



**FEDERAZIONE
GILDA - UNAMS**



FLC CGIL
federazione
lavoratori
della conoscenza



ANIEF
ASSOCIAZIONE PROFESSIONALE SINDACALE

Dipartimento Università

INFORMATIVA SINDACALE

Nell'incontro del 8 Luglio 2024 le scriventi OO.SS. hanno siglato il Contratto Integrativo Aziendale anno 2024 del personale del Comparto che mancava da circa 15 anni. Con tale accordo, che segue la sottoscrizione da parte delle Scriventi del Regolamento per gli Incarichi del Comparto, tutto il personale che presta la propria attività lavorativa nella AOU vedrà finalmente applicati gli istituti contrattuali previsti dai CCCCNLL vigenti, con benefici sia economici che di carriera.

Tanto per citarne alcuni: attivazione del welfare integrativo con l'appostamento di 300.000 euro, definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (DEP), Istituzione dell'incarico di funzione organizzativa per i coordinatori, gli incentivi di premialità, le indennità professionali, la graduazione degli incarichi e l'emanazione dei relativi bandi normalizzando la precarietà e discrezionalità degli affidamenti.

Per completezza si allega l'accordo siglato dalle OO.SS. Comparto Istruzione e Ricerca e dalle RR.SS.UU.

LE SEGRETERIE DI ATENEO

FGU GILDA UNAMS FLC CGIL ANIEF DIP. UNIVERSITA'

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE ANNO 2024

PERSONALE DI COMPARTO

VERBALE DI INTESA

In data 08/07/2024 alle ore 10,00 presso la Direzione Generale dell'AOU/Vanvitelli, a seguito della verifica positiva, con osservazioni, sulla compatibilità dei costi effettuati nella seduta dell'01/07/2024 dal Collegio Sindacale dell'AOU/Vanvitelli (verbale n. 11/2024) sull'ipotesi di CCIA siglata in data 10/04/2024 e trasmessa al Collegio Sindacale in data 3/05/2024 (Prot. n. 13207), accompagnata dalla Relazione Illustrativa e Tecnico Finanziaria approntata dall'Azienda. A conclusione dell'apposito incontro, le parti procedono alla sottoscrizione definitiva del "CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE ANNO 2024 - PERSONALE DI COMPARTO", riguardante la distribuzione delle risorse di cui al combinato disposto dell'art. 31 del DPR 761/79 e dell'art. 64, comma 3 - secondo periodo del CCNL del comparto Università stipulato il 16.10.2008, non modificato dal CCNL 19.04.2018 del comparto Istruzione e Ricerca e s.m.i., determinate con riferimento agli art. 102 e 103 del CCNL del comparto Sanità da destinare alla corresponsione degli istituti contrattuali rimessi alla contrattazione integrativa. Le suddette risorse non comprendono la quota del trattamento fondamentale tabellare di cui all'art. 31 del DPR 761/79.

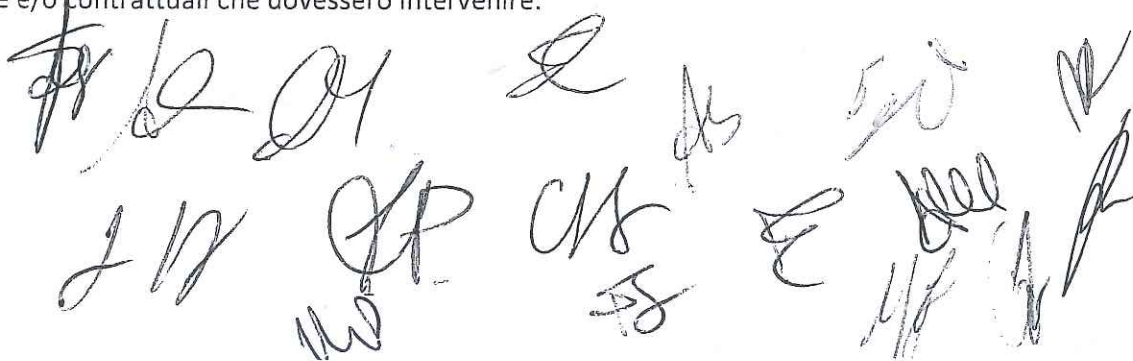
Le parti danno atto che il presente CCIA verrà inviato all'ARAN entro cinque giorni da oggi, ai sensi del comma 5 dell'art. 5 del CCNL 07/04/1999, così come sostituito dall'art. 4, comma 5, del CCNL 19/04/2004.

