

REGIONE AUTONOMA FRIULI VENEZIA GIULIA
Azienda Sanitaria Universitaria
Integrata di Trieste



ASUITS - T-GEN-III-3-L

SCGP

0008044 - A

26/06/2018

TRA

IL DIRETTORE GENERALE
(NOMINATO CON DGR N. 1637 DD. 01.09.2017)

E

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE
DI CUI ART. 8, COMMA 3 DEL CCNL 21.5.2018

VIENE STIPULATO IL SEGUENTE

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
AI SENSI DELL'ART. 8, COMMA 5, LETT. C)
DEL CCNL 21.5.2018

**CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE AL 01.01.2018
ART. 35 DEL CCNL DD. 7 APRILE 1999**

Premesso:

che l'art. 30 del CCNL dd. 07.04.1999, come integrato dai CC.NN.LL. successivi, disciplina l'istituto della progressione economica orizzontale prevedendo che lo sviluppo economico del dipendente, nel periodo di permanenza nella categoria, si realizza mediante la previsione – dopo il trattamento economico iniziale – di fasce retributive (progressione economica orizzontale);

che l'art. 35 del contratto *de quo* stabilisce che la progressione di cui sopra venga attivata con la stipulazione del contratto collettivo integrativo;

dato atto

che con D.Lgs 150/2009 sono stati introdotti ulteriori strumenti di valorizzazione del merito e metodi di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa informati a principi di selettività e concorsualità nelle progressioni di carriera e nel riconoscimento degli incentivi;

che in particolare, l'art. 23 del D.Lgs 150/2009 prevede che 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;

accertato

che, con delibera n. 629 dd. 26.10.2006 dell'allora Azienda Ospedaliero Universitaria Ospedali Riuniti di Trieste erano state approvate le Linee Guida ed il Regolamento per la valutazione permanente delle prestazioni individuali del personale del comparto;

che, anche in applicazione del citato D.Lgs 150/2009, con decreto n. 217/2015, l'allora A.A.S. n. 1 aveva adottato il nuovo *Regolamento per la valutazione permanente delle prestazioni individuali svolte e dei risultati del personale del Comparto*, applicato sull'attività svolta dal personale del Comparto a decorrere dall'esercizio 2015;

dato atto

che, in applicazione della L.R. 17/2014, con deliberazione della Giunta regionale n. 679 dd. 22.04.2016 è stata disposta, a decorrere dal 01.05.2016, l'istituzione dell'Azienda Sanitaria Universitaria Integrata di Trieste (ASUITS), dall'incorporazione dell'Azienda Ospedaliero Universitaria "Ospedali Riuniti" di Trieste da parte dell'Azienda per l'Assistenza Sanitaria n. 1 "Triestina";

rilevata

ora la necessità di addivenire alla regolamentazione per l'ASUITS di una serie di materie previste specificamente dai CC.NN.LL. anche in relazione al completamento e l'integrazione dei criteri per la progressione economica orizzontale di cui all'art. 35 del citato CCNL;

richiamato al fine

il parere ARAN N° 399 -5F4 ed il parere MEF – RGS Prot. N° 17635 dd. 27.02.2014, che precisano che l'attivazione delle selezioni per la progressione economica orizzontale, debba essere sempre portata a conoscenza di tutti i lavoratori, preventivamente rispetto all'anno da valutare, in modo da consentire agli stessi, in partenza, uguali possibilità di partecipazione;

dato atto

che, per garantire la preventiva conoscibilità dei criteri per le procedure della progressione economica orizzontale, l'ASUITS ha ritenuto, da un lato di mantenere le procedure di valutazione ereditate dall'ex AAS n. 1 e dall'ex AOITS e dall'altro di conservare i criteri per la selezione dell'area territoriale e dell'area ospedaliera, garantendo comunque una gestione delle risorse del fondo unificata e quindi anche di mantenere inalterati i principi e la prassi applicativa adottata negli accordi precedenti.

dato ora atto

che, in data 21.05.2018 è stato sottoscritto il CCNL relativo al personale del comparto sanità - triennio 2016-2018;

che l'art. 8, c. 5 lett. c) demanda alla contrattazione integrativa aziendale i criteri per la definizione

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones below it.

