

“

***C.C.N.L. del comparto Sanità 2.11.2022
– prima applicazione”***

PRIMO MODULO

6.6.2023

dr.ssa Anna Maria Segatori

- **Quadro normativo - Contesto di riferimento**
- **Sistema di classificazione del personale - dalle categorie alle aree**
- **Area di E.Q. - art. 16**
- **Progressioni giuridiche all'interno delle aree - art. 18 (verifica idoneativa)**
- **Progressioni economiche nelle aree - art. 19 (simulazione)**
- **Passaggi di profilo tra le aree (verticalizzazione) - art. 20**
- **Norma di prima applicazione -semplificazioni e criticità - art. 21 e art. 22**
- **Il nuovo sistema degli incarichi**

Il C.C.N.L. del comparto Sanità del 2.11.2022

Stipulato per il triennio 2019-2021 dopo ben 4 anni e 6 mesi dall'ultimo contratto 21.5.2018 e dopo 10 mesi dalla scadenza del triennio

Ora siamo già nel triennio 2022-2024

la parte sindacale sperava in un aumento delle risorse con le leggi di Bilancio ma anche che venisse legiferato il superamento del tetto dell'accessorio (art. 23 della Madia) come indicato nel Patto per il lavoro pubblico di marzo 2021...

Tanto si è giocato sul solito balletto Governo, Regioni, Sindacati per le risorse non sempre puntualmente accantonate dalle Regioni....

E così.....con una sequenza da tartaruga.....

- a. la direttiva della Funzione Pubblica del 19 aprile 2021
- b. l'Atto di indirizzo del Comitato di Settore del 2 agosto 2021
- c. la L. 234/2021 (art. 1, commi 604 e 612)
- d. il successivo Atto di indirizzo integrativo del Comitato di Settore del 6 giugno 2022
- e. Preintesa del 15.6.2022

Si è arrivati alla firma in data 2.11.2022

DICIAMO subito che cosa non ha risolto o forse che cosa ha complicato

- Prestazioni aggiuntive – ancora non disciplinate
- Diritto alla mensa (buoni pasto) – Cassazione martellante
- Patrocinio legale – disciplina penalizzate
- Differenziali economici di professionalità - complicati
- Tetto accessorio (di fatto spettava al Governo)
- La questione degli O.S.S. (di fatto spettava al Parlamento)
- Gestione degli incarichi – sistema troppo articolato per l'assegnazione e per la gestione di rinnovo o revoca
- Attrattività per professioni sanitarie e specialistiche (ingegneri, architetti, informatici etc)
- Ripristino importante delle progressioni interne = minore accesso nuove leve e ritardo cambio generazionale

**Contratto paragonabile a quello del 1999
ma molto più complesso**

FOCUS SU
RELAZIONI SINDACALI
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE
PROGRESSIONI GIURIDICHE
(NELLE AREE E TRA LE AREE)
PROGRESSIONI ECONOMICHE (D.E.P.)
NUOVO SISTEMA DEGLI INCARICHI

INQUADRIAMO IL CONTESTO



Un primo sguardo al SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI nel CCNL 2.11.2022

Modelli relazionali CCNL 2019-2021 (già da ccnl 2016-2018)

a)	Partecipazione	1)	informazione
		2)	confronto
		3)	organismi paritetici di partecipazione
b)	La contrattazione integrativa		

Confronto regionale al posto del coordinamento regionale

Confronto art. 6 ccnl 2.11.2022

- Il CCNL declina le materie su cui si svolge
- OO.SS lo **possono chiedere entro 5 gg.** dal ricevimento dell'informazione e l'incontro **deve aver luogo** non oltre **10 gg. dalla richiesta.**
- Azienda **lo può attivare** contestualmente all'invio dell'informazione – incontro **deve aver luogo tra il 4[^] ed il 10[^] giorno.** Termine massimo di durata del periodo in cui si svolgono gli incontri è 30 gg.
- ***Il confronto non richiede la sottoscrizione di un accordo, apre solo una interlocuzione con le OO.SS. per acquisire valutazioni e suggerimenti.***
- L'Azienda non è obbligata ad accogliere le richieste e nemmeno a presentare controproposte.

Non si sottoscrive nulla, né un accordo, né un verbale: va solo "redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse"; in genere dovrebbe essere sottoscritta esclusivamente dal soggetto che la redige e da cui proviene. Non dovrebbero servire altre firme perché non è un atto negoziale.

Dopodichè l'amministrazione può procedere all'adozione dei provvedimenti nelle materie oggetto del confronto.

Organismo paritetico per l'innovazione

- composizione con “**rilevanza numerica pari**” – OO.SS. firmatarie e rappresentanti azienda
- no componente RSU (Orientamento applicativo CSAN19)
- termine per la attivazione/istituzione/aggiornamento (comma 3) – **entro 30 gg. da sottoscrizione ccnl (2.12.2022)**
- integrazioni nel comma 2 (**esonerabilità Pronta Disponibilità per ultrasessantaduenni**) **come nel ccnl area sanità**
- una minaccia nel comma 6 (alcune materie diventano confronto se non si attiva/istituisce/aggiorna nei termini)
- più puntuale e perentoria la sua attività (**proposte progettuali proprie o di gruppi di lavoratori**)
- **utilizzo permessi sindacali per le riunioni**
- la “promozione della legalità” - sembra di stare su Scherzi a parte

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA - art. 9 ccnl 2.11.2022

DA CONTRATTAZIONE A LIBERE art. 10 – alcune materie meno sensibili, trascorsi 30+30 dall’inizio delle trattative se non si raggiunge l’accordo tornano nella disponibilità delle parti (vd. esempio *elevazione contingente part time, percentuale contratti a t.d. , ind. P.D., ind. Notturna, fasce flessibilità orario entrata-uscita, linee di indirizzo salute e sicurezza sul lavoro*)

DA CONTRATTAZIONE AD AUTODEFINIZIONE art. 10 – trattative protratte – **durata minima** delle- sessioni negoziali 45 + 45 gg – ci deve essere un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell’azione amministrativa – **L’AZIENDA DECIDE UNILATERALMENTE IN VIA PROVVISORIA** ma prosegue le trattative per arrivare ad un accordo (vd. esempio *criteri trattamento accessorio, criteri premi performance, criteri progressioni tra le aree etc*) – **ULTIMA SPIAGGIA**

ADEMPIMENTI pubblicità e controllo dopo la certificazione del Collegio Sindacale

1. TRASMISSIONE all’ARAN e al CNEL entro 5 gg dalla firma definitiva – testo e relazioni tecnica e illustrativa
2. PUBBLICAZIONE sul portale – MONITORAGGIO M.E.F. SUL CONTO ANNUALE

**A questo punto
ENTRIAMO NEL VIVO DEL CONTRATTO
COLLETTIVO DEL COMPARTO**

SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

NEL CORSO DEL TEMPO

1999 - Creazione delle categorie e dei profili

Riclassificato il personale in base al requisito di accesso in 4 categorie (A,B,C,e D) contenenti vari profili.



I profili descrivono il contenuto professionale delle attribuzioni proprie e nella stessa ctg, possono essere collocati su livelli economici differenti, definiti super (Bs e Ds).

I dipendenti vengono inquadrati nella ctg in base al profilo di appartenenza.