PREMESSA

Con Deliberazione del Direttore Generale n. 918 del 12/12/2023 sono stati determinati gli ammontari delle risorse destinate, per l'anno 2022, al trattamento accessorio del personale dell'AOU in applicazione della predetta normativa con il parere favorevole del Collegio Sindacale espresso con verbale n.1 del 2024. In considerazione del predetto parere positivo del Collegio Sindacale, si procederà a dare seguito all'accordo sottoscritto in data 27/07/2023 dalle OO.SS. del comparto Istruzione e Ricerca, allegato al presente accordo (allegato A), per la ripartizione della quota delle risorse residue annualità 2022, quale quota aggiuntiva di premialità. Le parti che sottoscrivono il presente accordo si incontreranno successivamente per definire le modalità di corresponsione dei residui dei Fondi delle annualità precedenti.

A seguito del parere favorevole del Collegio Sindacale espresso con il suindicato verbale n.1/2024, con Deliberazione del Direttore Generale n. 919 del 12/12/2023 sono stati, altresì, determinati in via provvisoria e come di seguito indicato, gli ammontare delle risorse destinate, per l'anno 2023, al trattamento accessorio del personale dell'AOU in applicazione della predetta normativa, fatte salve eventuali modifiche e/o integrazioni che dovessero rendersi necessarie in attuazione di specifiche disposizioni normative e/o contrattuali che dovessero intervenire:

SMACS
RSU-RVA
Amulo R
IL RUA
refer
IL RUA = RUA



	TIPOLOGIA FONDO CONTRATTUALE	FONDO 2023
COMPARTO	Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali	3.937.972
	Fondo premialità e condizioni di lavoro	6.187.370
Totale	Totale	10.125.343

Si riportano di seguito i riferimenti normativi e documentali alla base del contratto integrativo aziendale:

- il DPR 761/79 ed in particolare l'art.31;
- il D.lgs. n.502/92 e s.m.i.;
- il D.lgs. n.517/99 ed in particolare l'art.2, comma 2, lettera a);
- il DPCM 24.05.2001;
- il DR n. 2870 del 20.07.2004 di costituzione dell'AOU integrata con il SSN "Luigi Vanvitelli";
- il Protocollo di Intesa sottoscritto in data 23/06/2016 tra la Regione Campania e la S.U.N. (oggi Università degli Studi della Campania L. Vanvitelli);
- il DLgs. n.165/2001 e s.m.i.;
- il DLgs. n.150/2009 e s.m.i.;
- la Legge n.240/2010 e s.m.i.;
- il CCNQ 13.07.2016, art.5, comma 1 – punto III; il CCNQ 03.08. 2021, art.5, comma 1 – punto III e il CCNQ 22.02.2024, art.5, comma 1 – punto III;
- Il CCNL 16.10.2008 del comparto Università ed in particolare il Titolo VII - artt. 64 e seguenti recanti le disposizioni particolare per il personale che opera presso le AOU;
- il CCNL 19.04.2018 del comparto Istruzione e Ricerca;
- il CCNL 18.01.2024 del comparto Istruzione e Ricerca;
- il CCNL 21.05.2018 del comparto Sanità per le parti ritenute applicabili ai sensi dell'art.31 del DPR 761/79;
- il CCNL 03.11.2022 del comparto Sanità per le parti ritenute applicabili ai sensi dell'art.31 del DPR 761/79.

