

**IPOTESI DI ACCORDO SUI CRITERI E LE MODALITA' PER L'ACCESSO ALLA PROGRESSIONE
ECONOMICA ORIZZONTALE ANNO 2021**

All. n. 2

In data 16/06/2021 l'Azienda e le OO.SS. dell'Area del Comparto e la RSU, sottoscrivono la seguente ipotesi di Accordo sui criteri e le modalità per l'accesso alla progressione economica orizzontale anno 2021.

PREMESSE

- Richiamati:
 - o l'art. 40 bis "Controlli in materia di contrattazione integrativa" del D.Lgs. n. 165/2001 ove si disciplinano le modalità di controllo dei contratti collettivi integrativi aziendali;
 - o Il CCNL del Comparto Sanità del 10.04.2008 che ha confermato l'istituto delle progressioni economiche orizzontali, disciplinato dall'art. 35 del CCNL 7 aprile 1999 e ss.mm.ii., a norma del quale il passaggio da una fascia retributiva a quella immediatamente superiore avviene, previa valutazione selettiva, con decorrenza di 1° gennaio dell'anno di riferimento, in attuazione dei criteri definiti nell'ambito della contrattazione integrativa e limitatamente alle disponibilità finanziarie messe a disposizione ed individuate nel fondo ex art. 39 del CCNL 7 aprile 1999 e ss.mm.ii.;
 - o l'art. 75 del CCNL Comparto Sanità - Triennio 2016-2018 – del 21.05.2019 relativo alla struttura della retribuzione;
 - o l'art. 3, comma 1, del CCNL 10.04.2008 che prevede, ai fini della progressione economica orizzontale, il possesso del requisito minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi;
 - o L'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 150 del 27/10/2009 il quale stabilisce: "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";
 - o Il comma 5, art 8, del CCNL Comparto Sanità - Triennio 2016-2018 – del 21.05.2019 che ha previsto che sono oggetto di contrattazione integrativa aziendale i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi di cui all'art. 80 (Fondo condizione di lavoro ed incarichi) ed art. 81 (Fondo premialità e fasce);
 - o la delibera aziendale n. 739 del 28.09.2018 avente ad oggetto: "Presa d'atto dell'aggiornamento del Protocollo applicativo del Sistema di valutazione delle performance individuali e del connesso sistema premiante del Comparto";
- Tenuto conto:
 - o che con deliberazione n. 1293 del 14/12/2020 sono stati quantificati in via definitiva i fondi contrattuali dell'anno 2019 e provvisori dell'anno 2020 per le Aree della Dirigenza Sanitaria, della Dirigenza Professionale, Tecnica, Amministrativa e del Comparto Sanità;
 - o che il controllo sulla contabilità dei costi della predetta contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 40 bis, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.;

*RSU
Saverio...*

Fe Big...

*UIC FRL
FRLS
Gianni Colucci*

*NURSING UP
Ente locale
Per 1*

- Ritenuto opportuno valorizzare lo sviluppo professionale dei dipendenti, dando luogo alla selezione per il conferimento delle progressioni economiche ed alla preventiva condivisione dei principi e criteri utili a garantire la regolarità e la rispondenza alla predetta cornice normativa;

STABILITO

- che le somme individuate con la Deliberazione di determinazione dei fondi anno 2021 sopra richiamata devono essere impiegati per retribuire gli istituti contrattuali ivi previsti con competenza anno 2021;
- che le Parti intendono avviare, per l'anno 2021, le progressioni economiche orizzontali (PEO).

CONCORDANO

1. che le risorse destinate alla progressione economica orizzontale (PEO) all'interno del fondo premialità e fasce di cui all'art. 81 del CCNL 22/05/2018 sono determinate in € 150.000,00;
2. che la procedura relativa alle modalità di selezione interna per la gestione economica anno 2020 risulta confermata anche per l'anno 2021;
3. che le procedure per le PEO siano avviate entro il mese di settembre 2021 ed a valere economicamente dal 01 gennaio 2021;
4. che le modalità di selezione interna per la gestione economica orizzontale anno 2021 sono quelle dell'All. n. 1 alla presente Ipotesi di Accordo.

Le Parti danno atto che la progressione economica orizzontale in argomento riguarderà tutto il personale collocato nella graduatoria tenuto conto sia della percentuale non superiore al 50% dei dipendenti aventi diritto ad accedere alla procedura allegata sia dei limiti della quota messa a disposizione del fondo sopra indicato.

RSO
 S. C. A. S.
 F. P. C. B. L. L.
 U. I. C. F. P. L.
 F. C. L. U.
 F. I. A. C. S.
 R. W. S. P. C. S. C. O. M. M.
 C. I. S. G. F. P.
 N. U. R. S. I. N. G. O. P.
 S. U. P. T. E. U. L. E.

