

ACCORDO “CRITERI DI SELEZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA
ORIZZONTALE” ANNO 2016

**TRA AZIENDA OSPEDALIERO UNIVERSITARIA OSPEDALI RIUNITI “UMBERTO I – G.M.
LANCISI – G. SALES” E ORGANIZZAZIONI SINDACALI AREA COMPARTO E RSU**

PREMESSA

Quadro legislativo e contrattuale

- La *Legge di Stabilità anno 2015, (L. n. 290/2014), art. 1 commi da 254 a 256*, pur confermando il blocco della contrattazione nazionale nel pubblico impiego fino al 31/12/2015, con conseguente slittamento del triennio 2015/2017 al 2016/2018, ha operato, a valere dall'esercizio 2015, lo sblocco dei meccanismi di progressione economica orizzontale per il personale dei Comparti del pubblico impiego contrattualizzato anche dal punto di vista economico. Con effetto e decorrenza dal 01.01.2015, in conseguenza della mancata riconferma delle disposizioni di cui all'*art.9, comma 21°, terzo e quarto periodo del D.L. n.78/2010*, convertito con modificazioni nella *Legge n.122/2010*, è tornato ad essere applicabile l'istituto delle progressioni orizzontali anche in termini economici;
- Il *D.Lgs. n.150 del 27.10.2009: "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività' del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"* all'art..23 prevede che:
- Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, come introdotto dall'articolo 62 del presente decreto, sulla base di quanto
-

previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

- Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.

La suddetta disposizione costituisce canone giuridico di riferimento per la regolamentazione, in sede di contrattazione decentrata dell'istituto delle progressioni orizzontali oggetto di accordo.

Il principio di selettività opera in senso sia soggettivo, con la previsione di una procedura selettiva mediante criteri di valutazione, che oggettivo, attribuendo conseguentemente la progressione di fascia economica non a tutti i dipendenti.

Il vigente ordinamento contrattuale conferma *all'art. 3 del CCNL del 10/04/2008, quadriennio normativo 2006/2009*, l'istituto della progressione economica orizzontale, disciplinato dagli *artt. 30 e 35 del CCNL 07.04.1999*, a norma dei quali, i passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente superiore, hanno decorrenza fissa dal 1° gennaio dell'anno di riferimento, come definito dalla contrattazione decentrata integrativa, alla quale è demandata anche la definizione delle modalità di attuazione della progressione stessa, in sintonia con la disciplina contrattuale nazionale.

LE PARTI CONCORDANO E STABILISCONO

Art. 1: principi generali obiettivi e decorrenza della progressione orizzontale

1.1 Il presente accordo, stipulato nell'attuale momento di transizione contrattuale nazionale, a seguito dello sblocco economico dell'istituto contrattuale di cui trattasi, ha l'intento di definire le regole di un percorso applicativo, da declinare a livello economico, con una procedura realizzata in sintonia con i principi di selettività e valutazione della performance individuale, sanciti dalla disciplina di riferimento nonché nel rispetto dei principi di trasparenza e semplificazione amministrativa.

Inoltre, costituiscono principi di riferimento, sia la valorizzazione delle professionalità, così come risultante dal sistema permanente di valutazione aziendale, che il processo di valorizzazione economica dei profili di tutte le categorie del Comparto.

1.2 La decorrenza giuridica ed economica delle progressioni economiche orizzontali, subordinata all'esito delle selezioni, è *individuata nel 1° gennaio dell'anno nel quale risulta approvata la graduatoria delle stesse*".

Art. 2 : Requisiti per l'accesso alla procedura per la progressione

2.1 Il presente accordo si applica a tutto il personale dipendente a tempo indeterminato dell'Azienda appartenente all'Area Contrattuale del Comparto, partecipano alle selezioni i dipendenti in possesso dei seguenti requisiti:

- Presenza in servizio, a tempo indeterminato, alle dipendenze dell'Azienda, alla data del 1° gennaio 2016; non rilevano ai fini della presenza in servizio la tipologia di assenza non utile per la maturazione dell'anzianità di servizio di cui all'art.12 comma 8 lett. a. del CCNL del 7 aprile 1999
- Anzianità di servizio di cinque anni, a tempo indeterminato, maturata presso il servizio Sanitario Nazionale, alla data del 1° gennaio del suddetto anno.
- Assenza di provvedimenti disciplinari superiori alla multa, irrogati nel corso del

biennio 2014 e 2015.

- Permanenza minima nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi, ai sensi dell'art.3, comma 1°, del C.C.N.L. 2006/2009, 1° biennio economico.