delle procedure delle progressioni economiche;

accertato quindi

che vi sono quindi tutti gli elementi per procedere alla negoziazione in ordine ai criteri per la progressione economica orizzontale;

dato infine atto

che il presente contratto si pone in una fase di complessa transizione, dai sistemi di riconoscimento del beneficio delle fasce vigenti fino al 2017, distinti fra le due aziende, al nuovo contratto unificato che sarà stipulato per le fasce relative all'esercizio 2019 e seguenti, e che si baserà su schede di valutazione individuale completamente nuove;

rilevato

che, a tal fine, con nota Prot. n. 6084 dd.22.05.2018, si è provveduto a convocare la Delegazione di Parte Sindacale del Comparto per attivare la relativa negoziazione per il giorno 05.06.2018;

che, nella predetta sede, le Delegazioni Trattanti hanno sottoscritto la relativa ipotesi di accordo;

che, in applicazione dell'art. 9, c. 6 CCNL 21.05.2018, detta ipotesi di contratto è stata trasmessa con nota Prot. n. 7518 dd. 14.06.2018 al Collegio Sindacale per le verifiche di competenza;

che, il Collegio, nella seduta del 22.06.2018 (verbale n. 6, pag. 108/2018 del Libro delle Adunanze e delle Deliberazioni del Collegio Sindacale), sulla base della relazione illustrativa e della relazione tecnico finanziaria, ha espresso parere favorevole in merito all'accordo ai fini delle previsioni del D. Lgs. 165/2001 e s.m. e i.;

che, pertanto, al fine di provvedere alla sottoscrizione del relativo contratto collettivo integrativo, la Delegazione Trattante di Parte Sindacale è stata convocata con nota Prot. n° 7958 dd. 25.06.2018, per il giorno 26.06.2018.

Tutto ciò premesso,

tra l'Azienda Sanitaria Universitaria Integrata di Trieste

e

la RSU e le OO.SS. del Comparto

SI CONVIENE QUANTO SEGUE

CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 1 - Principi

1. Le parti, in applicazione di quanto disposto dall'art. 8, comma 5, lett. c) del CCNL dd. 21.05.2008, nonché dall'art. 24, comma 7 del CCNL 2004, relativamente alla progressione economica orizzontale (passaggio alla 1°, 2°, 3°, 4°, 5° fascia retributiva per le categorie A, B, Bs, C, e passaggio alla 1°, 2°, 3°, 4°, 5°, 6° fascia retributiva per le categorie D, Ds) e in applicazione del D.Lgs 150/2009, concordano il presente testo che regola:
 - a) i requisiti di ammissione alle selezioni interne per l'accesso alle fasce economiche delle varie categorie;
 - b) i criteri per la valutazione selettiva degli aspiranti al passaggio alle fasce superiori a quella di appartenenza;
 - c) le modalità per la partecipazione alle selezioni e di elaborazione della graduatoria.
2. I principi e la prassi applicativa adottata sono i medesimi degli accordi precedenti.

Art. 2 - Criteri di attribuzione

1. I passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente successiva sono pianificati tenuto conto delle risorse destinate alle progressioni orizzontali e **presenti nel fondo** di competenza, al 31 dicembre 2017.
2. In applicazione dei principi su esposti del D.Lgs 150/09, e in ottemperanza a quanto disposto dai CCNL, risulta congruo fissare il limite massimo di erogazione delle fasce, ad una percentuale massima pari al **49%** degli aventi titolo, cioè in possesso dei requisiti, per l'intera tornata di vigenza delle graduatorie.
3. La percentuale dei destinatari raggiungibile, per l'esercizio di riferimento, verrà comunicata alla Delegazione Sindacale.
4. La percentuale dei destinatari raggiungibile verrà applicata a ciascuna graduatoria elaborata con le regole di cui all'art 6 del presente Accordo. In ogni caso, ove necessario, il numero dei beneficiari di ciascuna graduatoria è arrotondato per difetto.
5. I dipendenti risultanti destinatari nelle relative selezioni sono collocati nella fascia retributiva superiore con decorrenza 1 gennaio 2018.

