

Incontro Sindacale Area COMPARTO del 14/09/2020

L'anno 2020, il giorno 14 del mese di settembre, alle ore 12:00, presso l'Aula Magna dell'Edificio A dell'Azienda Ospedaliera Sant'Anna e San Sebastiano di Caserta, sono presenti i firmatari del seguente elenco

per la Delegazione trattante di parte pubblica

Il Direttore Generale, dr. Gaetano Gubitosa

il Direttore U.O.C. Gestione Risorse Umane, dr.ssa Luigia Infante;

il Segretario verbalizzante, dr. Pasquale Cecere.

Dir. U.O.C. Progr. Cont. G. dott. Tommaso Sgueglia

Componenti delegazione trattante parte sindacale

NURSING UP	Folgieri Pasquale	
	Giaquinto Angelo	
	Golino Vincenzo	
	Iorio Vincenzo	
	Cusano Nicola	
	Ferraro Gaetano	
	Abbate Marta	
	Valentino Carmela	
	Vignone Eduardo	
	Laudisio Maria Rosaria	
Giovanna Klain	Piscitelli Gelsomina	
USB P.I.	Talente Gerardo	
CGIL FP	Alaia Maria	
UIL FPL	Corvino Nicola	
CISL FP	Mastropietro Antonietta	
	Carfora Lettieri Salvatore	
	Manna Filomena	
FIALS	Petrella Patrizia	
	Zevi Raffaele	
	Prata Giuseppe	
	D'Angelo Pasquale	

per i Rappresentanti Territoriali

NURSING UP	Rosa Nuzzo	
USB P.I.		
CGIL FP	Pasquale Manna	
UIL FPL	Franco Di Lucia	
	Domenico Vitale	
CISL FP	Nicola Cristiani	
FIALS	Salvatore Stabile	
F.S.I.	Gelsomina Piscitelli	

Delegazione Trattante

Azienda Ospedaliera di Rilievo Nazionale Sant'Anna e San Sebastiano – Caserta
via Palasciano 81100 - Caserta
e-mail: delegazionetrattante@ospedale.caserta.it



Incontro Sindacale Area COMPARTO del 14/09/2020

Il Direttore Generale rilascia, alle organizzazioni sindacali presenti, in data odierna, bozza del documento della contrattazione decentrata afferente al biennio 2020/2021, ove sono delineati, tra l'altro, le modalità riguardanti l'attribuzione della progressione economica orizzontale.

Il medesimo Direttore illustra ai presenti i principi generali ed il contenuto del predetto documento.

Le parti concordano di aggiornarsi in data 18/09/2020, ore 12:00, presso questa Aula Magna, per una discussione approfondita e condivisione al documento in questione.

Il Direttore Generale tiene a comunicare, inoltre, che, con la prossima stipendialità di settembre 2020, verranno anticipati i fondi "una tantum Covid" come da indicazioni riportate nella D.G.R.C. n° 427/2020.

Davide Cacciari (segretario verbalizzante)

Roberto Riva, Rosa Nappi

Francesco Colucci

Alfano

Luigi Di Lorenzo

Patella

Stefano Cacciari

Alfano

Angelo Pignatelli

Luigi Giampaolo

Delegazione Trattante

Azienda Ospedaliera di Rilievo Nazionale Sant'Anna e San Sebastiano – Caserta

via Palasciano 81100 - Caserta

e-mail: delegazionetrattante@ospedale.caserta.it



**BOZZA DI ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE
IN APPLICAZIONE DEL CCNL COMPARTO SANITA' DEL 21/05/2018
Biennio 2020/2021**

1. PREMESSA

La presente bozza di accordo è stata elaborata nel rispetto del CCNL del Comparto Sanità per il periodo 2016-2018, sottoscritto il 21/05/2018, nonché delle disposizioni contrattuali antecedenti, ove non espressamente disapplicate.

