



ASUITS - T-GEN-III-3-L

SCGP

0001072 - A

29/01/2019

TRA

**IL COMMISSARIO STRAORDINARIO
NOMINATO CON DGR 2509 DD. 28.12.2018**

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 DEL CCNL 21.5.2018**

**CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE DELLE PROGRESSIONI
ECONOMICHE ORIZZONTALI**

Premesso:

che l'art. 30 del CCNL dd. 07.04.1999, come integrato e confermato 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, come modificato con D.Lgs. 74/2017, 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”*;

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 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 delle procedure delle progressioni economiche;

accertato quindi

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

rilevato

che, a tal fine, con nota Prot. n. 14887/SCGP dd. 7.12.2018, si è provveduto a convocare la Delegazione di Parte Sindacale del Comparto per attivare la relativa negoziazione in data 14.12.2018;

che, al fine di poter proseguire la negoziazione in argomento, e in coerenza con quanto concordato nel corso dell'incontro dd. 14.12.2018, le Delegazioni trattanti sono state convocate con nota Prot. SCGP n. 15337-P dd. 18.12.2018, per il giorno 20.12.2018;

che, nella medesima seduta, 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. 15666-P dd. 27.12.2018 al Collegio Sindacale per le verifiche di competenza;

che, il Collegio, nella seduta del 11.01.2019 (verbale n. 16, pag. 188/2017 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, peraltro, nella predetta seduta, il Collegio, ancorché nelle vie brevi, ha suggerito di integrare l'art. 3, c. 6 del testo, prevedendo l'individuazione di un soggetto terzo chiamato a valutare la sussistenza dell'eventuale conflitto di interesse tra valutato e valutatore, laddove segnalato;

che, pertanto, al fine di provvedere alla sottoscrizione del relativo contratto collettivo integrativo, la Delegazione di Parte Sindacale è stata convocata con nota Prot. N° 468 dd. 15/01/2019 per il giorno 29.01.2019.

Tutto ciò premesso,

tra l'Azienda Sanitaria Universitaria Integrata di Trieste

e

la RSU e le OO.SS. del Comparto

SI CONVIENE QUANTO SEGUE

Le parti, prima di procedere alla sottoscrizione, e sulla base di quanto suggerito dal Collegio Sindacale come descritto in premessa, prendono atto della necessità di integrare l'art. 3, c. 6 del testo, nel seguente modo:

- Art. 3, c. 6, secondo capoverso "*La segnalazione del conflitto di interesse comporta la sostituzione del valutatore con il diretto superiore dello stesso*", viene **sostituito** dal seguente "***La sussistenza del conflitto di interesse, come verificata dalla SC Gestione del Personale, comporta la sostituzione del valutatore con il diretto superiore dello stesso***"

Al termine, le parti sopra citate sottoscrivono il contratto nel testo che segue.

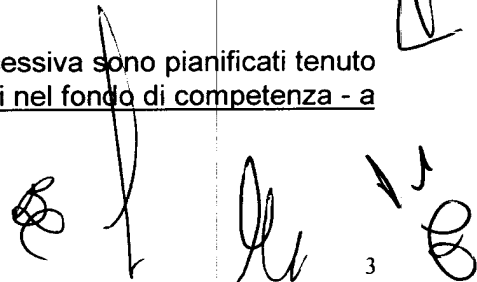
CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Art. 1 - Principi

1. Le parti, in applicazione di quanto disposto dall'art. 8, comma 5, lett. c) del CCNL dd. 21.05.2018, 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 e s.m. e i., 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.

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 - a consuntivo - al 31 dicembre dell'anno precedente.