Articolo 1 - Campo di applicazione

1. Il presente Contratto integrativo Aziendale si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato di comparto in servizio presso l'AOU e personale convenzionato dell'Ateneo.

Articolo 2 - Fondo premialità e Condizioni di Lavoro: Determinazione risorse

Tenuto conto di quanto in premessa e della nuova struttura dei fondi di cui agli artt.102 e 103 del CCNL 02/11/2022, l'ammontare delle risorse del fondo "Premialità e condizioni di lavoro" è determinato in "via previsionale" per l'anno 2024 in **6.187.370** euro, pari al valore del fondo Anno 2023 provvisorio, comprensivo della quota da destinare al premio per le migliori performance di cui all'art. 3 della presente intesa.

SALS
CCNL
ASU
Ateneo

IL RUA
refer

U. Scialoja

A. In... R. ... 2... CR... TS... TPU

Handwritten signatures and initials on the right margin.

aree di appartenenza del personale nonché rapportate ai giorni utili di presenza, con la seguente pesatura:

- i. area dei Professionisti della Salute e Funzionari: 2,6;
- ii. area degli Assistenti: 2,2;
- iii. area degli Operatori: 1,9;
- iv. area del Personale di Supporto: 1,85.

e. Le quote spettanti di cui ai commi precedenti (organizzativa ed individuale) saranno corrisposte in rapporto all'effettivo servizio prestato nel corso dell'anno e considerando come equiparate al servizio le assenze:

- i. per ferie;
- ii. per infortunio sul lavoro;
- iii. permessi e congedi retribuiti a vario titolo disciplinati dai CCNLL di riferimento vigenti;
- iv. permessi mensili della L.104/92 (no congedo straordinario retribuito D.lgs. n.151/2001 e s.m.i.);
- v. per terapie salvavita;
- vi. per permessi sindacali retribuiti;
- vii. per riposi compensativi (anche ad ore);
- viii. giudice popolare;
- ix. maternità e paternità obbligatoria (solo quota organizzativa);
- x. congedi parentali - primi 30 giorni retribuiti al 100% (solo quota organizzativa).

f. Per il personale con rapporto di lavoro part-time o che sia stato presente per parte dell'anno, fermo restando l'applicazione di quanto sopra regolamentato, il compenso sarà attribuito in misura proporzionale alla prestazione lavorativa vigente nell'anno di riferimento.

g. In ogni caso è escluso dall'assegnazione della retribuzione della Premialità in entrambe le componenti, ivi inclusa la distribuzione degli eventuali residui dei fondi contrattuali, di cui al presente articolo:

il personale in posizione di comando, fuori ruolo a qualsiasi titolo (in uscita);

Articolo 4 - Premio Individuale

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate nell'ambito del Sistema di Valutazione del Personale dell'AOU L. Vanvitelli, è attribuita una maggiorazione del premio individuale determinato in applicazione dei criteri di cui al precedente art. 3.

2. La misura della maggiorazione, che si aggiunge alla quota del premio già attribuita secondo le regole generali al personale valutato positivamente, viene quantificata per l'anno 2024 nel 30% del valore pro-capite del premio annuale ed è calcolata con riferimento ai dipendenti in servizio al 31 dicembre 2024 sull'importo riservato alla performance individuale.

3. Il premio individuale deve essere attribuito ad una limitata quota massima di personale valutato, viene assegnato, per l'anno, al 5% del personale in servizio alla data del 31 dicembre 2024, e viene riconosciuto entro il mese di luglio dell'anno successivo.

4. Tenuto conto dei possibili, differenti metri di giudizio utilizzati dai valutatori ed al fine di individuare un correttivo rispetto all'insuperabile componente soggettiva insita nel processo valutativo, si conviene di individuare i beneficiari del premio in misura proporzionale al numero complessivo del personale assegnato alle singole articolazioni aziendali, per il solo personale che abbia raggiunto una valutazione massima. Nello specifico, a parità di condizioni verrà preferito chi:

- non ha avuto nell'anno precedente la medesima premialità;
- non ha ricevuto nel corso dell'anno l'attribuzione di un differenziale economico di professionalità (DEP).

