



DELIBERAZIONE
DEL DIRETTORE GENERALE

***OGGETTO: RECEPIMENTO DELL'ACCORDO SINDACALE AVENTE AD
OGGETTO IL REGOLAMENTO SUI DIFFIRENZIALI ECONOMICI DI
PROFESSIONALITA' ANNO 2024***

§ § § § § § § §

IL DIRETTORE GENERALE

Nella data sopraindicata, su propria iniziativa, ai sensi dell'articolo 2, commi 7.) e 8.) del "Regolamento dei Provvedimenti", con il parere dei Direttori: Amministrativo e Sanitario, ha assunto, in Novara, presso la sede dell'Ente, la deliberazione di cui all'interno.



IL DIRETTORE GENERALE

Premesso che:

il CCNL Comparto Sanità 2019/2021 sottoscritto in data 02/11/2022 all'art. 19 prevede la *“Progressione economica all'interno delle aree”* come strumento per remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti, andando a sostituire le *“Progressioni economiche”* di cui all'art. 12 del precedente CCNL 2016/2018 sottoscritto in data 11/07/2019;

il citato art. 19 del CCNL prevede che il sistema dei Differenziali Economici di Professionalità sia pluriennale e che per il 2024 si tratta di dare inizio al meccanismo che, in base alle risorse disponibili anno per anno, dovrà prevedere il riconoscimento dei Differenziali a tutto il personale del Comparto;

l'argomento è stato oggetto di numerosi incontri sindacali a partire dal 03/06/2024 e dell'Assemblea delle Rappresentanze Sindacali Unitarie del 01/10/2024, che ha approvato la bozza di accordo sindacale elaborata ai tavoli di trattativa;

con Deliberazione n. 870 del 28/10/2024, a seguito di verifica da parte del Collegio Sindacale, sono stati definitivamente costituiti i fondi contrattuali per l'anno 2023 e provvisoriamente costituiti quelli per l'anno 2024, con la determinazione delle risorse effettivamente disponibili;

in data 15/10/2024 e successivamente in data 25/10/2024 sono stati sottoscritti gli accordi sindacali che prevedono il testo del Regolamento dei Differenziali Economici di Professionalità e le risorse a disposizione per l'anno 2024, documenti che si allegano al presente atto quale parte integrante e sostanziale;



la sigla sindacale Nursind ha rilasciato la nota a verbale che, unitamente agli accordi di cui sopra, si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale;

visto quanto sopra,

DELIBERA

per le motivazioni indicate in premessa

- 1) di procedere al recepimento degli accordi sindacali di cui in premessa, sottoscritti in data 15/10/2024 e 25/10/2024, unitamente alla nota a verbale della sigla sindacale Nursind, quali parti integranti e sostanziali del presente provvedimento;
- 2) di dare seguito all'applicazione del citato Regolamento dando il via all'attivazione delle procedure di selezione previste dallo stesso, riconoscendo che la sottoscrizione degli accordi nel 2024 fa sorgere il diritto per gli interessati agli arretrati a partire da gennaio 2024;
- 3) di dare mandato alla S.C. Personale, per il tramite delle articolazioni organizzative, di procedere all'applicazione del Regolamento.

IL DIRETTORE GENERALE

*Nominato con DGR n. 9-3182 del 07.5.2021
e prorogato con DGR n. 3-8593 del 15.05.2024
Dott. Gianfranco Zulian*

Documento firmato digitalmente ai sensi del Codice dell'Amministrazione Digitale e normativa connessa



NURSIND

SEGRETERIA TERRITORIALE NOVARA

Prot. Num. 053 del 16/10/2024

Nota a verbale incontro sindacale 15 ottobre 2024

La Segreteria provinciale Nursind, pur reputando prioritario procedere all'assegnazione dei DEP Differenziali economici di Professionalità (ex progressioni economiche orizzontali) presso l'AOU Maggiore della Carità di Novara, da tanti, troppi anni atteso e disatteso, **non sottoscrive e non approva il relativo regolamento aziendale.**

La scrivente O.S. aveva avanzato la proposta, **ottemperando una nota dell'ARAN, di dare priorità nell'attribuzione delle progressioni economiche, al personale infermieristico che risulta permanente da più tempo, nelle fasce economiche più basse, per intenderci gli ex D0, D1, e D2.**

Pertanto, in considerazione dell'elevato numero di unità infermieristiche che da anni permangono nelle fasce più basse e di regolamenti DEP attuativi di altre aziende sanitarie del territorio regionale ed extraregionale, si era avanzata la proposta di introdurre un criterio di attribuzione del punteggio, che conferisse una priorità di assegnazione al personale infermieristico che permaneva da più tempo nelle posizioni economiche più basse, con particolare riguardo a coloro che non hanno mai ottenuto progressioni economiche (gli ex D0 per intenderci).