3

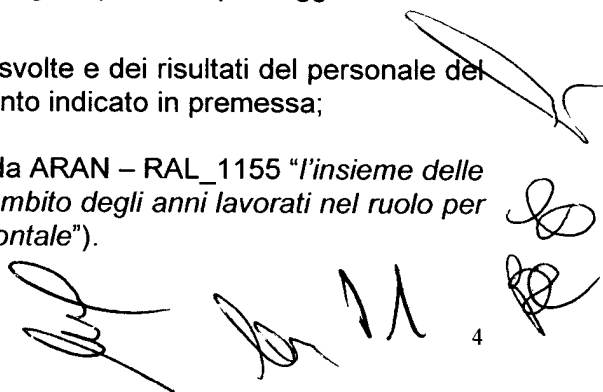
2. In applicazione dei principi su esposti del D.Lgs 150/09 e s.m. e i., e in ottemperanza a quanto disposto dai CC.NN.LL, risulta congruo fissare il limite massimo di erogazione delle fasce, ad una percentuale massima pari al **49%** degli aventi titolo, cioè in possesso dei requisiti, per l'intera 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, fatto salvo quanto stabilito dall'art. 6, c. 3.
5. I dipendenti risultanti destinatari nelle relative selezioni sono collocati nella fascia retributiva superiore con decorrenza 1 gennaio dell'anno di riferimento.

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 dicembre dell'anno precedente 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, debitamente compilata per l'anno precedente a quello di erogazione delle fasce ed aver ottenuto una valutazione positiva; 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. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 3, c. 1, del CCNL '08 e s.m.i., si stabilisce che possano essere destinatari di una fascia - successiva alla prima - i dipendenti che abbiano maturato almeno tre 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 abbiano ricevuto una sanzione disciplinare superiore al rimprovero scritto.
4. Non sono altresì ammessi i dipendenti segnalati in applicazione dell'art. 55, c. 4 del CCNL dd.21/5/2018, in quanto non hanno acquisito i crediti formativi previsti nel triennio, senza giustificato motivo.
5. Sono ammessi alla selezione i dipendenti, in possesso dei requisiti, posti in comando presso altre Amministrazioni, mediante la compilazione della scheda di valutazione dell'ASUI TS. Non è ammesso alla selezione il personale di altre Amministrazioni comandato presso l'ASUI TS.
6. Eventuali conflitti d'interesse tra valutato e valutatore devono essere evidenziati prima della sottoscrizione della scheda di valutazione delle prestazioni individuali svolte. La sussistenza del conflitto di interesse, come verificata dalla SC Gestione del Personale, comporta la sostituzione del valutatore con il diretto superiore dello stesso

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 delle 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*").



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

- **CRITERIO 3:** il periodo di permanenza nell'ultima fascia di appartenenza;

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 n. 493/2018 è stato approvato il Regolamento per la valutazione permanente delle prestazioni individuali svolte e dei risultati del personale del Comparto di ASUI TS.

Detto Regolamento ha approvato le relative schede di valutazione.

Il punteggio acquisito nell'esercizio precedente attraverso la compilazione della scheda di valutazione è il criterio primario utilizzato per la progressione economica orizzontale. Il punteggio ottenuto va valorizzato al 25%.

Considerato che per l'ammissione alla PEO è necessaria una valutazione positiva (uguale o superiore a 60 punti), **il punteggio delle schede di valutazione** degli ammessi alla procedura valorizzato al 25% **potrà variare da un minimo di 15 (= 25% di 60) ad un massimo di 25 (= 25% di 100) punti.**

Nel caso in cui un dipendente sia in possesso di più schede di valutazione positive relative al medesimo anno, il punteggio complessivo da considerare, al fine della valorizzazione al 25%, deriva dalla media aritmetica dei punteggi delle singole schede relative all'anno di riferimento.

CRITERIO 2

Ai fini della valutazione del criterio 2, **l'esperienza professionale** viene valorizzata **un punto per anno lavorato nel ruolo di afferenza.**

Si ritiene di valorizzare anche **l'esperienza professionale maturata in ruolo diverso da quello di afferenza**, quale esperienza che ha contribuito a sviluppare l'insieme delle cognizioni e abilità complessive del dipendente, **nella misura di 0,30 punti per anno lavorato in ruolo diverso.**

L'anno è considerato in 365 giorni standard.

Sono esclusi i 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).

L'esperienza professionale complessiva viene valorizzata al 50%.

Considerato che l'esperienza professionale può variare dall'anzianità minima prevista per l'accesso alla PEO, alla massima anzianità contributiva, **il punteggio dell'esperienza professionale nel ruolo di afferenza** valorizzato al 50% **potrà variare da un minimo di 2,5 (=50% di 5) ad un massimo di 20 punti (= 50% di 40).**

In caso di rapporto a tempo parziale al 50% (o inferiore), il punteggio viene valutato al 50%.

