

DELIBERAZIONE NR. 1663 DEL 05/12/2023

**OGGETTO: PRESA D'ATTO DELL'ACCORDO SOTTOSCRITTO IN DATA 7.11.2023
CON LE RSU/OO.SS. DEL COMPARTO SANITA' AVENTE AD
OGGETTO LA DEFINIZIONE DEI CRITERI DI ATTRIBUZIONE DELLE
PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE**

**IL DIRETTORE GENERALE
nella persona della Dr.ssa Maria Beatrice Stasi**

ASSISTITO DA:

| | |
|----------------------------------|----------------------------|
| IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO | AVV. MONICA ANNA FUMAGALLI |
| IL DIRETTORE SANITARIO F.F. | DOTT. ANTONIO PICCICHÈ |
| IL DIRETTORE SOCIOSANITARIO F.F. | DR.SSA SIMONETTA CESA |

Premesso che con deliberazione n. 1505 del 9.11.2023 è stato recepito l'accordo sottoscritto in data 18.09.2023 tra la delegazione trattante di parte pubblica e le RSU/OO.SS. del comparto sanità, con il quale è stata destinata la quota di € 750.000,00 del fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali di cui all'art. 102 del CCNL 2.11.2022 al finanziamento delle progressioni economiche all'interno delle aree per l'anno 2023, rinviando a successivo accordo la definizione dei criteri selettivi;

Richiamati:

- l'art. 9, comma 5, lett. c), del CCNL 2.11.2022 del personale del comparto sanità che demanda alla contrattazione collettiva integrativa la definizione dei criteri di attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree;
- l'art. 19 del CCNL 2.11.2022 che disciplina l'istituto in esame prevedendo l'attribuzione dei differenziali economici di professionalità individuati nella tabella E allegata al suddetto CCNL;
- l'art. 52, comma 1 bis, del d.lgs. n. 165/2001 e l'art. 23 del d.lgs. n. 150/2009 che dettano i principi da rispettare in materia;

Dato atto che:

- il gruppo tecnico paritetico incaricato di definire i criteri di attribuzione delle progressioni economiche ha definito, in data 13.10.2023, la proposta conclusiva da sottoporre alle delegazioni trattanti;

- la proposta è stata trasmessa alle rappresentanze sindacali aziendali in data 26.10.2023;
- la RSU ha trasmesso le proprie osservazioni in data 3.11.2023;

Preso atto che nell'incontro con le RSU/OO.SS. del comparto sanità tenutosi in data 7.11.2023 le delegazioni trattanti hanno definito i criteri di attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree per il personale del comparto sanità sottoscrivendo specifico accordo, allegato al presente provvedimento;

Vista la relazione illustrativa e tecnico-finanziaria predisposta sull'argomento dalla SC Gestione e sviluppo delle risorse umane;

Dato atto che in ottemperanza a quanto previsto in materia di controlli sulla contrattazione integrativa dagli artt. 40, comma 3-sexies, e 40-bis, comma 1, del n. 165/2001, l'accordo sottoscritto è stato trasmesso, unitamente alla relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, in data 13.11.2023 al Collegio sindacale, che ha rilasciato in data 22.11.2023 il proprio parere positivo;

Ritenuto di procedere al formale recepimento dell'accordo ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree per l'anno 2023 ai dipendenti aventi titolo, nei limiti e secondo i criteri definiti nell'accordo stesso;

Acquisito il parere del direttore amministrativo, del direttore sanitario f.f. e del direttore sociosanitario f.f.

DELIBERA

1. di prendere atto dell'accordo sottoscritto in data 7.11.2023 con le RSU/OO.SS. del comparto sanità (allegato A) con il quale si definiscono i criteri di attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree del personale del comparto sanità;
2. di dare atto che il suddetto accordo, unitamente alla relazione illustrativa e tecnico-finanziaria predisposta dalla SC Gestione e sviluppo delle risorse umane (allegato B), è stato oggetto di certificazione da parte del Collegio sindacale, in data 22.11.2023;
3. di demandare alla SC Gestione e sviluppo delle risorse umane l'applicazione del suddetto accordo precisando che la decorrenza del riconoscimento, in conformità all'art. 19, comma 5, del CCNL 2.11.2022, è fissata al 1°gennaio 2023.

IL DIRETTORE GENERALE
dr.ssa Maria Beatrice Stasi

**DEFINIZIONE CRITERI ATTRIBUZIONE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE
AREE –DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITÀ (DEP)**

LE DELEGAZIONI TRATTANTI IN SEDE AZIENDALE PER IL PERSONALE DEL COMPARTO
(deliberazione n. 1565 del 23/11/2022)
presenti al confronto odierno come da riepilogo nominativo agli atti

Premesso che in data 18.09.2023, la delegazione trattante di parte pubblica e le competenti RSU/OO.SS. hanno sottoscritto un accordo con il quale si è definito di destinare alle progressioni economiche del personale del comparto per l'anno 2023 la quota di € 750.000,00 del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali di cui all'art. 102 del CCNL 2.11.2022;

Dato atto che in data 18.10.2023 il Collegio sindacale ha rilasciato il parere positivo di competenza;

Visto l'art. 9, co. 5, lett. c) del CCNL 2.11.2022 che demanda alla contrattazione collettiva integrativa la definizione dei criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree;

Rilevato che l'art. 19 del CCNL 2.11.2022 detta la nuova disciplina dell'istituto prevedendo l'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità" individuati nella tabella E allegata al CCNL;

Tenuto conto dell'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009, del parere del Dipartimento della Funzione pubblica del 20.01.2021 e dell'art. 52 comma 1 bis del D. Lgs. 165/2001 che dettano i principi in materia;

Dato atto che:

- il gruppo tecnico paritetico a tal fine costituito, nell'incontro del 13.10.2023, ha definito la propria proposta;
- tale proposta è stata trasmessa alle RSU/OO.SS. ammesse alla contrattazione integrativa in data 26.10.2023;

Preso atto che la RSU ha trasmesso le proprie osservazioni in data 3.11.2023, proponendo in particolare:

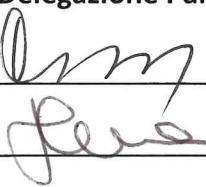
- l'introduzione di una quota di riserva delle risorse per le finalità di cui all'art. 19 co. 4, lett. e);
- una modifica dei punteggi associati all'esperienza professionale maturata.

