

Struttura Complessa Sviluppo Risorse Umane
Ufficio Relazioni Sindacali

**Verbale di accordo contrattazione decentrata integrativa
fra Azienda, la RSU
e le Organizzazioni Sindacali del Comparto**

Criteria di selezione per la progressione economica orizzontale

Bussana di Sanremo, 25 FEB. 2016

Struttura Complessa Sviluppo Risorse Umane
Ufficio Relazioni Sindacali

Addì **25 FEB. 2016**, presso la Sede di Bussana ha avuto luogo l'incontro fra l'Amministrazione dell'Azienda Sanitaria Locale 1 Imperiese, la RSU e le Organizzazioni Sindacali del Comparto in sede di contrattazione integrativa aziendale;

preso reciprocamente atto della certificazione di conformità normativa e compatibilità finanziaria formalizzata dal Collegio Sindacale nel verbale di seduta del 21/01/2016 sull'ipotesi di accordo del 22/12/2015, trasmessa allo stesso Collegio con nota n. prot del , unitamente alla relazione illustrativa, ai sensi dell'art. 40-bis del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., al termine di ampia ed approfondita discussione, fra le Parti

SI CONVIENE E STIPULA QUANTO SEGUE

Premessa

Quadro legislativo e contrattuale di riferimento

1. 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.
2. 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 rinvengono nell'art. 52 comma 1-bis del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.
3. 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.

Art. 1

Principi generali, obiettivi e decorrenza della progressione orizzontale

Il presente accordo, nell'attuale periodo di transizione contrattuale nazionale, intende perseguire gli obiettivi di cui appresso:

a seguito dello sblocco economico degli istituti in parola, operato dal legislatore, definire la cornice normativa di un percorso applicativo da declinare successivamente a livello

2

AZIENDA USL N.1 IMPERIESE

Via Aurelia, 97 - 18032 BUSSANA DI SANREMO (IM) - Tel. (0184) 536.1

Codice Fiscale - Partita IVA n. 01083060085

www.asl1.liguria.it

Struttura Complessa Sviluppo Risorse Umane Ufficio Relazioni Sindacali

economico in modo tale che, pur ponendosi in continuità rispetto all'impianto di cui al CCDI 11/11/2010, vi apportino modifiche finalizzate a connotarne le procedure in sintonia con i principi di selettività sanciti dalla normativa citata in premessa, anche nell'ottica di una realizzazione improntata a criteri di semplificazione e trasparenza;

- B.** valorizzare le professionalità nell'ambito dei profili d'inquadramento sulla base di criteri atti a riconoscere l'apporto dei risultati individuali, come rilevati dal vigente sistema di valutazione, nonché dello sviluppo delle competenze professionali maturate;
- C.** favorire, nel limite delle risorse finanziarie disponibili, un processo di valorizzazione economica dei profili di tutte le categorie del Comparto basato di selettività.

Art. 2

Requisiti per l'accesso alla progressione

- 1.** La platea del personale avente titolo ad accedere alla progressione economica è definita con riferimento ai dipendenti del Comparto con rapporto a tempo indeterminato nella ASL n. 1 Imperiese che, alla data del **31 dicembre 2015** risultino in possesso dei seguenti requisiti:

- a) permanenza minima nella fascia economica attuale 24 mesi
- b) anzianità di servizio minima nel pubblico impiego 2 anni
- c) assenza, nel biennio **2014-2015**, di sanzioni disciplinari superiori alla multa, ovvero di sottoposizione (nello stesso periodo) a procedimenti disciplinari innanzi all'UPD.

- 2.** Sono altresì esclusi dalla presente progressione i dipendenti che prima della data suddetta:

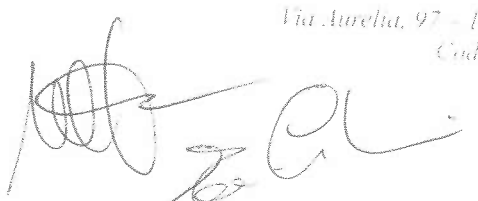
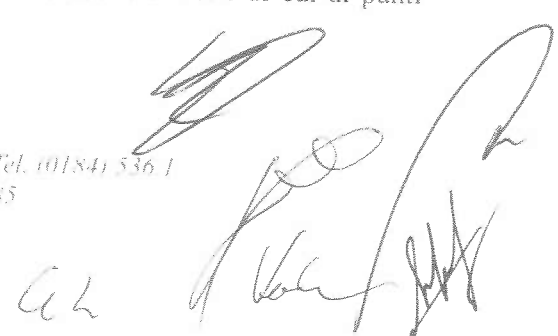
- a) siano cessati dal servizio;
- b) non siano più assoggettati al CCNL del Comparto Sanità;
- c) siano titolari di un incarico dirigenziale;
- d) abbiano raggiunto la fascia economica massima nella categoria di appartenenza.