All. n. 1

**PROCEDURA RELATIVA ALLE MODALITA' DI
SELEZIONE INTERNA PER LA PROGRESSIONE
ECONOMICA ORIZZONTALE**

RSU
~~Scienze~~
Fp
16/11
Dm

Alm
rc

UILTPL
Telle

FIACS
Gruppo Colonna

CISL FP
NURSING UP
Euk Euk
1

SOMMARIO

Premessa

Art. 1 – Progressione Economica Orizzontale

Art. 2 – Ripartizione delle risorse disponibili

Art. 3 – Atti propedeutici alla selezione

Art. 4 – Requisiti di ammissione alla selezione

Art. 5 – Clausola di garanzia selettività e meritocrazia

Art. 6 – Criteri di selezione e meritocrazia

Art. 7 – Ripartizione dei punteggi massimali per categoria e fascia

Art. 8 – Tempi e modalità di presentazione dei titoli

Art. 9 – Definizione delle graduatorie di selezione

Art. 10 – Procedure di attribuzione dei benefici economici

Art. 11 – Validità delle graduatorie

Art. 12 – Accesso agli atti di selezione

RSU
CGIL
allw
me

UIK FPL
Fell

CISL FP

FIACS
Gruppo Colonna

NURSING UP
Erede

fun

Premessa

Ai sensi della normativa vigente le Pubbliche Amministrazioni possono attivare, nei limiti delle risorse contrattuali disponibili e previa contrattazione con la Parte Sindacale, procedure selettive per l'attribuzione di progressioni economiche orizzontali a favore di dipendenti a tempo indeterminato dell'Azienda.

E' facoltà della Contrattazione Integrativa prevedere l'attribuzione delle progressioni orizzontali secondo target pluriennali, con determinazione di procedure selettive che si replicano per l'attribuzione delle stesse ogni anno.

Art 1 Progressione economica orizzontale

1.1 Per poter effettuare le progressioni viene indetta una selezione interna per l'attribuzione di fasce economiche superiori a quelle in godimento per una quota limitata di personale in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente all'anno oggetto delle progressioni, attraverso le procedure di cui al presente Regolamento basate sui principi di meritocrazia e sulla base di criteri valutativi.

1.2 L'attribuzione delle fasce economiche da parte dell'Amministrazione ha luogo nel rispetto dell'equilibrio complessivo tra i vari profili professionali ricompresi nelle categorie.

Art 2 Ripartizione delle risorse disponibili

2.1 Per stabilire il numero dei passaggi di fascia possibili, nel limite delle risorse finanziarie esistenti e disponibili nel fondo, si calcola il rapporto di incidenza, in termini di spesa, della numerosità del personale in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente all'anno oggetto delle progressioni distinto per ruolo e categoria per il valore della fascia economica di destinazione. La percentuale di incidenza così ottenuta, applicata sulle somme a disposizione, determina il numero dei passaggi di fascia per ciascuna categoria e fascia. Il numero di passaggi così ottenuto sarà poi suddiviso, nell'ambito della medesima fascia, in base al numero di dipendenti presenti nei ruoli amministrativo, sanitario, tecnico, professionale.

2.2 Sulla base di tale principio ed in funzione delle risorse messe a disposizione dalla contrattazione integrativa verranno individuate le fasce attribuibili utilizzando la tabella esemplificativa di seguito riportata. La distribuzione, come detto, dovrà garantire la medesima e proporzionale possibilità di accesso alle progressioni a tutte le categorie, nel limite e nel rispetto delle disposizioni normative e regionali vigenti in materia.

Handwritten signatures and notes:
ZSU
CGIL
Alli
JIL FPZ
CISL FP
FIALS
Giuseppe Colonna
NURSING UR
3

CATEGORIA	FASCIA	N° PASSAGGI PER RUOLO				N° PASSAGGI PER FASCIA	N° PASSAGGI PER CATEGORIA
		AMMINISTRATIVO	TECNICO	SANITARIO	PROFESSIONALE	TOTALE	TOTALE
CATEGORIA A	A0						
	A1						
	A2						
	A3						
	A4						
CATEGORIA B	B0						
	B1						
	B2						
	B3						
	B4						
CATEGORIA Bs	Bs0						
	Bs1						
	Bs2						
	Bs3						
	Bs4						
CATEGORIA C	C0						
	C1						
	C2						
	C3						
	C4						
CATEGORIA D	D0						
	D1						
	D2						
	D3						
	D4						
	D5						
CATEGORIA Ds	Ds0						
	Ds1						
	Ds2						
	Ds3						
	Ds4						
	Ds5						
Numero Totale passaggi di fascia							

RSU
 Scavozzi
 NURSING OP
 10/10/10

F. G. G. G.

UIL FPC
 F. G. G.