Handwritten notes on the left margin: "Ria 4", "4", and other illegible scribbles.

Handwritten signatures and initials on the right margin, including a large signature at the top and several initials below.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "MILN", "4", "CSE", and others.

Articolo 5 - Condizioni di Lavoro

1. Le ulteriori somme del fondo di cui all'art.103, per le condizioni di lavoro sono destinate a compensi per il lavoro straordinario e indennità correlate alle condizioni di lavoro.

Articolo 6 - Fondo incarichi, progressioni economiche ed indennità professionali: Determinazione risorse

1. Il Fondo incarichi, progressioni economiche ed indennità professionali è destinato al riconoscimento:
 - ✓ della specifica retribuzione per lo svolgimento degli incarichi di posizione organizzativa, degli incarichi di funzione organizzativa e professionale;
 - ✓ dei differenziali economici di professionalità;
 - ✓ delle indennità professionali.
2. La quota del fondo "incarichi, progressioni economiche ed indennità professionali" viene quantificata in "via previsionale" per l'anno 2024 in **3.937.972 euro**, pari al valore del fondo dell'anno 2023, e che verrà rideterminato in rapporto alle percentuali per le varie componenti definite nel presente accordo.
3. Le parti concordano di destinare per i differenziali economici di professionalità e per le indennità correlate agli incarichi i seguenti importi:

<u>Art. 102 - Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali</u>	<u>Destinazione</u>
Differenziali economici di professionalità	390.000,00
Indennità correlate agli incarichi	754.400,00
*I valori sopra riportati sono previsionali	

4. Eventuali somme residue determinate a consuntivo confluiranno nel Fondo "Premialità e condizioni di lavoro" e saranno corrisposte al personale nei modi e nei tempi stabiliti nel precedente art. 3 in materia di premialità per l'anno 2024.
5. L'utilizzo di tali risorse nel Fondo "Premialità e condizioni di Lavoro" è limitato all'anno di riferimento ed ha natura temporanea e non determina alcun trasferimento in via permanente; l'anno successivo le risorse in questione saranno pertanto riassegnate al Fondo di cui al presente articolo.

Articolo 7 - Graduazione ed affidamento incarichi

1. In considerazione dell'attuale assetto organizzativo le parti concordano di attribuire i seguenti incarichi finanziati per l'anno 2024 con risorse nella misura massima pari a 754.400 euro:
 - a. Incarico di funzione professionale – Area degli Operatori "fascia media": n. 6 per un valore di 9.000 €;
 - b. Incarico di funzione professionale – Area degli Assistenti "fascia media": n. 18 per un valore di 32.400 €;
 - c. Incarico di funzione professionale – Area dei Professionisti della salute e dei Funzionari "fascia media": n. 30 per un valore di 135.000 €;
 - d. Incarico di funzione organizzativa – Area dei Professionisti della salute e dei Funzionari "fascia media": n. 56 per un valore di 308.000 €;
 - e. Incarico di funzione organizzativa – Area dei Professionisti della salute e dei Funzionari "fascia elevata": n. 27 per un valore di 270.000 €.