CRITERIO 3

Ai fini della valutazione del criterio 3, la **permanenza nell'ultima fascia di appartenenza** viene valorizzata in **0,5 punti per anno**, espresso in giorni riproporzionati all'anno intero. (es. ultima fascia attribuita dal 1.1.2010, tempo di permanenza nella fascia equivale a 9 anni = 4,5 p.). Per quanto riguarda il periodo di permanenza nella fascia zero, non vanno valorizzati i primi 5 anni di anzianità in quanto requisito di accesso all'istituto.

La somma dei valori derivanti dal Criterio 1, dal Criterio 2 e dal Criterio 3 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.



Art. 6 - Graduatoria

1. Le modalità di definizione delle graduatorie devono consentire di individuare un equilibrato numero di fasce da attribuire, rispetto alle diverse professionalità presenti in ASUI TS. Per questo fine, la definizione delle graduatorie e la quantificazione dei beneficiari avvengono secondo le seguenti regole.
2. Le graduatorie vengono elaborate per ruolo, categoria, fascia di appartenenza, fatte salve le seguenti eccezioni:
 - una graduatoria unica per il ruolo amministrativo e tecnico (sempre distinta per categoria e fasce), con l'ulteriore eccezione di una graduatoria distinta per il personale OSS, nell'ambito della categoria B, livello economico Bs;
 - esclusivamente per il personale del ruolo sanitario categoria D:
una graduatoria per il profilo di collaboratore professionale sanitario – infermiere
e una graduatoria per il restante personale del ruolo sanitario di categoria D.
3. Qualora non risultino beneficiari, per effetto del numero esiguo dei partecipanti alla singola graduatoria, si attribuisce la fascia al primo classificato, a condizione che la percentuale di attribuzione superi il 30%.
4. 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.
5. In caso di parità di punti viene data la preferenza:
 - a) al dipendente con il maggiore punteggio conseguito nel criterio 1 – valutazione delle prestazioni individuali svolte e dei risultati del personale del comparto;
 - b) al dipendente con il maggiore punteggio conseguito nel criterio 3 – permanenza nell'ultima fascia di appartenenza compresa la fascia zero;
 - c) in caso di ulteriore parità, al dipendente con minore numero di giornate di assenza nell'anno di riferimento (ad eccezione di quelle assimilabili alla prestazione lavorativa);
 - d) in caso di ulteriore parità, al dipendente con maggiore età anagrafica.
6. Alle graduatorie, con i punteggi complessivi riportati dai dipendenti, verrà data la massima pubblicità possibile, utilizzando ogni strumento idoneo 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.
7. 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

1. Qualora in sede di applicazione del presente accordo dovessero intervenire dubbi interpretativi sulle disposizioni in esso contenute, si provvederà a convocare la Delegazione Sindacale per la relativa interpretazione autentica.
2. 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, 29/01/2019

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO



LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

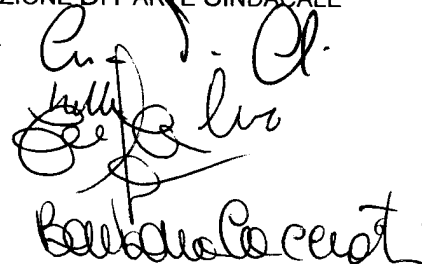
UIL FPL

FIALS

UILFP

RIU

CISL

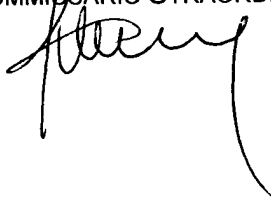


APPENDICE ALL'ACCORDO

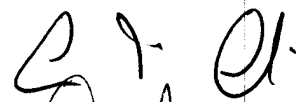


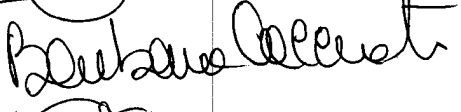

La scheda di valutazione delle prestazioni individuali svolte del personale del comparto si considererà positiva se risulterà un punteggio complessivamente maggiore o uguale a 60.