Vogliamo precisare che la nostra proposta era improntata ad un principio di equità e correttezza. Si applicava un modello improntato all'attribuzione di un punteggio più elevato, a chi nella propria carriera professionale, nonostante lavori da 20-15-10 anni, non ha mai ricevuto una progressione economica, invece di riconoscere una ulteriore progressione economica a chi, nella propria carriera professionale, giustamente e meritatamente, ha già ricevuto 5 o 6 progressioni, alle quali, avrebbe comunque avuto accesso, non tutti nell'immediato, ma in maniera più graduale, negli anni successivi.

Purtroppo, abbiamo constatato alla fine, che siamo rimasti i soli a difendere questo principio di ragionevolezza.

Reputiamo, inoltre, incongrua e iniqua la decisione di attribuire un punteggio superiore, pari a 4 punti per anno, come previsto dall'art.6 del regolamento, unicamente ai dipendenti assunti dal 01/01/2006 al 31/12/2011 collocati in fascia 0, dimenticandosi di tutti gli altri.

Così facendo, questa azienda, continuerà ad essere sempre meno attrattiva e risulterà greve la responsabilità di spiegare ai tanti colleghi, che da troppi anni lavorano senza aver mai ricevuto progressioni economiche, vedersi preclusa, ancora una volta, la possibilità di accedere al meritato DEP.

Pertanto, la segreteria Nursind Novara **ha deciso di non sottoscrivere il regolamento**, in quanto lo reputa non rappresentativo delle reali esigenze del personale infermieristico, soprattutto di coloro che da troppi anni, con sacrificio e abnegazione, svolgono la propria attività professionale, anche nei momenti più bui della nostra storia recente, senza vedersi attribuito un tale giusto riconoscimento contrattuale.

Novara, lì 16/10/2024

*La segreteria Territoriale
Nursind Novara*



DIREZIONE GENERALE

Tel. 03213733282

E-mail direzione.generale@maggioreosp.novara.it

REGOLAMENTO

PER L'ATTRIBUZIONE DEI DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITÀ

I APPLICAZIONE

Art. 1 – Principi

Il presente regolamento disciplina le regole di conseguimento, da parte del personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso l'A.O.U. Maggiore della Carità, dei Differenziali economici di professionalità di cui all'art. 19 del CCNL Comparto sanità 2019/2021 del 02.11.2022.

Il presente regolamento è improntato ai principi di imparzialità, trasparenza, tempestività, economicità e celerità di espletamento.

In conformità a quanto previsto dal citato art. 19, con le prescrizioni che seguono, con il presente Regolamento si disciplinano le modalità di selezione per il conferimento al personale dipendente dei DEP, al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito.

L'istituto è basato sul riconoscimento della qualità della prestazione resa, della capacità e della professionalità maturata dal lavoratore, verificata e certificata.

I criteri di attribuzione si rinviengono nella previsione dell'art. 52, comma 1 bis, del D.Lgs 165/2001 e ss.mm.ii., secondo il quale le progressioni all'interno della stessa area avvengono con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, secondo principi di selettività, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata, della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito.

Il D.Lgs 150/2009 e ss.mm.ii. all'art. 23 prevede l'obbligo di assegnare la progressione economica, dunque anche i DEP, in modo selettivo sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse economiche e finanziarie disponibili, ad una quota limitata di dipendenti.

Il Dipartimento delle Funzione Pubblica, con nota prot. 4366-P04-04-2019 del 05 luglio 2019, ha stabilito che la quota di personale interessato alle procedure selettive deve essere comunque limitata ad una quota non maggioritaria non superiore al 50% della platea dei potenziali beneficiari, ai sensi del citato art. 23 del D.Lgs 150/2009.

NUOVESE DI QUARANTA

UIL FPL

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and notes: CISU Fp, M...]

[Handwritten signature: FRCALL, in Bevilacqua]

[Handwritten signature]



Art. 2 - Finanziamento

La progressione economica in oggetto è finanziata con risorse aventi caratteri di certezza, stabilità e continuità del fondo di cui all'art. 102 del CCNL vigente.