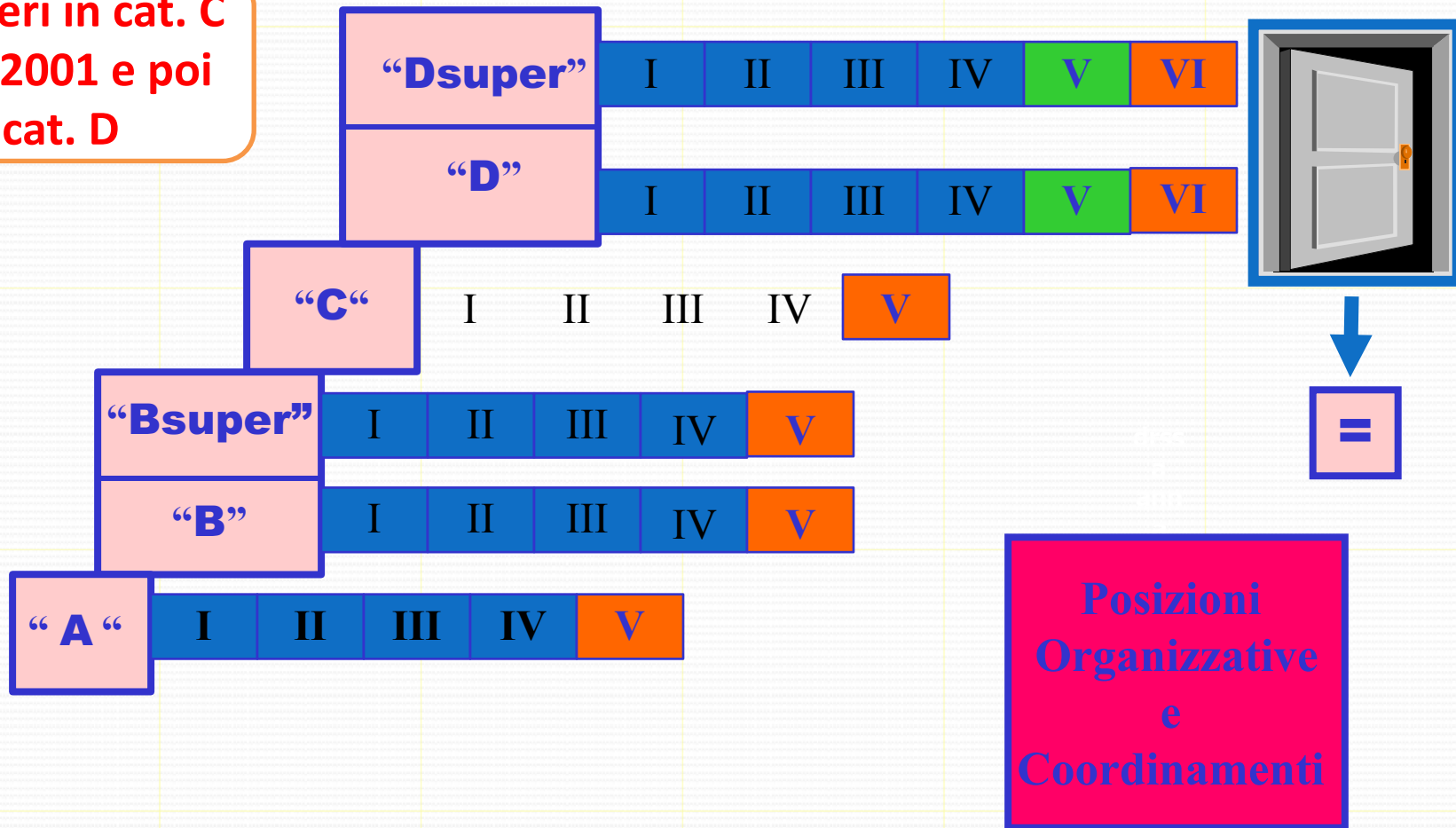
Ciascun dipendente è tenuto a svolgere anche attività complementari e strumentali a quelle inerenti lo specifico profilo attribuito, i cui **compiti e responsabilità sono indicati in via esemplificativa nelle declaratorie.**

**Dall'oper.profess.
collab. di 1[^] cat. Inf.
descritto nel
Mansionario
al
Collaboratore
professionale
Infermiere
Descritto nella
Declaratoria dei profili
sul ccn**

Classificazione per categorie e fasce

(CCNL 1999, 2001 e 2004) – progressione economica

Infermieri in cat. C
fino al 2001 e poi
in cat. D



Dal 2018 da super a senior

A	A	
B	B	
	liv. econ. Bs	la denominazione di "esperto" è sostituita con la denominazione "senior"
C	C	
D	D	
	liv. econ. Ds	la denominazione di "esperto" è sostituita con la denominazione "senior"

Nuove denominazioni



Previsti incarichi di funzione, di tipo professionale e di organizzazione

ART. 52 c. 1 bis del d.lgs. 165/01 viene riscritto

targato: Brunetta 2.0.

LA RICLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE che NELLA SANITA' RICHIEDE 4 AREE + LA 5^ (Elevate Qualificazioni)

I dipendenti pubblici sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. La contrattazione collettiva individua un'ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione. =

PROGRESSIONI NELLA STESSA AREA (GIURIDICHE - ECONOMICHE)

Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. (le vecchie P.E.O. che la contrattazione chiamerà D.E.P.)

PROGRESSIONI tra le AREE (le vecchie progress. verticali)

NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE CCNL 2.11.2022

AREA	Cat. provenienza
5 – ELEVATE QUALIFICAZIONI	
4 – PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI	Cat. D e Ds (tutte le fasce)
3 – ASSISTENTI	Cat. C (tutte le fasce)
2 – OPERATORI	Cat. Bs (tutte le fasce)
1 - SUPPORTO	Cat. A e B (tutte le fasce)

Dal 1.1.2023

**Infermieri e in genere
tutte le professioni
sanitarie**

**Inf.gene. Senior,
puericultrici senior etc.**

**O.S.S., operatori
tecnici spec.ti**

**Ausiliari, operatori
tecnici, coad. Amm.vi
ota etc**

INQUADRAMENTO dal 1.1.2023 - art. 17

- DENTRO OGNI **AREA** ci sono i **profili** di ogni **ruolo** (vd. **ALLEGATO A**)
- Istituiti ASSISTENTE INFORMATICO (ex Programmatori) RUOLO T. – ASSISTENTE dell'informazione (RUOLO P.)

- Soppressi suffissi:

Collaboratore professionale sanitario

Quindi si parla di Infermiere, Fisioterapista, Ostetrica etc.

Collaboratore professionale

INQUADRAMENTO dal 1.1.2023 - art. 17

ESEMPIO articolazione area/profilo

AREA DEL PERSONALE DI SUPPORTO

Profili professionali del ruolo tecnico

Operatore tecnico

Profili professionali del ruolo amministrativo

Coadiutore Amministrativo

**PER OGNI AREA E PROFILO VIENE DESCRITTA LA RELATIVA
DECLARATORIA**

PER I PROFILI SANITARI E SOCIO SANITARI

elencazione è ricognitiva (valgono quelle dei decreti istitutivi delle varie professioni)
– per quelli della PTA è invece esaustiva

AREA DEI PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI

Profili professionali del ruolo sanitario

Professioni sanitarie infermieristiche: Infermiere, Infermiere pediatrico.

Professione sanitaria ostetrica: Ostetrica

Professioni tecnico sanitarie: Tecnico sanitario di laboratorio biomedico, etc

Professioni sanitarie della riabilitazione: Logopedista, Ortottista, Terapista etc

Professioni sanitarie della prevenzione: Tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro

RICHIAMATI I
DECRETI

PROFILI AD ESAURIMENTO (valide vecchie declaratorie)

AREA	RUOLO	EX CAT.	CONFERMATE LE DENOMINAZIONI DEI VECCHI PROFILI dal 1.1.2023
ASSISTENTI	SANITARIO	C	INFERMIERE GENERICO SENIOR
			INFERMIERE PSICHIATRICO SENIOR
			MASSAGGIATORE SENIOR
			MASSOFISIOTERAPISTA SENIOR
			PUERICULTRICE SENIOR
	TECNICO		OP.TEC.SPECIALIZZATO SENIOR
OPERATORI	SANITARIO	BS	INFERMIERE GENERICO
			INFERMIERE PSICHIATRICO 1 A
			MASSAGGIATORE
			MASSOFISIOTERAPISTA
			PUERICULTRICE
SUPPORTO	AMM.VO	A	COMMESSO
	TECNICO		AUSILIARIO SPECIALIZZATO
	TECNICO		OP. TEC. - ADDETTO ALL'ASSISTENZA