Art. 3 - Requisiti

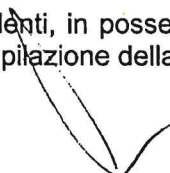
1. Sono ammessi alla selezione per il passaggio alla fascia economica immediatamente successiva a quella in possesso i dipendenti che abbiano i seguenti requisiti:
 - al 31.12.2017 avere un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato alle dipendenze dirette dell'ASUITS ed avere maturato, alla medesima data, almeno 5 anni di anzianità, presso le Amministrazioni Pubbliche di cui all'art. 1, c. 2, del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.;
 - essere stato valutato con la scheda di valutazione delle prestazioni individuali svolte – distinta per area di provenienza (territoriale o ospedaliera), debitamente compilata per l'anno precedente a quello di erogazione delle fasce (anno 2017);
 - per le finalità del presente Accordo, viene tenuto in considerazione il Servizio in cui si presta l'attività lavorativa al 31.12.2017 (GEST per l'ospedale o GET1 per il territorio).

Nel caso di utilizzo della scheda territoriale, aver ottenuto un punteggio superiore a quello minimo (e quindi superiore a 7 punti) nella scheda di valutazione delle prestazioni individuali relativamente all'anno precedente a quello di attivazione della selezione (anno 2017), di cui al decreto ex AAS n. 217/2015;

Nel caso di utilizzo della scheda ospedaliera, aver ottenuto una valutazione positiva riferita alle Aree 1-2-3-4 complessivamente considerate (e quindi superiore a 24 punti per le cat. A, B, Bs, C. e a punti 32 per le cat. D, Ds) di cui alla scheda di valutazione delle prestazioni individuali relativamente all'anno precedente a quello di attivazione della selezione (anno 2017), secondo i criteri di cui alla delibera ex AO/UTS n. 629/2006.

Nel caso in cui un dipendente sia in possesso di più schede di valutazione relative al medesimo anno, le stesse devono essere tutte positive.

2. Ai sensi dell'art. 3, c. 1, del CCNL '08 e s.m.i., possono essere destinatari di una fascia – successiva alla prima - i dipendenti che abbiano maturato almeno due anni di permanenza nella fascia precedente.
3. Non sono ammessi alla progressione economica i dipendenti che nell'anno precedente a quello di attivazione delle progressioni economiche orizzontali (2017) abbiano ricevuto una sanzione disciplinare superiore al rimprovero scritto.
4. Sono ammessi alla selezione i dipendenti, in possesso dei requisiti, posti in comando presso altre Amministrazioni, mediante la compilazione della scheda di valutazione a seconda dell'area



di provenienza (territoriale o ospedaliera). Non è ammesso alla selezione il personale di altre Amministrazioni comandato presso l'ASUI TS.

5. Eventuali conflitti d'interesse tra valutato e valutatore devono essere evidenziati prima della pubblicazione della graduatoria provvisoria.

Art. 4 - Criteri di valutazione

1. Sono stabiliti i seguenti criteri per la valutazione selettiva degli aspiranti al passaggio alle fasce economiche superiori a quella di appartenenza:

CRITERIO 1: valutazione prestazioni individuali svolte e dei risultati del personale del comparto, adeguatamente valorizzate, alla luce di quanto indicato in premessa;

CRITERIO 2: esperienza professionale (intesa come da ARAN – RAL_1155 "l'insieme delle cognizioni e delle abilità acquisite dal lavoratore nell'ambito degli anni lavorati nel ruolo per il quale si concorre alla progressione economica orizzontale").

Per l'Area territoriale

CRITERIO 1

Nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 35, comma 1, del CCNL 1999, ed in applicazione dell'art. 8, comma 4 del CCNL 2004, le parti prendono atto che, a seguito delle idonee relazioni sindacali, con decreto A.A.S. n. 217/2015 è stato approvato il Regolamento per la valutazione permanente delle prestazioni individuali svolte e dei risultati del personale del Comparto.

Detto Regolamento ha approvato le relative schede di valutazione.

Il punteggio acquisito nell'esercizio 2017 attraverso la compilazione della scheda di valutazione è il criterio primario utilizzato per la progressione economica orizzontale al 01.01.2018. Il punteggio va valorizzato al 90%.

CRITERIO 2

La rilevazione delle cognizioni ed abilità maturate dal dipendente avviene mediante l'utilizzo dei seguenti criteri estratti dalla scheda di valutazione:

- Qualità della prestazione / adattamento al cambiamento organizzativo;
- Capacità professionale.