Trieste, 29/01/2019

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO



LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

UIL FRC	
FIALS	
RIU	
CISL	
CGILFP	

Prot. SCGP 0015666-P del
27/12/2018



DIPARTIMENTO AMMINISTRATIVO
S.C. GESTIONE DEL PERSONALE
S.S. RELAZIONI SINDACALI

Trieste, 27 dicembre 2018

Servizio SS Relazioni Sindacali

Responsabile del procedimento:

Dr. ssa Fabiana Bearzi tel. 040/399-5139

(nome e cognome, numero di telefono)

E mail: relazioni_sindacali@asuits.sanita.fvg.it

Al Presidente del Collegio Sindacale

SEDE

Rif. Nota _____ di data _____

Oggetto: Trasmissione ipotesi di contratto collettivo integrativo recante: "*Criteria per la definizione delle procedure delle progressioni economiche orizzontali*".

In data 20 dicembre u.s. è stato sottoscritto, con la Delegazione di Parte Sindacale del Comparto, l'ipotesi d'accordo in oggetto.

In applicazione del CCNL dd. 21.5.2018, dell'art. 40 comma 3 *sexies* del D. Lgs 165/2001 s.m. e i., ed altresì di quanto previsto dal D. Lgs. 33/2013, si trasmette l'ipotesi di contratto collettivo integrativo in parola, corredato delle relazioni illustrativa e tecnico finanziaria, redatte secondo gli schemi di cui alla circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 25 dd. 19.07.2012, come integrati dalla successiva documentazione di cui alla nota Prot. n. 5813 dd. 15.03.2013 della Ragioneria Territoriale dello Stato.

Un tanto, al fine di consentire a Codesto Collegio di provvedere agli adempimenti di competenza.

Distinti saluti.

IL DIRETTORE DELLA
SC GESTIONE DEL PERSONALE
Dott.ssa Cristina TURCO

Allegati: c.s.

Estensore della pratica: dott.ssa Leda Ulieni

tel. 040/399-5165



SCGP 15534 DD
21.12.2018

TRA

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA
COSTITUITA AI SENSI DEL DECRETO N.467 DD. 21.06.2018

E

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

VIENE STIPULATA LA SEGUENTE

IPOTESI DI

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

**CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE DELLE PROGRESSIONI
ECONOMICHE ORIZZONTALI**

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long tail, located in the lower right quadrant of the page.

Premesso:

che l'art. 30 del CCNL dd. 07.04.1999, come integrato e confermato 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, come modificato con D.Lgs. 74/2017, 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"*;

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 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 delle procedure delle progressioni economiche;

accertato quindi

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

rilevato

che, a tal fine, con nota Prot. n. 14887/SCGP dd. 7.12.2018, si è provveduto a convocare la Delegazione di Parte Sindacale del Comparto per attivare la relativa negoziazione in data 14.12.2018;

che, al fine di poter proseguire la negoziazione in argomento, e in coerenza con quanto concordato nel corso dell'incontro dd. 14.12.2018, le Delegazioni trattanti sono state convocate con nota Prot. SCGP n. 15337-P dd. 18.12.2018, per il giorno 20.12.2018;

Tutto ciò premesso,

tra l'Azienda Sanitaria Universitaria Integrata di Trieste

e

la RSU e le OO.SS. del Comparto

Handwritten signatures and initials of the representatives of the RSU and OO.SS. del Comparto. The signatures are in black ink and appear to be of various individuals. There is a small number '2' at the bottom right of the signature area.

SI CONVIENE QUANTO SEGUE

CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Art. 1 - Principi

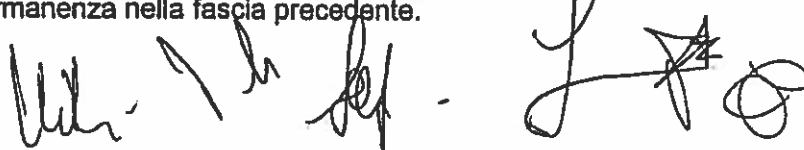
1. Le parti, in applicazione di quanto disposto dall'art. 8, comma 5, lett. c) del CCNL dd. 21.05.2018, nonché dall'art. 24, comma 7 del CCNL 2004, relativamente alla progressione economica orizzontale (passaggio alla 1°, 2°, 3°, 4°, 5° fascia retributiva per le categorie A, B, Bs, C, e passaggio alla 1°, 2°, 3°, 4°, 5°, 6° fascia retributiva per le categorie D, Ds) e in applicazione del D.Lgs 150/2009 e s.m. e i., 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.

