

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1- Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relativa agli adempimenti di legge Accordo anno 2023

Data di sottoscrizione		11/12/2023
Periodo temporale di vigenza		01/01/2023 31/12/2023
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Generale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, FIALS, NURSIND, NURSING UP Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle) FIALS, NURSING, NURSING UP.
Soggetti destinatari		Personale dipendente appartenente al Comparto Sanità
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Art. 9 comma 5 lett. c) Criteri per l'attribuzione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree.
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.	È stata acquisita la certificazione del Collegio Sindacale in data _____
		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 della retribuzione accessoria	Con deliberazioni 493 del 31/03/2023, integrata con 608 del 2/05/2023 e aggiornata n. 934 del 5/07/2023, è stato approvato il Piano integrato di attività e organizzazione
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai cc. 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. n.150/2009: sono pubblicati, nella sezione apposita del sito istituzionale della trasparenza i dati previsti dalla normativa. SI
		La Relazione sulla Performance anno 2022 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14c. 6 del D.lgs. n. 150/2009.
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)

Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

L'accordo in esame è stato sottoscritto ai sensi dell'art. 9 comma 5 lett. c) secondo cui sono oggetto di contrattazione i "Criteri per l'attribuzione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree" come da regolamento allegato.

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

In precedente contrattazione integrativa è stato stabilito l'ammontare delle risorse da destinare ai differenziali economici di professionalità anno 2023 per euro 455.790,00 ai sensi dell'art. 19 del CCNL 2019/2021.

B) Effetti abrogativi impliciti

Si determinano effetti abrogativi impliciti anche alla luce del CCNL 2019-2021 che ha innovato le disposizioni in materia.

C) 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 e organizzativa

Non pertinente.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio della selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali

Le progressioni economiche vengono attribuite nel rispetto del principio della selettività come di seguito indicato:

- per una quota pari al 40% del punteggio totale, in base alla media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, nel rispetto dell'art.19 comma 4 lettera d del CNL 2019-2021, nella parte in cui prevede che la quota di cui trattasi non sia inferiore al 40% del punteggio totale;
- per una quota pari al 40% del punteggio totale in base all'esperienza professionale maturata, nel rispetto dell'art.19 comma 4 lettera d del CNL 2019-2021, nella parte in cui prevede che la quota di cui trattasi non sia superiore al 40% del punteggio totale;
- per una quota residua del 20% del punteggio totale per la valutazione di titoli correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi nel rispetto dell'art.19 comma 4 lettera d del CNL 2019-2021;
- nella formulazione della graduatoria, nell'ipotesi in cui vi dovessero essere pari merito, oltre ai criteri esplicitamente indicati nell'Art.19 comma 4 lettera g) nel CCNL, si è definito, come ulteriore e subordinato criterio di priorità, la maggior anzianità anagrafica.

Si rimanda al regolamento nel quale sono riportate le procedure per l'attribuzione delle progressioni di professionalità 2023 (DEP).

E) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale.

L'ipotesi di cui trattasi tende a remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti, nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area come previsto nell'art. 19 comma 1.

F) Altre informazioni utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

I DEP decorrono dal primo gennaio dell'anno 2023 e risultano essere incrementi stabili del trattamento economico, di conseguenza fino alla cessazione del beneficiario, vincolando la destinazione delle relative risorse.

Il Direttore SC Risorse Umane e Relazioni Sindacali

Dott.ssa Maria Teresa Garau

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'M. Garau', is written over the printed name of the Director.