Tenuto conto di quanto emerso nel corso dell'incontro odierno;

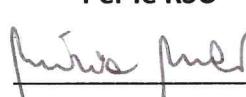
CONVENGONO

- 1) di approvare i criteri di attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree contenuti nel documento allegato alla presente intesa;
- 2) di fissare la decorrenza del riconoscimento al 1° gennaio 2023, in conformità a quanto previsto dall'art. 19, comma 5 del CCNL 2.11.2022;
- 3) di precisare che il suddetto accordo diventerà esecutivo dopo il positivo esito del controllo da parte del Collegio sindacale ai sensi dell'art. 10, comma 6 del CCNL 2.11.2022 e degli artt. 40, comma 3-sexies e 40-bis, comma 1 del D. Lgs n. 165/2001.

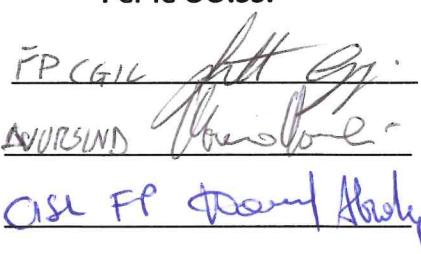
Per la Delegazione Parte Pubblica



Per le RSU



Per le OO.SS.





CRITERI PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE – DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITÀ (DEP)

PREMESSA

La progressione economica all'interno delle aree è uno strumento finalizzato a premiare, in modo selettivo, l'acquisizione di incrementati livelli di professionalità dei dipendenti nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area.

L'attribuzione avviene nel rispetto dei seguenti principi generali:

- le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di personale, ai sensi dell'art. 23, comma 2, del D. Lgs n. 150/2009 e del parere del Dipartimento della Funzione pubblica del 20.01.2021;
- la valutazione positiva costituisce titolo rilevante per la selezione, ai sensi dell'art. 52, comma 1 bis, del D. Lgs. 165/2001;
- l'art. 19 del CCNL 2.11.2022 disciplina l'istituto prevedendo l'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità" individuati nella tabella E allegata al CCNL;
- non è possibile attribuire più di un differenziale economico di professionalità al dipendente per ciascuna procedura selettiva;
- la selezione ha validità per il solo anno cui si riferisce l'attribuzione della progressione economica e in nessun caso la graduatoria può essere utilizzata negli anni successivi.

1. RISORSE DESTINATE AI DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITÀ

L'attribuzione delle progressioni economiche è finanziata con le risorse finanziarie del "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" di cui all'art. 102 del CCNL 2.11.202 a ciò destinate dalla contrattazione integrativa, a seguito di specifico accordo con le competenti rappresentanze sindacali aziendali.

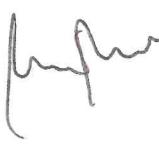
Ai sensi dell'art. 19, comma 4, lett. b) del CCNL 2.11.2022 e al fine di garantire un'equa distribuzione, la suddivisione delle risorse disponibile tra le aree/ruoli verrà effettuata in base alla percentuale di addensamento nelle aree e nei ruoli alla data del 1° gennaio dell'anno di decorrenza del beneficio nonché al valore dei DEP fissati dal CCNL per ciascuna area.

2. DECORRENZA DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE

La data di decorrenza del riconoscimento delle progressioni economiche è fissata al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto l'accordo che ne prevede il finanziamento: per le progressioni economiche dell'anno 2023 la data di decorrenza è il 1° gennaio 2023.

3. REQUISITI DI ACCESSO ALLA SELEZIONE

Ai sensi dell'art. 19 del CCNL 2.11.2022, la progressione economica è riconosciuta a seguito di selezione alla quale partecipano tutti i dipendenti dell'ASST Papa Giovanni XXIII in possesso - alla data di decorrenza del riconoscimento (01.01. dell'anno di riferimento) - dei seguenti requisiti:



- 1) essere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- 2) anzianità di almeno 3 anni con rapporto di lavoro a tempo indeterminato/determinato presso l'ASST Papa Giovanni XXIII o altre aziende/enti del comparto sanità, nonché presso altre amministrazioni pubbliche ed essere in possesso di almeno una valutazione annuale presso la nostra ASST;
- 3) non essere in comando/distacco/assegnazione temporanea ad altro ente a qualunque titolo, ovvero in aspettativa non retribuita concessa per assunzione a tempo determinato presso l'ASST di appartenenza o altro Ente o per espletamento del periodo di prova a seguito vincita di concorso in altri Enti o Aziende pubbliche;
- 4) non aver beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi tre anni (a titolo esemplificativo, per le progressioni dell'anno 2023 è preclusa la partecipazione a coloro i quali hanno goduto di una progressione economica con decorrenza dall'1.1.2020);
- 5) non aver riportato, nei due anni antecedenti la data del 1° gennaio cui si riferisce la progressione economica, provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Nel caso in cui siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

4. CRITERI DI SELEZIONE

Il personale in possesso dei requisiti sopra descritti partecipa alla selezione per l'attribuzione della progressione economica. Ad ogni singolo dipendente verrà attribuito un punteggio utile alla determinazione di una graduatoria (dal più alto al più basso dei punteggi) che individuerà, nei limiti delle risorse economiche disponibili, i dipendenti che accederanno alla progressione economica.

