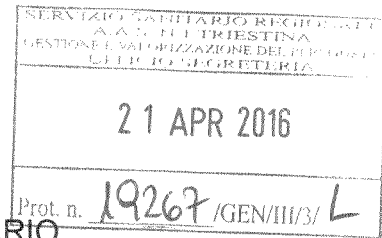


AZIENDA PER L'ASSISTENZA SANITARIA
N. 1 TRIESTINA
TRIESTE



TRA

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO
(NOMINATO CON DPRG N. 259/PRES. DD. 24/12/2014
DPRG N. 259/PRES DD. 23/12/2015)
E

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE
COSTITUITA AI SENSI DELL'ART. 9, COMMA 2, DEL CCNL DEL PERSONALE DEL COMPARTO SANITÀ
DEL 7.04.1999

VIENE STIPULATO IL SEGUENTE

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
AI SENSI DELL'ART. 4, COMMA 3, DEL CCNL 7.04.1999

**CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE AL 01.01.2017
ART. 35 DEL CCNL DD. 7 APRILE 1999**

Handwritten signatures and initials, including a large signature in the center and several smaller ones to the left and right.

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, nel limite delle risorse finanziarie disponibili nel fondo, ex art. 10 CCNL dd. 10.04.2008 ora art. 9 CCNL biennio economico 2008-2009 dd. 31.07.2009;

accertato

che, in data 9 giugno 2005 è entrato in vigore il contratto integrativo aziendale del Personale del Comparto dell'A.S.S. n. 1 "Triestina", stipulato in aderenza alle disposizioni di cui al CCNL dd. 19.04.2004 (quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003), che agli artt. 46 e ss. ha disciplinato i principi, i criteri di attribuzione, i requisiti ed i criteri di valutazione delle prestazioni svolte, dell'istituto in argomento, successivamente modificato ed integrato con un nuovo testo dd. 28.09.2011, al fine di dare applicazione alle fasce per il triennio 2008-2010;

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, anche in applicazione del citato D.Lgs 150/2009, con decreto dell'A.A.S. n. 217/2015, è stato 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;

che in applicazione della Legge di Stabilità 2015, le disposizioni di cui all'art. 9 del DL 78/2010, convertito dalla L. 122/2010, hanno cessato di produrre effetti sul trattamento accessorio a far data dall'esercizio 2015 e pertanto anche in relazione al riconoscimento economico derivante dall'attivazione delle progressioni economiche orizzontali;

rilevato ora

che, la copiosa giurisprudenza intervenuta negli ultimi anni, unitamente ai pareri espressi, anche di recente, dal Ministero dell'Economia e delle Finanze e dall'ARAN in materia, hanno determinato l'esigenza di rivedere il sistema di erogazione dell'istituto nel suo complesso, rilevando la necessità di definire dei nuovi criteri per l'applicazione della progressione economica orizzontale;

accertato

che vi è quindi l'esigenza di stabilire delle nuove regole per l'applicazione dell'istituto;

richiamati altresì

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;

richiamate ora

la L.R. 11 novembre 2013, n. 17, "Finalità e principi per il riordino dell'assetto istituzionale e organizzativo del Servizio sanitario regionale" e la L.R. 16 ottobre 2014, n. 17, "Riordino dell'assetto istituzionale e organizzativo del Servizio sanitario regionale e norme in materia di programmazione sanitaria e sociosanitaria" con le quali sono state stabilite le modalità di riordino

del SSR;

dato atto

dell'art. 4, comma 3, secondo alinea del CCNL dd. 07.04.1999 che demanda alla contrattazione collettiva integrativa il completamento e l'integrazione dei criteri per la progressione economica orizzontale di cui all'art. 35 del citato CCNL;

preso atto

del combinato disposto di cui all'art. 65 c. 5 del D.Lgs 150/2009 s.m. i. e della circolare del Dipartimento di Funzione Pubblica n. 7/2010, il quale chiarisce che le disposizioni relative alla contrattazione collettiva nazionale, di cui al decreto in argomento, si applicano dalla tornata successiva a quella in corso;