Art.3 : Criteri di valutazione

3.1 Le progressioni economiche avvengono in maniera selettiva; la graduatoria sarà formulata d'ufficio dalla S.O. Gestione del Personale, attribuendo un punteggio massimo individuale di 100 punti in base ai seguenti criteri:

- Valutazione dell'impegno profuso e qualità della prestazione individuale:

Valutazione media delle performance complessive (percentuale totale di raggiungimento degli obiettivi individuali), di cui alla scheda di valutazione individuale relativa agli accordi "Produttività collettiva per il miglioramento qualitativo dei servizi e per il premio della qualità", conseguite nel biennio 2014 e 2015: massimo 40 punti, così declinati:

- | | |
|---------------|----------|
| • Da 0 a 49 | punti 0 |
| • Da 50 a 85 | punti 30 |
| • Da 86 a 100 | punti 40 |

In caso di assenza della scheda di valutazione, al dipendente vengono comunque attribuiti punti 30.

- Valutazione dell'esperienza professionale:

complessivamente acquisita nel Servizio Sanitario Nazionale durante l'arco di tutta l'attività lavorativa a tempo indeterminato, integrata dell'anzianità di servizio, eventualmente maturata con rapporto di lavoro a tempo determinato, presso questa l'Azienda senza soluzione di continuità con il contratto di lavoro a tempo indeterminato in essere con l'Azienda: - massimo 24 punti, così declinati:

- | | |
|------------------------|-----------|
| • Per anno di servizio | punti 1.6 |
|------------------------|-----------|

Le frazioni di anno sono valutate in ragione mensile considerando, come mese intero, periodi continuativi di trenta giorni o frazioni superiori a quindici giorni.

Non sono valutati i periodi di assenza non validi ai fini dell'anzianità di servizio (es. aspettativa senza assegni).

Il rapporto di lavoro part time, gli incarichi di coordinamento e gli incarichi di posizione organizzativa non comportano decurtazioni/maggiorazioni del punteggio.

- Permanenza nella fascia di appartenenza acquisita con progressione orizzontale: massimo 36 punti così calcolati:

Per ciascun anno	punti 3,6	(massimo 36 punti)
------------------	-----------	--------------------

Le frazioni di anno sono valutate in ragione mensile considerando, come mese intero, periodi continuativi di trenta giorni o frazioni superiori a quindici giorni

3.2 In caso di parità di punteggio le graduatorie saranno formulate, considerando, nell'ordine, i seguenti tre criteri:

- maggiore anzianità permanenza nella fascia in essere *acquisita con progressione orizzontale:*
- maggiore anzianità di servizio presso l'Azienda

- maggiore età anagrafica

Art.4: Perfezionamento della procedura e risorse economiche

- Le parti prendono atto che, in base a quanto previsto dall'*art.35 del CCNL 07.04.99*, i passaggi di fascia sono pianificati sulla base delle risorse presenti nel fondo a consuntivo al 31 dicembre dell'anno precedente. Successivamente alla data di sottoscrizione dell'accordo di contrattazione decentrata integrativa, l'Azienda avvia la procedura selettiva.
- Al termine della procedura viene redatta una graduatoria unica. L'assegnazione della fascia economica orizzontale è disposta nei confronti dei dipendenti utilmente collocati in graduatoria nel limite delle risorse disponibili.
- Le parti stabiliscono altresì che, qualora la consistenza del fondo per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali, calcolato alla data del 31/12/2015, possa essere incrementata a seguito della ricognizione della consistenza dei fondi contrattuali attualmente in via di definizione, la relativa quota aggiuntiva, deve essere utilizzata per ampliare la platea dei soggetti beneficiari della progressione identificati secondo le modalità selettive individuate nel presente accordo.

Art. 5: Disposizioni finali

5.1 Il presente accordo entra in vigore ed è applicabile dal giorno successivo a quello della sua sottoscrizione in via definitiva, previa acquisizione della certificazione favorevole di compatibilità finanziaria da parte del Collegio Sindacale.

- Il presente accordo si intende vigente fino alla stipula di un nuovo accordo decentrato in materia, pertanto i criteri di formulazione delle graduatorie ivi previsti potranno essere utilizzati in caso di attivazione di progressioni orizzontali successive, previa contrattazione decentrata che definisca le risorse disponibili, sulla cui base sia predisposta apposita distinta graduatoria.
- Quanto sopra detto è valido fatte salve diverse e sopravvenute disposizioni legislative e/o contrattuali nazionali e regionali. Per tutto quanto non previsto nel presente accordo trovano applicazione le vigenti disposizioni di legge e/o contratto collettivo nazionale.

Ancona, 24 novembre 2016

La delegazione di parte pubblica

La delegazione di parte sindacale

RSU Aziendale

This image shows a full page of handwriting practice paper. It contains ten identical rows of horizontal guidelines. Each row is composed of three lines: a solid top line, a dashed middle line, and a solid bottom line, providing a structured space for practicing letter formation and alignment.

Organizzazioni Sindacali

[illegible]