In analogia alle modalità di ripartizione delle risorse destinate alle progressioni, così come stabilito dall'art. 19, comma 4, lett. b del CCNL 2.11.2022, verrà formulata una graduatoria distinta per ogni area/ruolo.

Il punteggio (max 100 punti) è determinato in base sulla scorta di due fattori specifici, già identificati dal CCNL:

- a) valutazione individuale: max punti 60
- b) esperienza professionale: max punti 40

a) Valutazione individuale: la valutazione della performance individuale è rappresentata da due componenti della valutazione: obiettivi individuali e competenze/comportamenti.

Fermo restando la necessità di almeno una valutazione presso la nostra azienda, si considerano le ultime tre valutazioni individuali annuali consecutive, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa dell'assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

Al fine di sterilizzare, o quanto meno attenuare, le possibili distorsioni derivanti dalla soggettività insita nel processo di valutazione, si analizzeranno le valutazioni per gruppi omogenei in base al

Paul
a/17

of
M. E.
je

muñoz

le



valutatore (tutti i dipendenti valutati dallo stesso valutatore costituiscono un gruppo omogeneo) e si individueranno in ciascun gruppo i valori soglia dei rispettivi quartili.

Le valutazioni ottenute dal dipendente verranno quindi confrontate, rispettivamente, con il primo e il terzo quartile della distribuzione dei punteggi del soggetto valutatore. Disponendo così di un set di sei valutazioni, verrà assegnato un punteggio pari all'unità per ogni valutazione ricompresa tra il primo e il terzo quartile (estremi inclusi) e pari a due per ogni valutazione superiore al terzo quartile. In caso di valutazione inferiore al primo quartile non verranno riconosciuti punti utili.

Il punteggio complessivo sarà quindi dato dalla somma dei punteggi parziali e successivamente standardizzato così da ricondurlo al peso previsto (60%).

b) Esperienza professionale maturata:

Per esperienza professionale si intende quella maturata nel profilo professionale di appartenenza all'1.1 dell'anno di riferimento (calcolata alla data del 31.12 dell'anno antecedente), con rapporto di lavoro dipendente, anche a tempo determinato e a tempo parziale, con o senza soluzione di continuità, presso l'ASST Papa Giovanni XXIII, altre aziende/enti del comparto sanità o presso altre amministrazioni pubbliche nel medesimo o corrispondente profilo.

Al fine di considerare opportunamente le dinamiche di sviluppo dell'esperienza professionale, che non costituisce una semplice funzione lineare del numero di anni di servizio, verrà attribuito un punteggio sulla scorta della seguente tabella di corrispondenza:

| anni | Δ | punti | anni | Δ | punti |
|-------|----------|-------|-------|----------|-------|
| 0,00 | 0,00 | 0,00 | 21,00 | 1,00 | 28,50 |
| 1,00 | 1,00 | 1,00 | 22,00 | 1,00 | 29,50 |
| 2,00 | 1,00 | 2,00 | 23,00 | 1,00 | 30,50 |
| 3,00 | 1,00 | 3,00 | 24,00 | 1,00 | 31,50 |
| 4,00 | 1,00 | 4,00 | 25,00 | 1,00 | 32,50 |
| 5,00 | 1,50 | 5,50 | 26,00 | 0,50 | 33,00 |
| 6,00 | 1,50 | 7,00 | 27,00 | 0,50 | 33,50 |
| 7,00 | 2,00 | 9,00 | 28,00 | 0,50 | 34,00 |
| 8,00 | 2,00 | 11,00 | 29,00 | 0,50 | 34,50 |
| 9,00 | 2,00 | 13,00 | 30,00 | 0,50 | 35,00 |
| 10,00 | 2,00 | 15,00 | 31,00 | 0,50 | 35,50 |
| 11,00 | 1,50 | 16,50 | 32,00 | 0,50 | 36,00 |
| 12,00 | 1,50 | 18,00 | 33,00 | 0,50 | 36,50 |
| 13,00 | 1,50 | 19,50 | 34,00 | 0,50 | 37,00 |
| 14,00 | 1,50 | 21,00 | 35,00 | 0,50 | 37,50 |
| 15,00 | 1,50 | 22,50 | 36,00 | 0,50 | 38,00 |
| 16,00 | 1,00 | 23,50 | 37,00 | 0,50 | 38,50 |
| 17,00 | 1,00 | 24,50 | 38,00 | 0,50 | 39,00 |
| 18,00 | 1,00 | 25,50 | 39,00 | 0,50 | 39,50 |
| 19,00 | 1,00 | 26,50 | 40,00 | 0,50 | 40,00 |
| 20,00 | 1,00 | 27,50 | | | |

Nella formulazione della graduatoria, in caso di parità di punteggio, si applicheranno i criteri di priorità nell'ordine indicato:

- aver conseguito un minor numero di progressioni economiche;

*Paola
Cavalli*

g

ML

minipre

jk

af



- maggior numero di anni di permanenza nella posizione economica in godimento (attuale DEP/ex fascia).

Prioritariamente allo scorrimento della graduatoria, ai sensi dell'art. 19, comma 4, lett. b) e e) del CCNL, verranno riconosciute le progressioni economiche nel limite massimo del 5% delle risorse complessivamente a disposizione in favore del personale che ha maturato:

- almeno 10 anni di esperienza professionale senza aver mai conseguito progressioni economiche,
- almeno 20 anni di esperienza professionale e che, durante tale periodo, ha conseguito non più di due progressioni economiche.