Si stabilisce pertanto di valorizzare l'esperienza professionale, parametrando detti criteri agli anni di esperienza del dipendente, come di seguito espresso:

- a) Punteggio ottenuto nel 2017 nel criterio "*Qualità della prestazione/adattamento al cambiamento organizzativo*": al 40%
- b) Punteggio ottenuto nel 2017 nel criterio "*Capacità professionale*": al 20%
- c) Anni lavorati: al 40%.

L'anno lavorato, stabilito in 365 giorni standard, è valorizzato nel seguente modo:

- 1 punto per anno per l'attività prestata nel ruolo per il quale il dipendente concorre alla selezione per la progressione economica orizzontale (Pubbliche Amministrazioni);
- 0,30 punti per anno per l'attività prestata in ruolo diverso

Sono conteggiati i periodi con rapporto di lavoro subordinato sia a tempo indeterminato che determinato.

Gli anni, i mesi ed i giorni lavorati nel ruolo vengono calcolati per differenza tra la data di assunzione e la data di conseguimento del requisito di accesso (31.12.2017), arrotondato al millesimo. Sono esclusi i periodi di servizio non retribuiti che non danno diritto a contribuzione.

Il punteggio del CRITERIO 2 è dato dalla somma dei valori a), b), c).

La somma dei valori derivanti dal CRITERIO 1 e dal CRITERIO 2 è il punteggio utilizzato per la redazione della graduatoria.

Per l'Area ospedaliera

CRITERIO 1

- a) per l'applicazione del criterio 1 viene utilizzato il punteggio ottenuto dal dipendente nella scheda di valutazione delle prestazioni individuali e dei risultati del personale del comparto di cui alla delibera ex AOUTS n. 629 dd. 26.10.2006, nei limiti di quanto di seguito precisato:
- b) per la valutazione dell'anno 2017 la scala di valori attribuibile prevede un punteggio che va da 1 a 4, con la seguente graduazione:

1	Comportamento / prestazione negativa
2	Comportamento / prestazione positiva ma non costante o con margini di miglioramento rispetto alle attese
3	Comportamento / prestazione in linea con le attese
4	Comportamento / prestazione superiore alle attese

- c) per tutte le categorie e i profili del personale, ai fini del criterio 1 e per il solo ambito di applicazione del presente accordo relativa alla progressione economica orizzontale, viene preso in considerazione il punteggio complessivo ottenuto nelle seguenti tre Aree della scheda di valutazione:

Area 1: competenze ed attitudini professionali;

Area 2: comportamento ed impegno nel lavoro / valore;

Area 4: livello quali – quantitativo delle prestazioni.

Pertanto le categorie A, B, BS e C potranno avere un punteggio che va da un minimo (positivo) di 18 ad un massimo di 36; mentre per le categorie D, DS, il punteggio varierà da un minimo (positivo) di 24 ad un massimo di 48 punti.

Solo per le finalità del presente Accordo, poiché il personale dipendente con incarico di coordinamento o con incarico di posizione organizzativa partecipa alle selezioni nella medesima graduatoria del personale di categoria D o DS, le parti concordano di non considerare l'Area 5a, b, c, della scheda di valutazione, al fine di rendere omogeneo ed equamente confrontabile il punteggio ottenuto.

- d) Affinché un dipendente sia valutabile, è necessaria una presenza fisica in servizio di almeno 21 giorni lavorativi; in caso contrario, la scheda potrà contenere l'indicazione "non valutabile" e non si procederà alla valutazione dell'interessato ai fini della progressione economica orizzontale (fermo restando gli altri effetti).

Il punteggio va valorizzato al 90%.

CRITERIO 2

Ai fini della valutazione del criterio 2, l'esperienza professionale viene valorizzata un punto per anno lavorato nel ruolo di afferenza (l'anno è considerato in 365 giorni standard). Il periodo di servizio in

ruolo diverso viene valorizzato 0,50 per anno, sempre stabilito in 365 giorni standard. Sono esclusi di periodi di servizio non retribuiti che non danno titolo a contribuzione.

Sono conteggiati i periodi con rapporto di lavoro subordinato sia a tempo indeterminato che determinato (servizio in Pubbliche Amministrazioni).

La somma dei valori derivanti dal Criterio 1 e dal Criterio 2 è il punteggio utilizzato per la redazione della graduatoria.