NUMERI POTENZIALI		BASE	MEDIA	ELEVATA
B	AREA DEGLI OPERATORI	FUNZIONE PROFESSIONALE	6	
C	AREA DEGLI ASSISTENTI	FUNZIONE PROFESSIONALE	18	
D	AREA DEI PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI	FUNZIONE PROFESSIONALE	30	
D	AREA DEI PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI	FUNZIONE ORGANIZZATIVA	56	27
E	AREA DEL PERSONALE DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	INCARICO DI POSIZIONE		
TOTALE			110	27

- Gli incarichi saranno conferiti con le modalità previste dal "Regolamento per la graduazione e l'affidamento degli incarichi – Personale dell'Area Comparto" adottato con delibera n. 982 del 28/12/2023.
- Nella attribuzione degli incarichi, come richiesto dalle OO.SS., l'Azienda terrà in debita considerazione la possibilità di attribuire mediamente n. 2 incarichi di funzione per ciascuna unità operativa complessa amministrativa aziendale, incarichi per l'area delle professioni sanitarie e tecniche, incarichi di risk management, di formazione e di particolare peculiarità specialistica.
- L'Azienda procederà entro due mesi dall'esecutività del presente accordo a pubblicare i relativi bandi.

Articolo 8 - Differenziali economici di professionalità (DEP)

- Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti, nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area, agli stessi, sono attribuibili "differenziali economici di professionalità" (di seguito DEP) da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico.
- I DEP sono assegnati sulla base dei criteri definiti dall'art. 9 della presente intesa. I passaggi da un differenziale a quello immediatamente successive avvengono con decorrenza fissa dal 1° gennaio di ogni anno ed è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo di cui all'art. 102.
- I DEP si attivano in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, all'impegno ed alla qualità della prestazione individuale, nonché sulla base dei criteri definiti dal presente contratto integrativo aziendale.
- Il personale interessato dalle progressioni economiche in argomento è così riassumibile:

PERSONALE IN SERVIZIO ALL'01/01/2024	
QUOTA DISPONIBILE - DEP 2024	390.000

- Per il finanziamento dei DEP nell'ambito delle complessive risorse disponibili nel fondo art. 102, viene quantificata in € 390.000,00 nella misura massima possibile delle risorse appositamente destinate.
- Le parti convengono che i differenziali sono attribuiti con decorrenza 1° gennaio 2024.

Articolo 9 - Criteri e procedure per l'attribuzione dei DEP

- Per l'accesso alla procedura di selezione finalizzata si conviene che il personale potenzialmente destinatario deve possedere i seguenti requisiti:

Handwritten notes and signatures on the left side of the page, including "DEP per" and "118 AS".

Handwritten notes and signatures on the right side of the page, including "SMAS" and "118 AS".

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page, including "118 AS" and "6".

- ✓ essere in servizio a tempo indeterminato al 01/01/2024;
- ✓ essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 36 mesi e non essere stato destinatario di progressioni orizzontali nell'AOU L. Vanvitelli, in altre Aziende del Sistema Sanitario Nazionale o in altri comparti della pubblica amministrazione;
- ✓ possedere le ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le 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.
- ✓ non aver ricevuto l'irrogazione di una sanzione disciplinare che abbia comportato la sanzione della sospensione dal servizio, nell'ultimo biennio;

2. Le parti stabiliscono che i "DEP" sono attribuiti come segue:

- ✓ per una quota pari al 60% del punteggio totale, in base alla media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le 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;
- ✓ per una quota pari al 40% del punteggio totale, in base all'esperienza professionale maturata, intesa come quella maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, presso Aziende od Enti del Comparto nonché presso altre Amministrazioni di Comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo;

3. La procedura di selezione prevede l'assegnazione di complessivi 100 punti, attribuiti in applicazione dei seguenti criteri:

Valutazione individuale (fino ad un massimo di 60 punti):

- ✓ Viene calcolata la media aritmetica del punteggio annuale conseguito nel triennio, riparametrata in sessantesimi assegnando un punteggio secondo i range individuati nella tabella seguente:

VALUTAZIONE	PUNTI
90-100	60
80-89	50
70-79	40
60-69	30
50-59	20
Inf. 49	10

Esperienza professionale (fino ad un massimo di 40 punti):

- ✓ Per "esperienza professionale" deve intendersi quella maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso pubbliche Amministrazioni, nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo.