Qualora tale percentuale del 5% non venga del tutto usufruita, sarà ridistribuita tra gli idonei nelle graduatorie secondo i criteri sopra riportati.

5. PROCEDURA

La SC Gestione e sviluppo delle risorse umane emetterà, per ciascuna annualità, un avviso con il quale comunicherà l'avvio delle procedure di selezione per l'attribuzione delle progressioni economiche di area.

L'avviso verrà diffuso tramite annuncio e mail a tutto il personale, verrà pubblicato in un'apposita sezione dell'intranet aziendale e verrà trasmesso alle RSU/OO.SS. ammesse alla contrattazione integrativa.

I dati relativi ai servizi prestati e alle ultime tre valutazioni disponibili saranno acquisiti d'ufficio.

Verificati i requisiti di accesso di cui all'art. 3), e tenuto conto dei criteri di selezione di cui all'art. 4), la SC Gestione e sviluppo delle risorse umane provvederà a elaborare, per ciascuna area e per ciascun ruolo, la relativa graduatoria del personale dipendente ammesso.

Le graduatorie verranno pubblicate in un'apposita sezione dell'intranet aziendale e di ciò verrà data comunicazione mediante annuncio e mail a tutto il personale.

Eventuali richieste di chiarimenti e/o richieste di verifica circa la correttezza dei punteggi assegnati potranno essere presentate alla SC Gestione e sviluppo delle risorse umane esclusivamente via mail all'indirizzo: risorseumane.DEP@asst-pg23.it entro 10 giorni dalla data di pubblicazione delle graduatorie.

Dopo aver effettuato le verifiche in merito alle eventuali segnalazioni pervenute, la graduatoria definitiva verrà approvata con deliberazione del Direttore Generale e si procederà all'attribuzione del relativo differenziale economico professionale a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di riferimento.

**Gestione e sviluppo delle risorse umane**Direttore *Angela Colicchio***RELAZIONE ILLUSTRATIVA****MODULO I****Scheda 1.1 - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

| | |
|--|--|
| Data di sottoscrizione | 7 novembre 2023 |
| Periodo temporale di vigenza | Fino a sottoscrizione di nuovo accordo in materia |
| Composizione della delegazione trattante | <p>Parte Pubblica: Direttore Amministrativo (con funzione di Presidente), Direttore Sanitario, Direttore Sociosanitario, Direttore SC Direzione medica, Direttore SC DAPSS, Direttore SC Gestione e sviluppo delle risorse umane.</p> <p>I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa aziendale a norma dell'art. 9 del CCNL 02.11.2022 sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) la RSU; b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL: FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, FIALS, NURSIND, NURSING UP <p>Soggetti sindacali firmatari: RSU, FP CGIL, CISL FP, NURSIND</p> |
| Soggetti destinatari | Personale del comparto sanità |
| Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica) | Definizione criteri di attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree – differenziali economici di professionalità (DEP) |
| Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione | Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa. |
| | È stata acquisita la certificazione del Collegio Sindacale in data <u>22.11.2023</u> |
| Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria | Ai sensi del D.L. n. 80/2021 convertito con L. n. 113/2021, le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti devono adottare entro il 31 gennaio di ogni anno il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) che ricompresa i seguenti strumenti di programmazione: il Piano della performance, il Piano triennale delle azioni positive, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), Piano formativo e il Piano triennale della prevenzione della corruzione e trasparenza. Con deliberazione n. 153 del 31.01.2023, successivamente integrata con deliberazione n. 466 del 29.03.2023 è stato adottato il “Piano integrato di attività e organizzazione 2023–2025 dell'ASST Papa Giovanni XXIII”. |
| | Il Piano integrato di attività e organizzazione è pubblicato ai sensi dell'art. 10 comma 8 del d.lgs. 33/2013 sull'home page dell'Azienda, in specifica sezione “Amministrazione Trasparente”. |

**Gestione e sviluppo delle risorse umane**Direttore **Angela Colicchio**

| | |
|--|---|
| | La Relazione della Performance anno 2022, adottata con delibera n. 935 del 28/06/2023, è stata validata ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009 dal Nucleo di Valutazione delle prestazioni in data 14/06/2023 ed è stata pubblicata entro il 30 giugno 2023 nella specifica sezione "Amministrazione Trasparente". |
|--|---|

MODULO II

Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

a) Illustrazione del contratto

L'accordo in esame, sottoscritto in data 7.11.2023 tra la delegazione trattante di parte pubblica e le RSU/OO.SS. firmatarie del CCNL 2.11.2022, ha per oggetto la definizione dei criteri di attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree al personale del comparto sanità.

Di seguito l'attestazione di compatibilità delle previsioni dell'accordo con le singole disposizioni contrattuali e legislative vigenti in materia:

- **L'art. 9 comma 5 lettera c) del CCNL 2.11.2022 (di seguito CCNL)** elenca tra le materie oggetto di contrattazione integrativa "i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree".
- **L'art. 19 del CCNL** ha introdotto una nuova disciplina dell'istituto delle progressioni economiche.

Il precedente sistema della progressione economica basato sulle fasce economiche, a decorrere dalla data di inquadramento nel nuovo sistema di classificazione del personale (1.1.2023), è stato sostituito dal meccanismo dei «differenziali economici di professionalità» individuati nella tabella E allegata al CCNL.

