

REGIONE DEL VENETO



ULSS7
PEDEMONTANA

Via dei Lotti, n. 40
36061 Bassano del Grappa (VI)
Codice fiscale e partita IVA 00913430245

N. 2337 DEL 20/12/2024

DELIBERAZIONE
del

DIRETTORE GENERALE

Nominato con D.P.G.R. n. 13 del 26/02/2024

Coadiuvato dai sigg.:

DIRETTORE AMMINISTRATIVO

dott.ssa MICHELA CONTE

DIRETTORE SANITARIO

dr. ANTONIO DI CAPRIO

DIRETTORE DEI SERVIZI SOCIO – SANITARI

dott. EDDI FREZZA

OGGETTO: PRESA D'ATTO DEL C.C.I.A. DELL'11 DICEMBRE 2024 CON LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DEL COMPARTO SANITÀ E LA RSU IN MATERIA DI "CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE AI SENSI DELL'ART. 9, COMMA 5, LETT. C) DEL C.C.N.L. COMPARTO SANITÀ 02.11.2022".

IL DIRETTORE GENERALE
DELL'AZIENDA ULSS 7 PEDEMONTANA
dott. Carlo Bramezza

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D. Lgs n. 82/2005, del T.U. n. 445/2000 e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa; il documento informatico è conservato digitalmente negli archivi informatici dell'Azienda.

Proponente: UOC GESTIONE RISORSE UMANE
Anno Proposta: 2024 Numero Proposta: 2428/24

Il Dirigente, Direttore dell'U.O.C. "Gestione Risorse Umane", nonché Responsabile del procedimento, attesta che la presente proposta di deliberazione è stata regolarmente istruita nel rispetto della vigente normativa nazionale, regionale e regolamentare: f.to Sara Baldassin

Il Direttore dell'Unità operativa complessa "Gestione risorse umane" relaziona quanto segue.

Premesso che:

- in data 09/10/2024 ha avuto luogo l'incontro tra i componenti di delegazione trattante di parte pubblica dell'Azienda U.L.S.S. n. 7 Pedemontana e la delegazione trattante di parte sindacale composta dai rappresentanti delle OO.SS. del personale Comparto Sanità e la RSU, nel corso del quale è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale in materia di *"Criteri per la definizione delle progressioni economiche all'interno delle aree ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett. c) del C.C.N.L. Comparto Sanità 02.11.2022"*;
- in data 13/11/2024, con nota prot. nr. 101565/2024, ai sensi dell'art. 10, comma 6 del CCNL 02/11/2022 e dell'art. 40 bis del D.Lgs. 165/2001, l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale sopra citata è stata inviata, unitamente alla relazione illustrativa e alla relazione tecnico finanziaria, al Collegio Sindacale;
- con parere a verbale n. 10 del 2024, il Collegio Sindacale ha certificato la compatibilità economico-finanziaria, di cui all'art. 40 bis del D.Lgs. 165/2001, della citata ipotesi;
- in data 11/12/2024, le parti hanno provveduto alla sottoscrizione in via definitiva del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale in materia di *"Criteri per la definizione delle progressioni economiche all'interno delle aree ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett. c) del C.C.N.L. Comparto Sanità 02.11.2022"*.

Considerato che:

- l'art. 40 bis del D.Lgs. 165/2001, modificato dal D.Lgs. 150/2009, prevede di inviare mediante procedura telematica l'accordo definitivo all'ARAN e al CNEL, completo delle relazioni illustrativa e tecnico finanziaria;
- il D.Lgs. 14/03/2013, n. 33, dispone, inoltre, la pubblicazione sul sito dell'Azienda della documentazione relativa alla contrattazione aziendale nonché delle relazioni illustrativa e tecnico finanziaria;

Per quanto sopra, il Direttore dell'Unità operativa complessa "Gestione risorse umane" propone pertanto:

- di prendere atto del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale in materia di *"Criteri per la definizione delle progressioni economiche all'interno delle aree ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett. c) del C.C.N.L. Comparto Sanità 02.11.2022"*, allegato parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- di prendere atto della relazione illustrativa e della relazione tecnico finanziaria allegate al presente provvedimento, parti integranti e sostanziali dello stesso;
- di prendere altresì atto della certificazione rilasciata dal Collegio Sindacale;

IL DIRETTORE GENERALE

Vista la relazione e la proposta del Responsabile del procedimento e ritenuto di prenderne atto;

Dato atto che il Responsabile del servizio competente ha attestato l'avvenuta regolare istruttoria della pratica, in ordine alla compatibilità con la vigente legislazione statale, regionale e regolamentare;

Acquisito il parere favorevole dei Direttori Amministrativo, Sanitario e dei Servizi Socio Sanitari, per quanto di rispettiva competenza;

DELIBERA

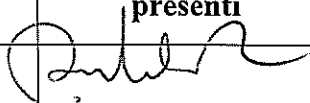
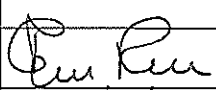
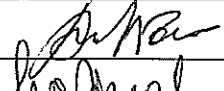
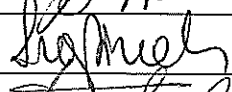
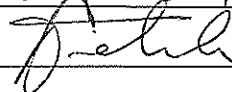
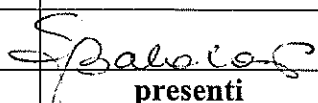
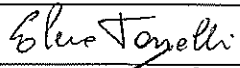
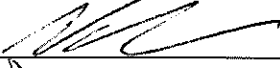
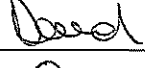
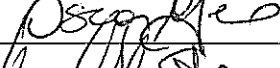
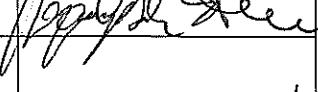
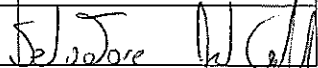
1. di prendere atto del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale in materia di *“Criteri per la definizione delle progressioni economiche all'interno delle aree ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett. c) del C.C.N.L. Comparto Sanità 02.11.2022”*, sottoscritto in via definitiva in data 11/12/2024 con le OO.SS. del personale Comparto Sanità e la RSU, allegato al presente provvedimento e parte integrante e sostanziale dello stesso;
2. di prendere atto della relazione illustrativa e della relazione tecnico finanziaria allegate al presente provvedimento e parti integranti e sostanziali dello stesso;
3. di prendere altresì atto della certificazione rilasciata dal Collegio Sindacale;
4. di dare mandato alla U.O.C. Gestione Risorse Umane:
 - di inoltrare il presente provvedimento alla delegazione di categoria composta dai rappresentanti delle OO.SS. del personale Comparto Sanità e la RSU;
 - di darvi attuazione e di procedere alla sua pubblicazione sul sito aziendale;
 - di provvedere all'invio telematico di cui agli artt. 40 bis del D.Lgs. 165/2001, modificato dal D.Lgs. 150/2009 all'ARAN e al CNEL, completo delle relazioni illustrativa e tecnico finanziaria;
5. di dare atto che la presente deliberazione viene pubblicata all'albo del sito istituzionale dell'Azienda per 10 gg. continuativi, inviata contestualmente al Collegio Sindacale e diventa esecutiva il giorno stesso della sua pubblicazione, come da norma regolamentare approvata con deliberazione n. 1386 del 22.07.2022.



