipendenti aventi i requisiti la progressione economica di cui trattasi, vista la proiezione dei costi stimati nel relativo fondo al 31/12/2021, allegata all’ipotesi; ci si impegna ad utilizzare la quota non spesa, relativa all’anno 2022, incrementata dalle risorse economiche dovute a cessazioni per attivare, nel mese di gennaio 2022, una nuova procedura selettiva con i medesimi criteri e che tenga conto del personale che nel frattempo avrà maturato i requisiti necessari, al fine del riconoscimento della progressione economica orizzontale al restante personale avente diritto e sino a concorrenza del fondo disponibile.

Le parti si danno atto che qualora il Collegio Sindacale rilasci la certificazione prevista senza alcun rilievo riterranno l’ipotesi di accordo definitiva, a far data dalla comunicazione alla parte sindacale dell’avvenuta certificazione.

La presente relazione illustrativa, unitamente alla relazione tecnico-finanziaria e all’ipotesi di accordo sottoscritta, viene trasmessa al Collegio Sindacale per l’acquisizione della certificazione sui profili di compatibilità economico-finanziaria e normativa, in applicazione all’art. 40-bis, comma 1 D.Lgs. 165/2001 così come modificato dall’art. 54, comma 3-sexies e dall’art. 55 del D.Lgs. 150/2009.

B) *Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse.*

La determinazione della quota per il riconoscimento, nell’anno 2021, della progressione economica orizzontale ad un massimo di dipendenti aventi diritto non superiore al 50%, è stata stimata in € 840.000. Per la capienza del Fondo ex art. 81 si rimanda alla specifica sezione della relazione tecnico finanziaria.

Per l’anno 2022, L’Azienda quantificherà la disponibilità del fondo in oggetto, incrementato dalle risorse economiche dovute a cessazioni di personale.

Si precisa che i costi relativi al Fondo Premierità e Fasce sono regolarmente registrati e contabilizzati nei competenti conti del bilancio aziendale. L’utilizzo del Fondo viene costantemente monitorato ai fini del rispetto dei vincoli di bilancio.

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’ipotesi di accordo non produce effetti abrogativi.

SM



D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.

Parte non pertinente per la presente ipotesi di accordo.

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’art. 23 del D.Lgs. 150/09 (previsione di valutazione di merito ed esclusione di elementi automatici come l’anzianità di servizio).

L’ipotesi di accordo in oggetto, rispetta il principio di selettività delle progressioni economiche in quanto:

- le risorse economiche utilizzate dal presente accordo consentono di riconoscere annualmente una progressione economica orizzontale ad una quota limitata di dipendenti (50%);
- i dipendenti che beneficiano del passaggio alla fascia superiore sono individuati secondo criteri di selezione che tengono conto sia del merito individuale (verrà effettuata la media aritmetica dei punteggi conseguiti nella scheda individuale del triennio precedente ovvero degli ultimi periodi inferiori per i quali è stata effettuata la valutazione, sia per l’esperienza professionale maturata dal dipendente durante l’intera carriera nel Servizio Sanitario Nazionale);
- per l’attribuzione della fascia, è prevista una selezione alla quale potrà partecipare tutto il personale avente i requisiti di legge e contrattuali richiesti.

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 D.Lgs. n°150/2009).

Mediante la sottoscrizione dell’ipotesi in oggetto s’intende dare piena attuazione all’istituto delle progressioni economiche all’interno della categoria, in linea con le previsioni normative e contrattuali. Il riconoscimento della progressione economica orizzontale, intesa come valorizzazione delle competenze acquisite, sulla base della carriera professionale abbinata alla valutazione positiva, costituisce elemento strategico finalizzato al mantenimento ed al miglioramento del livello di qualità dei servizi e delle prestazioni erogate all’utenza, nell’ottica di quanto esposto nel piano della performance aziendale.

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ASST Santi Paolo e Carlo

Servizio Risorse Umane

Ufficio Relazioni Sindacali

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

Non vi sono ulteriori informazioni da esporre.