Le risorse tornano nella disponibilità dello stesso fondo in caso di passaggio di area o comunque di cessazione dal servizio del dipendente. I DEP cessano di essere corrisposti in caso di passaggio fra le aree, fatto salvo quanto previsto in caso di eventuale riconoscimento di assegno *ad personam* (nel caso in cui il dipendente venga collocato nel DEP di valore minore o uguale al precedente trattamento economico).

La quota di risorse da destinare ai DEP attribuiti nell'anno è definita in sede di contrattazione integrativa aziendale ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett. a) del CCNL tenuto conto delle percentuali di addensamento del personale nelle aree di classificazione e nei ruoli.

Una quota pari al 10% delle risorse complessivamente stanziata dalla contrattazione integrativa è destinata all'attribuzione dei DEP secondo i criteri di priorità e le modalità di cui all'art. 19, comma 4, lett. b) ed e) del CCNL.

Art. 3 - Principi generali

I DEP sono attribuiti avuto riguardo alle complessive risorse economico-finanziarie disponibili con certezza nel fondo ex art. 102 e all'importo concordato in sede di negoziazione sindacale aziendale da destinare all'attribuzione dei benefici, fino alla concorrenza del numero corrispondente all'importo fissato per ciascuna area o percentuale di addensamento del personale.

Ai fini del rispetto del principio di selettività di cui al precedente art. 1, comma 5, i DEP vengono attribuiti a un numero limitato di dipendenti in misura non superiore al 50% della platea dei potenziali beneficiari, calcolato sulla base degli aventi titolo nella singola area di classificazione e per singolo ruolo, arrotondato all'unità superiore, in conformità a quanto previsto dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs n.150/2009 e ss.mm.ii., secondo la tabella allegata.

A tal fine verrà indetta una selezione interna per l'attribuzione dei DEP, che sono da intendersi incrementi stabili rispetto a quelli in godimento alla data del 1 gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva dell'accordo integrativo nel quale gli stessi sono finanziati.

Il valore annuo lordo e il numero massimo di differenziali complessivamente conseguibili da ciascun dipendente sono stabiliti nella tabella E del CCNL vigente.

NURSING UP QUORACK

UIL FPL

CISL FP

FPCAIL

2



Art. 4 – Selezioni

Le selezioni per l'attribuzione dei DEP vengono condotte in coerenza con la disponibilità annuale delle risorse destinate a tale istituto.

I dipendenti in possesso dei requisiti previsti dal presente Regolamento sono ammessi d'ufficio alla procedura selettiva.

I dipendenti interessati possono tuttavia presentare la documentazione che ritengono utile e necessaria alla selezione e al corretto computo dell'esperienza professionale attraverso autocertificazione.

Per la valutazione dei titoli di studio, l'Azienda provvederà alla relativa verifica in applicazione all'art. 47 D.P.R. 445/2000 e ss.mm.ii. con le conseguenti sanzioni civili e penali previste dall'art. 76 dello stesso D.P.R. nel caso di falsità negli atti o di dichiarazioni mendaci.

I requisiti di accesso alla procedura selettiva sono i seguenti:

- rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato alla data del 1° gennaio dell'anno di attribuzione del differenziale economico di professionalità e in servizio alla data di scadenza del bando;
- non aver beneficiato negli ultimi tre anni di alcuna progressione economica;
- assenza, nei due anni antecedenti alla data di pubblicazione del bando di selezione, di procedimenti disciplinari superiori alla multa;
- il dipendente non si trovi nella situazione di cui ai commi 4 e 5 dell'art. 67 del vigente CCNL per quanto attiene al conseguimento dei crediti formativi obbligatori del triennio precedente, che potevano essere sanati entro il 31/12/2023.

Possono partecipare alla procedura anche i dipendenti dell'A.O.U. Maggiore della Carità che si trovano in posizione di comando o distacco presso altre Amministrazioni, ma con almeno tre anni di servizio presso l'A.O.U. Maggiore della Carità. Può partecipare alla procedura anche il personale che si trova in posizione di distacco/aspettativa sindacale o esercita una Funzione Pubblica elettiva.

Relativamente ai dipendenti ASL NO assorbiti da AOU nel 2008, si riconoscono quei periodi di servizio maturati presso ASL NO come prestati in AOU.

Sono esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi 5 anni abbiano ricevuto un provvedimento di sospensione dal servizio superiore a 30 giorni.