Art. 5 - Modalità di partecipazione alle selezioni

1. Alle selezioni per il passaggio alla fascia economica immediatamente superiore a quella posseduta sono ammessi d'ufficio tutti i dipendenti in possesso dei requisiti di cui all'art. 3.
2. Le selezioni avvengono in modo distinto per le aree ospedaliera e territoriale, sulla base della struttura di afferenza al 31.12.2017.
3. Per gli uffici tecnici ed amministrativi, la distinzione opera sulla base della catalogazione della struttura in GEST (ospedale) o in GET1 (territorio).

Art. 6 - Graduatoria

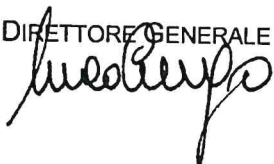
1. Le graduatorie vengono elaborate in maniera distinta per area territoriale ed area ospedaliera, secondo i seguenti parametri.
2. La graduatoria viene inoltre elaborata per ruolo, categoria, fascia di appartenenza e area di afferenza per l'area territoriale.
3. La graduatoria viene inoltre elaborata per ruolo, categoria, profilo, fascia di appartenenza e area di afferenza per l'area ospedaliera.
4. Nel caso in cui un dipendente sia in possesso di più schede di valutazione positive relative al medesimo anno, il punteggio da considerare deriva dalla media aritmetica dei punteggi delle singole schede riferite al 2017.
5. Se le schede fossero riferite a differenti aree di afferenza, sarà cura del gruppo di lavoro acquisire la scheda con il format corretto per il periodo mancante, in modo da consentire la valutazione omogenea per tutto l'anno.
6. Gli Uffici competenti della SC Gestione del Personale, sulla base del presente Accordo, redigono le graduatorie del personale che ha partecipato alla selezione, sulla base dei punteggi ottenuti in applicazione dell'art. 4.
7. In caso di parità di punti viene data la preferenza:
 - a) al dipendente con il maggiore punteggio conseguito nel criterio 2 – esperienza professionale;
 - b) in caso di ulteriore parità, al dipendente con maggiore punteggio nella scheda di valutazione delle prestazioni individuali per l'anno 2017;
 - c) in caso di ulteriore parità, al dipendente con minore numero di giornate di assenza nell'anno 2017 (ad eccezione di quelle assimilabili alla prestazione lavorativa).
8. Le graduatorie, con i punteggi complessivi riportati dai dipendenti, sono pubblicate nella sezione intranet del sito Aziendale, qualora disponibile, oppure utilizzando uno strumento analogo al fine di garantirne la massima diffusione. Entro e non oltre 30 gg. dalla data di pubblicazione, i candidati possono ricorrere alla SC Gestione del Personale nel caso ritengano che sussistano errori relativi ai punteggi.
9. Trascorsi i 30 gg. dalla data di pubblicazione, la SC Gestione del Personale formula le graduatorie finali che vengono approvate con atto formale dell'Azienda.

Art. 7- Norma di salvaguardia







In caso di disposizioni di legge, disposizioni ministeriali ovvero disposizioni contrattuali, correlate all'istituto in argomento, i cui contenuti possano modificare l'applicabilità del presente contratto, il testo potrà essere oggetto di revisione o, se del caso, cessare la produzione dei propri effetti.

Trieste, 26 Giugno 2018

IL DIRETTORE GENERALE



LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

RSU 
RIV 
UIL FPC 
CGILP 
CISL FP 
FIACS 

DICHIARAZIONE A VERBALE DELL'AZIENDA

L'Azienda prende atto che, in sede di analisi della relativa ipotesi di accordo, il Collegio Sindacale, pur avendo espresso parere favorevole sul testo, autorizzando quindi l'Azienda alla stipula dell'accordo definitivo, ha richiesto approfondimenti in merito ad alcuni aspetti relativi all'ipotesi di contratto collettivo.