La presente proposta di Accordo integrativo ha durata biennale (2020/2021) e si riferisce alle materie di cui all'art. 8, comma 5 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) del CCNL Comparto Sanità del 21/05/2018, con particolare riferimento:

- ai criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli artt. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) e 81 (Fondo premialità e fasce) del CCNL Comparto Sanità del 21/05/2018;
- ai criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- ai criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche;
- ai criteri per l'attribuzione dei trattamenti accessori, con particolare riferimento all'utilizzo delle risorse per il lavoro straordinario e ad eventuali progetti incentivanti.

2. RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA NEL biennio 2020-2021

2.1 Determinazione Fondi

Con deliberazione del C.S. n. 308 del 17/12/2019, in base alle linee di indirizzo di cui al DCA 98/2018, sono stati determinati i fondi, anno 2019, dell'area comparto dell'AORN Sant'Anna e San Sebastiano, che assumono la seguente consistenza

ANNO 2019 – Fondo Condizioni di Lavoro e Incarichi – art. 80 CCNL 21/05/2018	€uro
<i>Comma 2.a)</i> - Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno	2.612.513,00
<i>Comma 2.b1)</i> - Risorse destinate alle indennità di funzione dei titolari di posizione organizzativa e delle funzioni di coordinamento	233.982,51
<i>Comma 2.b2)</i> - Risorse destinate alla corresponsione del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale	732.492,32
<i>Comma 2.b3)</i> - Risorse destinate alla corresponsione dell'indennità professionale specifica	317.239,87
<i>Comma 2.c)</i> - Retribuzioni individuali di anzianità annuali del personale cessato - anno 2018	45.562,00
<i>Comma 3.a)</i> - Incremento di € 91,00 per ogni unità di personale presente al 31/12/2015 Area Comparto (944 unità)	85.904,00
Totale Fondo condizioni di lavoro e incarichi	4.027.694,00

ANNO 2019 – Fondo Premialità e Fasce – art. 81 CCNL 21/05/2018	€uro
<i>Comma 2.a)</i> - Risorse destinate al finanziamento delle fasce retributive del precedente Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica	2.211.645,26
<i>Comma 2.b)</i> - Risorse stabili del precedente Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali	544.013,00
<i>Comma 3.a)</i> - Incremento fasce	54.694,00
<i>Comma 4.a)</i> - Ratei RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente non corrisposti	25.666,74
Totale Fondo Premialità e fasce	2.836.019,00
Totale Fondi Area Comparto Anno 2019	6.863.713,00

Successivamente con deliberazione C.S. n. 503 del 15/05/2020 l'Azienda ha preso atto della relazione sulla determinazione dei fondi contrattuali 2019 redatta dalla Commissione Regionale per il Monitoraggio della Spesa del Personale e ha provveduto per l'effetto alla rideterminazione per l'anno 2019 della dotazione dei fondi contrattuali, da destinare anche alla contrattazione integrativa, anche dell'area comparto. I fondi rideterminati, trasmessi al Collegio Sindacale che non ha rilevato anomale, per l'anno 2019, assumono la seguente consistenza:

ANNO 2019 – Fondi Area Comparto CCNL 21/05/2018	€uro
Fondo art. 80 – Condizioni di Lavoro e Incarichi	4.027.239
Fondo art. 81 – Premialità e Fasce	2.837.370
Totale Fondi Area Comparto Anno 2019	6.864.609

Con Deliberazione del commissario 521 del 22/05/2020, come da indicazioni della Direzione Generale per la Tutela della Salute della Regione Campania di cui alla comunicazione prot. n. 164796 del 23/03/2020, sono stati determinati in via provvisoria i fondi dell'area Comparto Anno 2020 che assumono la seguente consistenza:

ANNO 2020 – Fondi Area Comparto CCNL 21/05/2018 Provvisori	€uro
Fondo art. 80 – Condizioni di Lavoro e Incarichi	4.028.455
Fondo art. 81 – Premialità e Fasce	2.826.148
Totale Fondi Area Comparto Anno 2020	6.854.603

Le parti prendo atto della correttezza della determinazione fondi 2019 e del rispetto delle indicazioni regionali per il 2020.

