



**AZIENDA OSPEDALIERO-UNIVERSITARIA
POLICLINICO "G. RODOLICO - SAN MARCO"
CATANIA**

DELIBERAZIONE N° 1650 DEL 28 LUG 2023

OGGETTO: Presa d'atto della sottoscrizione del Contratto Integrativo Aziendale - Area Comparto e approvazione Regolamento per la progressione economica all'interno delle aree finalizzata all'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità" dell'A.O.U. Policlinico "G. Rodolico - San Marco" di Catania - IMMEDIATA ESECUTIVITA'

**SETTORE AFFARI GENERALI
Relazioni Sindacali**

Bilancio 2023
C.E. /C.P. _____

Il Responsabile dell'Istruttoria
(Dott.ssa Aurea Bisello)

Il Responsabile Ufficio Relazioni Sindacali
(Dott. Salvatore Faraci)

Il presente atto non comporta spesa

Il Direttore del Settore
(Dott. Maurizio Glasso)

Settore Economico, Finanziario e Patrimoniale

Bilancio 2023

Registrazione n° _____

Si attesta la compatibilità economica della spesa

Il Funzionario _____

**Il Direttore del Settore
Economico, Finanziario e Patrimoniale**

IL DIRETTORE GENERALE

Dott. Gaetano Sirna

Nominato con D.P. n°613/serv1/S.G. del
29/10/2020

Con il parere favorevole
del Direttore Amministrativo, Dr. Rosario Fresta
del Direttore Sanitario, Dr. Antonio Lazzara

E con l'assistenza quale Segretario verbalizzante del

Dott.

PREMESSO

- che in data 02 novembre 2022, presso la sede dell'A.R.A.N. ha avuto luogo l'incontro tra il Presidente della precitata Agenzia e le organizzazioni e confederazioni sindacali del comparto Sanità, al termine del quale è stato sottoscritto il relativo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro valido per il triennio 2019-2021;
- che la contrattazione integrativa si svolge tra la delegazione datoriale costituita dall'Amministrazione e i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del predetto C.C.N.L. e la R.S.U.;
- che l'art. 9 del precitato C.C.N.L. disciplina la composizione della delegazione di parte datoriale abilitata alle trattative decentrate nei vari livelli relazionali previsti dalla vigente normativa legislativa e contrattuale;
- che con delibera n. 939 del 19.05.2020 (come modificata dalle Deliberazioni n. 1320 del 09/07/2021 e n. 1263 del 09/06/2023), è stata costituita la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative decentrate, nei vari livelli relazionali previsti dalla vigente normativa legislativa e contrattuale;

VISTO

- Il D.P.C.M. del 24 maggio 2001, "Linee guida concernenti i protocolli d'intesa da stipulare tra Regioni ed Università per lo svolgimento delle attività assistenziali delle Università nel quadro della programmazione nazionale e regionale, ai sensi dell'art. 1, comma 2, del decreto legislativo n. 517/99 - Intesa ai sensi dell'art. 8 della L. 15 marzo 1997 n. 59";
- La Legge Regionale n. 5 del 14 aprile 2009 "norme per il riordino del Servizio Sanitario Regionale" e ss.mm.ii.;
- Il D.A. 4 marzo 2010, n. 645 e s.m.i. di approvazione del Protocollo di Intesa tra la Regione Siciliana - Assessorato alla Sanità e l'Università degli Studi di Catania;
- Il CCNL Comparto Sanità 2019-2021 del 02/11/2022;