VERBALE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

(Ipotesi)

Il giorno 11 dicembre 2024, alle ore 15.00, presso l'Aula Informatica, piano 1 del P.O. Bassano del Grappa, le Parti sottoscritte, convocate con nota prot. n. 109240 del 06/12/2024, con riferimento al contratto integrativo aziendale in materia di *"Criteri per la definizione delle progressioni economiche all'interno delle aree ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett. c) del C.C.N.L. Comparto Sanità 02.11.2022"*, siglato in ipotesi il 09/10/2024, preso atto che il Collegio Sindacale ha espresso parere favorevole in ordine alla certificazione di compatibilità economico-finanziaria, di cui all'art. 40-bis del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (verbale n. 10/2024), procedono alla sottoscrizione in via definitiva del seguente accordo.

Per la delegazione trattante di parte pubblica, i sigg.:	presenti
Direttore Amministrativo dott.ssa Michela Conte	
Direttore Sanitario dott. Antonio Di Caprio	
Direttore dei Servizi Socio-Sanitari dott. Eddi Frezza	
Direttore del Dipartimento di Prevenzione dott. Antonio Stano	
Direttore UOC Direzione Medica Bassano dott.ssa Sira Bizzotto	
Direttore UOC Direzione Medica Santorso dott. Mario Grattarola	
Direttore Distretto 1 dott. Emanuele Barbierato	
Direttore Distretto 2 dott. Francesco Calcaterra	
Direttore UOC Direzione Professioni Sanitarie	
Direttore UOC Gestione Risorse Umane dott.ssa Sara Baldassin	
Per la delegazione trattante di parte sindacale, i sigg.:	presenti
per CISL FP Elena Tonelli	
per UIL FPL Edoardo Vanin	
per FP CGIL Lara Donati	
per NURSIND Oscar Gheno	
per NURSING UP Guerrino Silvestrini, Gabriele Bergamin	
per FIALS Giovanni Crestani	
per RSU - il Coordinatore Salvatore Del Colle	

LE PARTI

PREMESSO che l'art. 19 del CCNL 2/11/2022 "al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti" prevede l'attribuzione di "differenziali economici di professionalità da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico";

EVIDENZIATO che:

- con deliberazioni n. 707 del 18/04/2024 e n. 723 del 19/04/2024 sono stati determinati in via provvisoria i fondi contrattuali destinati alla contrattazione decentrata, certificati dal Collegio Sindacale con Verbale n. 5 del 15 maggio 2024:

Fondi anno 2024	valore fondo	di cui stima incremento DL Calabria
F.do ex art. 102 CCNL 02.11.2022 incarichi, progressioni economiche e indennità professionali	€ 11.493.189,01	€ 664.840,39
F.do ex art. 103 CCNL 02.11.2022 premialità e condizioni di lavoro	€ 11.002.444,99	€ 706.767,33

CONCORDANO

di stabilire i seguenti criteri per l'assegnazione dei Differenziali Economici di Professionalità (d'ora in poi DEP) ai sensi dell'art. 19 del CCNL 02/11/2022:

a) REQUISITI DI ACCESSO:

a.1) essere dipendente dell'Azienda Ulss 7 Pedemontana in servizio a tempo indeterminato al 01/01/2024 da almeno 3 anni, senza soluzione di continuità (verranno considerati anche i periodi a tempo determinato), ovvero dipendente di altra Azienda o Ente di cui all' art. 1 del CCNL 2/11/2022 dal quale il dipendente sia transitato per mobilità;

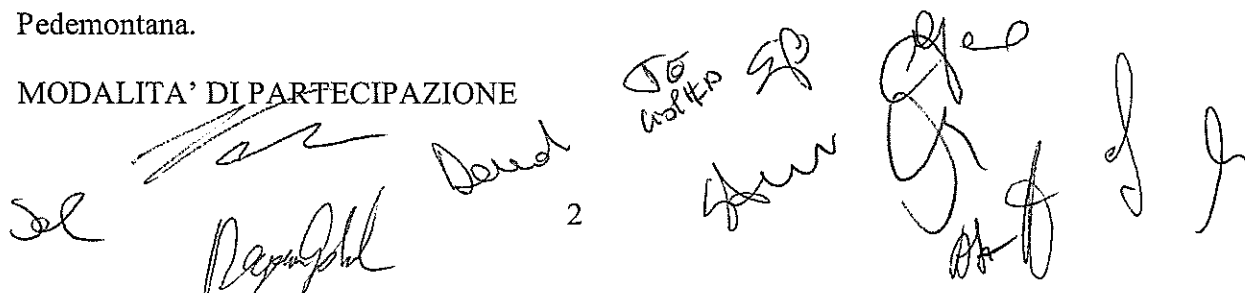
a.2) non avere beneficiato di progressione economica negli ultimi 3 anni;