Art. 3

Criteri di valutazione

- 1.** La selezione per l'attribuzione della progressione economica di cui al presente accordo avviene sulla base dei seguenti criteri:

- a) **valutazione impegno profuso e qualità della prestazione individuale:** computando la media dei punteggi conseguiti nel biennio precedente, per fasce di merito progressive, nelle schede di valutazione individuale, che risultino correttamente definite dai competenti Responsabili/Dirigenti delle Strutture secondo le modalità e i percorsi previsti dal vigente contratto decentrato integrativo in materia;
- b) **valutazione esperienza professionale:** complessivamente acquisita nel pubblico impiego durante l'arco dell'intera vita lavorativa, sulla base di fasce progressive di sviluppo professionale;
- c) **valutazione stato dello sviluppo economico individuale:** nella fascia orizzontale di attuale collocazione. Trattasi di criterio di bilanciamento degli elementi valutativi di cui ai punti

Struttura Complessa Sviluppo Risorse Umane
Ufficio Relazioni Sindacali

precedenti, finalizzato a contemperarne la "pesatura" in relazione alle specifiche situazioni economiche individuali.

2. La graduatoria finale per l'individuazione dei dipendenti compresi nel contingente beneficiario della progressione economica, sulla base delle risorse disponibili come sopra definite, è formulata in ordine di un punteggio massimo individuale di **100 punti** ottenuto dalla somma dei punteggi di cui ai punti seguenti:

valutazione media punteggi scheda individuale biennio precedente : max 60 punti così declinati
per ogni singolo anno si attribuiscono i seguenti punteggi – la somma viene divisa per 2

- scheda da 36 a 41 (4^a fascia) - punti 10
- scheda da 42 a 48 (3^a fascia) - punti 35
- scheda da 49 a 60 (1^a, 2^a fascia)- punti 60

valutazione esperienza professionale: max 15 punti così declinati

- da 3 anni a 9 anni - punti 05
- da 10 anni compiuti a 20 anni - punti 10
- da 21 anni compiuti a 30 anni - punti 12
- oltre 30 compiuti - punti 15

valutazione sviluppo economico (fascia economica attuale): max 25 punti così declinati

- dal 01/01/2010 - punti 02
- dal 01/01/2008 - punti 08
- dal 01/01/2006 - punti 15
- ante 31/12/2005 - punti 25

3. La valutazione dell'esperienza professionale complessiva viene effettuata detraendo il periodo minimo di anni 2 previsto come requisito di accesso; parimenti non si computano, a tal fine, i periodi di aspettativa senza assegni non coperti da contribuzione previdenziale.
4. Le schede di valutazione individuale sono prese in considerazione, ai fini dell'applicazione del presente accordo, in quanto effettivamente convalidate dai Responsabili competenti.

Art. 4

Perfezionamento della procedura selettiva e graduatoria

1. Successivamente alla data di sottoscrizione definitiva del presente accordo di contrattazione decentrata integrativa, l'Azienda, stabilito il n° delle progressioni orizzontali da effettuare sulla base delle risorse disponibili, darà corso alla procedura selettiva.
2. 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 dei posti disponibili, così come indicati all'art. 1 del presente accordo in relazione alle risorse finanziarie disponibili.
3. A parità di punteggio ottenuto in base ai suddetti criteri di valutazione, è attribuita la progressione orizzontale al dipendente in possesso della maggiore età anagrafica.

Struttura Complessa Sviluppo Risorse Umane
Ufficio Relazioni Sindacali


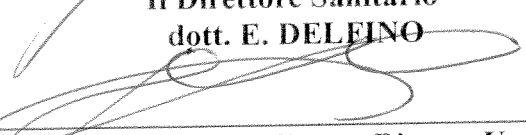
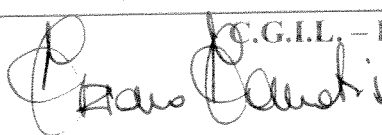






4. Le Parti prendono atto delle circolari emanate dal M.E.F. \ Ragioneria Generale dello Stato in materia di attribuzione selettiva di progressioni economiche orizzontali.

Art. 5
Disposizioni finali

1. Il presente contratto 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 dell'Azienda.
2. Il presente accordo si intende vigente fino alla stipula di un nuovo contratto 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 risorse e posti disponibili, sulla cui base sia predisposta apposita distinta nuova graduatoria), fatte salve diverse sopravvenute disposizioni legislative e/o contrattuali nazionali e/o regionali.
3. Si intendono fatte salve le previsioni specifiche vigenti relativo alla regolamentazione del distacco funzionale di personale aziendale che risulti titolare di distacco funzionale in atto, presso altro Ente e/o Azienda, alla data di entrata in vigore del presente accordo.
4. Per tutto quanto non previsto dal presente contratto trovano applicazione le vigenti disposizioni di legge e/o contratto collettivo nazionale.