PRESO ATTO

- Che con deliberazione n. 683/2023 è stato adottato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025;
- Che con deliberazioni n. 1327/2023, n. 1543/2023 e n. 1595/2023, sono stati determinati i fondi contrattuali del personale del Comparto Sanità relativi all'anno 2021(residui), all'anno 2022 (definitivi) e all'anno 2023 (provvisori);
- Degli esiti degli incontri sindacali tra i rappresentanti di parte pubblica e i delegati delle OO.SS. rappresentative del Comparto:
 - o del 14.06.2023 (sottoscrizione della preintesa sul Regolamento aziendale per la progressione economica all'interno delle aree finalizzata all'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità");
 - o della sottoscrizione dell'ipotesi di documento di C.I.A. del personale del Comparto, da parte delle organizzazioni sindacali CGIL FP, CISL FP, UIL FPL, FIALS, NURSIND e R.S.U., avvenuto in data 19.07.2023;
- Che è stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D. Lgs. 150/2009 e ss.mm.ii, nell'apposita pagina Trasparenza del sito istituzionale dell'Azienda (in attesa di Attestazione OIV ai sensi della Delibera ANAC n. 203/2023);
- Del parere favorevole del Collegio Sindacale in merito alla:
 - o Relazione tecnico finanziaria allegata alla deliberazione n. 1595/2023
 - o Relazione tecnica illustrativa al Contratto Integrativo Aziendale prot. n. 41085 del 25/07/2023
 - o Certificazione di compatibilità economico finanziaria, di cui all'art. 40-bis del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 relativa ai fondi contrattuali del personale del Comparto Sanità, (verbale n. 19 del 25.07.2023);
- della proposta come avanzata dal Direttore del Settore che, con la propria sottoscrizione, ne attesta le regolarità formale e la legittimità sostanziale;

SENTITO il parere favorevole del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario

DELIBERA

per i motivi esposti in premessa, che qui si intendono ripetuti e trascritti:

PRENDERE ATTO della sottoscrizione definitiva del Contratto Integrativo Aziendale relativa al personale del Comparto, a seguito della certificazione di compatibilità economico finanziaria del 25.07.2023, di cui all'art. 40-bis del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, contenente, tra l'altro, la destinazione dei fondi (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali ex art. 102 e del Fondo premialità e condizioni di lavoro ex art. 103 del C.C.N.L. 02.11.2022) e del fondo per le attività progettuali per l'anno 2023, nonché del Regolamento aziendale per la progressione economica all'interno delle aree finalizzata all'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità", e conseguentemente approvarne il relativo contenuto;

DARE MANDATO al Settore Risorse Umane di procedere per gli adempimenti di competenza con le decorrenze previste nel C.I.A.;

TRASMETTERE il presente provvedimento alle segreterie delle sigle sindacali firmatarie e di trasmettere telematicamente il C.I.A. firmato all'A.R.A.N.;

MUNIRE il presente atto della clausola d'immediata esecutività, al fine di rendere subito operative le previsioni contrattuali.

Il Direttore del Settore

IL DIRETTORE GENERALE Dott. Gaetano Sirna

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO Dott. Rosario Fresta

IL DIRETTORE SANITARIO Dott. Antonio Lazzara

IL SEGRETARIO VERBALIZZANTE

La presente deliberazione viene pubblicata all'albo dal 29 10 2023 al / /

Si certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio Online dell'A.O.U. Policlinico "G. Rodolico – San Marco" di Catania, ai sensi dell' art. 53 L.R. 30/93 s.m.i.e dell'art. 32 della L. n. 69/2009.

Azienda Ospedaliero Universitaria Policlinico
“*Gaspare Rodolico - San Marco*”
Catania



REGOLAMENTO

**AZIENDALE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA
ALL'INTERNO DELLE AREE FINALIZZATA
ALL'ATTRIBUZIONE DEI “DIFFERENZIALI
ECONOMICI DI PROFESSIONALITÀ” AL
PERSONALE DEL COMPARTO
ai sensi dell’art. 19 e ss. del C.C.N.L. 2019-2021**



<p>STRUTTURA COMPETENTE <i>Affari Generali</i></p>	<p>STRUTTURA DI SUPPORTO ALLA REDAZIONE <i>Ufficio Relazioni Sindacali</i></p>
---	---

Il presente regolamento disciplina le procedure esecutive relative all'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità" ai dipendenti dell'Azienda, nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area

Premessa

Il presente regolamento disciplina le procedure esecutive relative all'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità", da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico, al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti, nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area.

Ai sensi dell'art. 19 del CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022, i suddetti differenziali sono attribuibili con decorrenza 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo nel quale gli stessi sono finanziati.

Il presente regolamento definisce pertanto i criteri e le modalità di attribuzione al personale di ruolo presso l'Azienda Ospedaliero Universitaria Policlinico "G. Rodolico – San Marco" in applicazione alle specifiche previsioni di cui al summenzionato art. 19.

Resta esclusa dall'applicazione del regolamento l'area del personale di elevata qualificazione (art.19, comma 2, CCNL 2019-2021).