me Ali

CISL FP

FIALS.
 G. W. P. Co. L. om. 1
 4

Art 3 Atti propedeutici alla selezione

- 3.1 Individuato, distintamente per categoria, fascia e ruolo, il numero delle fasce retributive da assegnare nell'anno di riferimento, l'Amministrazione indice Avviso di selezione interna per l'individuazione del personale cui attribuire le fasce in interesse.
- 3.2 L'Avviso di selezione verrà pubblicato nell'albo Pretorio e nella sezione del sito internet aziendale "Amministrazione Trasparente - bandi e concorsi" ed allo stesso verrà data la massima diffusione con l'invio di copia a tutte le unità operative nonché alla R.S.U. formalmente costituita ed alle organizzazioni sindacali firmatarie e rappresentative del C.C.N.L. del comparto sanità.

Art 4 Requisiti di ammissione alla selezione

- 4.1 Alle selezioni partecipa di diritto il personale dipendente che al 31 dicembre dell'anno precedente all'anno oggetto delle progressioni, vanta una esperienza professionale presso Azienda o altro Ente pubblico in caso trasferimento, di:
- almeno due anni nella fascia retributiva in godimento per l'attribuzione della fascia retributiva superiore (a norma del comma 1 art. 3 CCNL 10.04.2008);
 - che non sia stato destinatario nel biennio precedente di sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale;
 - che non siano già collocati nella fascia massima della categoria di appartenenza.

Art 5 Clausola di garanzia selettività e meritocrazia

- 5.1 Al fine di garantire la selettività e la meritocrazia 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 aziendale, secondo i criteri di seguito riportati.

Art 6 Criteri di selezione e meritocrazia

- 6.1 L'attribuzione della fascia retributiva ha luogo, previa valutazione selettiva, nel rispetto dei principi generali enunciati all'art. 35, comma I, lettera a) C.C.N.L. 07.04.1999.
- 6.2 In particolare la valutazione espressa in centesimi avviene secondo i seguenti criteri:

1. Titoli culturali ulteriori ai requisiti di accesso:

- Diploma di Laurea magistrale (vecchio e nuovo ordinamento), Diploma di Laurea specialistica attinenti al profilo da conferire: punti 5
- Diploma di Laurea triennale attinenti al profilo da conferire: punti 4
- Diploma di scuola media superiore: punti 3

Jaw
5

RSU
30/04/2008
CISL PP
UL FPL
F.I.A.C.S.
Giuseppe Colonna
NURSING UP

d) Master I° livello attinenti al profilo da conferire: punti 4

e) Master II° livello attinenti al profilo da conferire: punti 5

Si precisa che per tutto il personale non verrà conteggiato il titolo di studio inferiore se in possesso di quello superiore.

Il massimo dei punti attribuibili per questa categoria è pari a punti 10.

2. Aggiornamento professionale, Attività di Docenza/Incarichi di insegnamento e pubblicazioni/Attività scientifica

Sarà valutata l'attività di formazione e aggiornamento (corsi, congressi, convegni, seminari etc., nei due anni precedenti all'anno oggetto della progressione, tenendo conto dell'attinenza della stessa con la posizione da conferire; ciò al fine di evidenziare il livello di formazione professionale di ciascun candidato. Saranno oggetto di valutazione gli incarichi di insegnamento conferiti da enti pubblici da valutare in relazione all'attinenza con la posizione da conferire, gli attestati verranno valutati con riferimento alla durata, se riferiti a partecipazioni come relatore o uditore.

In specie potranno essere attribuiti i seguenti punteggi per le attività svolte a partire dai due anni precedenti all'anno oggetto della progressione:

a) Corsi, congressi, convegni e seminari di durata fino a 3 giornate effettive: punti 0.10 per corso;

b) Corsi, congressi, convegni e seminari di durata superiore a 4 giornate effettive fino a 30 giornate effettive: punti 0.20 per corso;

c) Corsi, congressi, convegni e seminari di durata oltre 30 giornate effettive: punti 0,50 per corso;

d) È prevista una maggiorazione del 10% rispetto ai punteggi di cui ai punti a),b),c) se i corsi, congressi, convegni e seminari sono svolti in qualità di relatore;

Per le attività sotto elencate potranno essere attribuiti i seguenti punteggi nel periodo considerato relativamente a:

- Corsi di specializzazione: punti 1;
- Incarichi di insegnamento in materie attinenti: punti 0.01 per ora.

Le pubblicazioni dei due anni precedenti all'anno oggetto della progressione, devono essere edite a stampa e dovranno essere prodotte in originale o in copia legale o autenticata ai sensi di legge ovvero autocertificate nei casi e nei limiti previsti dalla vigente normativa.