2.2 Impiego Fondi ultimi 5 anni 2015-2019

Le tabelle sottostanti illustrano gli importi dei fondi utilizzati come risultanti dal trattamento economico della UOC GRU e dalla contabilizzazione delle retribuzioni nella Contabilità Aziendale della UOC GEF.

ANNO 2015 – Utilizzo Fondi Area Comparto	Deliberato Aggiornato	Erogato in competenza	Erogato anni successivi	Accantonato	Saldo
Posizione	3.563.411	3.059.087		504.324	0
Disagio	2.612.513	4.248.000	0	0	-1.635.487
Incentivazione	554.983	555.678		0	-695
Totale Utilizzo Fondi Anno 2015	6.730.907	7.862.765		504.324	-1.636.182

ANNO 2016 – Utilizzo Fondi Area Comparto	Deliberato Aggiornato	Erogato in competenza	Erogato anni successivi	Accantonato	Saldo
Posizione	3.560.813	3.007.083		553.730	0
Disagio	2.612.513	3.360.000	58.043	0	-747.487
Incentivazione	551.564	486.342		65.222	0
Totale Utilizzo Fondi Anno 2016	6.724.890	6.853.425		618.952	-747.487

ANNO 2017 – Utilizzo Fondi Area Comparto	Deliberato Aggiornato	Erogato in competenza	Erogato anni successivi	Accantonato	Saldo
Posizione	3.520.450	3.125.372		0	395.078
Disagio	2.612.513	3.283.050	94.600	0	-670.537
Incentivazione	544.013	481.719		62.294	0
Totale Utilizzo Fondi Anno 2017	6.676.976	6.890.142		62.294	-275.459

ANNO 2018 – Utilizzo Fondi Area Comparto	Deliberato Aggiornato	Pagato	Pagato dopo chiusura bilancio	Accantonato	Saldo
Fondo art. 80 – Condizioni di Lavoro e Incarichi	3.910.788	5.002.523	192.500		-1.091.735
Fondo art. 81 – Premialità e Fasce	2.805.674	2.269.661		64.488	471.525
di cui per Fasce+RIA	2.261.661	1.790.135			471.526
di cui per Premialità	544.013	479.525		64.488	0
Totale Utilizzo Fondi Anno 2018	6.716.462	7.272.184		64.488	-620.210

ANNO 2019 – Utilizzo Fondi Area Comparto	Deliberato Aggiornato	Pagato	Pagato dopo chiusura bilancio	Accantonato	Saldo
Fondo art. 80 – Condizioni di Lavoro e Incarichi	4.027.239	5.303.528			-1.276.289
Fondo art. 81 – Premialità e Fasce	2.837.370	1.818.707		439.537	579.126
di cui per Fasce	2.211.645	1.650.907			560.738
di cui Incremento fasce + RIA	81.712			63.324	18.388
di cui per Premialità	544.013	167.800		376.213	0
Totale Utilizzo Fondi Anno 2019	6.864.609	7.122.235		439.537	-697.163

Il DCA 63 del 22/10/2010 impone alle aziende sanitarie l'obbligo di monitorare mensilmente l'andamento dei fondi contrattuali adottando tutte le misure idonee affinché gli importi delle voci correlate ai fondi siano riportati entro l'ammontare dei fondi deliberati qualora sforati.

Con l'entrata in vigore del D.Lgs 75/2017, che all'art. 11 ha provveduto a modificare la disciplina dell'art. 40 del D.Lgs.165/2001, è fatto obbligo di garantire l'equilibrio della spesa relativa ai fondi destinati alla contrattazione decentrata.