Struttura Complessa Sviluppo Risorse Umane
Ufficio Relazioni Sindacali

PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE
Il Direttore Amministrativo dott. C. BALBI 	RSU C.R.E. 25.2.2016. & Note a verbale.
Il Direttore Sanitario dott. E. DELEINO 	C.G.I.L. - F.P. 
Il Direttore S.C. Sviluppo Risorse Umane dott. I. CAVIGLIA 	C.I.S.L. - F.P. 
Il Dirigente S.S.D. Professioni Sanitarie dott. M. ANFOSSO 	U.I.L. - F.P.L.
	FIALS 
	FSI 29.2.16 
	NURSIND 

Ufficio Relazioni Sindacali
 GMS \



R.S.U. Aziendale A.S.L. 1 IMPERIESE
RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

BUSSANA 25.02.2016

OGGETTO: DICHIARAZIONE A VERBALE RSU

VERBALE DI ACCORDO CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA
FRA AZIENDA, LA RSU E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DEL COMPARTO
CRITERI DI SELEZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

LA SOTTOSCRIZIONE DEL PRESENTE VERBALE DA PARTE DELLA RSU VINCOLATA
DA ASSEMBLEA CON I LAVORATORI EFFETTUATE NEL MESE DI GENNAIO 2016
CONFERMA QUANTO DICHIARATO A VERBALE NELLA IPOTESI DI ACCORDO DEL
22.12.2015 , ORE 16.10

- 1) DECORRENZA PROGRESSIONE DI FASCIA DAL 1.1.2015
- 2) UTILIZZO COMPLETO DEL FONDO CARRIERA .
- 3) MODIFICA ARTICOLO 4 COMMA 3 DEL PRESENTE VERBALE CON: A PARITA DI PUNTEGGIO OTTENUTO IN BASE AI CRITERI DI VALUTAZIONE, E' ATTRIBUITA LA PROGRESSIONE ORIZZONTALE AL DIPENDENTE IN POSSESSO DELLA MAGGIORE ANZIANITA' DI SERVIZIO PRESSO ASL1 IMPERIESE

IL PRESIDENTE RSU

DE BIASI ERMINIA



NOTA A VERBALE

LA UIL FPL CONSIDERATO :

- CHE LA PROPOSTA DI PARTE PUBBLICA, COSI' COME ARTICOLATA, NON DA' RISPOSTE CERTE A LAVORATORI CHE DA ANNI HANNO IL SALARIO CONGELATO;
- CHE LA PROPOSTA DI PARTE PUBBLICA INDICA COME DATA DI ATTUAZIONE QUELLA DEL 1° GENNAIO 2016, APPELLANDOSI AL FATTO CHE LA TRATTATIVA E' AVVENUTA A NOVEMBRE SENZA PERO' RICORDARE CHE LA UIL FPL AVEVA CON APPOSITA NOTA CHIESTO L'APERTURA DELLA TRATTATIVA IN DATA 11 FEBBRAIO 2015 E CHE DELLO STESSO AVVISO SULLA DECORRENZA DALL'ANNO 2015 E' LA CONFERENZA STATO-REGIONI;
- CHE LA PROPOSTA DI PARTE PUBBLICA PRIVA I LAVORATORI DELL'ANNUALITA' RIFERITA ALL'ANNO 2015 CHE E' PARI AD EURO 1.012.847,63;
- CHE LA PROPOSTA DI PARTE PUBBLICA NON DA' LE DOVUTE GARANZIE A CHI, PUR AVENDONE I REQUISITI, NON HA MAI USUFRUITO DI TALE ISTITUTO, A CHI E' STATO ESCLUSO DALLE SELEZIONI DELL'ANNO 2010 ED INOLTRE NON PREVEDE SVILUPPI PERCENTUALI SULLE FASCE E SUGLI SVILUPPI DELLE STESSE;
- CHE NESSUNA DELLE PROPOSTE FORMULATE DALLA UIL FPL CHE AVREBBERO POTUTO GARANTIRE EQUITA' ED EQUILIBRIO TRA I LAVORATORI SONO STATE ACCETTATE;

NON SOTTOSCRIVE IL PRESENTE CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO RELATIVO AI CRITERI DI SELEZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE.

IMPERIA 23 FEBBRAIO 2016.

IL SEGRETARIO TERRITORIALE
-Giacomo Vernazza-