Art. 1 - Progressione economica all'interno delle aree

Per poter effettuare le progressioni oggetto del presente regolamento viene indetta una selezione interna per l'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1- bis del d.lgs. n. 165/2001.

L'attribuzione dei differenziali avviene da parte dell'Amministrazione nel rispetto dell'equilibrio complessivo tra i profili professionali ricompresi all'interno della stessa area.

I differenziali economici di professionalità complessivamente conseguibili da ciascun dipendente e il valore annuo lordo di ciascuno di essi, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area sono indicati, distinti per area di inquadramento, nell'allegato Tabella E di cui al CCNL 2019-2021.

I "differenziali economici di professionalità" di cui al presente articolo cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra le aree.

L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata esclusivamente all'anno a cui si riferisce l'attribuzione della progressione economica e in nessun caso la graduatoria può essere utilizzata negli anni successivi.

Art. 2 - Ripartizione delle risorse disponibili

La quota di risorse da destinare ai "differenziali economici di professionalità" attribuibili nell'anno viene definita in sede di contrattazione integrativa nel limite delle risorse di cui al Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali previste per la copertura finanziaria degli stessi, tenendo conto, equitativamente, delle percentuali di addensamento del personale nelle aree e nei ruoli.

Una quota delle risorse così destinate non superiore al 10% viene finalizzata all'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità" secondo i criteri di priorità e le modalità di cui all'art. 5 del presente regolamento.

Le risorse tornano nella disponibilità dello stesso Fondo in caso di passaggio di area o comunque di cessazione dal servizio, fatto salvo quanto previsto dall'art. 20, comma 4, CCNL 2019-2021.

Art. 3 - Requisiti di ammissione alla selezione

Possono partecipare alle progressioni oggetto del presente regolamento i lavoratori di ruolo che:

- a) negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica;
- b) non siano stati destinatari di provvedimenti disciplinari superiori alla multa nel biennio antecedente il 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo per l'assegnazione dei differenziali economici;

- c) di essere in servizio presso l'Azienda alla data del primo gennaio dell'anno di riferimento, salvo quanto previsto dall'art.19, comma 3, del CCNL 2019-2021, nell'ipotesi di personale in mobilità.

Con riferimento al requisito di cui alla lettera b) del presente articolo, 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 nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare. Tuttavia, se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

I dipendenti in possesso dei requisiti di cui sopra, potranno partecipare alla procedura in argomento a seguito di apposito Avviso di Selezione deliberato dalla Direzione Generale, in cui saranno indicate le modalità di partecipazione.

Art. 4 – Nomina commissione esaminatrice e criteri di selezione

A seguito di apposito Avviso di Selezione, con successiva delibera del Direttore Generale verranno istituite apposite commissioni:

- una per la valutazione delle istanze relative ai profili professionali appartenenti ai ruoli sanitari e sociosanitari, come di seguito composta:

- Direttore Sanitario, o un suo delegato, con funzione di Presidente
- 1 Funzionario amministrativo
- 1 Rappresentante dei lavoratori designato dalle R.S.U.
- 1 Funzionario/Assistente con funzione di Segretario verbalizzante

- una per la valutazione delle istanze relative ai profili professionali appartenenti ai ruoli tecnico, amministrativo e professionale, come di seguito composta:

- Direttore Amministrativo, o un suo delegato, con funzione di Presidente
- 1 Funzionario amministrativo
- 1 Rappresentante dei lavoratori designato dalle R.S.U.
- 1 Funzionario/Assistente con funzione di Segretario verbalizzante

La commissione all'uopo istituita procederà alla valutazione delle singole istanze presentate dai candidati, attribuendo un punteggio massimo di 100/100 punti, ripartito secondo i seguenti criteri:

- a) il 50% del punteggio totale (MAX 50 punti) da assegnarsi proporzionalmente in base alla media del valore riportato nelle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite, o comunque nelle 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 di riferimento;
- b) il 40% del punteggio totale (MAX 40 punti) sulla base del servizio maturato nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento di cui all'art. 17 CCNL 2019-2021 di appartenenza, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso Aziende o Enti del comparto, nonché presso altre amministrazioni nel medesimo o corrispondente profilo.

