



Area Comparto

Preso atto della positiva certificazione rilasciata il 9 dicembre 2019 dal Collegio Sindacale, a seguito del controllo effettuato ai sensi del combinato disposto dell'art. 40-bis comma 1 del D.Lgs.n. 165/2001 e dell'art. 9 comma 6 del CCNL 21.5.2018, sull'ipotesi di accordo sottoscritta in data 8.11.2019, le parti sottoscrivono definitivamente l'accordo aziendale relativo a

Progressione orizzontale anno 2019

LE PARTI

- Richiamati gli artt. 30 e 35 del CCNL 7.4.1999 e l'art. 3 del CCNL 10.4.2008 relativi alla disciplina dell'istituto della progressione economica orizzontale che consente il passaggio sequenziale tra le fasce retributive;
- richiamato altresì l'art. 23 del D.Lgv. 150 del 27.10.2009 che dispone che le PA attribuiscono in modo selettivo le progressioni economiche sulla base delle risorse disponibili ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze e ai risultati individuali;
- Visto l'accordo sottoscritto nel mese di maggio 2019 in merito alla finalizzazione dei fondi contrattuali 2018 e 2019 in applicazione del Capo II del CCNL 21.5.2018 con il quale è stato, tra l'altro, concordato di "attribuire selettivamente nuove fasce retributive dal 1.1.2019 per un importo pari a euro 200.000 in base ai criteri che saranno definiti in sede di contrattazione integrativa";
- preso atto degli approfondimenti e delle valutazioni effettuate dalla Commissione bilaterale nel corso degli incontri tenutisi il 23 e 30 settembre e 17 ottobre 2019;

RICONOSCONO

l'opportunità di dare luogo al percorso di valorizzazione del personale dipendente a tempo indeterminato dell'Area comparto attraverso l'istituto delle progressioni economiche orizzontali per l'anno 2019

A QUESTO FINE CONCORDANO

di prevedere che, per l'anno 2019, i passaggi orizzontali dalla fascia economica in godimento a quella immediatamente superiore avverranno secondo i seguenti criteri

- 1) le risorse finanziarie disponibili nel fondo dedicato pari a circa 200.000 euro verranno utilizzate per riconoscere, selettivamente, le progressioni economiche ai dipendenti utilmente collocati nella graduatoria unica aziendale con decorrenza 1.1.2019;
- 2) i dipendenti che beneficeranno del passaggio alla fascia superiore saranno individuati secondo criteri di selezione che tengano conto della valutazione individuale intesa sia in termini di performance individuale conseguita, sia dell'esperienza professionale maturata in Azienda;
- 3) alla selezione saranno ammessi i dipendenti che siano in possesso dei seguenti requisiti:
 - essere in servizio a tempo indeterminato presso l'AUSL di Imola alla data del 1.1.2019 e alla data di sottoscrizione della presente ipotesi (8.11.2019)
 - essere in servizio presso l'Azienda USL di Imola da almeno 24 mesi alla data del 1.1.2019
 - permanenza nella fascia in godimento di almeno 24 mesi alla data del 1.1.2019

- non avere riportato sanzioni disciplinari superiori alla "censura" nell'anno precedente (2018)
- non risultare assenti dal servizio alla data del 1.1.2019 o alla data di sottoscrizione della presente ipotesi per aspettativa non retribuita
- non essere collocati in ultima fascia utile (quinta per le categorie A-B-BS-C e sesta per D-DS).

I dipendenti in comando/avvalimento presso altri Enti nell'anno 2019 sono ammessi purché negli anni precedenti non versassero nella medesima condizione.

Il SUMAGP elaborerà l'elenco del personale dipendente in possesso dei requisiti previsti, nell'ottica di semplificazione non sarà quindi richiesta la presentazione di alcuna domanda da parte dei dipendenti.

4) la selezione tra i dipendenti sarà effettuata mediante formulazione di un'unica graduatoria che terrà conto dei seguenti criteri:

- valutazione del merito individuale – punti 40

La misurazione del merito avviene attraverso gli esiti della valutazione individuale annuale che è evidenziata dal punteggio ottenuto nella scheda di valutazione degli obiettivi individuali relativa all'anno precedente nell'area dei contributi individuali **considerando come punteggio massimo 20 punti o, per il personale titolare di incarico di posizione organizzativa/coordinamento, 30 punti.** Infatti le parti concordano che, in fase di prima applicazione del sistema di valutazione della performance individuale, non vengano considerate, ai fini delle progressioni economiche, i punteggi di eccellenza superiori ai 20/30 punti.