La verifica della sussistenza dei requisiti è effettuata dalla S.C. Personale ai sensi del D.P.R. 445/2000.

UILFPL
 CISL Fp
 FP CAIIL
 Berlu
 SP
 Q f



Art. 5 - Criteri di selezione

L'attribuzione dei DEP ha luogo, previa valutazione selettiva, nel rispetto dei criteri generali enunciati all'art. 19 comma 4 lettera d) del vigente CCNL.

In particolare, il punteggio finale espresso in centesimi viene assegnato secondo i seguenti criteri:

A) valutazione del personale del Comparto massimo 40 punti

Ai fini della progressione in oggetto, verranno prese in considerazione le valutazioni conseguite negli anni precedenti o comunque le ultime valutazioni disponibili. Ai fini dell'attribuzione del punteggio di valutazione si considera il valore risultante dalla media delle valutazioni conseguite o delle ultime valutazioni disponibili in ordine cronologico.

Sarà attribuita alla media delle valutazioni una quota pari al 40 % del punteggio totale (max 40 punti) applicando il seguente schema:

- o valutazione da 80 % a 100 % punti 40
- o valutazione da 70 % a 79 % punti 30
- o valutazione da 60 % a 69 % punti 20
- o valutazione da 00 % a 59 % punti 0

SCHEMA CON 50 PUNTI			SCHEMA CON 35 PUNTI		
Valutazione in punti	Valutazione in percentuale	Punteggio assegnato	Valutazione in punti	Valutazione in percentuale	Punteggio assegnato
da 43 a 50	da 85 % a 100 %	40	da 31 a 35	da 85 % a 100 %	40
da 36 a 42	da 71 % a 84 %	30	da 26 a 30	da 71 % a 84 %	30
da 31 a 35	da 60 % a 70 %	20	da 22 a 25	da 60 % a 70 %	20
da 0 a 30	da 00 % a 59 %	0	da 0 a 21	da 00 % a 59 %	0

B) Esperienza lavorativa/professionale max 40 punti

Saranno valutati i servizi prestati nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento fino al 31.12.2023.

Per esperienza lavorativa/professionale deve intendersi quella maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e/o a tempo parziale, anche presso altre Aziende o Enti del Comparto, nonché presso Amministrazioni di comparti diversi nel corrispondente profilo. Viene

Handwritten notes and signatures:
 - Vertical note on the left: "MORSINE OF DEPARTMENT"
 - Bottom left: "UIL FPL"
 - Bottom center: "CISL FP"
 - Bottom right: "FP CAIL"
 - Multiple signatures and initials are present, including one that appears to be "Beall".
 - A small number "4" is written at the bottom right.



- Dottorato di ricerca: punti 6;
- Abilitazione post-laurea all'esercizio della professione: punti 1.

Tutti i titoli dichiarati per poter essere valutati devono essere attinenti al profilo professionale ricoperto.

Per l'attribuzione del punteggio riferito ai titoli di studio si stabiliscono gli ulteriori seguenti principi:

- la laurea conseguita prima dell'assunzione presso l'A.O.U. Maggiore della Carità non è valutabile quale titolo professionale laddove sia richiesta come titolo di accesso.

La laurea invece è valutabile nei seguenti casi:

- laddove sia diversa da quella prevista per l'accesso al profilo professionale ricoperto, indipendentemente dalla data di conseguimento;
- laddove sia quella prevista per l'accesso al profilo professionale ricoperto, ma sia stata conseguita successivamente all'assunzione;
- l'elenco dei titoli valutabili è esaustivo e non sono valutabili titoli non presenti in elenco;
- per tutto il personale non verrà conteggiato il titolo di studio inferiore se in possesso di quello superiore.

In sede di contrattazione integrativa potranno essere definiti eventuali ulteriori criteri correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi.

Coloro che alla data di pubblicazione del bando non avranno regolarizzato la propria posizione in merito all'obbligo formativo ECM non potranno accedere alla procedura selettiva.

Art. 6 - Procedure di attribuzione dei benefici economici

I DEP sono attribuiti ai sensi dell'art. 19 comma 4 lett. d) del CCNL previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita a partire dal punteggio più alto e proseguendo in ordine decrescente.