Saranno valutate le pubblicazioni solamente se attinenti alla professione svolta:

- Lavori in collaborazione con più autori: punti 0.2;
- Monografie, articoli come unico autore: punti 0.3.

Il massimo dei punti attribuibili per questa categoria è pari a punti 10.

Handwritten signatures and notes at the bottom of the page:

- RSU
- NURSING UP
- UIL FPL
- F. N. S.
- Gruppi Colom
- CISL PP
- 6

3. Qualità delle prestazioni rispetto agli obiettivi assegnati (Valorizzazione)

Ai fini della progressione in oggetto, verranno prese in considerazione le valutazioni relative all'ultimo biennio circa la qualità professionale espressa dai singoli dipendenti in ambito lavorativo derivanti dall'applicazione della metodologia di valutazione permanente del personale del comparto, secondo il seguente schema:

Punteggio finale di valorizzazione scheda individuale anno n-1	Punti da attribuire	Punteggio finale di valorizzazione scheda individuale anno n-2	Punti da attribuire
da 0,50 a 0,75	5	da 0,50 a 0,75	5
da 0,76 a 1,00	10	da 0,76 a 1,00	10
da 1,01 a 1,25	15	da 1,01 a 1,25	15
da 1,26 a 1,45	20	da 1,26 a 1,45	20
da 1,46 a 1,50	25	da 1,46 a 1,50	25

Il massimo dei punti attribuibili per questa categoria è pari a punti 50.

4. Anzianità nella fascia in godimento

La valutazione avviene attribuendo, per ogni anno di permanenza nella fascia in godimento, due punti fino al raggiungimento di massimo 14 punti.

Inoltre verrà attribuito 1 punto per ogni anno di anzianità di servizio nel SSN a tempo indeterminato, fino ad un massimo di 16 punti.

Il massimo dei punti attribuibili per questa categoria è pari a punti 30.

Art 7 Ripartizione dei punteggi e massimali per categoria e fascia

Per l'attribuzione dei punteggi relativi ai criteri di cui all'art. 6 del presente Regolamento si farà riferimento ad una scala di 100 punti complessivi, come indicato nella seguente tabella riepilogativa:

RIPARTIZIONE PUNTEGGI	
Titoli culturali	10
Aggiornamento/Pubblicazioni	10
Valutazione	50
Anzianità nella fascia in godimento	30
TOTALE	100

ASU
Scavone

JUL FPL
FEL

FIACS
Gruppo Calommi
ME NURSING UP
Ede top 7

F. G. G. G.
Mh

CISL FP

Art 8 Tempi e modalità di presentazione dei titoli

8.1 La domanda dovrà essere compilata ed inviata con le modalità indicate nel relativo bando.

Art 9 Definizione delle graduatorie di selezione

9.1 Al termine della selezione, verificati i punteggi e le dichiarazioni rese dai dipendenti aventi diritto, si formuleranno apposite graduatorie finali, realizzate per categoria, fascia e ruolo/profilo professionale, con attribuzione economica entro l'anno di riferimento.

Art 10 Procedure di attribuzione dei benefici economici

10.1 Al personale utilmente collocato nelle graduatorie è attribuita con Atto del Direttore Generale, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di riferimento per la fascia retributiva per cui ha concorso.

10.2 L'Amministrazione nel corso dell'adozione del provvedimento formale provvederà a fare un controllo rispetto alle autocertificazioni dichiarate nelle domande di partecipazione e in caso di discordanza tra le dichiarazioni precedentemente rese e i dati direttamente desunti dalle certificazioni prodotte, il dipendente verrà automaticamente escluso dalla graduatoria e incorrerà nelle sanzioni di cui all'art. 76 dello stesso decreto in caso di falsità negli atti o di dichiarazioni mendaci.

Art 11 Validità delle graduatorie

11.1 Le graduatorie hanno validità di un anno. Decadono a chiusura dell'anno (31 gennaio), in cui viene espletata e conclusa la selezione. E' vietata ogni forma di scorrimento della graduatoria definitiva deliberata.

Art 12 Accesso agli atti di selezione

12.1 L'accesso agli atti della valutazione selettiva ha luogo con le procedure di cui agli artt. 22 e segg. della legge n. 241/90 ed è consentito, limitatamente ai dipendenti aventi titolo, al termine del relativo procedimento e, comunque, non prima dell'adozione del provvedimento formale di attribuzione delle fasce retributive.

12.2 Il procedimento finalizzato all'attribuzione delle fasce retributive va definito e portato a compimento entro sei mesi dalla data di pubblicazione nell'albo pretorio aziendale dell'Avviso di selezione di cui all'art. 3 del presente Regolamento.

RSU
F. C. G. G.
FIAS
Giuseppe Colonna
NURSING UP
JLL FPL
JLL