richiamato inoltre

l'art. 2 del D.L. 6 luglio 2012, n. 95, convertito nella L. 7 agosto 2012, n. 135 che ha innovato ulteriormente il sistema delle relazioni sindacali, limitatamente alle forme dell'informazione e della consultazione;

accertato pertanto

che l'art. 4 del CCNL dd. 07.04.1999 è tutt'ora in vigore;

accertato quindi

che vi sono quindi 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. 15164/GEN.III.3.L3 dd. 30.03.2016, si è provveduto a convocare la Delegazione di Parte Sindacale del Comparto per attivare la relativa negoziazione;

che, nella predetta sede, la Delegazione Sindacale ha formulato una serie di osservazioni sull'ipotesi di accordo, come proposta dalla Delegazione di Parte Pubblica,

che, pertanto, con nota Prot. N° 16709/GEN.III.3.L3 dd. 06.04.2016, si è provveduto a convocare le Delegazioni Trattanti per la prosecuzione della relativa negoziazione;

che conseguentemente, in data 08.04.2016, le parti hanno sottoscritto la relativa ipotesi di accordo;

che, in applicazione del CCNL 19.04.2004, come adeguato dall'art. 40, c. 3 *sexies* del D.Lgs. 165/2001 e s.m. e i., detta ipotesi di contratto è stata trasmessa con nota prot. n. 17856 dd. 13.04.2016 al Collegio Sindacale dell'A.A.S. n. 1 per le verifiche di competenza;

che, il Collegio, nella seduta del 15.04.2016 (verbale n. 18, pag. 192/2014 del Libro delle Adunanze e Deliberazioni del Collegio Sindacale), sulla base della relazione illustrativa e della relazione tecnico finanziaria, ha verbalizzato di esprimere parere favorevole in merito all'accordo;

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° 18644 dd. 19.04.2016.

Ciò posto,

le parti, prima di procedere alla sottoscrizione del testo, procedono alla correzione del seguente errore materiale:

art. 4 –CRITERIO 2 – Esperienza professionale - Cognizioni e abilità acquisite dal lavoratore nell'ambito degli anni lavorati nel ruolo per il quale si concorre alla progressione economica orizzontale, secondo periodo: dopo le parole "anni lavorati" e prima della parola "dipendente", l'inciso "nel ruolo per il quale", viene sostituito dalla parola "dal". La parola "dipendente" viene seguita dall'inciso "che".

Tutto ciò premesso,

CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 1 - Principi

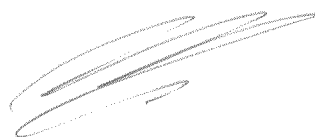
1. Le parti, in applicazione di quanto disposto dall'art. 4, comma 3, secondo alinea del CCNL dd. 7 aprile 1999, nonché dall'art. 24, comma 7 del CCNL 2004, relativamente alla progressione economica orizzontale (passaggio alla 1°, 2°, 3°, 4°, 5° fascia retributiva per le categorie A, B, Bs, C, e passaggio 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.

Art. 2 - Criteri di attribuzione

1. I passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente successiva sono pianificati tenuto conto delle risorse **presenti nel fondo**, a consuntivo, al 31 dicembre 2016, ai sensi dell'art. 35, c. 4, del CCNL '99.
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. I dipendenti risultanti destinatari nelle relative selezioni sono collocati nella fascia retributiva superiore con decorrenza 1 gennaio 2017.
5. In ogni caso, ove necessario, il numero dei beneficiari di ciascuna graduatoria è arrotondato per difetto.
6. Si richiama quanto previsto dal parere MEF – RGS Prot. N° 17635 dd. 27.02.2014, in ordine alla impossibilità di retrodatare la decorrenza delle progressioni anteriormente al 1° gennaio dell'anno nel quale risulta approvata la graduatoria delle stesse. Pertanto, l'elaborazione della graduatoria, l'individuazione dei destinatari e la liquidazione delle competenze devono concludersi entro il 31.12.2017.