Ai dipendenti non sottoposti alla valutazione individuale per l'anno 2018 verranno attribuiti 12 punti.

Tutti i suddetti punteggi risultanti dalla valutazione di merito individuale vanno rapportati a 40 (esempio 20/30 punti = 40).

- esperienza professionale nell'AUSL di Imola (punti 0,375 per anno, o frazioni) – punti 15

Al servizio prestato come dipendente nell'Azienda USL di Imola vengono applicate le decurtazioni relative alle assenze non valide ai fini dell'anzianità di servizio (es. aspettative senza assegni). Il rapporto di lavoro part time o gli incarichi di coordinamento/posizione organizzativa non comportano decurtazioni/maggiorazioni del punteggio. Le frazioni di anno sono valutate in ragione mensile considerando, come mese intero, periodi continuativi di giorni trenta o frazioni superiori a quindici giorni

- permanenza nella fascia posseduta nell'AUSL di Imola (punti 3,5 per anno, o frazioni) – punti 35

Agli anni di permanenza nella fascia **non** vengono applicate le decurtazioni relative alle assenze non valide ai fini dell'anzianità di servizio o al rapporto part time. Le frazioni di anno sono valutate in ragione mensile considerando, come mese intero, periodi continuativi di giorni trenta o frazioni superiori a quindici giorni.

- ponderazione sul livello di fascia posseduta – punti 10

Viene attribuito un punteggio inversamente proporzionale al livello di fascia posseduto: fascia 0 punti 10; fascia 1 punti 8; fascia 2 punti 6; fascia 3 punti 4; fascia 4 punti 2; fascia 5 punti 0.

La somma dei punteggi ottenuti in base ai 4 criteri suindicati determinerà il posizionamento del dipendente nella graduatoria di merito ai fini dell'attribuzione selettiva delle progressioni economiche.

Non verrà attribuita la progressione economica al dipendente che abbia già usufruito di due passaggi nell'arco temporale dei 48 mesi precedenti.

- 5) All'atto della formulazione della graduatoria in caso di parità di punteggio saranno presi in considerazione, nell'ordine, i seguenti fattori:
- maggior età anagrafica
 - maggior anzianità di servizio presso l'Azienda USL;
 - appartenenza alla fascia economica inferiore.
- 6) La graduatoria, una volta approvata, sarà pubblicata sul Sito Intranet aziendale. In essa sarà indicato il numero definitivo dei passaggi da riconoscere che sarà determinato in base al costo delle singole fasce da attribuire ai candidati utilmente collocati in graduatoria, con arrotondamento per eccesso rispetto alle risorse assegnate. I candidati potranno richiedere il riesame o la rettifica della propria posizione nei 15 giorni successivi alla data di pubblicazione della graduatoria. L'eventuale revisione/rettifica della graduatoria o la loro conferma avverrà entro 45 giorni dalla data di prima pubblicazione. Al personale utilmente collocato nella graduatoria sarà attribuita, a prescindere dal momento temporale di conclusione della selezione, la fascia economica superiore a quella in godimento a decorrere dal 1 gennaio 2019. Il riconoscimento dei nuovi valori economici e gli eventuali arretrati saranno corrisposti in occasione della seconda mensilità successiva alla definitiva approvazione della graduatoria. L'accesso agli atti della procedura selettiva è consentito, limitatamente ai dipendenti aventi titolo, al termine del procedimento e, comunque, non prima della pubblicazione della graduatoria.
- La graduatoria sarà utilizzabile una sola volta in sede di prima e unica applicazione.

Le parti stabiliscono inoltre che i suddetti criteri saranno applicati anche per l'anno 2020 e 2021 in base alle risorse che verranno finalizzate annualmente per le progressioni economiche, fermo restando l'impegno delle parti a sviluppare ulteriormente gli strumenti della valutazione individuale rivedendo la scheda di valutazione relativa alla performance individuale (al fine di migliorare le criticità rilevate in sede di prima applicazione) nonché implementando il già avviato percorso di valutazione delle competenze individuali e, conseguentemente, a rimodulare parzialmente il presente accordo.

Imola, dicembre 2019

Letto e siglato dalle parti sottoindicate:

Per la Direzione Aziendale

F.to Direttore Amministrativo

F.to Direttore Infermieristico e Tecnico

Per la parti sindacali

F.to RSU Aziendale

F.to FP CGIL

F.to UIL FPL

F.to CISL FP