



**Struttura Complessa Sviluppo Risorse Umane**

**S.C. SVILUPPO RISORSE UMANE**

Direttore : dott. Italo CAVIGLIA  
e mail: [i.caviglia@asl1.liguria.it](mailto:i.caviglia@asl1.liguria.it)  
Resp. Ufficio Relazioni Sindacali: dott. Gianni SCEVOLA  
Telefono: 0184536557  
e mail: [g.scevola@asl1.liguria.it](mailto:g.scevola@asl1.liguria.it)

Asl 1 Imperiese  
Prot. N° 0001149  
14/01/2016 - USCITA



Al Collegio Sindacale della  
ASL n. 1 Imperiese

@ e-mail

**Oggetto : Ipotesi di accordo di contrattazione integrativa decentrata del 22/12/2015: relazione illustrativa.**

Si trasmette copia dell'ipotesi di accordo in epigrafe, sottoscritta fra l'Azienda ed alcune OO.SS. del Comparto, ai fini del parere obbligatorio di competenza di codesto Collegio sulla sola certificazione di conformità alla vigente normativa di legge e di CCNL, ai sensi dell'art. 40-bis del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., unitamente alla relazione illustrativa di cui appresso, redatta secondo le indicazioni generali di cui alla Circolare M.E.F. n. 25/2012, per quanto applicabile.

Nel restare a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti si porgono distinti saluti

Per la Delegazione Trattante  
IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO  
dott. Claudio BALBI

Direttore SC Sviluppo Risorse Umane: dott. I. CAVIGLIA  
Responsabile del procedimento: dott. G. SCEVOLA



Relazione illustrativa

*Modulo1 - Scheda 1.1*

*Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge*

<b>Data di sottoscrizione</b>	22 dicembre 2015
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<i>Vigenza giuridica:</i> dalla data di sottoscrizione definitiva fino a sottoscrizione di eventuale nuovo accordo decentrato in materia
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<i>Parte Pubblica:</i> Direttore Amministrativo, Direttore Sanitario, Direttore SC Sviluppo Risorse Umane, Direttore SSD Professioni Sanitarie, Ufficio Relazioni Sindacali (deliberazione n. 102 del 14/02/2014)  <i>Parte Sindacale:</i> RSU, OO.SS. ammesse alla contrattazione decentrata: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, FIALS. FSI, NURSIND Parti Sindacali firmatarie: RSU, FP-CGIL, CISL-FP, FIALS, NURSIND
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale del Comparto Sanità
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	<b>Criteri di selezione per la progressione orizzontale</b> ( <i>contratto di esclusiva parte normativa</i> )
<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 <i>Affermativo. Con deliberazione del Direttore Generale n. 914 del 22/12/2015 è stato adottato per l'anno 2016 il Piano della Performance ed il Sistema di Budget ed Obiettivi</i>
	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 <i>Affermativo</i>

		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui alla vigente normativa in materia (D.Lgs. n. 33/2013) <i>Affermativo, con riferimento a tutti gli ambiti indicati nella normativa citata.</i>
		La Relazione della Performance è stata validata dal competente organismo ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 e successive modificazioni? <i>Affermativo, in data 18/12/2015.</i>
<b>Eventuali osservazioni</b>		

## **Modulo 2**

### **Illustrazione dell'ipotesi di accordo**

#### Premessa – quadro normativo e contrattuale di riferimento

Il Direttore Generale della ASL 1 Imperiese, titolare del potere di rappresentanza dell'Azienda, con la deliberazione n. 102 del 14/02/2014, avente ad oggetto “Costituzione della Delegazione Trattante di parte pubblica abilitata alle trattative riguardanti le Aree contrattuali del S.S.N. (Comparto, Aree Dirigenziali)” ha autorizzato la Delegazione Trattante di parte pubblica a siglare, in data 22/05/2014, la presente ipotesi di contratto decentrato integrativo (CCDI) con la RSU e le OO.SS del Comparto maggiormente rappresentative a livello nazionale, che si sottopone alla certificazione di conformità normativa da parte di codesto Collegio Sindacale. La presente ipotesi di CCDI si inserisce nel seguente quadro normativo di riferimento:

- l'art. 1, commi da 254 a 256, della L. n. 190/2014 (Legge di Stabilità 2015), 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 vista economico;
- la circolare del M.E.F., Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, n. 8 del 2 febbraio 2015 chiarisce quanto segue: “a partire dal 1° gennaio 2015 cessano, tra l'altro, ferma restando l'impossibilità di riconoscere arretrati per gli anni dal 2011 al 2014, gli effetti delle norme di contenimento delle spese di personale previste dall'articolo 9 del decreto legge n. 78/2010 concernenti il blocco dei trattamenti economici individuali (commi 1 e 2) ed il blocco economico delle progressioni di carriera comunque denominate e dei passaggi tra le aree (comma 21, terzo e quarto periodo), già oggetto della circolare n. 12/2011 del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato che, come noto, sono state prorogate fino al 31 dicembre 2014 dal D.P.R. 4 settembre 2013, n. 122”.
- l'art. 23 comma 2 del D.Lgs. n. 150/2009 stabilisce che le progressioni economiche orizzontali devono essere assegnate 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 disposizione costituisce canone giuridico di riferimento per la regolamentazione, in sede di contrattazione decentrata, degli istituti in parola: in particolare, il principio di selettività opera in senso sia soggettivo (procedura selettiva mediante criteri di valutazione) che oggettivo (attribuzione della progressione non a *tutti* i dipendenti). I medesimi criteri si rinviengono nell'art. 52 comma 1-bis del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;



- con riferimento al vigente ordinamento contrattuale, il CCNL del 10/04/2008 (quadriennio normativo 2006-2009) conferma l'istituto della progressione economica orizzontale, disciplinato dall'art. 35 del CCNL 07/04/1999 e successivi rinnovi, a norma del quale 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.