In tale ottica:

- per l'anno 2015 con nota prot. 20176 del 28/10/2016 a firma della Commissione Straordinaria si comunicava alla Direzione Generale della Tutela della Salute di poter procedere al recupero solo nei limiti delle economie generatisi per la minor spesa su alcuni fondi e che la maggior spesa si era resa necessaria ed indispensabile per garantire l'ordinaria attività assistenziale. Veniva altresì sottolineato come lo sfioramento del fondo disagio dell'area comparto fosse una costante strutturale dell'AORN atteso che l'importo del fondo in questione fosse storicamente insufficiente a garantire un adeguato standard dei LEA. La somma utilizzabile per la copertura parziale, nell'ambito dei fondi dell'area Comparto, come risultante dalle somme corrisposte dalla UOC GRU e dai dati del bilancio 2015, ammonta a € 504.324.
- Per l'anno 2016, con comunicazione prot. n. 11424 del 29/05/2017 a firma del Direttore Generale ff, confermando le argomentazioni relazionate per il 2015, si rappresentava che per le stesse non era stato possibile realizzare riduzioni di spesa nell'anno 2016.

- La relazione trasmessa ai competenti organi regionali per l'anno 2017, con nota prot. 22152 del 23/08/2018, evidenziava come la maggior somma corrisposta rispetto a quanto deliberato per il fondo del disagio fosse il risultato della scarsità del numero di dipendenti necessario a garantire le assenze improvvise e non programmabili non copribili con impiego di ulteriore lavoro somministrato, turnistica comunque necessaria a garantire le prestazioni emergenziali e indifferibili, come evidente dalle unità operative che principalmente hanno fatto ricorso all'istituto. A consuntivo 2017 l'AORN ha comunque provveduto a ripianare lo sfioramento complessivo per oltre 370 €/000 mediante le economie di altri fondi e ciò ha consentito che il maggior utilizzo fosse solo di € 275/000 circa a seguito anche della rideterminazione dei fondi. Nella stessa relazione veniva ribadito come i fondi aziendali dell'area comparto dell'AORN di Caserta risultano storicamente sottoquantificati rispetto alla media regionale. Infatti, rapportando mediamente i fondi di altre AA.OO. al numero di personale di comparto dell'Azienda, l'ammontare risultava nettamente superiore; paragonate alle stesse condizioni nessun sfioramento si sarebbe verificato. Si sottolineava come l'esiguità dei fondi aziendali fosse tale che, nel corso dell'ultimo decennio, questa AORN non era riuscita mai ad attribuire un incremento orizzontale (es. attribuzione fasce).
- Anche per il consuntivo 2018, come previsto dalla normativa, D.Lgs 165/2001, modificato dal D.Lgs 75/2017 l'AORN, ha impiegato le economie derivanti dalle voci rientranti nell'art 81. Del CCNL, per ridurre lo sfioramento della maggiore spesa per lavoro straordinario. Quanto rappresentato per il 2017, in merito al necessario ricorso all'istituto, è stato confermato agli uffici regionali anche per il 2018.

Alle argomentazioni rappresentate e trasmesse agli organi preposti regionali non è pervenuto nessun riscontro, né alcuna relazione e/o rilievo in merito a concessioni o tempistiche di recupero o di riconoscimento di somme integrative dei fondi a copertura della necessità di garantire i LEA con un numero di personale inferiore a quelli che sono i parametri minimi previsti dallo stesso DCA 67/2016.

Pertanto, prima di procedere ad ogni eventuale contrattazione con conseguenze strutturali, ferma restando la necessità di garantire l'equilibrio dei fondi annuali, è doveroso procedere in via cautelativa ad una programmazione del recupero delle somme erogate oltre il limite, anche se sono state necessarie solo per garantire nel corso degli anni l'erogazione dei Livelli Minimi di Assistenza e la strutturazione dei fondi è ben al di sotto della media, in termini assoluti e pro-capite, di quella di altre aziende ospedaliere.