Rispetto al precedente percorso delle progressioni orizzontali, che prevedeva un valore diversificato per ciascuna categoria e fascia, i nuovi differenziali sono uniformi per area, come di seguito descritto:

| Area | Valore annuo lordo differenziale stipendiale | Numero massimo di differenziali attribuibili |
|---|--|--|
| Area dei professionisti della salute e dei funzionari | 1.200,00 | 7 |
| Area degli assistenti | 1.000,00 | 6 |
| Area degli operatori | 800,00 | 6 |
| Area del personale di supporto | 700,00 | 6 |



Gestione e sviluppo delle risorse umane

Direttore Angela Colicchio

Finanziamento

Il comma 4 lett. b) dell'art. 19 del CCNL prevede che le progressioni economiche sono finanziate con le risorse del Fondo Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali di cui all'art. 102 del CCNL che vengono definite in sede di contrattazione integrativa:

- in data 18.09.2023 le delegazioni trattanti hanno sottoscritto specifico accordo, recepito con deliberazione n. 1505 del 9.11.2023 - a seguito dell'acquisizione delle prevista certificazione in data 18.10.2023 - con il quale è stata riservata, all'interno del fondo Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali di cui all'art. 102 del CCNL 2.11.2022, la quota di € 750.000,00 per il finanziamento delle progressioni economiche da riconoscere nell'anno 2023 al personale del comparto dell'ASST Papa Giovanni XXIII.

Il CCNL disciplina nel dettaglio i requisiti, le modalità e i criteri della procedura rinviano alla contrattazione integrativa alcuni aspetti residuali.

Requisiti di accesso

Il CCNL (art. 19, comma 4, lett. a) e d)) prevede i seguenti requisiti di accesso:

- non aver beneficiato negli ultimi tre anni di alcuna progressione economica e pertanto, per le progressioni dell'anno 2023, è preclusa la partecipazione a coloro i quali hanno goduto di una progressione economica negli anni 2022, 2021 e 2020.

Tale requisito è stato previsto dall'accordo in esame.

- “l'assenza nei due anni antecedenti la data del 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.”

Tale requisito è stato previsto dall'accordo in esame.

- Il possesso di tre valutazioni individuali annuali.

Tale requisito è stato declinato nell'accordo prevedendo il requisito anzianità di almeno 3 anni con rapporto di lavoro a tempo indeterminato/determinato presso l'ASST Papa Giovanni XXIII o altre aziende/enti del comparto sanità, nonché presso altre amministrazioni pubbliche.

Criteri di selezione

Il CCNL (art.19 comma 4) prevede che l'attribuzione dei differenziali economici di professionalità avviene mediante procedura selettiva e che la graduatoria dei partecipanti vada definita a partire dal punteggio più elevato e proseguendo in ordine decrescente sulla base dei seguenti criteri:

- A) per una quota non inferiore al 40% del punteggio totale, in base alla media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite;



Gestione e sviluppo delle risorse umane

Direttore Angela Colicchio

- B) per una quota non superiore al 40% del punteggio totale, in base all'esperienza professionale maturata;
- C) per una quota percentuale residua fino a raggiungere il 100% del punteggio totale, in base ad eventuali ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa.

L'accordo in esame ha previsto che il personale in possesso dei requisiti partecipi alla selezione e che a ciascuno venga attribuito un punteggio (max 100 punti) determinato sulla scorta di due fattori specifici:

- a) valutazione individuale: con peso 60% (max punti 60/100)
- b) esperienza professionale: con peso 40% (max punti 40/100)

La valutazione della performance individuale aziendale è rappresentata da due componenti:

- valutazione di obiettivi annuali individuali, che possono tradursi in obiettivi di qualità, di attività, di ricerca, gestionali, didattici: ad ognuno è attribuito un peso che varia a seconda dell'importanza/priorità rispetto agli altri;
- valutazione delle competenze/comportamenti: la scheda di valutazione delle competenze è specifica per ruolo e categoria professionale (ad oggi ne sono in uso più di 20) e comprende 12 item articolati in due sezioni: una sezione comune a tutte le classi professionali destinata a valutare le competenze di base e le competenze trasversali ed una sezione destinata a valutare le competenze specifiche e la professionalità acquisita.

Il sistema aziendale di valutazione delle prestazioni permette, quindi, di valutare tutte le componenti associate alla performance individuale in relazione alla crescita professionale, ai comportamenti, al ruolo o posizione ricoperti e ai risultati ottenuti.

Per l'esperienza professionale, considerato che le dinamiche di sviluppo dell'esperienza professionale non costituiscono una semplice funzione lineare del numero di anni di servizio, sono stati introdotti punteggi diversificati in relazione alla progressione di carriera.

Decorrenza

Il CCNL (art. 19, comma 5) prevede che la progressione economica è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contatto integrativo che ne prevede il finanziamento.

L'accordo in esame riporta tale previsione, specificando che per le progressioni economiche dell'anno 2023 la data di decorrenza è il 1° gennaio 2023.

➤ **L'art. 52 comma 1 bis del D. Lgs. 165/2001** richiama al rispetto del principio di selettività nella attribuzione delle progressioni economiche, riconoscendo la valutazione positiva quale titolo rilevante per le selezioni:

- l'accordo in esame riserva un peso pari al 60% alle ultime tre valutazioni individuali annuali consecutive, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa dell'assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

**Gestione e sviluppo delle risorse umane***Direttore Angela Colicchio*

Inoltre, al fine di sterilizzare, o quanto meno attenuare, le possibili distorsioni derivanti dalla soggettività insita nel processo di valutazione, l'accordo prevede che si analizzino le valutazioni per gruppi omogenei in base al valutatore (tutti i dipendenti valutati dallo stesso valutatore costituiscono un gruppo omogeneo) e che si individuino in ciascun gruppo i valori soglia dei rispettivi quartili.