In base alla graduatoria stilata come sopra, viene assicurata, nei limiti di una quota pari al 10% delle risorse messe a disposizione dalla contrattazione integrativa di cui all'art. 1 del presente Regolamento, l'attribuzione dei DEP secondo i criteri di priorità e le modalità di cui all'art. 19, comma 4, lett. b) ed e) del vigente CCNL:

- al personale con almeno 10 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento senza aver mai conseguito progressioni economiche;

NURSING OP QUINARSI

UIL FPL

FCG 11
Bertel
Deans 6

CISC to
Manc
L...

25/11/2024 Numero Delibera: 954



altresì considerata presenza in servizio il computo dei periodi in aspettativa sindacale.

La valutazione avviene attribuendo ai periodi di servizio come sopra descritti il seguente punteggio:

- punti 0,8 per ogni anno di servizio presso l'AOU Maggiore della Carità nel profilo ricoperto (0,066 punti per ogni mese), fino al raggiungimento massimo di punti 40;
- punti 0,4 per ogni anno di servizio presso altri enti del SSNe di altri comparti nel profilo ricoperto (0,333 punti per ogni mese), fino al raggiungimento massimo di punti 40.

I punteggi si differenziano sulla base del rapporto anzianità di servizio come da CCNL vigente.

Dando seguito all'accordo prot. 26555 del 16/12/2009, in sede di prima applicazione, ai dipendenti assunti presso l'AOU Maggiore della Carità dal 01/01/2006 al 31/12/2011 collocati in fascia 0 viene riconosciuto un punteggio pari a 4 punti per anno negli anni di riferimento.

L'esperienza professionale verrà conteggiata con riferimento ai mesi interi. Le frazioni di mese saranno conteggiate solo ove superiori a 15 giorni e verranno considerate come mese intero.

Per l'attribuzione del punteggio riferito all'esperienza lavorativa/professionale, si stabiliscono gli ulteriori seguenti criteri:

- l'esperienza professionale viene calcolata in base alla effettiva presenza in servizio. Le assenze che rilevano al fine di escludere la presenza in servizio nel triennio precedente sono quelle di seguito indicate:
 - o aspettativa senza assegni a vario titolo (motivi di famiglia o personali, ecc...);
 - o astensione facoltativa per maternità;
 - o congedo retribuito per assistere il portatore di handicap grave (ex art. 42, comma 5 D.Lgs 151/2001);
 - o sospensione cautelare dal servizio a qualunque titolo;
 - o tutte le altre tipologie di assenza che non danno luogo a retribuzione.

I periodi prestati in regime di part-time vengono conteggiati in funzione dell'effettiva prestazione lavorativa.

C) Titoli di studio - max 20 punti

- Diploma di laurea triennale: punti 2;
- Diploma di laurea magistrale (vecchio o nuovo ordinamento): punti 4;
- Master Universitario di 1° livello: punti 2 per ogni master;
- Master Universitario di 2° livello: punti 4 per ogni master;

Handwritten signature

VIL FPL

Handwritten signature

CISL Fp
Handwritten signature

FP CUI
Bertini
Pam
Handwritten signature



- al personale con 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.

Al personale utilmente collocato in graduatoria il beneficio economico è attribuito con deliberazione del Direttore Generale con decorrenza 01.01.2024.

Si procederà alla corresponsione del beneficio economico successivamente alla effettuazione delle verifiche di rito sulla regolarità della domanda, sui requisiti di partecipazione e sulla valutazione della documentazione presentata.

Le graduatorie hanno validità esclusivamente per le progressioni economiche individuate per l'anno di riferimento.

Non è possibile attribuire più di un DEP a dipendente per ciascuna procedura selettiva.

Per quanto non espressamente previsto nel presente Regolamento si rinvia alle relative disposizioni contenute nel CCNL 2019/2021.

def. B...
Dip...
Pelle

CISL Sp
M...
F...
G...
8P

UIL FPL

Real...
P...

FR C...
Bet...
D...
P...

NURSING UP
G...
P...



Prot. 36687

Cod. Fiscale - Part. IVA: 01521330033

DIREZIONE GENERALE

Tel. 03213733282
E-mail direzione.generale@maggioreosp.novara.it

**CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE
A.O.U. MAGGIORE DELLA CARITA' DI NOVARA/OO.SS. COMPARTO SANITA'**

**ACCORDO SINDACALE SULLE RISORSE DA DESTINARE AI DIFFERENZIALI ECONOMICI DI
PROFESSIONALITA' PER ANNO 2024**

L'Amministrazione dell'A.O.U. Maggiore della Carità di Novara e le OO.SS. del Comparto sanità, riunitesi in data 25/10/2024, presso la sede legale in Novara, C.so Mazzini 18, in sede di Contrattazione integrativa, concordano di stanziare le risorse per l'attribuzione dei Differenziali Economici di Professionalità al personale del Comparto sanità, anno 2024.