FOCUS - Allegato A



- Per mansioni già svolte dagli **Ausiliari ora Operatore Tecnico** (*opportuno declinare anche questa attività oltre ai mestieri*)
- Per accesso **Operatore Tecnico spec.to** anche esperienza presso imprese private
(conferma dpr 220/01) - **Autista ambulanza** può fare anche soccorritore se ha formazione specifica di cui all'Accordo Min.Sal./Regioni 22.5.2003
- Area degli assistenti – aggiunto «**buona conoscenza informatica**» – norme concorsuali non allineate

Art. 16 - AREA Elevate Qualificazioni

- Riguarda il personale di **tutti i ruoli**
- E' una sorta di **vice dirigenza** – disciplina simile alla dirigenza
- *Dopo il superamento periodo di prova va conferito un incarico*

Requisiti previsti per ora, solo per accesso dall'interno - *Allegato A:*

- **Laurea magistrale + 3 anni di esperienza (anche D o Ds) con incarico di funzione di media o elevata complessità ma anche con vecchi incarichi ccnl 21.5.18 (funzione org. o prof.le) valore almeno 3.227,85 €**
- **Come dovremo chiamarli?** Aggiungendo al profilo dell'area P.S.F. il suffisso «di elevata qualificazione»

Infermiere di Elevata Qualificazione – Collaboratore Amm.vo di E.Q. etc

Trattamento economico art. 93:

- Tabellare 35.000 € - indennità di posizione (parte fissa 10.000 € e parte variabile fino a max altri 10.000 €)
- no straord. - non inden. coord. parte fissa ad esaurimento – no vecchia indennità ex capo sala 25,82 €
- sì P.D. se occorre

Criticità accesso area E.Q.

- La figura non è prevista nel regolamento concorsuale per l'accesso dall'esterno (nel 2001 non esisteva tale profilo)
- Non si può fare quindi una procedura dall'esterno essendo la materia riserva di legge – dovrebbe essere modificato il DPR 220/01
- Non si può neppure fare quella interna che prevede sia limitata a non più del 50% dei posti disponibili
- Va considerato anche l'impatto economico di tali aree che gravano sui fondi e potranno riguardare poche figure
- **RISULTATO: impossibile applicare, per ora, l'accesso e quindi la progressione in EQ**

PERCHE' SONO STATE INTRODOTTO LE E.Q.

Appare una manovra di politica del lavoro volta al contingentamento degli accessi alla dirigenza nell'intero pubblico impiego.

L'alto management riterrà più conveniente prevedere nel piano dei fabbisogni questi posti piuttosto che posti da dirigente - maggiori costi, diversa «gestibilità»

Con l'istituzione dell'area della Elevata Qualificazione nella Sanità si fornisce una risposta, forse incompleta, ai tanti laureati magistrali di infermieristica che aspirano ad una collocazione adeguata

L'accesso ai profili dirigenziali, sia sanitari che PTA sarà quindi più difficile e le ambizioni di carriera potrebbero restare, di fatto, raffreddate.....

Per chiudere con la classificazione
.....NON MI COMPETE!!!

Disapplicato l'art. 13 del ccnl 7.4.1999

Prevedeva l'obbligo di svolgere anche attività **complementari e strumentali** a quelle inerenti lo specifico profilo attribuito *i cui compiti e responsabilità erano indicati in via esemplificativa nelle declaratorie*

Resta fermo in ogni caso quanto previsto al comma 1 dell'art. 15 circa il fatto che
«il sistema di classificazione del personale è improntato a criteri di flessibilità funzionali alle esigenze proprie dei differenti modelli organizzativi»



PROGRESSIONI CARRIERA
passaggi all'interno dell'area

ART. 18

EVOLUZIONE NEL TEMPO

Passaggi all'interno delle categorie (*progressioni orizzontali*) fino al 2022

- Art. 17 c.c.n.l. 7.4.1999 selezioni interne per passaggi tra profili dello stesso livello (*es. infermiere – ostetrica*) ovvero di livello superiore (*da infermiere a infermiere esperto*) – **anzianità al posto del titolo**
- A partire dal 2010 (*decreto Brunetta art. 24 d.lgs. 150/09 si torna all'antico*) - **azzerata la possibilità – obbligo concorso pubblico e riserva agli interni – obbligo possesso titolo** – *in molte realtà si è data una diversa lettura della norma*

BRUNETTA 2.0.

Ritornano i passaggi all'interno della stessa area

Requisiti culturali e professionali previsti per il profilo –
Allegato A

AVVENGONO a domanda – se sono più di una, selezione comparativa (cv e eventuale colloquio) – se serve abilitazione obbligo prova teorico-pratica - si conservano le progressioni economiche in godimento – occorre **previsione nel piano delle assunzioni**

Es. **infermiere che aspira a diventare collaboratore amministrativo** (requisito di accesso = laurea triennale in giurisprudenza o equipollenti)

Attenzione: è importante definire nel regolamento interno la verifica dell'idoneità (avere il titolo per fare l'amministrativo non vuol dire che il sanitario lo sappia fare a prescindere).

PROGRESSIONI di CARRIERA
all'interno dell'AREA
solo economica – ART. 19
dalle fasce (p.e.o.)
ai differenziali economici di
professionalità
D.E.P.

Progressioni economiche art. 52 c. bis d.lgs. 165/01

ORA SI CHIAMANO DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITA'

AREA	VALORE DIFFERENZ.	N.RO DIFFERENZ.
4 – PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI	1200	7
3 – ASSISTENTI	1000	6
2 – OPERATORI	800	6
1 - SUPPORTO	700	6

CCNL
2.11.2022

Si aggiungono alle fasce in godimento al 31.12.2022

Si chiarisce che decorrono dal 1^a gennaio anno firma contratto integrativo (certificato dal collegio sindacale) - **non spettano agli E.Q.** – si conservano in caso di mobilità (al pari delle vecchie P.E.O.).

CONDIZIONI ACCESSO PROCEDURA SELETTIVA:

Non averne beneficiato negli ultimi 3 anni – ASSENZA provvedimenti disciplinari > multa negli ultimi 2 anni (calcolati a ritroso dal 1^a gennaio anno attribuzione)

QUOTE DESTINABILI – n.ro D.E.P. - riserve

OGNI ANNO E' DEFINITA in contrattazione integrativa **nel limite delle risorse previste per la copertura finanziaria degli stessi, tenendo conto, equitativamente, delle percentuali di addensamento del personale nelle aree e nei ruoli.**

Il termine «EQUITATIVO» comporta che potrebbero essere definiti criteri differenziati purchè ragionevoli e ponderati e quindi tali da rispondere a principi di equità e giustizia.

VIENE STABILITA UNA QUOTA DI RISERVA - non superiore al 10% finalizzata all'attribuzione dei D.E.P. secondo i criteri di priorità stabiliti dal ccnl.

Le risorse di tale quota **eventualmente non utilizzate** sono destinate all'attribuzione dei “differenziali economici di professionalità” secondo gli ordinari criteri definiti ai sensi del presente articolo.

Non è possibile **attribuire più di un “differenziale economico di professionalità”** al dipendente per ciascuna procedura selettiva.

ESEMPIO – calcolo proporzionale

Ripartisco personale per area e ruolo

	RUOLO SAN.	RUOLO TECNICO	RUOLO SOCIO SAN	RUOLO AMM	TOTALI PER AREA		
AREA DEL PERSONALE DI SUPPORTO	19	100	90	40	249		
AREA DEGLI OPERATORI	50	40	30	45	165		
AREA DEGLI ASSISTENTI	10	48	10	100	168		
AREA DEI PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI	400	50	20	40	510		
					1092	546	n.ro max 50% art. 23
contrattazione integrativa	QUOTA DESTINATA in c.i. NELL'AMBITO DELLE RISORSE PREVISTE						
	NEL FONDO ART. 102 INCARICHI, PROG. ECONOMICHE E INDENNITA' PROF.LI					500.000,00 €	
	QUOTA RISERVATA PRIORITA'MAX 10% (art. 19 c. 4 lett. E)					50.000,00 €	