Le valutazioni ottenute dal dipendente verranno quindi confrontate, rispettivamente, con il primo e il terzo quartile della distribuzione dei punteggi del soggetto valutatore.

Si disporrà così di un set di sei valutazioni, e verrà assegnato:

- un punteggio pari all'unità per ogni valutazione ricompresa tra il primo e il terzo quartile (estremi inclusi);
- un punteggio pari a due per ogni valutazione superiore al terzo quartile;
- un punteggio pari a zero in caso di valutazione inferiore al primo quartile

Il punteggio complessivo sarà quindi dato dalla somma dei punteggi parziali (che andranno da un minimo di 0 ad un massimo di 12) e successivamente standardizzato così da ricondurlo al peso previsto (60%).

- **L'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009** prevede che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi e nei limiti delle risorse disponibili.

Nel merito si rinvia al p.to e) *Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche orizzontali.*

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

L'azienda, con deliberazione n. 997 del 06/07/2023, ha quantificato i fondi contrattuali del personale del comparto sanità dell'ASST Papa Giovanni XXIII per l'anno 2022 (fondi definitivi al 31/12/2022) e l'anno 2023 (fondi provvisori al 01/01/2023).

Per quanto riguarda il finanziamento della spesa, con specifico accordo sottoscritto in data 18.09.2023, recepito con deliberazione n. 1505 del 9.11.2023 a seguito dell'acquisizione delle prevista certificazione in data 18.10.2023, le parti hanno riservato, all'interno del Fondo Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali di cui all'art. 102 del CCNL 2.11.2022, la quota di € 750.000,00 per il finanziamento delle progressioni economiche da riconoscere nell'anno 2023 al personale del comparto dell'ASST Papa Giovanni XXIII.

La compatibilità della quota stanziata con gli utilizzi del fondo è stata dimostrata già nella precedente relazione tecnico-finanziaria allegata all'accordo del 18.09.2023, che viene riallegata alla presente relazione.

Il numero di progressioni economiche viene determinato sulla base delle risorse definite, come evidenziato nella tabella di cui al p.to e); pertanto, il costo delle progressioni economiche non potrà mai superare l'importo a tal fine definito.

**Gestione e sviluppo delle risorse umane**

Direttore Angela Colicchio

c) Effetti abrogativi impliciti

Per quanto riguarda gli effetti abrogativi, l'accordo in esame sostituisce integralmente il precedente accordo collettivo integrativo in materia.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa

Non pertinente.

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

Ai sensi dell'art. 19, comma 4 lett. b) e al fine di garantire un'equa distribuzione, le risorse vengono suddivise in base alla percentuale di addensamento nelle aree e nei ruoli alla data del 1° gennaio dell'anno di decorrenza del beneficio nonché al valore dei DEP fissati dal CCNL per ciascuna area.

Essendo il valore del differenziale uniformi per l'intera area si è proceduto alla determinazione del numero di DEP attribuibili come di seguito dettagliato:

| Suddivisione delle risorse disponibili in base all'addensamento nelle aree/ruoli e al valore dei DEP | | | | | | | |
|--|-----------------|--------------|------------|--------------------|------------------|-----------------------|----------------|
| Area | Ruolo | N.Dip* | Valore DEP | DEP pesati | Risorse | N.DEP in attribuzione | % attribuzione |
| Supporto | Amministrativo | 35 | 700 | 24.500 € | 9.191 € | 13 | 37,1% |
| Supporto | Tecnico | 109 | 700 | 76.300 € | 28.624 € | 41 | 37,6% |
| Operatori | Amministrativo | 105 | 800 | 84.000 € | 31.513 € | 39 | 37,1% |
| Operatori | Socio Sanitario | 115 | 800 | 92.000 € | 34.514 € | 43 | 37,4% |
| Operatori | Tecnico | 44 | 800 | 35.200 € | 13.205 € | 17 | 38,6% |
| Assistenti | Amministrativo | 64 | 1000 | 64.000 € | 24.010 € | 24 | 37,5% |
| Assistenti | Sanitario | 0 | 1000 | 0 € | 0 € | 0 | |
| Assistenti | Tecnico | 14 | 1000 | 14.000 € | 5.252 € | 5 | 35,7% |
| Professionisti | Amministrativo | 40 | 1200 | 48.000 € | 18.007 € | 15 | 37,5% |
| Professionisti | Sanitario | 1.270 | 1200 | 1.524.000 € | 571.729 € | 476 | 37,5% |
| Professionisti | Socio Sanitario | 20 | 1200 | 24.000 € | 9.004 € | 8 | 40,0% |
| Professionisti | Tecnico | 11 | 1200 | 13.200 € | 4.952 € | 4 | 36,4% |
| Totale | | 1.827 | | 1.999.200 € | 750.000 € | 685 | 37,5% |

N.B. La variabilità della percentuale di attribuzione (media = 37,5%) è unicamente dovuta ai necessari arrotondamenti

* N.Dip = numero dipendenti in servizio all'1.1.2023 a tempo indeterminato concorrenti alla procedura di attribuzione dei DEP (esclusi, pertanto, i beneficiari di progressione economica negli ultimi tre anni)



Gestione e sviluppo delle risorse umane

Direttore Angela Colicchio

In conformità all'art. 23, comma 2, del D. Lgs n. 150/2009 e al parere del Dipartimento della Funzione pubblica del 20.01.2021, viene garantito il principio della selettività delle progressioni e del riconoscimento ad una quota limitata dei dipendenti (37,5%).

f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Il riconoscimento delle progressioni economiche ha come finalità la valorizzazione e la prosecuzione del percorso di crescita economica per quei dipendenti che si distinguono per il grado di professionalità ed esperienza acquisita.