a.3) non aver avuto provvedimenti disciplinari superiori alla multa nel biennio 2022-2023; nel caso di procedimento in corso, il candidato verrà ammesso "con riserva" e, ove risulti in posizione utile in graduatoria, la liquidazione del differenziale sarà sospesa fino alla conclusione del procedimento;

a.4) non aver avuto una valutazione annuale individuale negativa negli ultimi tre anni;

a.5) non essere personale dipendente di altro Ente in comando presso l'Azienda Ulss 7 Pedemontana.

b) MODALITA' DI PARTECIPAZIONE



Al fine di acquisire le candidature per i DEP, l'Azienda predispone apposito avviso interno, che viene pubblicato sulla bacheca dell'Angolo del dipendente.

I Dipendenti interessati presentano domanda per l'accesso alla selezione secondo le procedure e i tempi indicati nell'avviso, esclusivamente utilizzando lo schema predisposto dall'Azienda ed allegato all'avviso stesso, a pena di esclusione dalla selezione.

c) CRITERI E PUNTEGGI:

c.1) una quota pari al 60% del punteggio totale contribuirà all'assegnazione del DEP in base alla media delle ultime tre valutazioni annuali individuali o comunque delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa dell'assenza dal servizio del dipendente in relazione ad una delle annualità; nel caso si renda necessario utilizzare le valutazioni espresse da altri Enti, il punteggio verrà armonizzato con il sistema di valutazione aziendale. La corrispondenza tra la media delle valutazioni (con arrotondamento al valore superiore se il decimale è uguale o maggiore di 0,5) e il punteggio che verrà assegnato è espressa nella seguente tabella (**massimo 60 punti**):

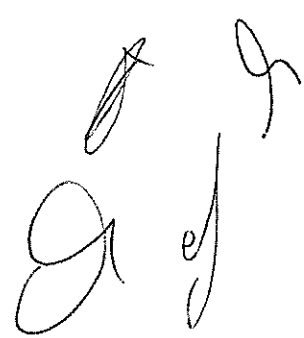
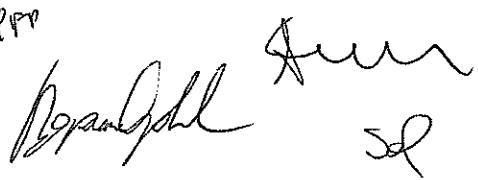
Media delle valutazioni	Punteggio assegnato
30-28	60
27-25	57
24-22	55
21-18	50
17-15	45
14-12	40

c.2) una quota pari al 40% del punteggio totale contribuirà all'assegnazione del DEP in base all'esperienza professionale maturata, valorizzando tale esperienza tenuto conto della fascia economica in godimento al 31/12/2022; per "esperienza professionale maturata" si intende, secondo le regole contrattuali e legislative vigenti, quella sviluppata con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso altre Aziende o Enti del comparto di cui all'art. 1 del CCNL 2/11/2022, nonché presso altre Amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo. Il punteggio che verrà assegnato per ciascun anno di esperienza professionale per fascia economica è il seguente (**massimo 40 punti**):

FASCIA	Coefficiente
0	4,10
1	1,80
2	1,20
3	1,00
4	0,80
5	0,72
6	0,65



DE
Ciolo



d) GRADUATORIE:

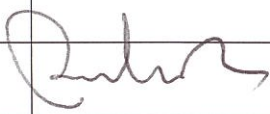
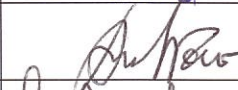
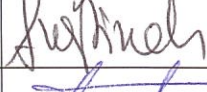
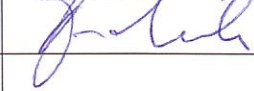
d.1) le graduatorie verranno stilate per area e per ruolo; le risorse da destinare per ciascuna area e ciascun ruolo terranno conto delle percentuali di addensamento del personale; le eventuali risorse complessivamente residue saranno redistribuite all'interno dell'area e del ruolo con maggiore addensamento di personale;

d.2) una volta stilata la graduatoria, entro i limiti della quota individuata per area e ruolo, nell'attribuzione dei DEP verrà data priorità al personale che abbia maturato almeno 10 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento senza aver conseguito progressioni economiche e al personale che abbia maturato almeno 20 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento e che durante tale periodo abbia conseguito fino a due progressioni economiche;

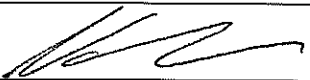
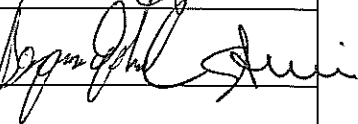
d.3) nell'assegnazione dei DEP, in caso di parità di punteggio avrà priorità il dipendente che avrà conseguito il minor numero di progressioni economiche, di seguito il dipendente con il maggior numero di anni di permanenza nel DEP, di seguito il dipendente con la maggiore età anagrafica;

d.4) le graduatorie saranno utilizzabili fino al 31/12/2024 nel limite delle ulteriori risorse rinvenibili dalle cessazioni del personale nel medesimo anno.

Letto, approvato e sottoscritto

Per la delegazione trattante di parte pubblica, i sigg.:	firme
Direttore Amministrativo dott.ssa Michela Conte	
Direttore Sanitario dott. Antonio Di Caprio	
Direttore dei Servizi Socio-Sanitari dott. Eddi Frezza	
Direttore del Dipartimento di Prevenzione dott. Antonio Stano	
Direttore UOC Direzione Medica Bassano dott.ssa Sira Bizzotto	
Direttore UOC Direzione Medica Santorso dott. Mario Grattarola	
Direttore Distretto 1 dott. Emanuele Barbierato	
Direttore Distretto 2 dott. Francesco Calcaterra	
Direttore UOC Direzione Professioni Sanitarie	
Direttore UOC Gestione Risorse Umane dott.ssa Sara Baldassin	
Per la delegazione trattante di parte sindacale, i sigg.:	firme

   4  

per CISL FP Elena Tonelli	Elena Tonelli
per UIL FPL Edoardo Vanin	
per FP CGIL Lara Donati	Lara Donati
per NURSIND Oscar Gheno	Oscar Gheno
per NURSING UP Guerrino Silvestrini, Gabriele Bergamin	
per FIALS Giovanni Crestani	
per RSU - il Coordinatore Salvatore Del Colle	Salvatore Del Colle