**CALCOLO EQUITATIVO POTREBBE ESSERE DIVERSO
ad esempio DI PIU' AREA 1 E DI MENO AREA 2 etc**

CALCOLO N.RO D.E.P. PER OGNI AREA

COSTO DIFFERENZIALE	COSTO Teorico tutti PASSAGGI	% COSTO PER AREA	QUOTA POSSIBILE PER AREA	NUMERO DIFFERENZIALI
700	174.300,00 €	16%	80.226,46 €	114
800	132.000,00 €	12%	60.756,70 €	75
1000	168.000,00 €	15%	77.326,71 €	77
1200	612.000,00 €	56%	281.690,14 €	234
	1.086.300,00 €	100%	500.000,00 €	500

STO NEL TETTO DELL'ART. 23 che me ne consentirebbe 546 benchè con un costo maggiore

CALCOLO D.E.P. in base all'addensamento per ruolo

	RUOLO SAN.	RUOLO TECNICO	RUOLO SOCIO SAN	RUOLO AMM	TOTALI PER AREA	TOT DIFFER. PER AREA possibili	tot. Riservatari per area
AREA DEL PERSONALE DI SUPPORTO	19	100	90	40	249	114	
differenziali per ruolo	9	46	41	18			
esprime il peso delle unità di ciascun ruolo in relazione al totale dei differenziali per l'intera Area							
RISERVATARI 10%	0,87	4,58	4,12	1,83			11,40
si applica la percentuale scelta del 10% max per la riserva in relazione a ciascun ruolo							

PROCEDURA MOLTO ARTICOLATA

In base all'addensamento per Area e Ruolo - si dovrebbero fare 20 graduatorie (4 aree - ognuna ha profili afferenti ai 5 ruoli (san., socio san., Professionale, tecnico e amministrativo. Forse vale la pena unire PTA?)

COMPOSIZIONE dei punteggi:

- 1. Almeno** 40% media ultime 3 valutazioni individuali o comunque le ultime tre in ordine cronologico, se una non si è potuta fare in una delle tre annualità per assenza dal servizio (es. avviso nel 2023 – dip. A in aspettativa per tutto il 2021 – si prendono valutazioni del 2022, del 2020 e del 2019) – andrebbe chiarito in c.i. le fattispecie di assenza
- 2. Max** 40% esperienza professionale
3. Percentuale residua eventuali ulteriori criteri in c.i.a., correlati a capacità culturali e professionali etc

Nessun cenno agli obblighi dell'ECM ma attenzione all'art. 67, c. 4 (divieto partecipazione a selezioni interne per tutto il triennio successivo)

M.E.F. Rgs prot. 179263 del 2.7.2019 .. È necessario che l'anzianità di servizio non abbia un peso prevalente rispetto agli altri requisiti di merito ed accresciuta professionalità del dipendente.

QUOTE DI RISERVA

Rispetto al numero di differenziali stabiliti per ciascun ruolo **una quota non superiore al 10%** è riservata nella graduatoria che verrà stilata.

A CHI?

1^ dipendenti con almeno 10 a esperienza e senza P.E.O. (fasce)

2^ dipendenti con almeno 20 a esperienza e max 2 P.E.O. (fasce)

Una volta attribuiti ai riservatari, i differenziali restanti si attribuiscono nell'ordine di graduatoria.

Nei confronti di tutti gli altri, in caso di parità di punteggio previsti altri criteri di priorità

1^ personale che ha conseguito meno P.E.O. (fasce)

2^ con maggior numero di anni di permanenza nel differenziale economico di professionalità.

La c.i. può stabilire altri criteri di priorità

GRADUATORIA VALE SOLO PER L'ANNO DI RIFERIMENTO

ART. 22 norma transitoria- Le procedure per l'attribuzione di progressioni economiche **definite dai contratti integrativi, già sottoscritti (CERTIFICATI DAL COLLEGIO SINDACALE) in data antecedente al 1° gennaio 2023**, sono portate a termine e concluse sulla base della previgente disciplina.

ANCORA
VANTAGGI
AI PIU'
«VECCHI»

Continua a non esserci il richiamo art. 23

C'ERA IL RICHIAMO espresso ALL'ART. 23 DEL D.LGS. 150/09 NELLA PRIMA VERSIONE DELLA PREINTESA... sparito nella seconda versione e nel testo finale

Cosa prevede l'art. 23?

Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 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, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione..."

Cosa dicono le Istituzioni?

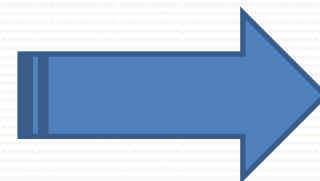
Dip. Funzione Pubblica prot. 60130 P-4.17.1.14 del 10.09.2018 le progressioni economiche, dovendo riferirsi a quote limitate di personale (e quindi non maggioritarie) non possono interessare più del 50% della platea dei potenziali beneficiari«

PROGRESSIONI DI CARRIERA

PASSAGGI TRA CATEGORIE E OGGI TRA LE AREE – ART. 20

NEL CORSO DEL TEMPO

- Dal c.c.n.l. 7.4.1999 previste selezioni interne per passaggi verticali (da A a B, da B a C, da C a D) – **anzianità al posto del titolo** – **almeno il 70% posti disponibili nella categoria destinati all'esterno**
- A partire dal 2010 (decreto Brunetta 150/09) **azzerata la possibilità – concorso pubblico e riserva agli interni – obbligo possesso titolo**
- Nel 2021 lo stesso Ministro torna sui suoi passi e **tornano le progressioni interne**



D.lgs. 9.6.2021 n. 80 conv. Legge 113/2021

- IL MINISTRO INTERVIENE sull'[articolo 52, comma 1-bis, novellato, del d.lgs. 165/2001](#), il quale dispone che ***“Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti”***. (vd. art. 20 e art. 21 C.C.N.L. 2.11.2022)
- **Innalzata la percentuale potenzialmente a favore degli interni...**
(sono gli ex fannulloni!)

PREVISIONE NEL P.T.F.P. – come calcolare la quota destinabile agli esterni?

- Per area e non sul totale dei posti disponibili nel Piano
- Preferibilmente sui fabbisogni del primo anno del piano

QUOTA ESTERNA – ad es. su 10 assunzioni previste non meno di 5 debbono quindi essere destinate a concorsi pubblici **in quanto intangibili rispetto a qualsiasi altra procedura a carattere riservato (cfr. parere prot. n. 115048/2022 del 10 luglio 2022 F.P.)**

QUOTA INTERNA (procedure non aperte al pubblico) – misura dipende da quota esterna

STABILIZZAZIONI ex art.20, comma 1 D.Lgs. n. 75/2015 che valorizzano personale già in servizio presso l'ente

PROGRESSIONI TRA LE AREE

MOBILITA'

Progressioni tra le aree art. 20 ccnl 2.11.2022 – presupposti

1. Le progressioni verticali dovrebbero essere attivate se sussistono nell'organico potenzialità concrete di alcuni dipendenti di svolgere con competenza le mansioni proprie dell'area di inquadramento superiore (*art. 52 c. 1 bis prevede almeno 50% agli esterni*)
2. Necessaria la mappatura delle competenze o comunque osservazione sul campo dei dirigenti (*mansioni superiori, incarichi di particolare responsabilità, assegnazioni di funzioni specifiche in progetti gestionali, dovrebbero essere elementi di valutazione per una "diagnosi" preventiva delle potenzialità effettive dei dipendenti*).

Insomma il classico
SAPER FARE – SAPER ESSERE

Progressioni tra le aree art. 20 ccnl 2.11.2022

procedure comparative

Il contratto prevede il passaggio all'area immediatamente superiore con **procedura selettiva interna**

unitamente alla comparazione

- 1- delle ultime tre valutazioni di performance individuale disponibili in ordine cronologico
- 2- circa l'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni
- 3 - sul possesso di titoli o competenze professionali, altri titoli di studio **oltre quello per l'accesso all'area dall'esterno**, al numero e tipologia di incarichi rivestiti.