Nel merito, pur comprendendo che l'ipotesi fa riferimento a periodi già decorsi per i quali i criteri applicabili per la valutazione delle prestazioni individuali erano stati doverosamente pre-definiti e non potevano essere oggetto di discussione nell'accordo in esame, il Collegio, anche ai fini di fornire un orientamento su future contrattazioni e pur prendendo atto del contesto complessivo in cui si muove l'ipotesi contrattuale, ha espresso le proprie perplessità sui seguenti aspetti:

"1) Area ospedaliera criterio 1 lettera b): Si ritiene, anche sulla scorta del minimo punteggio necessario per accedere alla progressione, che il riconoscimento di punti 1 in presenza di comportamento/prestazione negativa, non sia condivisibile;

2) area ospedaliera criterio 1 lettera d): Si ritiene che la previsione, per la quale ai fini della valutazione del dipendente sia necessaria la presenza fisica in servizio per almeno 21 giorni lavorativi per annualità, non permetta di disporre di adeguato periodo di osservazione".

Al riguardo, l'ASUI TS intende tenere nel debito conto le indicazioni rispetto alla valorizzazione di giudizi di comportamento negativi e rispetto ai periodi minimi su cui valutare il personale.

Nel contempo, data la complessità e rilevanza della materia e visto il processo continuo di evoluzione che sta portando l'ASUI TS verso la gestione unificata di tutti gli istituti contrattuali, rispetto alle precedenti gestioni dell'AAS e dell'AOUTS, e visto altresì che le regole di valutazione del personale debbono essere preventivamente conosciute dal personale valutato, tenuto conto che la scheda di valutazione relativa al 2018 è già in avanzato stato di formalizzazione e che la stessa va debitamente sperimentata, l'ASUI TS valuterà accuratamente i tempi e metodi per le modifiche suggerite dal collegio sindacale.

Trieste, 26 Giugno 2018

IL DIRETTORE GENERALE





RELAZIONE ILLUSTRATIVA

all' ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo del personale del Comparto recante: "Criteri per la progressione economica orizzontale al 01.01.2018 Art. 35 del CCNL dd. 7 aprile 1999".

Modulo 1

Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contratto e dichiarazioni relative agli adempimenti di legge

Data di sottoscrizione	05 giugno 2018
Periodo temporale di vigenza	Dal 1 gennaio 2018 al 31 dicembre 2018
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti) – Decreto 102/2018: Direttore Amministrativo Direttore Sanitario Direttore dei Servizi sociosanitari Direttore della SC Gestione del Personale. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): RSU FP CGIL CISL FP UIL FPL FIALS FSI Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): RSU FP CGIL CISL FP UIL FPL FIALS
Soggetti destinatari	Personale non dirigenziale del Comparto dell' "A.S.U.I." di Trieste
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Criteri per la definizione delle procedure della progressione economica orizzontale al 01.01.2018

	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	La presente relazione è redatta al fine di ottenere la certificazione dell'Organo di controllo interno
		È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009. Con decreto n. 253 del 29.03.2018 è stato adottato il Piano Attuativo Locale (P.A.L.) 2018. Il Piano è stato pubblicato nella sezione del sito web aziendale <i>Amministrazione Trasparente / Performance / Piano della Performance</i>
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009: Con decreto n. 75 del 31.01.2018 è stato adottato il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2018-2020, ai sensi della L. 6 novembre 2012, n. 190. Il Piano è stato pubblicato sul sito web aziendale nella sezione <i>Amministrazione Trasparente / Disposizioni generali / Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza</i> .
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 Art. abrogato dal D.Lgs 33/2013, art 53, c. 1, lett. i)
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? La Relazione sulla Performance per l'anno 2018 potrà essere redatta soltanto a consuntivo e pertanto dopo la chiusura dell'esercizio 2018.
	Eventuali osservazioni	

Modulo 2

Illustrazione dell'articolato del contratto

Come noto, in data 21.05.2018 è stato sottoscritto il CCNL relativo al personale del comparto sanità - triennio 2016-2018, il cui art. 8, c. 5, lett. c) demanda alla contrattazione integrativa aziendale i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche.

L'istituto della progressione economica orizzontale è disciplinato dall'art. 30 del CCNL dd. 07.04.1999, come integrato dai successivi CC.NN.LL., il quale prevede che lo sviluppo economico del dipendente, nel periodo di permanenza nella categoria, si realizza mediante la previsione - dopo il trattamento economico iniziale - di fasce retributive (progressione economica orizzontale).

L'art. 35 del medesimo CCNL/1999 stabilisce che la progressione in argomento venga attivata con la stipulazione del contratto collettivo integrativo.