L'eccedenza delle somme erogate rispetto a quelle deliberate nell'ultimo quinquennio è quella rilevabile dalle schede sopra dettagliate e ammonta a complessivi € 3.976.501. Di tali somme risultano accantonate ancora a bilancio, come si evince dalle tabelle, per gli anni 2015-2018 € 1.250.058. Tali somme dovranno essere impiegate a copertura parziale già nell'anno 2020. Per la restante quota, si dovrà ricorrere secondo quanto previsto dal D. Lgs 75/2017, e cioè al recupero per un numero massimo di annualità corrispondente a quelle in cui si è verificato il superamento pari a cinque. Secondo la norma, infatti, al fine di non pregiudicare però l'ordinata prosecuzione dell'attività aziendale la quota del recupero non può eccedere il 25 per cento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa ed il numero di annualità, previa certificazione degli organi di controllo, può essere corrispondentemente incrementato.

Considerata l'esiguità dei fondi, ed in particolare di quello della premialità, è ipotizzabile un recupero in un numero di annualità minimo non inferiore a 10.

Al netto nel recupero da effettuarsi nel 2020, mediante utilizzo di economie di anni precedenti e pari ad € 1.250.058, la restante somma di € 2.726.443 può essere rateizzata, a decorrere dal 2021, per numero dieci annualità di pari importo e di € 272.644. Preso atto della scarsità del fondo disagio ed in particolare della quota per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno e volendo salvaguardare eventuali progressioni economiche orizzontali, il recupero non può che essere effettuato attraverso la destinazione di una quota, nei limiti massimi del 50%, degli importi destinati alla premialità, seppur storicamente costituita in maniera assolutamente inferiore proporzionalmente a quella delle altre aziende sanitarie regionali. Per scongiurare una simile, ma obbligatoria soluzione, le parti possono concordare:

- a) Richiesta congiunta di un tavolo tecnico regionale per rivisitazione fondi aziendali al fine di allinearli, in rapporto al numero di personale, quantomeno alla media di quelli delle altre AORN campane e ciò consentirebbe un recupero meno gravoso;
- b) Programmare un'assegnazione del budget per il lavoro straordinario per l'anno 2021 e successivi che tenga conto di un risparmio pari alla quota annuale da recuperare. A consuntivo il reale risparmio, nei limiti della specifica quota del fondo, può essere stornato quale premialità dell'anno successivo e distribuito;
- c) Destinare eventuali maggiori incrementi di fondi straordinari non finalizzati che potrebbero essere confermati a partire dal 2020 in modo strutturale, nel limite massimo del 50%, a copertura di maggior esborsi pregressi, liberando in tal modo la quota di premialità da destinare a tal fine.

2.3 Scenario biennio 2020-2021

Una volta provveduto alla regolarizzazione di fondi al 31/12/2019 secondo le modalità del paragrafo precedente, condivise dalle parti e che saranno sottoposte all'organo di controllo regionale e Collegio Sindacale, nei limiti dei fondi disponibili, a partire dall'anno corrente, è possibile procedere all'individuazione dei criteri per la ripartizione delle somme oggetto della contrattazione decentrata.

L'attribuzione ad inizio anno del budget dello straordinario nei limiti della spesa possibile, il monitoraggio al 30/06 e la proiezione al 31/12/2020, considerando tutte le maggiori somme spese per le attività collegate all'emergenza COVID_19, ad oggi non ancora quantificate nel dettaglio e riconosciute dagli organi preposti regionali, presenta una maggior spesa tendenziale di circa € 500.000, come prospettata dalla UOC GRU, che tenderebbe ad azzerarsi al netto dei costi sostenuti per emergenza COVID_19.

Relativamente ai fondi di cui all'art. 81, preso atto del costo al 30/06 e proiettato al 31/12 è da attendersi un risparmio di circa € 725.000 (comprendenti naturalmente l'economia storica generatisi sullo specifico fondo).