### Contenuti

La presente ipotesi di CCDI si compone di n. 5 articoli. L'art. 1 reca i principi generali e gli obiettivi dell'accordo, che, nella volontà delle parti firmatarie:

- definisce, sotto l'aspetto esclusivamente normativo, i criteri da applicare alle procedure selettive finalizzate all'attribuzione della progressione economica orizzontale;
- non contiene alcuna disposizione di parte economica, relativa alla quantificazione di risorse disponibili sul competente fondo contrattuale, ai fini dell'attuazione pratica delle procedure *de quibus*: tale quantificazione dovrà costituire oggetto di apposito distinto contratto decentrato di parte economica;
- traccia le linee direttive, nell'attuale periodo di transizione contrattuale nazionale e a seguito dello sblocco economico degli istituti economici in parola, di un percorso (da declinare successivamente a livello economico) che, pur ponendosi in continuità rispetto all'impianto di cui al CCDI 11/11/2010 (positivamente certificato da codesto Collegio Sindacale), ne rivisita le procedure in sintonia con i principi di selettività sanciti dalla normativa citata in premessa.

L'art. 2 disciplina i requisiti per l'accesso alla procedura, al fine di definire preventivamente una platea del personale avente titolo a partecipare alla selezione, per modo che tutti i dipendenti, attraverso la definizione e successiva pubblicazione del presente contratto, siano informati *ex ante* rispetto al momento di indizione della selezione. La data del 31 dicembre 2015, quale riferimento temporale di possesso dei requisiti di accesso, è stata individuata dalle Parti sul presupposto della stipula, nel corso dell'esercizio corrente successivamente alla sottoscrizione definitiva del presente contratto, dell'ulteriore accordo decentrato di parte economica per la quantificazione delle risorse disponibili e dei relativi passaggi di fascia sostenibili.

E' evidente che la decorrenza della progressione economica orizzontale che sarà effettuata sulla base dei criteri di cui alla presente ipotesi sarà stabilita in conformità alle linee-guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, dal MEF \ Ragioneria Generale dello Stato (v. per tutti nota MEF-RGS prot. n. 59015 14/07/2014) nonché dagli orientamenti applicativi dell'ARAN, secondo cui *"non risulta possibile retrodatare la decorrenza delle progressioni anteriormente al 1° gennaio dell'anno nel quale risulta approvata la graduatoria delle stesse"*.

L'art. 3 disciplina i criteri di valutazione e la ripartizione dei punteggi. Su di un punteggio massimo individuale di 100 punti, ripartiti fra i tre criteri di valutazione di cui al comma 1 del presente articolo, il 75% è riservato alla valutazione dell'impegno profuso e della qualità della prestazione individuale (sulla base della media dei punteggi conseguiti nelle schede di valutazione del biennio precedente, per fasce di merito progressive) ed alla valutazione dell'esperienza professionale (sulla base di fasce progressive di sviluppo professionale).

L'art. 4 disciplina il perfezionamento della procedura e la graduatoria, prendendo le Parti di quanto precisato in alcune note applicative del MEF-RGS, in merito al divieto di utilizzazione, in caso di attribuzione di progressioni economiche orizzontali, di criteri di rotazione comunque denominati (come ad esempio le graduatorie a scorrimento automatico).

L'art. 5 reca le disposizioni finali.



Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del fondo contrattuale di riferimento

La presente ipotesi di accordo attiene esclusivamente ad istituti di parte normativa, non comportando quindi alcun utilizzo di risorse sul competente fondo contrattuale.

Effetti abrogativi

Il presente accordo, qualora venga sottoscritto in via definitiva successivamente all'acquisizione della certificazione positiva (di esclusiva conformità normativa) da parte del Collegio Sindacale, disapplica integralmente qualsiasi contratto decentrato precedente nella specifica materia disciplinata, nonché qualsiasi ad esso correlato e/o conseguente.

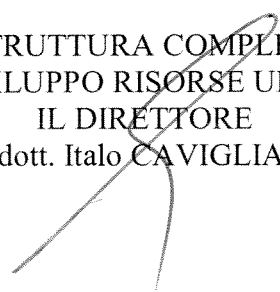
Disposizioni in materia di premialità e selettività

I criteri di cui alla presente ipotesi di CCDI si pongono in sintonia con i principi generali in materia di selettività nelle progressioni economiche orizzontali stabiliti dal citato art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009, nonché con la vigente disciplina contrattuale nazionale in materia.

***Relazione tecnico-finanziaria***

Trattandosi di accordo relativo ad istituti di parte esclusivamente normativa, che non disciplina in via diretta l'utilizzo di risorse allocate nei fondi contrattuali, la presente relazione illustrativa è pertinente ai soli fini della certificazione di conformità normativa da parte del Collegio Sindacale e, pertanto, non necessita di essere accompagnata dalla relazione tecnico-finanziaria.

STRUTTURA COMPLESSA  
SVILUPPO RISORSE UMANE  
IL DIRETTORE  
dott. Italo CAVIGLIA



Responsabile del procedimento: dott. G. SCEVOLA