Comparazione - sembra quindi di tipo documentale ma attenzione al permesso ex art. 50 per la partecipazione a progressioni tra le aree -va prevista anche la prova (colloquio e/o teorico-pratica - da definire nel Regolamento

Progressioni tra le aree art. 20 ccnl 2.11.2022

Regolamento

- Si applicano i principi generali di cui all'art. 35 del d.lgs. 165/01 il cui c. 1 prevede l'accesso tramite procedure selettive che garantiscano in misura adeguata l'accesso dall'esterno (quindi ricomprende le progressioni verticali)
- **Fare attenzione ai requisiti** – art. 20 si occupa della sola fase di valutazione (*titoli o competenze prof.li ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso dall'esterno...*)
- Requisiti di accesso – **Allegato A**
- Graduatoria - analogia con quelle concorsuali – durata 2 anni salva durata inferiore definita con Legge Regionale - del resto PTFP è triennale....
- Valutazione performance – si tratta di quella individuale – valgono le ultime tre disponibili (*se possibile stabilire cause che giustificano di andare indietro oltre il terzo anno*) – non rileva eventuale riconduzione a fasce negli accordi sindacali

Progressioni tra le aree art. 20 ccnl 2.11.2022

osservazioni ulteriori

Requisiti di ammissione sono quindi quelli **previsti dall'esterno** (vd. al momento DPR 220/01 che non prevede E.Q.)

Es. infermiere generico senior - area degli assistenti - **che aspira a diventare infermiere- area dei P.S.F.** (requisito di accesso = laurea triennale infermieristica + iscrizione ordine)

Periodo di prova – esonero

Conservazione ferie maturate e non fruito nell'area di provenienza

Conservazione R.I.A.

Differenza trattamento economico – D.E.P. fino a concorrenza - assegno ad personam differenza ulteriore (non si applicherà per le progressioni verticali all'area E.Q.)

Progressioni tra le aree art. 21

PROCEDURE TRANSITORIE - Norma di prima applicazione

Facoltà di attivare la progressione tra le aree **con procedure valutative** fino al 30.6.2025 - **deroga ai titoli di studio**.....

Passaggi chiave

- Necessità di coprire i posti – P.T.F.P. (PIAO)
- Volontà di **consolidare l'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'Azienda**
- Confronto preventivo con le OO.SS. per definire **procedure valutative** (sono dunque solo di natura documentale).

Ma soprattutto.....

Progressioni tra le aree art. 21

PROCEDURE TRANSITORIE - REQUISITI

titolo di studio previsto per l'area superiore + 5 anni di esperienza professionale nel profilo di appartenenza

IN ALTERNATIVA

il titolo di studio previsto per l'area di appartenenza + 10 anni di esperienza professionale

ESPERIENZA PROFESSIONALE – si dovrebbe chiarire la differenza con l'anzianità di servizio

EFFETTIVAMENTE UTILIZZATE - Le progressioni verticali dovrebbero essere attivate dagli enti a seguito dell'osservazione della sussistenza nei propri organici di potenzialità concrete di alcuni dipendenti di svolgere con competenza le mansioni proprie dell'area di inquadramento superiore.

Progressioni tra le aree art. 21

PROCEDURE TRANSITORIE – RECLUTAMENTO SPECIALE

Distinzione molto netta tra le due diverse tipologie di procedure di progressione verticale:

- **procedure “ordinarie”** art. 20 derivano unicamente dalla legge (obbligo garanzia almeno 50% agli esterni)
- **procedure “speciali” art. 21** - fino al 30.6.2025 - hanno natura prettamente contrattuale, per cui la Legge ha stabilito in favore della contrattazione specifiche risorse (*in pratica è un aumento contrattuale particolare*) che quindi come tale non richiede l'obbligo di rispettare il 50% di riserva agli esterni
- *Previsione abbastanza singolare (il reclutamento è materia riserva di legge e soggetto a giurisdizione amm.va)*

Progressioni tra le aree art. 21

PROCEDURE TRANSITORIE – POSSIBILE DEROGA A QUOTA ESTERNI

L'Aran specifica infatti in un O.A. per gli enti locali (del tutto analogo a sanità) le due fattispecie:

1. se gli enti decidono di stanziare le risorse ai sensi **del comma 612**, *tutte le risorse stanziare sono destinate a progressioni verticali transitorie*;
2. se decidono di stanziare, *in aggiunta alle prime*, ordinarie risorse destinate ad assunzioni (nel rispetto dei limiti previsti dalla legge per le assunzioni di personale), *dovranno garantire in misura adeguata l'accesso dall'esterno (almeno 50% dei posti finanziati con tali risorse)*.

ATTENZIONE quindi AL FINANZIAMENTO delle Progressioni tra le aree ex art. 21 . 3

1. Sono finanziate ANCHE con risorse contrattuali aggiuntive per le procedure speciali di progressione verticale, stanziare in una **misura massima di 25,50 € pro-capite** per le unità di personale del comparto in servizio al 31.12.2018 (art. 1 c. 612 L. 234/21)
2. Le Aziende ed Enti dovrebbero averle stanziare (!!!) sulla base di indicazioni regionali (***verificare rimesse regionali per adeguamento contratto***)

ASSISTENTE AMMINISTRATIVO ASSUNTO NEL 2021 che aspira a diventare COLLABORATORE AMM.VO

TITOLI ed ESPERIENZA POSSEDUTI	Requisiti necessari PROGRESSIONE A REGIME - procedura selettiva	Requisiti necessari PROGRESSIONE NORMA TRANSITORIA FINO AL 30.6.2025 – procedura valutativa
DIPLOMA LAUREA TRIENN. IN GIURISPRUDENZA Anzianità di 2 anni	Laurea triennale Valutazioni ultimi 2 anni No provv. disciplinari Ulteriori titoli	Laurea triennale + 5 a profilo inferiore Oppure Diploma s.s. + 10 a profilo inferiore
	POTREBBE PARTECIPARE	NON POTREBBE PARTECIPARE (ha la laurea ma non ha i 5 a; ha il diploma ma non ha i 10 a)

POTREBBE PARTECIPARE AL CONCORSO PUBBLICO che
l’Azienda dovrebbe fare per la quota di posti da coprire
per la quota destinata all’esterno

Art. 21 C. 2 - ASSIST AGLI O.S.S.

Art. 21, comma 2, secondo cpv (inserito all'ultimo momento)

“Ai soli fini dell'applicazione del presente articolo, gli Operatore Socio Sanitari che, a seguito della progressione tra aree, accedono all'area degli assistenti, acquisiscono la denominazione di “Operatore Socio Sanitario senior”. La denominazione di “Operatore Socio Sanitario senior” è acquisibile solo a seguito della progressione, in prima applicazione, del presente articolo”.

Si prevede che le aziende “..... rilevino la necessità di copertura di specifici profili”

E' INCOMPRESIBILE LA PREVISIONE DI UNA MERA DENOMINAZIONE Operatore Socio Sanitario senior nell'area degli Assistenti - nell'Allegato A non si prevede il profilo di Operatore sociosanitario senior, per le chiare ragioni richiamate dal Consiglio di Stato e dalle stessa D.C. N. 6.

D.C. n. 6 - *Qualora specifiche disposizioni normative istituiscano un nuovo profilo relativo all'evoluzione della figura di Operatore Socio Sanitario nel ruolo sociosanitario le parti, con riferimento al TITOLO III – CAPO I, si incontreranno al fine di individuare la relativa collocazione nel sistema di classificazione del personale.*

TRAVAGLIATO ITER PRECEDENTE

dall'Ausiliario Socio Sanitario all'Ausiliario Socio San.spec.to, all'O.T.A. (esaurimento) all'O.S.S.

In particolare le norme regolatrici sono

Il d.lgs. 502/1992 all'art. 3-octies (introdotto dall'art. 3 del d.lgs. 229/1999) prevede:

“5. Le figure professionali operanti nell'area sociosanitaria a elevata integrazione sanitaria, da formare in corsi a cura delle regioni, sono individuate con regolamento del Ministro della sanita' di concerto con il Ministro per la solidarieta' sociale, sentita la Conferenza permanente.”

L' Accordo Stato-Regioni del 22.2.2001 all'art. 1 prevede:

“1. E' individuata la figura dell'operatore socio-sanitario.

L'individuazione comprende sia l'attività ospedaliera che quella a domicilio nel settore pubblico e nel settore privato.”