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 - a consuntivo - al 31 dicembre dell'anno precedente.
2. In applicazione dei principi su esposti del D.Lgs 150/09 e s.m. e i., e in ottemperanza a quanto disposto dai CC.NN.LL, 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, fatto salvo quanto stabilito dall'art. 6, c. 3.
5. I dipendenti risultanti destinatari nelle relative selezioni sono collocati nella fascia retributiva superiore con decorrenza 1 gennaio dell'anno di riferimento.

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 dicembre dell'anno precedente 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, debitamente compilata per l'anno precedente a quello di erogazione delle fasce ed aver ottenuto una valutazione positiva; 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. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 3, c. 1, del CCNL '08 e s.m., si stabilisce che possano essere destinatari di una fascia - successiva alla prima - i dipendenti che abbiano maturato almeno tre 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 abbiano ricevuto una sanzione disciplinare superiore al rimprovero scritto.
4. Non sono altresì ammessi i dipendenti segnalati in applicazione dell'art. 55, c. 4 del CCNL dd.21/5/2018, in quanto non hanno acquisito i crediti formativi previsti nel triennio, senza giustificato motivo.
5. Sono ammessi alla selezione i dipendenti, in possesso dei requisiti, posti in comando presso altre Amministrazioni, mediante la compilazione della scheda di valutazione dell'ASUI TS. Non è ammesso alla selezione il personale di altre Amministrazioni comandato presso l'ASUI TS.
6. Eventuali conflitti d'interesse tra valutato e valutatore devono essere evidenziati prima della sottoscrizione della scheda di valutazione delle prestazioni individuali svolte. La segnalazione del conflitto di interesse comporta la sostituzione del valutatore con il diretto superiore dello stesso.

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 delle 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").
 - **CRITERIO 3:** il periodo di permanenza nell'ultima fascia di appartenenza;

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 n. 493/2018 è stato approvato il Regolamento per la valutazione permanente delle prestazioni individuali svolte e dei risultati del personale del Comparto di ASUI TS.

Detto Regolamento ha approvato le relative schede di valutazione.

Il punteggio acquisito nell'esercizio precedente attraverso la compilazione della scheda di valutazione è il criterio primario utilizzato per la progressione economica orizzontale. Il punteggio ottenuto va valorizzato al 25%.

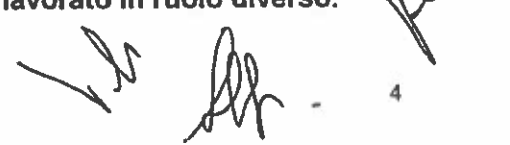
Considerato che per l'ammissione alla PEO è necessaria una valutazione positiva (uguale o superiore a 60 punti), il punteggio delle schede di valutazione degli ammessi alla procedura valorizzato al 25% potrà variare da un minimo di 15 (= 25% di 60) ad un massimo di 25 (= 25% di 100) punti.

Nel caso in cui un dipendente sia in possesso di più schede di valutazione positive relative al medesimo anno, il punteggio complessivo da considerare, al fine della valorizzazione al 25%, deriva dalla media aritmetica dei punteggi delle singole schede relative all'anno di riferimento.

CRITERIO 2

Ai fini della valutazione del criterio 2, l'esperienza professionale viene valorizzata un punto per anno lavorato nel ruolo di afferenza.

Si ritiene di valorizzare anche l'esperienza professionale maturata in ruolo diverso da quello di afferenza, quale esperienza che ha contribuito a sviluppare l'insieme delle cognizioni e abilità complessive del dipendente, nella misura di 0,30 punti per anno lavorato in ruolo diverso.



L'anno è considerato in 365 giorni standard.

Sono esclusi i 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).

L'esperienza professionale complessiva viene valorizzata al 50%.

Considerato che l'esperienza professionale può variare dall'anzianità minima prevista per l'accesso alla PEO, alla massima anzianità contributiva, il punteggio dell'esperienza professionale nel ruolo di afferenza valorizzato al 50% potrà variare da un minimo di 2,5 (=50% di 5) ad un massimo di 20 punti (= 50% di 40).