L'azienda ritiene che ciò costituisca un elemento strategico che contribuisce al miglioramento della qualità dei servizi e delle prestazioni erogate e come tale vada inteso secondo una logica di equità e valorizzazione delle risorse disponibili.

g) Altre informazioni

Nulla da esporre.



Gestione e sviluppo delle risorse umane

Direttore Angela Colicchio

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

1. Modulo 1

La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

2. Modulo 2

Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

3. Modulo 3

Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

4. Modulo 4

Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

**Gestione e sviluppo delle risorse umane**

Direttore Angela Colicchio

MODULO I: COSTITUZIONE DEI FONDI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA
(Deliberazione n. 997 del 6/07/2023)

La contrattazione integrativa in argomento riguarda il Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali di cui all'art. 102 del CCNL 02.11.2022 relativo al personale del comparto sanità.

| Fondo provvisorio 2023 al 01/01/2023 | Costituzione 01/01/2023 | Variazione 2023 | F.do provvisorio 01/01/2023 |
|--|------------------------------------|------------------------|--|
| Indennità d'incarico correlata agli incarichi funzionali | 839.001 | | 839.001 |
| Indennità di coordinamento ad esaurimento | 8.391 | | 8.391 |
| Valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale | 2.668.836 | | 2.668.836 |
| Indennità professionale specifica | 988.605 | | 988.605 |
| Indennità art. 86 c.5 CCNL 21/5/2018 - indennità turno unico | 5.152 | | 5.152 |
| Fasce retributive al netto aumento CCNL 2019-2021 | 7.549.305 | | 7.549.305 |
| Assegni ad personam | 15.733 | | 15.733 |
| Incremento art. 101 comma 2 - Incremento Fasce Economiche per effetto incrementi tabellari 2019/2021 | 335.946 | | 335.946 |
| Incremento art. 102 comma 5 - Ulteriore incremento i sensi dell'art. 1 comma 612 L234/2021 di un importo su base annua non superiore a auro 145,53 pro-capite, applicato alle unità di personale dipendenti destinatarie del presente CCNL in servizio al 31/12/2018 | 499.896 | | 499.896 |
| Art. 102 comma 2 lettera e) differenze tabellari tra D e Ds a copertura dei differenziali di professionalità di cui alla tabella d) CCNL 2019/2021 | 98.872 | | 98.872 |
| RIA cessati anno precedente (art 80 c. 3 lett. c CCNL 21maggio 2018 - triennio 2016/2018). | 44.961 | | 44.961 |
| Fondo costituito 2023 al 01/01/2023 (D.Lgs. n. 75/2017 art 23, comma2). | 13.009.737 | - | 13.009.737 |
| Personale tecnico SOREU, passaggio titolarità ad AREU (Agenzia regionale emergenza urgenza), n. 35 tecnici. | | - 32.546 | - 32.546 |
| Personale aggiuntivo: n. 24 infermieri terapia intensiva (TI) - dgr 3264/2020 e dgr 3331/2020, n. 2 infermieri sanità penitenziaria - dl 35/2019, n. 39 infermieri di famiglia - dgr 3377/2020. | | 231.516 | 231.516 * |
| Fondo provvisorio 2023 al 01/01/2023 | 13.009.737 | 198.970 | 13.208.707 |

**Gestione e sviluppo delle risorse umane**Direttore *Angela Colicchio*

*Incremento operato secondo le modalità previste dal parere del Ministero dell'Economia e delle finanze, prot. n. 179877 del 1°settembre 2020. Le risorse sono state riconosciute con Decreto della Presidenza Regione Lombardia n. 1780 del 10/02/2023 (BPE2023).

➤ Per le sezioni:

I - RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ;

II- RISORSE VARIABILI,

III- DECURTAZIONE FONDO

le informazioni di dettaglio sono contenute nella tabella precedente

| SEZIONE IV: SINTESI DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO | |
|---|-------------------|
| Risorse aventi carattere di certezza e stabilità al netto delle decurtazioni del fondo ai sensi del D. Lgs. n. 75/2017 art 23, comma 2 | 13.009.737 |
| Risorse variabili: Incremento operato secondo le modalità previste dal parere del Ministero dell'Economia e delle finanze, prot. n. 179877 del 1°settembre 2020. Le risorse sono state riconosciute con Decreto della Presidenza RL n. 1780 del 10/02/2023 (BPE2023). | 231.516 |
| TOTALE FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE | 13.208.707 |

| SEZIONE V – <u>RISORSE TEMPORANEAMENTE ALLOCATE ALL'ESTERNO DEL FONDO</u> |
|--|
| Nessuna risorsa allocata all'esterno dei Fondi |