Tanto evidenziato, è da ipotizzare che la ripartizione delle risorse dei fondi di cui agli artt. 80 e 81 del CCNL del 21/05/2018 sulle diverse finalità per il biennio 2020 -2021 possa essere quella di cui alla tabella "fondi Anno 2020" con evidenza che l'importo di € 560.738, corrispondente al minor costo sostenuto nel 2019 nell'ambito del fondo di cui all'art. 81, può essere, nei limiti dell'equilibrio dei fondi 2020, presa in parte come base per progressione economica orizzontale.

La maggior economia che si genera nel 2020 rispetto a quanto già generatosi nel 2019 (differenza tra il valore atteso 725.000 e 560.738) può essere messa a disposizione per l'anno 2021. Tanto sempre nel rispetto della garanzia dell'equilibrio annuale dei fondi.

Di qui la condivisione tra l'AORN e le OO.SS. dei criteri per la ripartizione delle disponibilità con particolare riferimento ai fondi dell'art. 81, dando e prendendo atto che in merito al fondo art. 80, ed in particolare relativamente allo straordinario, l'Azienda a partire dall'anno 2020 ha posto in essere misure di contenimento della spesa per farla rientrare nei limiti del deliberato.

3. PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

3.1 Quadro normativo

Le Parti si danno atto che il quadro normativo e contrattuale vigente in materia di progressioni economiche orizzontali, per il personale del Comparto Sanità, è costituito dalle seguenti disposizioni:

- art. 8, comma 5 lett. c) del CCNL del 21/05/2018, che demanda alla contrattazione integrativa aziendale i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche;
- art. 81, comma 6, lettera c) del CCNL del 21/05/2018, che destina – tra le altre finalità – le risorse di cui al Fondo Premialità e fasce, al netto delle somme non utilizzabili, in quanto destinate alla copertura dei differenziali retributivi del personale che abbia conseguito la progressione economica in anni precedenti,

nonché al lordo delle medesime somme nuovamente utilizzabili a seguito della cessazione dello stesso personale all' *"attribuzione selettiva di nuove fasce retributive e conseguente copertura dei relativi differenziali retributivi con risorse certe e stabili"*;

- art. 35 CCNL 07/04/1999, che disciplina il sistema della progressione economica orizzontale, da integrare in sede di contrattazione integrativa aziendale, prevedendo che l'attribuzione della fascia economica successiva debba necessariamente conseguire ad una procedura selettiva idonea a dare riconoscimento ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, all'impegno ed alla qualità della prestazione individuale;
- art. 3 CCNL 10/04/2008, che prevede che, ai fini della progressione economica orizzontale, i dipendenti devono essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi;
- art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 (Progressioni economiche), che testualmente dispone: *"Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'art. 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione."*

3.2 Progressioni Economiche Orizzontali (PEO) – Approvazione ed Avvio della Prova Selettiva

L' AORN con deliberazione n. 394 del 14/06/2018 ha adottato il regolamento aziendale in materia "Attribuzione Fascia Economica Superiore".

Al fine di rendere più rapida la procedura selettiva le parti condividono ed approvano l'addendum allegato al presente.

Al fine di garantire a tutto il personale di concorrere con adeguata periodicità all'effettiva attribuzione dell'istituto contrattuale in argomento, viste le risorse disponibili, le Parti concordano sin da ora che, nel biennio 2020-2021, l'importo complessivamente da dover stanziare, come da analisi e calcoli prodotti dalla UOC gestione Risorse Umane, per il riconoscimento delle nuove fasce retributive ammonta ad euro 635.354,72, salvo eventuali rivisitazioni derivanti dagli ulteriori controlli in corso e che verranno effettuati.