Ci provano con la legge Lorenzin 3/2018

(RIORDINO DELLE PROFESSIONI SANITARIE)

Inclusi nella nuova area socio sanitaria (insieme al sociologo, all'assistente sociale e all'educatore professionale) ma non basta.....
Indicativa la sentenza del Consiglio di Stato n. 04340 del 07/06/2021 che ha respinto il ricorso dei sindacati di categoria, avverso il Ministero della Salute che non li **ha annoverati nelle professioni sanitarie ma tra gli operatori di interesse sanitario** come i massofisioterapisti.

Il CdS precisa che **la norma ha carattere ricognitivo e non modifica lo status professionale** (*“ergo, delle competenze ad esso attribuite, rispetto a quello definite*).

Serve infatti un nuovo percorso formativo (accesso diploma scuola secondaria) e l'istituzione del profilo con legge (assistente alla salute?) che allora a pieno titolo starebbe nell'Area degli Assistenti con relativo trattamento economico e **soprattutto mansioni e formazione esigibili..**

COME PROCEDERE?

MEF nel suo parere sull'Ipotesi di contratto ha in ogni caso precisato: *“si chiarisce che tale progressione si attua solo nella fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e che resta fermo che le mansioni espletate dagli operatori socio sanitari senior nell'area superiore devono essere coerenti con la diversa e maggiore responsabilità ed autonomia ascritta agli appartenenti alla predetta area”*

La condizione posta è impossibile da realizzare... non sono definite le mansioni esigibili a cui collegare lo stipendio previsto per l'Area degli Assistenti...(danno erariale...).

Peraltro non sono obbligatorie, anche se le motivazioni organizzative potrebbero consigliarne l'evoluzione.

NORMA SCRITTA DA REGIONI DEL NORD (LOMBARDIA E VENETO) che hanno già da tempo previsto la figura

Appare sconsigliabile o addirittura impossibile fare ora queste progressioni – c'è tempo fino al 30.6.2025

Procedure di reclutamento, selettive e prog. economiche in corso - art. 22

PRINCIPIO del *tempus regit actum*

Le procedure concorsuali e selettive (accesso a cat. e livelli economici) già bandite alla data di entrata in vigore CCNL (3.11.2022), sono portate a termine e concluse sulla base della previgente disciplina.

Il personale assunto viene inquadrato con decorrenza **1 gennaio 2023** secondo il nuovo sistema di classificazione e gli spetterà dal 1[^] gennaio il trattamento economico ex art. 99.

Eventuali procedure per attribuzione delle vecchie fasce (P.E.O.) definite con contratti integrativi, già sottoscritti prima del 1° gennaio 2023, si concludono secondo il vecchio sistema e poi si applicherà l'art. 99



INCARICHI PERSONALE DEL COMPARTO

NEL CORSO DEL TEMPO

INCARICHI personale del comparto iter ultimi 20 anni

CCNL 7.4.1999 - incarichi fino al 2018

- **Posizione organizzativa** al personale in cat. D in base a mappatura aziendale dei fabbisogni – **indennità da 6 a 18 milioni** (riassorbiti gli straordinari)
- **Incarichi di coordinamento** (al posto del capo sala o coord.di altre prof.tà) da 3 milioni (parte fissa) + max altri 3 milioni parte variabile

Dal capo sala al coordinatore masterizzato

1. Prima del 1.9.2001 (C.C.N.L. 20.9.01) il coordinatore si chiamava Capo Sala e diventava tale mediante un concorso pubblico
2. Con il c.c.n.l. 20.9.01 si introduce l'incarico di coordinamento per cui occorrono 5 anni di esperienza professionale in cat. C e/o D. Per chi ha il certificato di AFD bastano 4 anni.
3. L'incarico è temporaneo, è revocabile ed è remunerato con l'indennità di coordinamento

Dopo la legge 43/2006

- a) master di 1[^] livello in *management* o per le funzioni di coordinamento nell'area di appartenenza
- b) esperienza almeno triennale nel profilo A.F.D. mantiene validità

Ruolo SANITARIO, collaboratore professionale assistente sociale ed assistente sociale senior

**CCNL
21.5.2018**

Restano in piedi i vecchi incarichi fino alla completa riassegnazione dei nuovi in base a queste nuove regole

Tipologia incarico	Incarichi di Organizzazione		Incarico professionale	
	Incarico di Organizzazione	Coordinamento	Professionista specialista	Professionista esperto
Requisiti	cat. D con almeno 5 anni di esperienza professionale – la laurea magistrale è un elemento di valorizzazione per gli incarichi di maggiore responsabilità (.....?????)	possesso del master di primo livello di cui all'art. 6 della Legge n. 43/2006	possesso del master di primo livello di cui all'art. 6 della Legge n. 43/2006	aver acquisito competenze avanzate tramite percorsi formativi complementari regionali ed attraverso l'esercizio di attività professionali riconosciute dalle stesse regioni ??????
Importo	da 1.678,48 euro a 12.000,00 euro - Graduazione basata sulla complessità			
Straordinario	Se il valore dell'incarico parte da 3.227,85 € non spetta lo straordinario			
	Se il valore dell'incarico è minore di 3.227,84 € spetta lo straordinario			
Durata	da 3 a 5 anni sino al max complessiva di 10 anni			
Destinatari	Dipendenti a Tempo Pieno (anche i Part Time se importo < € 3.227,85)			

CCNL
21.5.2018



Vecchia indennità di coordinamento?

- Resta ferma l'indennità (ad esaurimento) già in essere per i coordinamenti riconosciuti con atto ricognitivo al 31.8.01 (cd. irrevocabili) – **1.549,37 €** (i vecchi 3 milioni di lire) + tredicesima
- Tale indennità viene però riassorbita nell'indennità di funzione in base all'incarico che verrà conferito secondo il CCNL 21.5.2018 (12.000 € non si sommano quindi all'indennità)

NUOVO SISTEMA INCARICHI CCNL 2.11.2022

Si potrebbe dire che quasi tutti avranno un incarico

AREA	tipologia incarico	Complessità		
		BASE	MEDIA	ELEVATA
PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI	funzione organizzativa	0	4.000-9.500	9.501 - 13.500
	funzione professionale	1.000	4.000-9.500	9.501 - 13.500
ASSISTENTI	funzione professionale	930	1.800	3.000
OPERATORI	funzione professionale	700	1.500	2.000

Tutto il personale AREA P.S.F. indennità funzione di base dal 1.1.2023 in cambio dell'Indennità di qualificazione professionale (71,53 € anno che si perde)

Incarichi di posizione – SOLO QUELLI DEGLI E.Q.

Incarichi di funzione organizzativa solo personale Area P.S.F.

Incarichi di funzione professionale anche Assistenti e Operatori

TETTO MASSIMO INCARICHI DI F.ORG. E DI F. PROF.LE DI ELEVATA COMPLESSITA' = max 20% incarichi stesso tipo di complessità media (in contrattazione integrativa è elevabile)

GLI INCARICHI di POSIZIONE (E.Q.) artt. 25 e 26

A COSA SONO DESTINATI?

A svolgere funzioni organizzative e professionali con livelli di competenza e responsabilità, autonomia, conoscenze e abilità particolarmente elevate.