Con D.Lgs 150/2009 sono stati introdotti ulteriori strumenti di valorizzazione del merito e metodi di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa informati a principi di selettività e concorsualità nelle progressioni di carriera e nel riconoscimento degli incentivi.

In particolare, l'art. 23 del D.Lgs 150/2009 prevede che 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.

Con delibera n. 629 dd. 26.10.2006 dell'allora Azienda Ospedaliero Universitaria Ospedali Riuniti di Trieste erano state approvate le Linee Guida ed il Regolamento per la valutazione permanente delle prestazioni individuali del personale del comparto.

Anche in applicazione del citato D.Lgs 150/2009, con decreto n. 217/2015, l'allora A.A.S. n. 1 aveva adottato il nuovo *Regolamento per la valutazione permanente delle prestazioni individuali svolte e dei risultati del personale del Comparto*, applicato sull'attività svolta dal personale del Comparto a decorrere dall'esercizio 2015.

In applicazione della L.R. 17/2014, con deliberazione della Giunta regionale n. 679 dd. 22.04.2016 è stata disposta, a decorrere dal 01.05.2016, l'istituzione dell'Azienda Sanitaria Universitaria Integrata di Trieste (A.S.U.I.TS), dall'incorporazione dell'Azienda Ospedaliero Universitaria "Ospedali Riuniti" di Trieste da parte dell'Azienda per l'Assistenza Sanitaria n. 1 "Triestina".

Si è quindi rilevata la necessità di addivenire alla regolamentazione per l'ASUITS di una serie di materie previste specificamente dai CC.NN.LL. anche in relazione al completamento e l'integrazione dei criteri per la progressione economica orizzontale di cui all'art. 35 del citato CCNL/1999.

In questo contesto, si inserisce l'ipotesi di accordo in argomento, sottoscritta dalle Delegazioni trattanti in data 05 giugno 2018.

Per quanto concerne il rispetto del quadro normativo di riferimento in materia di relazioni sindacali, si rappresenta quanto segue.

L'art. 8, del CCNL dd. 21.5.2018 del personale del Comparto, tutt'ora in vigore, individua le materie che devono essere regolate in sede di contrattazione collettiva integrativa aziendale, come sopra precisato.

Si conferma pertanto, in questa sede, che le materie trattate nell'ipotesi di contratto collettivo integrativo di cui all'oggetto rientrano in quelle che sono specificamente demandate alla trattazione decentrata e pertanto in coerenza con le direttive del D. Lgs 150/2009, ed altresì con le disposizioni introdotte in merito dal recente D.Lgs.75/2017.

Con riferimento a quanto previsto dall'art. 21 del D. Lgs. 33/2013 in ordine alla necessità di evidenziare, in sede di relazione illustrativa, gli effetti attesi in esito alla sottoscrizione del contratto integrativo in materia di produttività ed efficienza dei servizi erogati, anche in relazione alla richiesta dei cittadini, si rappresenta quanto segue.

Come descritto nel testo, l'accordo in argomento concerne i criteri per la progressione economica orizzontale. La finalizzazione di tali criteri risponde all'esigenza di garantire l'efficacia e l'efficienza della Pubblica Amministrazione valorizzando in modo selettivo una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione, con conseguente efficacia indiretta a favore della garanzia del servizio pubblico e dell'interesse specifico della collettività.

La parte dispositiva dell'accordo è destinata a definire i criteri per l'applicazione dell'istituto contrattuale in argomento e pertanto per l'accesso da parte del personale del Comparto alla progressione economica orizzontale.

La stessa dispone i principi, i criteri di attribuzione, i requisiti, i criteri di valutazione, le modalità di partecipazione alle selezioni e la graduatoria della progressione economica orizzontale relativamente all'ex area territoriale e all'ex area ospedaliera in relazione ai rispettivi Regolamenti per la valutazione permanente delle prestazioni individuali svolte e dei risultati del personale del Comparto.

Con riferimento agli elementi di cui al Modulo II, lett. d), e) e f) degli schemi della Circolare del ~~Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 25 del 19/7/2012~~ si rileva che l'accordo prevede specificamente l'applicazione delle regole derivanti dall'art. 23 D.Lgs 150/2009 in ordine alla selettività del sistema, in relazione altresì alla valutazione delle prestazioni individuali svolte.