Le Parti concordano, altresì, che per ciascuno degli anni 2020 e 2021, sarà formulata un'unica graduatoria per l'attribuzione delle PEO. I relativi contingenti di personale a cui potrà essere attribuita la PEO sono individuati come di seguito

N. totale dipendenti al 01/01/2020	877
------------------------------------	-----

N. dipendenti in possesso dei requisiti 768

Il numero dei dipendenti cui potrà essere riconosciuta la PEO nell'anno 2020 con decorrenza 01/01/2020 possono essere presumibilmente nei limiti del 50% degli aventi il diritto e comunque tale che l'incremento di costo che ne deriva deve rientrare nei limiti dei fondi disponibili, considerato che occorre garantire l'equilibrio complessivo dei fondi contrattuali.

Le Parti si danno atto sin da ora che per l'anno 2021 il restante numero di personale a cui saranno attribuite le progressioni economiche orizzontali, verrà individuato in via definitiva nel limite delle risorse finanziarie disponibili per l'anno ed in relazione al trend delle entrate/uscite di personale che si realizzeranno nel periodo di riferimento.

Al fine dell'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali, le Parti concordano di prevedere, per il biennio 2020-2021, la decorrenza delle stesse al 1° gennaio di ciascun anno.

4. PREMIALITA' - Saldo 2019 e annualità 2020 e 2021

4.1 Quadro normativo contrattuale

Il quadro normativo e contrattuale vigente in materia di attribuzione dei premi correlati alla performance, per il personale del Comparto Sanità, è costituito dalle seguenti disposizioni:

- art. 45 d. lgs. 165/2001 che prevede che il trattamento economico fondamentale e accessorio è definito dai contratti collettivi, che individuano, in coerenza con le disposizioni legislative vigenti, trattamenti economici accessori collegati, tra le altre:
 - alla performance individuale;
 - alla performance organizzativa;
- art. 40 comma 3 bis del d. lgs. 165/2001 che prevede che (...) la contrattazione collettiva integrativa assicuri adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi, incentivando l'impegno e la qualità della performance, destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori;
- art. 8, comma 5 lett. b) del CCNL del 21/05/2018, che demanda alla contrattazione integrativa aziendale i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- art. 81, comma 6, lettere a) e b) del CCNL del 21/05/2018, che destina - tra le altre finalità - le risorse di cui al Fondo Premialità e fasce ai premi correlati alla performance organizzativa e alla performance individuale;

art. 82 del CCNL del 21/05/2018 che disciplina la differenziazione del premio individuale stabilendo quanto segue:

"1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Azienda o Ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81, comma 6, lett. b) (Fondo premialità e fasce) che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.

3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita."

La parte aziendale prende atto che a tutto il 2018 l'incentivazione/premialità dell'Area Comparto è stata riconosciuta al personale, al raggiungimento di valutazione positiva, in eguale misura senza alcuna differenziazione per qualifica e livello.

4.2 Premialità Saldo 2019

Per l'anno 2019 è stato erogato l'acconto nella misura complessiva di € 167.800. La restante somma è stata accantonata e verrà corrisposta a conclusione del procedimento di valutazione.

Le parti concordano

4.2 Premialità anno 2020 e 2021

Le Parti si danno atto che il sistema di valutazione dell'area comparto si articola nei seguenti ambiti di valutazione:

- valutazione della performance di struttura;
- valutazione della performance individuale, mediante scheda soggettiva.

La performance di struttura viene valutata attraverso l'individuazione di un set di indicatori primari derivabili dal Piano della Performance, riferiti sia all'ambito prestazionale sia all'ambito gestionale, il cui

andamento verrà rilevato e monitorato con cadenza trimestrale. Il tutto è meglio rappresentato nel piano della performance adottato dall'Azienda e in corso di rivisitazione per l'anno 2020.

La performance individuale viene valutata attraverso apposita scheda in termini di attività individuale prestata e contributo apportato per raggiungimento degli obiettivi. E' prevista infatti apposita scheda valutativa ed al suo esito è collegata la corresponsione del premio individuale.