- a. Vengono attribuiti 2 punti per ogni anno di esperienza professionale maturata nel profilo professionale e nel DEP di appartenenza;
- b. l'esperienza professionale verrà conteggiata con riferimento a mesi interi, le frazioni di mese non saranno conteggiate; il punteggio annuale verrà attribuito in dodicesimi anche per l'attività lavorative prestate solo per una parte dell'anno;

Handwritten notes and signatures on the left side of the page, including "AS" and "111. RUP" at the bottom.

Handwritten notes and signatures on the right side of the page, including "SMALS" and "111. RUP" at the bottom.

- c. i periodi prestati in regime di part-time vengono conteggiati in funzione dell'effettiva prestazione lavorativa.
4. Le parti, inoltre, stabiliscono, secondo capoverso, che una volta stilata la graduatoria secondo l'attribuzione dei punteggi stabilita nel presente articolo, viene assicurata, nella misura del 10% dei posti disponibili, priorità nell'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità":
- ✓ al personale che abbia maturato almeno 10 anni di esperienza professionale nella ex-categoria e/o nella nuova area di inquadramento senza aver mai conseguito progressioni economiche;
 - ✓ al personale che abbia maturato almeno 20 anni di esperienza professionale nella ex-categoria e/o nella nuova area di inquadramento e che, durante tale periodo, abbia conseguito fino a due professioni economiche;
 - ✓ qualora il personale avente titolo si concretizzi una situazione di ex equo per una o entrambe le tipologie di priorità sopra descritte, si stabilisce che si dà precedenza alla maggior anzianità di servizio, a seguire la maggior anzianità di servizio in azienda e in ultimo alla maggiore anzianità anagrafica.
5. Le parti concordano che nell'ambito della graduatoria generale in caso di parità di punteggio, vengano applicati, nell'ordine sottostante, i seguenti criteri di priorità:
- a) 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";
 - c) personale con maggiore età anagrafica.

Articolo 10 - Formazione

1. Con successivo accordo e previo confronto con le parti sindacali si provvederà a determinare le risorse da destinare alla formazione per lo sviluppo del personale aziendale.

Articolo 11 - Clausola di raffreddamento

1. Le parti si impegnano ad attivare procedure di confronto su argomenti di interesse generale dei lavoratori al fine di perseguire, ove possibile, la deflazione del contenzioso che vede coinvolto il personale dell'AOU L. Vanvitelli.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including:

- UIL RIVA
- SNALS
- AP
- LN
- AS
- 8
- FF
- AD
- CS
- Other illegible initials and signatures.

Sommario

PREMESSA 1
Articolo 1 - Campo di applicazione 2
Articolo 2 - Fondo premialità e Condizioni di Lavoro: Determinazione risorse 2
Articolo 3 - Fondo premialità 3
Articolo 4 - Premio Individuale 4
Articolo 5 - Condizioni di Lavoro 5
Articolo 6 - Fondo incarichi, progressioni economiche ed indennità professionali: Determinazione risorse 5
Articolo 7 - Graduazione ed affidamento incarichi 5
Articolo 8 - Differenziali economici di professionalità (DEP) 6
Articolo 9 - Criteri e procedure per l'attribuzione dei DEP 6
Articolo 10 - Formazione 8
Articolo 11 - Clausola di raffreddamento 8

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page. The word "SNALS" is written in the center. To the left, there are several lines of handwritten text including "ASO", "VIC", and "RCA". To the right, there are several large, stylized signatures and initials, including "LH", "AS", "ES", "SP", "AG", "li", "SMA", and "AS". A small number "9" is written near the center of the handwritten notes.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti si danno atto che nella definizione del successivo contratto integrativo per l'anno 2025 si impegnano a ridefinire il valore delle indennità professionali secondo le previsioni del CCCCNNLL Sanità 2019/2021 ai sensi dell'art. 31 del DPR 761/79.

SNAS



ASO
Santobello
ULL REP
reper

10
ULL REP
reper