In caso di rapporto a tempo parziale al 50% (o inferiore), il punteggio viene valutato al 50%.

CRITERIO 3

Ai fini della valutazione del criterio 3, la permanenza nell'ultima fascia di appartenenza viene valorizzata in 0,5 punti per anno, espresso in giorni riproporzionati all'anno intero. (es. ultima fascia attribuita dal 1.1.2010, tempo di permanenza nella fascia equivale a 9 anni = 4,5 p.). Per quanto riguarda il periodo di permanenza nella fascia zero, non vanno valorizzati i primi 5 anni di anzianità in quanto requisito di accesso all'istituto.

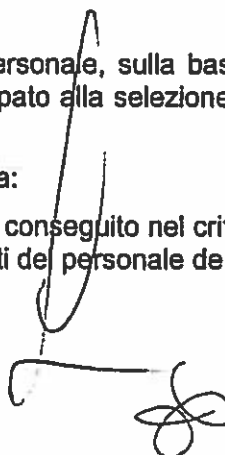
La somma dei valori derivanti dal Criterio 1, dal Criterio 2 e dal Criterio 3 è il punteggio utilizzato per la redazione della graduatoria.

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.

Art. 6 - Graduatoria

1. Le modalità di definizione delle graduatorie devono consentire di individuare un equilibrato numero di fasce da attribuire, rispetto alle diverse professionalità presenti in ASUI TS. Per questo fine, la definizione delle graduatorie e la quantificazione dei beneficiari avvengono secondo le seguenti regole.
2. Le graduatorie vengono elaborate per ruolo, categoria, fascia di appartenenza, fatte salve le seguenti eccezioni:
 - una graduatoria unica per il ruolo amministrativo e tecnico (sempre distinta per categoria e fasce), con l'ulteriore eccezione di una graduatoria distinta per il personale OSS, nell'ambito della categoria B, livello economico Bs;
 - esclusivamente per il personale del ruolo sanitario categoria D:
una graduatoria per il profilo di collaboratore professionale sanitario – infermiere e una graduatoria per il restante personale del ruolo sanitario di categoria D.
3. Qualora non risultino beneficiari, per effetto del numero esiguo dei partecipanti alla singola graduatoria, si attribuisce la fascia al primo classificato, a condizione che la percentuale di attribuzione superi il 30%.
4. 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.
5. In caso di parità di punti viene data la preferenza:
 - a) al dipendente con il maggiore punteggio conseguito nel criterio 1 – valutazione delle prestazioni individuali svolte e dei risultati del personale del comparto;



- b) al dipendente con il maggiore punteggio conseguito nel criterio 3 – permanenza nell'ultima fascia di appartenenza compresa la fascia zero;
- c) in caso di ulteriore parità, al dipendente con minore numero di giornate di assenza nell'anno di riferimento (ad eccezione di quelle assimilabili alla prestazione lavorativa);
- d) in caso di ulteriore parità, al dipendente con maggiore età anagrafica.

6. Alle graduatorie, con i punteggi complessivi riportati dai dipendenti, verrà data la massima pubblicità possibile, utilizzando ogni strumento idoneo 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.

7. 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

1. Qualora in sede di applicazione del presente accordo dovessero intervenire dubbi interpretativi sulle disposizioni in esso contenute, si provvederà a convocare la Delegazione Sindacale per la relativa interpretazione autentica.

2. 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, 20 dicembre 2018

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA



LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

RSU

FIALS

CISA

CGILT

FSI-USA

UIL FPC







APPENDICE ALL'ACCORDO

La scheda di valutazione delle prestazioni individuali svolte del personale del comparto si considererà positiva se risulterà un punteggio complessivamente maggiore o uguale a 60.

Trieste 20 dicembre 2018

RDU

FIALS

CGILTP

CISL

FSI-USR

UIL FPL





RELAZIONE ILLUSTRATIVA

all' ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo del personale del Comparto recante: "Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche orizzontali".