La Commissione attribuirà 1 punto per ogni annualità di servizio maturato, fino ad un massimo di 40 punti. Le frazioni di anno verranno valutate rapportate in giorni proporzionalmente al periodo effettuato.

- c) il restante 10% del punteggio (MAX 10 punti) sulla base delle capacità culturali e professionali acquisite, così ripartito:

Titoli culturali o professionali (MAX 10 punti)	
Per ogni Laurea Triennale attinente al profilo di appartenenza.	punti 1,00
Per ogni Laurea Magistrale o Specialistica o Diploma di Laurea V.O. attinente al profilo di appartenenza.	punti 2,00
Per ogni Laurea non attinente al profilo di appartenenza.	punti 0,50 (fino ad un massimo di 3 punti)
Per ogni Master Universitario, di durata almeno annuale con esame finale, attinente al profilo di appartenenza	punti 1,00 (fino ad un massimo di 3 punti)
Dottorato di ricerca Diploma di Specializzazione Universitaria	Punti 0,50 per titolo (fino ad un massimo di 1 punti)
Docenze in corsi di formazione/aggiornamento/seminari presso enti pubblici o privati accreditati; Relatore a congressi/convegni/seminari nelle specifiche materie o ambiti attinenti.	punti 0,15 per ogni incarico (fino ad un massimo di 3 punti)

Art. 5 - Definizione delle graduatorie di selezione e attribuzione dei benefici economici

L'amministrazione elaborerà la graduatoria finale, che verrà approvata con apposito atto deliberativo.

L'esito della procedura ha una vigenza limitata soltanto all'anno al quale si riferisce l'attribuzione della progressione economica e come tale non potrà essere utilizzata per anni successivi.

I differenziali economici di professionalità sono attribuiti previa graduatoria dei partecipanti, definita a partire dal punteggio più elevato e proseguendo in ordine decrescente, sulla base delle risorse all'uopo destinate fino alla concorrenza del numero corrispondente all'importo fissato per ciascuna area o percentuale di addensamento di cui all'art. 2 del presente regolamento, e sulla base del punteggio conseguito da ogni partecipante secondo i criteri di cui all'art. 4.

Una volta stilata la graduatoria, viene assicurata, entro i limiti della quota di risorse destinata, una percentuale pari al 10% per l'attribuzione, in via prioritaria, dei differenziali economici di professionalità ai seguenti dipendenti:

- al personale che abbia maturato almeno 10 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento, di cui all'art 17 del CCNL 2019-2021, senza aver mai conseguito progressioni economiche;
- al personale che abbia maturato almeno 20 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento, di cui all'art 17 del CCNL 2019-2021, e che in tale periodo abbia conseguito fino a due progressioni economiche;

Per "esperienza professionale" deve intendersi quella maturata nella categoria di riferimento, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso Aziende od Enti del comparto, nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo.

Dopo aver effettuato l'attribuzione con i criteri e le modalità di cui al precedente periodo si procede, nell'ambito della stessa graduatoria, con l'attribuzione dei “differenziali economici di professionalità” al restante personale che non rientri nella casistica di cui sopra e, in caso di parità di punteggio, si applicheranno i criteri di priorità di seguito riportati:

- a) al personale che abbia conseguito un minor numero di progressioni economiche;
- b) personale con il maggior numero di anni di permanenza nel “differenziale economico di professionalità”;

In sede di contrattazione integrativa, possono essere definiti, in via residuale, ulteriori e subordinati criteri di priorità in caso di parità di punteggi determinati ai sensi del precedente capoverso, purché nel rispetto del principio di non discriminazione.

L'attribuzione dei differenziali economici di professionalità decorrerà dal 1 gennaio 2023 e sulla base del relativo accordo integrativo aziendale.

Art. 6 – Contestazioni e reclami

Nel caso di contestazioni su mancata ammissione alla procedura o collocazione utile in graduatoria, potrà essere presentato reclamo entro 15 giorni dalla pubblicazione, rispettivamente, della delibera di ammissione o della delibera di approvazione degli atti, al Direttore Generale che deciderà, previa acquisizione del parere della Commissione all'uopo istituita.

Art. 7 – Nome finali

Per tutto quanto non previsto dal presente regolamento si rinvia al C.C.N.L. vigente e alla normativa in materia.