26

Sh

A

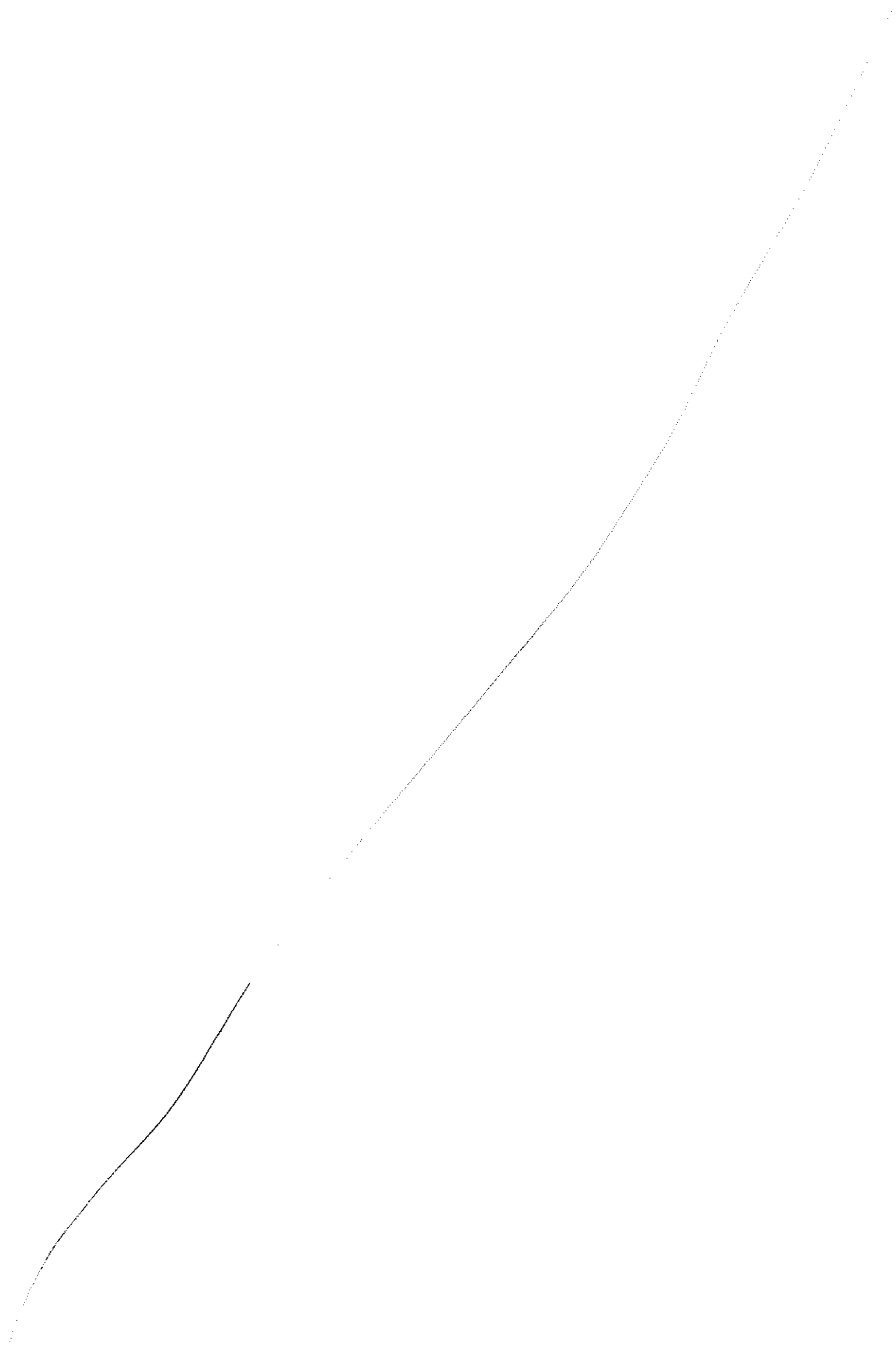
f

g

St
WSPF

d

David



Relazione Illustrativa

Modulo 1 – Scheda 1.1.

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto dei contratti ed autodichiarazioni relative agli adempimenti di legge