Modulo 1

Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	20 dicembre 2018
Periodo temporale di vigenza	Dal 1 gennaio 2019
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti) – Decreto 467/2018: Presidente: DG o delegato Componenti: Direttore Amministrativo Direttore Sanitario Direttore dei Servizi sociosanitari Direttore della SC Gestione del Personale.</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): RSU CISL FP FIALS FP CGIL FSI NURSING UP UIL FPL.</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): RSU CISL FP FIALS FP CGIL FSI UIL FPL</p>
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 delle progressioni economiche orizzontali

	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p>La presente relazione è redatta al fine di ottenere la certificazione dell'Organo di controllo interno</p>
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	<p>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></p>
		<p>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, successivamente modificato e integrato con decreto n. 506 del 27.06.2018, 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></p>
		<p>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)</p>
		<p>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.</p>
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 decreto n. 493/2018 è stato approvato il Regolamento per la valutazione permanente delle prestazioni individuali svolte e dei risultati del personale del Comparto dell'ASUITS.

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 20 dicembre 2018.

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

Il succitato art. 8, c. 5 del CCNL dd. 21.5.2018 del personale del Comparto individua le materie che devono essere regolate in sede di contrattazione collettiva integrativa aziendale, e, come sopra precisato, demanda a quest'ultima i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche.

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 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 dell'ASUITS alla progressione economica orizzontale.

La stessa definisce i principi (art. 1), i criteri di attribuzione (art. 2), i requisiti (art. 3), i criteri di valutazione (art. 4), le modalità di partecipazione alle selezioni (art. 5) e la graduatoria (art. 6) della progressione economica orizzontale del personale del Comparto.

Con riferimento agli elementi di cui alla Parte II, Modulo 2, lett. d) e f) degli schemi della Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 25 dd. 19.07.2012, si specifica che gli stessi non risultano inerenti ai contenuti dell'accordo in esame.

Tuttavia, al fine di adempiere a quanto richiesto dalla citata circolare, si precisa che le risorse destinate all'istituto della *performance* sono finalizzate annualmente alla valorizzazione di obiettivi specifici definiti nel Progetto complessivo aziendale, sulla base dei principi fondamentali stabiliti dal D. Lgs 150/2009, e, pertanto, mediante la definizione:

- di obiettivi specifici;
- dei valori attesi di risultato;
- dei rispettivi indicatori.

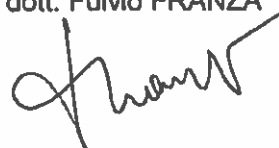
~~Infine, con riferimento a quanto richiesto dalla Parte II, Modulo 2, lett. e) della medesima circolare MEF n. 25/2012 ed inerente all'illustrazione ed attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche, finanziate dal fondo di competenza, ai sensi dell'art. 23 del D. Lgs. 150/2009, si rileva che l'accordo esaminato prevede specificamente l'applicazione delle regole derivanti dal predetto art. 23 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 e dei risultati del personale* nell'anno di riferimento. Detto criterio (Criterio 1) viene abbinato all'*esperienza professionale* (Criterio 2) 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) e al *periodo di permanenza nell'ultima fascia di appartenenza* (Criterio 3).

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 procedere.

I risultati attesi dalla sottoscrizione dell'Accordo sono correlati all'effettivo riconoscimento economico di una fascia retributiva superiore a quella di appartenenza al personale che venga ad ottenere un maggior punteggio nella procedura selettiva (somma dei punteggi derivanti dai tre 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 definizione delle procedure delle progressioni economiche orizzontali".

Come già esplicitato nella relazione illustrativa, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo in esame 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.

Quantificazione e finalizzazione delle relative risorse economiche saranno infatti oggetto di successiva e specifica definizione nell'ambito del "Fondo Premialità e fasce" di competenza.

In applicazione del paragrafo 1.2 della medesima circolare MEF, 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 delle risorse destinate all'istituto della progressione economica sarà definito nell'ambito del Fondo contrattuale di competenza per l'esercizio di riferimento.

Pertanto, il numero dei destinatari dell'ipotesi di accordo in esame può corrispondere attualmente ed in via meramente teorica, alla percentuale massima prevista nell'ipotesi di Accordo e pari al 49% del personale del Comparto, indicativamente corrispondente a 1711 unità, nel limite delle risorse disponibili nel Fondo di competenza.

In relazione a quanto richiesto dalla Ragioneria Territoriale dello Stato con la medesima nota, in materia di 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 risulta possibile procedere ad una quantificazione dei benefici pro capite, ancorché indicativa.

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
dott. Fulvio FRANZA