**Gestione e sviluppo delle risorse umane**

Direttore Angela Colicchio

MODULO II: DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

| FONDO INCARICHI, PROGRESSIONI ECONOMICHE E INDENNITÀ PROFESSIONALI (ART. 102 CCNL 02.11.2022) | |
|---|--------------|
| SEZIONE I - <u>Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione</u> | |
| Risorse destinate alla remunerazione delle fasce già attribuite e quota accantonamenti trasformazioni dei rapporti di lavoro part time in rapporti di lavoro a tempo pieno | € 6.776.974 |
| Risorse destinate alle indennità di qualificazione professionale, indennità professionale specifica e assegni ad personam | € 1.277.193 |
| Risorse destinate all'indennità di coordinamento parte fissa ad esaurimento | € 5.455 |
| Risorse per indennità di incarico professionale di base a tutto il personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari non titolare di altri incarichi | € 2.611.000 |
| SEZIONE II - <u>Destinazioni specificatamente regolate dall'accordo integrativo:</u> | |
| Risorse destinate al finanziamento del sistema degli incarichi di cui al Titolo III – Capo III del CCNL 2/11/2022; | € 1.293.766 |
| Risorse destinate all'attribuzione dei differenziali economici di professionalità (DEP) di cui all'art. 19 del CCNL 2/11/2022 (progressioni economiche all'interno delle aree) per l'anno 2023; | € 750.000 |
| SEZIONE III - <u>(Eventuali) destinazioni ancora da regolare</u> | |
| I residui del fondo in oggetto alimentano il Fondo premialità e condizioni di lavoro ai sensi dell'art.103, comma 10 del CCNL | € 494.319 |
| SEZIONE IV - <u>Sintesi della definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa sottoposta a certificazione</u> | € 13.208.707 |
| SEZIONE V - <u>Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo</u> Parte non pertinente | - |

SEZIONE VI - ATTESTAZIONE MOTIVATA, DAL PUNTO DI VISTA TECNICO - FINANZIARIO, DEL RISPETTO DI VINCOLI DI CARATTERE GENERALE



Gestione e sviluppo delle risorse umane

Direttore **Angela Colicchio**

Si attesta che la quantificazione dei fondi è avvenuta complessivamente nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017 e dei vincoli previsti dalla legislazione vigente in materia di spesa del personale.

MODULO III: SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA E IL CONFRONTO CON IL CORRISPONDENTE FONDO CERTIFICATO DELL'ANNO PRECEDENTE

Considerato che il nuovo CCNL ha modificato la composizione dei fondi contrattuali non risulta possibile fare un confronto con l'annualità precedente.

MODULO IV – COMPATIBILITÀ ECONOMICO-FINANZIARIA E MODALITÀ DI COPERTURA DEGLI ONERI DEL FONDO CON RIFERIMENTO AGLI STRUMENTI ANNUALI E PLURIENNALI DI BILANCIO

Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione.

La programmazione della gestione e il relativo monitoraggio del costo del personale avviene utilizzando il modello regionale denominato "Modello A" che prevede la ripartizione dei costi del personale dipendente per area contrattuale con evidenza specifica dei fondi contrattuali, competenze fisse e oneri sociali.

L'azienda presidia i limiti di spesa dei Fondi previsti contrattualmente mediante l'applicazione di un sistema contabile informatico che monitorizza l'utilizzo delle predette risorse che sono allocate complessivamente nel Bilancio ai conti di contabilità previsti per le competenze accessorie distinte per singoli ruoli.

Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

I dati elaborati mediante il sistema contabile informatico forniscono gli elementi per la verifica, in fase consuntiva, del rispetto dei limiti di spesa.

Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

I fondi contrattuali come indicati al modulo I sono contabilizzati nei relativi conti di bilancio.

L'ammontare dei fondi e dei relativi oneri riflessi trova copertura finanziaria in sede di redazione del Bilancio di Previsione e risultano meglio evidenziati nel Modello A – dettaglio dei costi del personale – parte integrante del Bilanci.

Il Direttore

SC Gestione e sviluppo delle risorse umane

Dr.ssa Angela Colicchio

Bergamo, 13 novembre 2023

Ufficio relazioni sindacali

Il Responsabile del procedimento: dr.ssa Laura Facchinetti



ATTESTAZIONE DI REGOLARITA' AMMINISTRATIVO-CONTABILE (proposta n. 1770/2023)

Oggetto: PRESA D'ATTO DELL'ACCORDO SOTTOSCRITTO IN DATA 7.11.2023 CON LE RSU/OO.SS. DEL COMPARTO SANITA' AVENTE AD OGGETTO LA DEFINIZIONE DEI CRITERI DI ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

SC PROPONENTE

Si attesta la regolarità tecnica del provvedimento, essendo state osservate le norme e le procedure previste per la specifica materia.

Si precisa, altresì, che:

A. il provvedimento:

- prevede
- non prevede

COSTI diretti a carico dell'ASST

B. il provvedimento:

- prevede
- non prevede

RICAVI da parte dell'ASST.

Bergamo, 30/11/2023

Il Direttore

Dr. / Dr.ssa Colicchio Angela

PARERE DIRETTORI

all'adozione della proposta di deliberazione N.1770/2023
ad oggetto:

PRESA D'ATTO DELL'ACCORDO SOTTOSCRITTO IN DATA 7.11.2023 CON LE RSU/OO.SS. DEL
COMPARTO SANITA' AVENTE AD OGGETTO LA DEFINIZIONE DEI CRITERI DI
ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

Ciascuno per gli aspetti di propria competenza, vista anche l'attestazione di regolarità amministrativo-contabile.

| | |
|--|-----------------------|
| DIRETTORE AMMINISTRATIVO : Ha espresso il seguente parere: <input checked="" type="checkbox"/> FAVOREVOLE NON FAVOREVOLE ASTENUTO | Fumagalli Monica Anna |
| Note: | |

| | |
|---|------------------|
| DIRETTORE SANITARIO Facente funzione: Ha espresso il seguente parere: <input checked="" type="checkbox"/> FAVOREVOLE NON FAVOREVOLE ASTENUTO | Piccichè Antonio |
| Note: | |

| | |
|--|----------------|
| DIRETTORE SOCIOSANITARIO Facente funzione: Ha espresso il seguente parere: <input checked="" type="checkbox"/> FAVOREVOLE NON FAVOREVOLE ASTENUTO | Cesa Simonetta |
| Note: | |

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

**Pubblicata all'Albo Pretorio on-line
dell'Azienda socio sanitaria territoriale
“Papa Giovanni XXIII” Bergamo**

per 15 giorni