Milano, 26/11/2021

Il Direttore S.C. Risorse Umane

Vincenzo Centola



Il Direttore del Servizio Economico Finanziario

Gaetano Genovese



Responsabile istruttoria – Angela Goggi – Dirigente Amm.vo S.C. Risorse Umane

Sede Legale: ASST Santi Paolo e Carlo - via A. di Rudini, 8 - 20142 Milano
Tel. 02/8184.1 (Centralino) Fax 02/8910875 (Protocollo Generale)
Cod. Fisc. 09321970965 P.IVA 09321970965

Ente/Collegio: ASST SANTI PAOLO E CARLO

Regione: Lombardia

Sede: Via A. di Rudini, 8 - 20142 Milano

Verbale n. 26 del COLLEGIO SINDACALE del 23/11/2021

In data 23/11/2021 alle ore 9.30 si è riunito presso la sede della Azienda il Collegio sindacale regolarmente convocato.

Risultano essere presenti/assenti i Sigg.:

Presidente in rappresentanza del Ministero dell'Economia e delle Finanze

PAOLO FISCHETTI

Presente

Componente in rappresentanza della Regione

ENZO MANTEGAZZA

Presente

Componente in rappresentanza del Ministero della Salute

LAURA PIAZZOLLA

Presente

Partecipa alla riunione

Gli argomenti all'ordine del giorno risultano essere i seguenti:

- Deliberazioni Direttore Generale
- Verifica Farmacla
- Verifica di Cassa Economale
- Verifica di Cassa al 30/09/2021
- Assestamento 2021
- Varie ed eventuali

La seduta è stata sospesa il giorno 23/11/2021 alle ore 16.00 ed è ripresa il giorno 24/11/2021 alle ore 9.30 presso il Presidio San Paolo.



~~OMISSIS~~

Ulteriori attività del collegio

Infine il collegio procede a:

~~OMISSIS~~

- esaminare la "Relazione illustrativa e relazione tecnico-finanziaria di accompagnamento all'ipotesi di accordo con la RSU e le OO.SS. del Comparto sulle modalità di utilizzo dei residui fondi ex artt. 80 e 81 del CCNL 2016/2018, anno 2020", sottoscritta in data 09/11/2021 e trasmessa con prot. n. 31393 del 12/11/2021. Al riguardo il Collegio certifica la compatibilità economico-finanziaria e normativa di tale accordo, ed esprime parere positivo;
- esaminare la "Relazione illustrativa e relazione tecnico-finanziaria di accompagnamento all'ipotesi di accordo con la RSU e le OO.SS. del Comparto sulla definizione dei criteri e delle modalità per l'accesso alla progressione economica orizzontale", sottoscritta in data 08/11/2021 e trasmessa con prot. n. 31396 del 12/11/2021. Al riguardo il Collegio certifica la compatibilità economico-finanziaria e normativa di tale accordo, ed esprime parere positivo;
- esaminare la "Relazione illustrativa e relazione tecnico-finanziaria di accompagnamento all'ipotesi di accordo con la RSU e le

OO.SS. del Comparto disciplinante la retribuzione della produttività collettiva del personale del Comparto", sottoscritta in data 11/11/2021 e trasmessa con prot. n. 31399 del 12/11/2021. Al riguardo il Collegio certifica la compatibilità economico-finanziaria e normativa di tale accordo, ed esprime parere positivo;
- esaminare la relazione sulle prescrizioni sul BES 2020 V2. Il Collegio ha ricevuto la nota n. 301 del 19/11/2021 con la quale è stata trasmessa la predetta relazione e ne prende atto senza osservazioni;

OMISSIS

La seduta viene tolta alle ore 12.10

previa redazione, lettura e sottoscrizione del presente verbale.

Riguardo a quanto sopra, si osserva che:

ELENCO FILE ALLEGATI AL DOCUMENTO

File allegato n° 1

https://portaleigl.rgs.mef.gov.it/pisa/Allegati/Allegato%20A%20Verbale%20n.%202026_990183_2.pdf

File allegato n° 2

https://portaleigl.rgs.mef.gov.it/pisa/Allegati/Allegato%20A%20Verbale%20n.%202026_990183_1.pdf

FIRME DEI PRESENTI

PAOLO FISCHETTI Paolo Fischetti

ENZO MANTEGAZZA Enzo Mantegazza

LAURA PIAZZOLLA Laura Piazzolla