Data sottoscrizione		9 ottobre 2024
Periodo temporale di vigenza		Anno 2024
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica Direttore Amministrativo dell'U.L.S.S. 7; Direttore Sanitario dell'U.L.S.S. 7; Direttore dei Servizi Socio – Sanitari dell'U.L.S.S. 7; Direttore UOC Direzione Medica Bassano dell'U.L.S.S. 7; Direttore UOC Direzione Medica Santorso dell'U.L.S.S. 7; Direttore del Dipartimento di Prevenzione dell'U.L.S.S. 7; Direttore Distretto 1 dell'U.L.S.S. 7; Direttore Distretto 2 dell'U.L.S.S. 7; Direttore UOC Gestione Risorse Umane dell'U.L.S.S. 7; Direttore UOC Direzione Professioni Sanitarie dell'U.L.S.S. 7 Organizzazioni sindacali Comparto Sanità ammesse alla contrattazione CISL FP UIL FPL FP CGIL NURSIND NURSING UP FIALS RSU aziendale Organizzazioni sindacali firmatarie CISL FP UIL FPL FP CGIL NURSIND NURSING UP RSU aziendale
Soggetti destinatari		Personale Comparto Sanità in Servizio presso l'Azienda U.L.S.S. 7 Pedemontana
Materie trattate dai contratti integrativi		Criteri per la definizione delle progressioni economiche all'interno delle aree ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett. c) del C.C.N.L. Comparto Sanità 02.11.2022.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti	Intervento dell'Organo di controllo interno	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Collegio Sindacale.

propedeutici e successivi alla contrattazione	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Con deliberazione n. 159 del 29.01.2024 è stato adottato il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) - anni 2024-2026 e il Documento delle Direttive 2024.
		L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale sezione "Amministrazione trasparente".
		La relazione della performance per l'anno 2022 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6, del D. Lgs. n. 150/2009.

Modulo 2 – Illustrazione dell'articolato del contratto "Criteri per la definizione delle progressioni economiche all'interno delle aree ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett. c) del C.C.N.L. comparto Sanità 02.11.2022."

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Con l'ipotesi in oggetto le Parti hanno inteso definire i criteri per l'assegnazione dei Differenziali Economici di Professionalità (DEP) ai sensi dell'art. 19 CCNL Comparto Sanità 02.11.2022.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

I Fondi contrattuali destinati alla contrattazione decentrata, e definiti in via provvisoria con deliberazioni n. 707 del 18/04/2024 e n. 723 del 19/04/2024, certificati dal Collegio Sindacale con verbale n. 5 del 15 maggio 2024, verranno utilizzati per finanziare i DEP secondo i criteri che seguono.

a) REQUISITI DI ACCESSO:

a.1) essere dipendente dell'Azienda Ulss 7 Pedemontana in servizio a tempo indeterminato al 01/01/2024 da almeno 3 anni, senza soluzione di continuità (verranno considerati anche i periodi a tempo determinato), ovvero dipendente di altra Azienda o Ente di cui all' art. 1 del CCNL 2/11/2022 dal quale il dipendente sia transitato per mobilità;

a.2) non avere beneficiato di progressione economica negli ultimi 3 anni;

a.3) non aver avuto provvedimenti disciplinari superiori alla multa nel biennio 2022-2023; nel caso di procedimento in corso, il candidato verrà ammesso "con riserva" e, ove risulti in posizione utile in graduatoria, la liquidazione del differenziale sarà sospesa fino alla conclusione del procedimento;

a.4) non aver avuto una valutazione annuale individuale negativa negli ultimi tre anni;

a.5) non essere personale dipendente di altro Ente in comando presso l'Azienda Ulss 7 Pedemontana.

b) MODALITA' DI PARTECIPAZIONE

Al fine di acquisire le candidature per i DEP, l'Azienda predispone apposito avviso interno, che viene pubblicato sulla bacheca dell'Angolo del dipendente.

I Dipendenti interessati presentano domanda per l'accesso alla selezione secondo le procedure e i tempi indicati nell'avviso, esclusivamente utilizzando lo schema predisposto dall'Azienda ed allegato all'avviso stesso, a pena di esclusione dalla selezione.

c) CRITERI E PUNTEGGI:

c.1) una quota pari al 60% del punteggio totale contribuirà all'assegnazione del DEP in base alla media delle ultime tre valutazioni annuali individuali o comunque delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa dell'assenza dal servizio del dipendente in relazione ad una delle annualità; nel caso si renda necessario utilizzare le valutazioni espresse da altri Enti, il punteggio verrà armonizzato con il sistema di valutazione aziendale. La corrispondenza tra la media delle valutazioni (con arrotondamento al valore superiore se il decimale è uguale o maggiore di 0,5) e il punteggio che verrà assegnato è espressa nella seguente tabella (massimo 60 punti):