Di fatto, come espressamente previsto nell'ipotesi di Accordo, il criterio primario per l'elaborazione delle graduatorie è il punteggio derivante dalla valutazione delle prestazioni individuali svolte nell'anno 2017. Detto criterio viene abbinato *all'esperienza professionale intesa come "l'insieme delle cognizioni e delle abilità acquisite dal lavoratore nell'ambito degli anni lavorati nel ruolo per il quale si concorre alla progressione economica orizzontale"* (parere ARAN – RAL_1155).

Peraltro, giova evidenziare che tra i principi generali dell'Accordo, le parti hanno provveduto a stabilire, in ogni caso, una soglia massima del personale destinatario della progressione economica, al di sopra della quale, anche in presenza di eventuali ulteriori risorse non è possibile andare.

I risultati attesi dalla sottoscrizione dell'Accordo sono correlati all'effettivo riconoscimento economico di una fascia economica al personale che ha ottenuto un maggior punteggio nella procedura selettiva (somma dei punteggi ottenuti nei due criteri) e pertanto più meritevole, garantendo comunque un tetto massimo di destinatari.

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
dott. Fulvio FRANZA



RELAZIONE TECNICO - FINANZIARIA

all' ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo del personale del Comparto recante: "Criteri per la progressione economica orizzontale al 01.01.2018 art. 35 del CCNL dd. 7 aprile 1999".

Come già esplicitato nella relazione illustrativa il contratto collettivo integrativo in argomento provvede a stabilire i criteri per l'applicazione dell'istituto contrattuale in argomento e pertanto per l'accesso da parte del personale del Comparto alla progressione economica orizzontale.

Si evidenzia pertanto che il presente accordo non comporta alcun incremento di costi a carico dell'Azienda, in quanto i contenuti dello stesso non intervengono sulle risorse destinate alla progressione economica orizzontale, né in fase di quantificazione delle stesse, né in fase dei relativi utilizzi.

Ne consegue che la finalizzazione delle risorse economiche sarà oggetto di successivo e specifico accordo.

In applicazione del paragrafo 1.2 della medesima circolare, si provvede comunque a completare di seguito la relazione, riportando i singoli moduli previsti dagli schemi del Ministero, completati dalla forma "parte non pertinente allo specifico accordo illustrato", demandando all'Organo di certificazione la valutazione della coerenza delle sezioni omesse.

MODULO I – LA COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA:
parte non pertinente allo specifico accordo illustrato;

MODULO II – DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA: *parte non pertinente allo specifico accordo illustrato;*

MODULO III – Schema generale riassuntivo del fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente fondo certificato dell'anno precedente: *parte non pertinente allo specifico accordo illustrato;*

MODULO IV – Compatibilità economico – finanziaria e modalità di copertura degli oneri del fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio: *parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.*

Infine, con riferimento alle indicazioni di cui alla nota Prot. N° 5813 dd. 15.03.2013 della Ragioneria Territoriale dello Stato, si rileva che la quantificazione definitiva delle risorse destinate all'istituto sarà oggetto di successivo e specifico accordo.

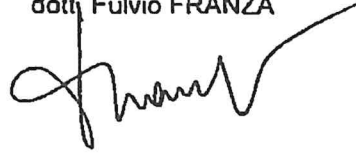
Pertanto, il numero dei destinatari dell'ipotesi di accordo in esame può corrispondere attualmente ed in via teorica, alla percentuale massima prevista nell'ipotesi di Accordo e pari al 49% del personale del Comparto, indicativamente corrispondente a 1746 unità.

In relazione a quanto richiesto dalla Ragioneria Territoriale dello Stato con la medesima nota, ed inerente una quantificazione dei benefici pro capite attesi in esito alla negoziazione, va evidenziato quanto segue.

Tenuto conto che le materie oggetto dell'ipotesi di accordo in esame non producono degli effetti economici diretti, ma provvedono a stabilire i criteri giuridici per l'applicazione dell'istituto contrattuale in argomento e pertanto per l'accesso da parte del personale del Comparto alla

progressione economica orizzontale, non pare possibile procedere ad una quantificazione, ancorché indicativa.

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
dott. Fulvio FRANZA



VISTO:
IL RESPONSABILE
DELLA SC ECONOMICO FINANZIARIA
dott. a Cinzia CONTENUTO

X

UFFICIO COORDINAMENTO
dott. LORENZO RMI