Hanno funzione di raccordo con il dirigente = VICE DIRIGENTE
ITER DI ATTIVAZIONE

Istituzione posizioni in base alle esigenze organizzative
con atto di programmazione con descrizione dei contenuti

Definizione dei criteri di conferimento: dall'Azienda previo confronto con le OO.SS. (regolamento degli incarichi del comparto)

Graduazione: criteri da definire previo confronto con le OO.SS. sulla base dei 7 items dell'art. 26, c. 3 anche integrabili (piuttosto differenti rispetto al passato)



GLI INCARICHI di POSIZIONE (E.Q.) segue artt. 26-27

Valore della posizione (parte fissa 10.000 € e parte variabile fino a max altri 10.000)

Procedura assegnazione: bando di selezione dell'Azienda

Assegnazione: con atto scritto e motivato dall'Azienda – dopo il periodo di prova – firma contratto e assegnazione obiettivi

Durata: 5 anni o di meno per rapporti a t.d. o comando o cessazione pensione

Incarico vacante: **prima selezione interna riservata al personale di E.Q. e poi all'esterno**

Interim – per assenza o impedimento del titolare – nomina ad interim di altro EQ che abbia i requisiti - pagato sulla premialità con il 20% della posizione complessiva – dopo 12 mesi si fa la rotazione ove possibile

Valutazione annuale premialità: criteri nel Piano della performance previo confronto

RINNOVO O MENO DEGLI INCARICHI di POSIZIONE art. 27

A SCADENZA INCARICO

RINNOVO senza nuova selezione se:

- 1. si è avuta una valutazione positiva C.T. al termine dell'incarico**
- 2. se non sono stati riportati provvedimenti disciplinari superiori alla multa negli ultimi 2 anni**

In mancanza anche di **una sola delle due condizioni** le conseguenze sono:

SULL'INCARICO:

LA REVOCA DELLO STESSO E L'AFFIDAMENTO DI UN ALTRO DI VALORE ECONOMICO INFERIORE OLTRE ALLA CANCELLAZIONE PARTE VARIABILE NEL PRIMO ANNO DI AFFIDAMENTO (GARANTITA LA PARTE FISSA DI 10.000 €)

**SULLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO (PREMIO)
AZZERATA NELL'ANNO DI MANCATO RINNOVO**

REVOCA INCARICHI di POSIZIONE art. 27

REVOCA può essere disposta anche prima della scadenza

con atto scritto e motivato in presenza di:

1. valutazione negativa annuale di performance
2. provvedimenti disciplinari superiori alla multa

Quali sono le conseguenze?

SULL'INCARICO:

LA REVOCA DELLO STESSO E L'AFFIDAMENTO DI UN ALTRO DI VALORE ECONOMICO INFERIORE OLTRE ALLA CANCELLAZIONE PARTE VARIABILE NEL PRIMO ANNO DI AFFIDAMENTO (GARANTITA LA PARTE FISSA DI 10.000 €)

SULLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO (PREMIO)

AZZERATA NELL'ANNO DI REVOCA

IN CASO DI RIORGANIZZAZIONE

PER LA MODIFICA ATTO AZIENDALE (?) che comporti la necessità di revocare l'incarico prima della scadenza o alla scadenza ATTO SCRITTO E MOTIVATO – AFFIDAMENTO DI INCARICO DI VALORE ECONOMICO INFERIORE (**GARANTITA LA PARTE FISSA DI 10.000 €**)

GLI INCARICHI di FUNZIONE ORGANIZZATIVA

art. 28 - SOLO AREA 4[^] - P.S.F.

RUOLO	REQUISITO	REQUISITO alternativo (R.SAN.)
SANITARIO	DIPLOMA DI LAUREA o titoli equipol. + 5 ANNI nel profilo	per incarichi di coordinamento master coordinamento o abilitazione a funzioni direttive + 3 anni di esperienza professionale nel profilo (L.43/06)
SOCIO SANITARIO E P.T.A.	DIPLOMA DI LAUREA o titoli equipol. + 5 ANNI nel profilo	



Valorizzazione laurea magistrale, master e percorsi formativi

REQUISITO A	REQUISITO B
VALUT. POSITIVA PERF. ULTIMI 2 ANNI o comunque le ultime due disponibili	NO P.D. > MULTA NEGLI ULTIMI 2 ANNI

GLI INCARICHI di FUNZIONE professionale art. 29

AREA	INCARICO	RUOLO	REQUISITO BASE
PSF	FUNZIONE PROF.LE - PROF.STA SPEC.STA	SAN.E SOCIO SANITARIO	MASTER L.43/06
	FUNZIONE PROF.LE - PROF.STA ESPERTO	SAN.E SOCIO SANITARIO	3 A + PERC. FORMATIVI DEFINITI AZIENDA
	FUNZIONE PROF.LE	SAN.- SOCIO SANITARIO - PTA	5 ANNI
ASSISTENTI E OPERATORI	FUNZIONE PROF.LE	SANITARIO/SOCI O SAN. E PTA	15 ANNI + ABILITAZIONE SE SERVE

Per tutti

REQUISITO 2	REQUISITO 3
VALUT. POSITIVA PERF. ULTIMI 2 ANNI o comunque le ultime due disponibili	NO P.D. > MULTA NEGLI ULTIMI 2 ANNI

Valorizzazione laurea
magistrale, master e percorsi
formativi

*Il contratto precisa che ad eccezione degli INCARICHI PROFESSIONALI DI BASE che spettano a tutti senza particolari adempimenti, **tutti gli altri sono prevedibili per lo svolgimento di funzioni aggiuntive e/o maggiormente complesse e richiedono significative competenze professionali rispetto a quelle proprie del profilo posseduto.***

ISTITUZIONE E GRADUAZIONE INCARICHI FUNZ. ORG. E PROF art. 30

Individuazione da parte dell'Azienda con atto di programmazione con descrizione dei contenuti

Graduazione: criteri da definire previo confronto con le OO.SS. sulla base di quelli indicati all'art. 30 c. 4 (dimensioni organizzative, autonomia, grado di responsabilità, spec.ne richiesta, complessità competenze, valenza strategica)

Pronta disponibilità: la svolge ove prevista e percepisce indennità

Criteri di selezione: definiti dall'Azienda previo confronto- **peso equilibrato ad esperienza prof.le, titoli di studio, altri titoli culturali e prof.li, corsi agg.to e qualif. prof.le** – **NO AUTOMATISMI ANZIANITA'** – **VALORIZZARE LAUREA MAGISTRALE O SPEC.CA, MASTER DI 1[^] O 2[^] LIVELLO O EVENTUALI PERCORSI FORMATIVI**

Procedura assegnazione: bando di selezione dell'Azienda

Assegnazione: con atto scritto e motivato dall'Azienda

Durata : 5 anni o di meno per rapporti a t.d. o comando o cessazione pensione



REGOLAMENTO - spunti operativi - graduazione

Criteria di qualificazione degli incarichi di funzione organizzativa o professionale

Es. Definizione scheda graduazione degli incarichi (es. F.O.) con relativi punteggi:

DIMENSIONE ORGANIZZATIVA - <i>Totale punti 10</i>	Collocazione dell'incarico: Area critica, staff, ospedale territorio, interdistrettuale, tecnostruttura	3	5	10
TOTALE MAX ATTRIBUIBILE ALLA FUNZ.ORGANIZZATIVA		26	54	100

Es. Definizione complessità incarichi sulla base dei punteggi riportati

Punteggio incarico	complessità
(da 26 a 70 punti)	Media
(da 71 a 100 punti)	Elevata

Es. Peso economico da attribuire ad ogni incarico

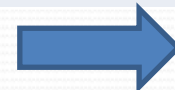
Complessità incarico	Range punti	Fascia	PARTE FISSA	PARTE VARIABILE	Valore incarico
MEDIA (A4-FO-M) da 4.000 € a 9.500 €	(da 26 a 40 punti)	1 [^]	4.000 €	2.000 €	6.000 €
	(da 41 a 50 punti)	2 [^]	4.000 €	3.000 €	7.000 €
	(da 51 a 70 punti)	3 [^]	4.000 €	5.500 €	9.500 €
ELEVATA (A4-FO-E) da 9.501 € a 13.500 €	(da 71 a 80 punti)	4 [^]	9.501 €	1.500 €	11.001 €
	(da 81 a 90 punti)	5 [^]	9.501 €	2.500 €	12.001 €
	(da 91 a 100 punti)	6 [^]	9.501 €	4.000 €	13.501 €

RINNOVO INCARICHI di FUNZIONE ORG. E PROF.LE art. 31

RINNOVO alla scadenza - senza nuova selezione se la **valutazione è positiva e non ci sono provvedimenti disciplinari superiori alla multa negli ultimi 2 anni.**

In assenza anche di **una sola delle due condizioni** le conseguenze sono:

NOME AREA	INCARICO	COMPLESSITA'	valutazione negativa	p.d. > multa	PREMIO
ASSISTENTI E OPERATORI	FUNZIONE PROF.LE	BASE	perdita incarico	perdita incarico	NO ANNO VERIFICA
		MEDIA/ELEVATA	perdita incarico	perdita incarico	NO ANNO MANCATO RINNOVO
PSF	FUNZIONE ORG.	MEDIA/ELEVATA	INC.PROF.BASE 1000€	INC.PROF.BA SE 1000€	NO ANNO MANCATO RINNOVO
	FUNZ.PROF.LE – Professionista spec.sta/esperto/f unz. Professionale				



RIORGANIZZAZIONE INCARICHI di FUNZ. ORG. E PROF.LE art. 31

CONDIZIONI e conseguenze

MODIFICA ATTO AZIENDALE che comporta la necessità di **revocare l'incarico prima della scadenza o alla scadenza con ATTO SCRITTO E MOTIVATO**

NOME AREA	INCARICO	RUOLO	COMPLESSITA'	RIORGANIZZAZIONE	GARANZIA ECONOMICA
ASSISTENTI e OPERATORI	FUNZIONE PROF.LE	TUTTI	TUTTE	POSSIBILE ALTRO INCARICO VALORE ECONOMICO INFERIORE	se non riceve altro incarico ha diritto ad 1 diff.economico a patto che abbia 15 a continuativi di incarichi con valutazioni di fine incarico nonché valutazioni annuali performance individuale positive negli ultimi due anni (o biennio disponibile)
PSF	FUNZIONE ORGANIZZATIV A E PROF.LE		MEDIA/ELEVA TA	POSSIBILE ALTRO INCARICO ANCHE VALORE ECONOMICO INFERIORE MA NON AL DI SOTTO DELLA PARTE FISSA CHE AVEVA	se non riceve altro incarico ha diritto alla parte fissa dell'indennità fino a naturale scadenza incarico che aveva



NORMA TRANSITORIA art. 35 incarichi di funz.org.

ancora senza titolo studio !!!!!

Prima applicazione e fino al **31.12.2023** al fine di non disperdere le professionalità **si deroga** al requisito del titolo di studio previsto dall'art. 28 (**diploma di laurea o equipoll.**) si possono conferire incarichi di funzione organizzativa (media o elevata complessità)

1. a chi ha esperienza professionale di **almeno 15 anni nel profilo (td/t.i. e anche c/o privati)**
2. che abbia già ricoperto in tale periodo almeno
 - un incarico di P.O. o di coordinamento (ccnl 7.4.99 e integrativo 20.9.2001)

OVVERO

- un incarico di organizzazione o profess. (ccnl 21.5.2018)
3. che abbia avuto la valutazione positiva dell'incarico e assenza di p.d. > multa negli ultimi 2 a.

Norma transitoria incarichi senza titolo di studio fino al 31.12.2023

Per i coordinamenti richiama comunque i requisiti vigenti, previsti dall'art. 28 per avere l'incarico a regime

Quindi quelli della Legge 43/2006

Non sono quindi sanabili i vecchi coordinamenti senza questi titoli

In pratica la norma guarda all'area amministrativa e tecnica

PER CHI HA GIÀ UN INCARICO

TRASPOSIZIONE nel nuovo sistema ex art. 36

Si parla degli incarichi in essere:

Incarico di funzione organizzativa o professionale conferito dopo il ccnl 21.5.2018 oppure incarichi di posizione organizzativa o di coordinamento non ancora scaduti (!!!!!) e che erano da considerare già ad esaurimento con il ccnl 21.5.2018.

Ma anche di quelli che saranno conferiti in esito a procedure già avviate (almeno pubblicate sul sito az.) **alla data del 15.6.2022 (preintesa del ccnl)**

Tutti, vengono collocati nel nuovo sistema senza rifare alcuna selezione, fermo restando il valore economico già previsto da ricondurre nelle attuali fasce ex art. 32 e la durata.

ARAN - CSAN 90 Nelle more del completamento della procedura di istituzione e assegnazione dei nuovi incarichi funzionali, **come si deve applicare l'art. 22 del CCNL del 21.5.2018 che regolamenta il regime transitorio?**

Si riporta di seguito quanto esplicitato, in materia, nella relazione illustrativa all'ipotesi di CCNL del comparto sanità triennio 2016-2018 sottoscritto in via definitiva in data 21 maggio 2018: *"...le parti hanno previsto, all'art. 23, che il nuovo sistema degli incarichi debba avere decorrenza dall'entrata in vigore del nuovo CCNL; peraltro, in considerazione della necessità di tempi tecnici, seppur brevi, per la concreta messa a regime del nuovo impianto, l'articolo 22 ha disposto uno specifico regime transitorio in forza del quale gli incarichi attribuiti alla data di sottoscrizione del presente CCNL ovvero quelli che saranno conferiti in virtù di una procedura già avviata alla medesima data restano in vigore fino al completamento del processo di istituzione ed assegnazione dei nuovi incarichi di funzione, processo che dovrà avvenire nel minor tempo possibile.*

Ciò implica che i suddetti incarichi avranno durata fino alla originaria data di scadenza senza rinnovo, fatta salva soltanto una eventuale prorogatio, eccezionale e temporanea, giustificata dalla condizione che l'Azienda o Ente abbia attivato, a far data dalla decorrenza di cui all'art. 23, il processo di istituzione ed assegnazione dei nuovi incarichi di funzione."

Come collocare gli incarichi in essere nelle attuali fasce

Il valore degli incarichi in essere al 3.11.2022 (compresi quelli derivanti da procedure avviate a quella data), deve essere maggiorato di **930 € dal 1.1.2023**.

L'indennità, così rivalutata, si colloca nella fascia media o elevata, tenuto conto dei range delle stesse.

Il minimo della fascia = parte fissa dell'indennità
la differenza costituisce la parte variabile della stessa.

Qualora il valore finale dell'indennità rivalutata dovesse risultare inferiore al valore minimo della fascia media, dovrà essere attribuito tale valore all'incarico a partire dal 1.1.2023, ovviamente senza parte variabile.

ESEMPIO ridefinizione indennità incarichi trasposti

DAL 1[^] GENNAIO 2023

VALORE AL 15.6.2022	AUMENTO 1.1.2023	INDENN. RIVALUTATA	COMPLESSITA'	RANGE	INDENNITA' FUNZIONE PARTE FISSA	INDENNITA' FUNZIONE PARTE VARIABILE
9.000 €	930 €	9.930 €	ELEVATA	(9.501 € - 13.500 €)	9.501 €	429 €
3.500 €	930 €	4.430 €	MEDIA	(4.000 € - 9.500 €)	4.000 €	430 €
3.000 €	930 €	3.930 €	MEDIA con garanzia minimi	(4.000 € - 9.500 €)	4.000 €	0 €

Come si finanziano gli incarichi

- a. dal 2023 con gli importi consolidati di cui ai cinque punti dell'art. 102, c. 2 (Fondi)
- b. gli incrementi previsti dal comma 3 dell'art. 102
- c. possibilità (!!!) di incremento fino ad € 145, 53 per il numero di dipendenti al 31.12.2018 (si TD e comandati - no somministrati)
- d. rispetto dei tetti di cui all'art. 23, comma 2 del d.lgs. 75/2017 e dell'art. 11 della legge 60/2019 (quota media) – l'incremento di cui al punto precedente è fuori dal tetto
- e. Progressioni in deroga art. 21 finanziamento dedicato in base agli stanziamenti (25,50 €)

C'E' MOLTO DA LAVORARE.....

- REVISIONE di alcuni passaggi del SISTEMA di RELAZIONI SINDACALI
- RIDEFINIZIONE fondi contrattuali
- RICOGNIZIONE SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE Allegato A e adeguamento modalità redazione certificazioni di servizio
- RICLASSIFICAZIONE DELLE voci stipendiali
- ANALISI SITUAZIONE AZIENDALE PER APPLICAZIONE NORME TRANSITORIE (progressioni verticali e incarichi)
- TRASPOSIZIONE vecchi incarichi
- DEFINIZIONE REGOLAMENTI PER LE PROGRESSIONI GIURIDICHE ED ECONOMICHE E PER LA GESTIONE DEGLI INCARICHI

grazie dell'attenzione!
grazie dell'attenzione!

TANTI AUGURI.....