Media delle valutazioni	Punteggio assegnato
30-28	60
27-25	57
24-22	55
21-18	50
17-15	45
14-12	40

c.2) una quota pari al 40% del punteggio totale contribuirà all'assegnazione del DEP in base all'esperienza professionale maturata, valorizzando tale esperienza tenuto conto della fascia economica in godimento al 31/12/2022; per "esperienza professionale maturata" si intende, secondo le regole contrattuali e legislative vigenti, quella sviluppata con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso altre Aziende o Enti del comparto di cui all'art. 1 del CCNL 2/11/2022, nonché presso altre Amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo. Il punteggio che verrà assegnato per ciascun anno di esperienza professionale per fascia economica è il seguente (massimo 40 punti):

FASCIA	Coefficiente
0	4,10
1	1,80
2	1,20
3	1,00
4	0,80
5	0,72
6	0,65

d) GRADUATORIE:

d.1) le graduatorie verranno stilate per area e per ruolo; le risorse da destinare per ciascuna area e ciascun ruolo terranno conto delle percentuali di addensamento del personale; le eventuali risorse

complessivamente residue saranno redistribuite all'interno dell'area e del ruolo con maggiore addensamento di personale;

d.2) una volta stilata la graduatoria, entro i limiti della quota individuata per area e ruolo, nell'attribuzione dei DEP verrà data priorità al personale che abbia maturato almeno 10 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento senza aver conseguito progressioni economiche e al personale che abbia maturato almeno 20 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento e che durante tale periodo abbia conseguito fino a due progressioni economiche;

d.3) nell'assegnazione dei DEP, in caso di parità di punteggio avrà priorità il dipendente che avrà conseguito il minor numero di progressioni economiche, di seguito il dipendente con il maggior numero di anni di permanenza nel DEP, di seguito il dipendente con la maggiore età anagrafica;

d.4) le graduatorie saranno utilizzabili fino al 31/12/2024 nel limite delle ulteriori risorse rinvenibili dalle cessazioni del personale nel medesimo anno.

c) Effetti abrogativi

//

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Non pertinente.

e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche orizzontali

Le progressioni economiche all'interno delle aree per l'anno 2024 sono avviate secondo i criteri definiti dalla contrattazione nazionale e aziendale con selezione in base alla valutazione individuale annuale e all'esperienza professionale maturata.

f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione dell'accordo integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano delle Performance)

Non pertinente.

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

h) Effetti abrogativi

//

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

//



IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

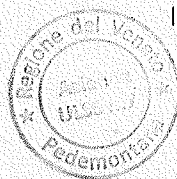
Dott.ssa Michela Conte

Relazione Tecnico Finanziaria

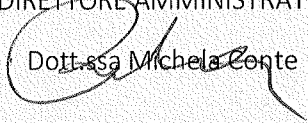
Oggetto della presente relazione tecnica finanziaria è l'ipotesi di accordo sottoscritta in data 9 ottobre 2024 avente ad oggetto "Criteri per la definizione delle progressioni economiche all'interno delle aree ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett. c) del C.C.N.L. Comparto Sanità 02.11.2022."

Il contenuto del contratto integrativo in esame è esclusivamente normativo.

Per quanto riguarda le risorse finanziarie destinate ai differenziali economici di professionalità sono esplicitate nella Relazione Tecnico Finanziaria relativa all'ipotesi di accordo in materia di "Criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo all'interno dei fondi contrattuali anno 2024, ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett a) del C.C.N.L. 02.11.2022, e destinazione delle risorse residue anni precedenti".



IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO


Dott.ssa Michela Conte