Premesso che:

- l'art. 9, comma 5, lett. a) del CCNL 2019/2021 del 02/11/2022 prevede le materie di contrattazione integrativa aziendale;
- l'art. 10 del citato CCNL prevede i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui al citato art. 9, comma 5 e la contrattazione annuale di tali risorse economiche;
- l'art. 19 del citato CCNL reca disposizioni in materia di progressione economica all'interno delle Aree professionali;
- l'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 150/2009 disciplina le progressioni economiche;
- le parti in data 15/10/2024 hanno sottoscritto il Regolamento per l'attribuzione dei Dep;

le parti, al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'Area di appartenenza, concordano di dare applicazione per l'anno 2024 alla procedura di selezione per l'attribuzione al personale del Comparto sanità, in possesso dei requisiti contrattualmente previsti dal citato art. 19 del CCNL, dei Differenziali Economici di Professionalità in applicazione del Regolamento aziendale sottoscritto il 15/10/2024 sopra citato;

le parti concordano di attribuire la progressione economica al personale interessato con decorrenza giuridica ed economica dal 01/01/2024, di destinare a tal fine, per l'anno 2024, l'importo di € 815.000,00 a valere sul fondo di cui all'art. 102 del CCNL 2019/2021 e di attribuire il differenziale economico sino ad esaurimento delle risorse disponibili sino al riconoscimento massimo del 49% dei dipendenti collocati nelle singole graduatorie, come di seguito dettagliato:

- graduatoria Area dei Professionisti della Salute e dei Funzionari, 2 graduatorie:
 - o 1 socio sanitaria e sanitaria
 - o 1 amministrativa, tecnica e professionale;

FP CGIL
CUB
Pena

UIL FPL
Società P. S. e
Pena

NURSING JP
Optimus Jena

FIALS

CISL Fp



- graduatoria degli Assistenti: 1 graduatoria;
- graduatoria degli Operatori: 2 graduatorie per ogni ruolo;
 - o 1 socio sanitaria;
 - o 1 tecnica e amministrativa;
- graduatoria del Personale di Supporto: 1 graduatoria;

le parti concordano altresì di destinare alla correzione di eventuali errori materiali un'ulteriore quota pari ad € 10.000,00 sempre a valere sul fondo di cui all'art. 102 del CCNL 2019/2021, fermo restando il limite massimo di cui al punto precedente.

Le parti si impegnano a monitorare l'applicazione del Regolamento sui Dep del 15/10/2024 al fine di verificare l'equa distribuzione delle risorse.

Le parti si danno reciprocamente atto che la presente ipotesi di accordo diverrà esecutiva senza obbligo di nuova sottoscrizione solo a seguito di acquisizione della certificazione del Collegio sindacale ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D. Lgs. 165/2001.

Novara, il 25/10/2024.

Il Presidente
della Delegazione di parte Datoriale

FP CCIL
Berlucchi

per le Organizzazioni Sindacali/RSU

UIL FPZ

NURSING OP.

CISC FP

Siav S.p.A - Contrassegno Elettronico



TIPO CONTRASSEGNO QR Code

IMPRONTA DOC 61AF314EAFDEDBD73979D5AB19948AF0C0C9F52CA55FBACF37CAFE32196717BC

Firme digitali presenti nel documento originale

Firma in formato pdf: AZIENDA OSPEDALIERO-UNIVERSITARIA MAGGIORE DELLA CARITA'

Firma in formato pdf: gianfranco zulian

Dati contenuti all'interno del Contrassegno Elettronico

Data Delibera 25/11/2024

Ufficio Proponente DIREZIONE GENERALE

Parere Dir. Sanitario FAVOREVOLE

Parere Dir. Amministrativo FAVOREVOLE

Oggetto RECEPIMENTO DELL'ACCORDO SINDACALE AVENTE AD OGGETTO IL REGOLAMENTO SUI DIFFIRENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITA' ANNO 2024

Numero Delibera 954

Compilatore ECCELSI MICHELA

Credenziali di Accesso per la Verifica del Contrassegno Elettronico

URL

IDENTIFICATIVO T1ARO-5962

PASSWORD nTevW

DATA SCADENZA Senza scadenza