Le Parti concordano, pertanto, sui criteri per l'attribuzione dei premi così come definiti dal piano della performance e nella "scheda della valutazione individuale".

Per l'anno 2020, con la mensilità di maggio, considerato il particolare periodo emergenziale Covid_19 e il relativo maggior impegno cui il personale è stato chiamato, è stata corrisposto a titolo di acconto un importo unitario pari ad € 200.000 al personale in servizio.

Tanto premesso, occorre concordare, nel rispetto della normativa e del CCNL una quantificazione per l'anno 2020 della premialità per singola categoria, definendo, fermo restando l'ammontare della quota del fondo art. 81 riservato alla premialità, l'importo spettante per ciascuna di esse.

Considerato che l'importo definito in via provvisoria per l'anno 2020 è di € 544.013 è condivisibile la seguente ripartizione

Categoria	Importo Complessivo	N dipendenti	Quota massimo Individuale
A	22.849 (4,2%)	50	456,98
B	3.264 (0,6%)	7	466,28
BS	53.513 (9,8%)	98	544,00
C	13.056 (2,4%)	23	567,65
D	407.466 (74,9%)	673	605,45
DS	16.864 (3,1%)	26	648,62
Quota per progettualità	27.200 (5%)	877	
Totale	544.013 (100%)		

La quota individuale effettiva di premialità è calcolata nel rispetto e secondo quanto previsto dal regolamento aziendale vigente in materia adottato con deliberazione n. 262 del 29 marzo 2019.

Il numero dei dipendenti presi indicato è quello al 01/01/2020, pertanto le parti concordano che ogni variazione in termini numerici o della quota definitiva comporterà un proporzionale adeguamento della quota massima individuale. Per l'anno 2021, salvo diversi incrementi o autorizzazioni/disposizioni regionali, resta fermo la riduzione stabilita al punto 2.2.

Si dovrà altresì tener conto dell'effettivo contributo apportato anche in termini di effettivo periodo temporale prestato alla dipendenza dell'azienda.

5. PROGETTI INCENTIVATI PER L'ANNO 2020 2021

Con il presente Accordo, le Parti concordano sulla necessità di individuare delle progettualità da porre in essere nell'ultimo trimestre per l'anno 2020 in aree a maggiore criticità in termini di erogazione delle prestazioni, scarsità di risorse e arre di emergenza.

-
-
- Abbattimento liste di attesa da finanziare con i fondi legge Balduzzi (5% ALPI) accantonato dall'AORN

6. PROGRESSIONI DI CATEGORIA

Le Parti si danno atto che il quadro normativo vigente in materia di progressioni di categoria è costituito dalle seguenti disposizioni:

- art. 52 c. 1 bis del D. Lgs. 165/2001 che stabilisce che le progressioni tra le categorie avvengano tramite concorso pubblico, ferma restando la possibilità per l'Amministrazione di destinare al personale interno,

in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, una riserva di posti comunque non superiore al 50 per cento di quelli messi a concorso;

- art. 22 c. 15 del D. Lgs. n. 75/2017 che prevede che, per il triennio 2018-2020, le Pubbliche Amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti potenzialità assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le categorie riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 20 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni Amministrazione ai fini delle progressioni tra le categorie di cui all'articolo 52 del D. Lgs. n. 165/2001.

Le Parti richiamano, altresì, le disposizioni di cui all'art. 25 del CCNL Comparto Sanità del 21/05/2018 che prevedono che il dipendente proveniente dalla stessa azienda o ente durante il periodo di prova abbia diritto alla conservazione del posto e, in caso di mancato superamento della stessa, sia reintegrato a domanda nella categoria e profilo professionale di provenienza.

Di tanto si prende atto con impegno da parte della AORN, tramite la UOC GRU, di verificare ogni possibile avvio di procedura in merito entro il 2020.



