

ACCORDO RELATIVO ALL'INDIVIDUAZIONE DEI CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE
 PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

La presente relazione illustrativa viene redatta seguendo lo schema predisposto dal Ministero dell'Economia e delle Finanze – dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato con circolare n. 25 del 19 luglio 2012.

ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI E SINTESI DEL CONTENUTO

Modulo 1 . circolare n. 25 del 19 luglio 2012

Data di sottoscrizione	Ipotesi sottoscritta il giorno 13 maggio 2020
Periodo temporale di vigenza	Fino a futura modifica
Composizione della delegazione trattante	<p><u>Parte pubblica:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Direttore Generale, dott.ssa Patrizia Simionato – Presidente; • Direttore Amministrativo, dott.ssa Michela Barbiero – componente; • Direttore Sanitario f.f., dott. Mario Saia – componente; • Direttore UOC Gestione Risorse Umane, dott.ssa Maria Martelli <p><u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione e firmatarie:</u></p> <p>CISL FP CGIL FP UIL FPL FSI USAE FIALS NURSING UP</p>
Soggetti destinatari	I dipendenti a tempo indeterminato di Azienda Zero, anche in comando o distacco in uscita presso altra Azienda o Ente Regolatore del SSN, ivi compreso il personale in distacco sindacale.
Materie trattate (descrizione sintetica)	Art. 8, punto 5, lettera c) del CCNL del comparto del 21 maggio 2018: “criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche”



Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	La certificazione è stata acquisita 20 maggio 2020
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nessun rilievo da parte dell'organo di controllo
Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria		E' stato adottato il Piano della Performance, previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con deliberazione del Direttore Generale n. 38 del 31/01/2020.
		È stato adottato il Programma Triennale per la Trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 con deliberazione del Direttore Generale n. 34 del 31/01/2020.
		E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009.
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6 del d.lgs. 150/2009
Eventuali osservazioni		

ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DELL'ACCORDO

Le parti, preliminarmente, concordano che con l'ipotesi di accordo in parola intendono abrogato l'ultimo comma dell'art. 7 dell'Accordo Aziendale relativo all'attribuzione dei premi correlati alla performance, sottoscritto con le OO.SS. in data 6 luglio 2018, il quale prevede: "ai fini delle progressioni economiche si terrà conto della valutazione individuale conseguita annualmente", poiché all'art. 35 del CCNL del 7 aprile 1999, come integrato e confermato dai CC.NN.LL. successivi, è prevista una specifica scheda di valutazione per i passaggi all'ultima categoria.

L'ipotesi di accordo sottoscritto, allegato A), concernente l'individuazione dei criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali si compone di sette punti di seguito esplicitati.

Al punto n. 1 rubricato "principi e obiettivi" le parti ribadiscono in *primis* i principi alla base dell'istituto ed in particolar modo la valorizzazione della professionalità, la differenziazione e la promozione del merito.

Quindi, le parti individuano i parametri nel rispetto dei quali avvengono le progressioni economiche:

- i passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente successiva avvengono con decorrenza 1° gennaio di ogni annualità di riferimento;
- la percentuale di personale dipendente a tempo indeterminato che usufruirà della progressione economica è stabilita dalla contrattazione integrativa decentrata, nel rispetto dei limiti fissati dalla normativa vigente.
- i dipendenti che acquisiscono la fascia economica sono individuati secondo i criteri di selezione previsti nell'ipotesi di accordo.

Al punto n. 2 rubricato “Destinatari” le parti stabiliscono quali sono i destinatari delle progressioni orizzontali e, nello specifico, li individuano in tutti i dipendenti a tempo indeterminato di Azienda Zero, anche in comando o distacco in uscita presso altra Azienda o Ente Regolatore del SSN, ivi compreso il personale in distacco sindacale.

Al punto n. 3 rubricato “Requisiti di accesso” le parti stabiliscono che per essere ammessi alle selezioni i dipendenti devono essere in possesso di tutti i seguenti requisiti, verificati al 1° gennaio dell'annualità di riferimento:

- 1) permanenza di almeno 4 anni a tempo indeterminato nella categoria, nel profilo e nella fascia di appartenenza (sono considerate come periodo utile le assenze per ferie, per maternità obbligatoria, per infortunio sul lavoro, per distacchi e permessi sindacali e le assenze a diverso titolo fino ad un massimo di 20 giorni nel quadriennio).
- 2) essere dipendente di Azienda Zero da almeno 2 anni.
- 3) aver riportato un punteggio pari o superiore a 41 nelle schede di valutazione annuale della performance individuale.

Al punto n. 4 rubricato “Criteri di selezione” le parti individuano due criteri di selezione dei dipendenti in possesso dei requisiti di accesso di cui al precedente articolo 3:

- 1) punteggio ottenuto nella specifica scheda di valutazione (da 0 a 50);
- 2) ulteriori anni di permanenza nella fascia di appartenenza (0,5 punti per anno).

Pertanto, le parti stabiliscono di predisporre un'apposita scheda di valutazione per tutti i passaggi di fascia fino alla penultima (scheda A), basata sui seguenti criteri:

- 1) risultati ottenuti;
- 2) impegno e la qualità della prestazione individuale
- 3) prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale;

ed una specifica scheda di valutazione per i passaggi all'ultima fascia (scheda B) basata sui precedenti elementi di valutazione tenendo conto, inoltre, dei seguenti aspetti:

- 1) dell'impegno lavorativo, manifestato anche in attività di tutoraggio e di inserimento lavorativo dei neo assunti;
- 2) della qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;
- 3) del grado di coinvolgimento nei processi aziendali;

- 4) della capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi e di partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;
- 5) dell'iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative.

Al punto n. 5 rubricato “Modalità e tempi” le parti decidono che l'ammissione alla selezione di tutti i dipendenti a tempo indeterminato in possesso dei requisiti richiesti sia svolta d'ufficio, fissando le tempistiche sia per l'ammissione che per la valutazione.

Stabiliscono, inoltre, che entro il 30 ottobre dell'annualità di riferimento sia pubblicata nell'Area dei Dipendenti del sito di Azienda Zero la graduatoria provvisoria al fine di consentire ai dipendenti che ravvisino errori relativi al loro punteggio di chiedere chiarimenti alla UOC Gestione Risorse Umane.

La graduatoria finale dovrà essere sottoposta alla Direzione Generale per l'approvazione con atto deliberativo entro il 30 novembre dell'annualità di riferimento.

Al punto n. 6 rubricato “Ricorso avverso la valutazione”

Le parti definiscono l'iter per ricorrere contro un giudizio negativo nella scheda di valutazione comportante l'esclusione dalla selezione per le progressioni orizzontali, prevedendo una rivalutazione sia in prima istanza che in seconda.

Al punto n. 7 rubricato “Disposizioni finali”

Le parti si danno atto che qualora il Collegio Sindacale rilasci la certificazione prevista senza alcun rilievo riterranno l'ipotesi di accordo come definitiva, a far data dalla comunicazione alla parte sindacale dell'avvenuta certificazione.

La presente relazione illustrativa, unitamente alla relazione tecnico-finanziaria e all'ipotesi di accordo sottoscritta, viene trasmessa al Collegio Sindacale per le verifiche di competenza in applicazione dell'art. 54, comma 3-sexies e dell'art. 55 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

parti