Art. 3 - Requisiti

1. Alla luce delle disposizioni di cui alla L.R. 17/2014, sono ammessi alla selezione per il passaggio alla fascia economica immediatamente successiva a quella in possesso i dipendenti che abbiano i seguenti requisiti:
 - al 31.12.2016 essere dipendente a tempo indeterminato dell'Azienda Sanitaria Universitaria Integrata di Trieste (A.S.U.I.) transitato dall'Azienda per l'Assistenza Sanitaria n. 1 "Triestina" (A.A.S. n. 1) ovvero dipendente dell'A.A.S. n. 1 "Triestina" 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 (anno 2016);
 - 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 2016).
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 (2016) abbiano ricevuto una sanzione disciplinare superiore al rimprovero scritto.

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

CRITERIO 2: 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” (ARAN – RAL_1155).

CRITERIO 1 – Valutazione prestazioni individuali svolte e dei risultati del personale del comparto

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, distinte per categoria di appartenenza, con decorrenza dall'esercizio 2015.

Il punteggio acquisito nell'esercizio 2016 attraverso la compilazione della scheda di valutazione è il criterio primario utilizzato per la progressione economica orizzontale al 01.01.2017.

CRITERIO 2 – Esperienza professionale - Cognizioni e abilità acquisite dal lavoratore nell'ambito degli anni lavorati nel ruolo per il quale si concorre alla progressione economica orizzontale

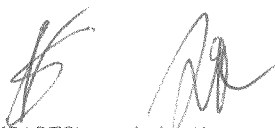
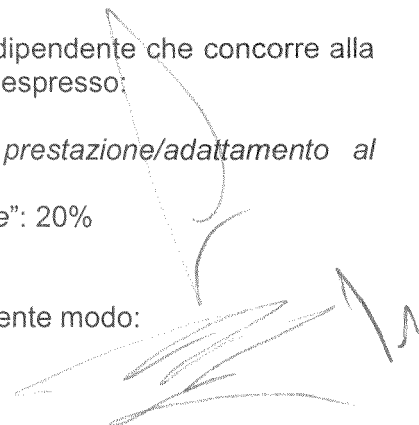
La rilevazione delle cognizioni ed abilità maturate dal dipendente avviene mediante la valorizzazione dei seguenti criteri estratti dalla scheda di valutazione:

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

Si stabilisce pertanto di parametrare detti criteri agli anni lavorati dal dipendente che concorre alla selezione per la progressione economica orizzontale, come di seguito espresso:

- a) Punteggio ottenuto nel 2016 nel criterio “*Qualità della prestazione/adattamento al cambiamento organizzativo*”: 40%
- b) Punteggio ottenuto nel 2016 nel criterio “*Capacità professionale*”: 20%
- c) Anni lavorati: 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;
- 0,30 punti per anno per l'attività prestata in ruolo diverso.

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 (31.12.2016), arrotondato al millesimo. Sono esclusi i periodi lavorati 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.

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. La graduatoria viene elaborata per ruolo, categoria e fascia di appartenenza.
2. Gli Uffici competenti della SC Gestione e Valorizzazione del Personale (GEVAP), sulla base del presente Accordo, redigono la graduatoria del personale che ha partecipato alla selezione, sulla base dei punteggi ottenuti in applicazione dell'art. 4.
3. 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 2016;
 - c) in caso di ulteriore parità, al dipendente con minore numero di giornate di assenza nell'anno 2016 (ad eccezione di quelle assimilabili alla prestazione lavorativa).
4. Le graduatorie, con i punteggi analitici riportati dai dipendenti in relazione a ciascun criterio di valutazione, sono pubblicate nell'intranet Aziendale, qualora disponibile, oppure utilizzando uno strumento analogo al fine di garantirne la massima diffusione. Entro 30 gg. dalla data di pubblicazione, i candidati possono ricorrere alla GEVAP nel caso ritengano che sussistano errori nell'attribuzione dei punteggi.
3. Trascorsi i 30 gg. dalla data di pubblicazione, la GEVAP formula le graduatorie finali che vengono approvate con atto formale dell'Azienda.
4. La graduatoria ha vigenza annuale e cesserà di produrre i suoi effetti successivamente al riconoscimento della fascia economica attribuita in base al presente regolamento.

Art. 7 – Norma di salvaguardia

1. In caso di disposizioni regionali, correlate alla riforma di cui alla L.R. 17/2014, 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, 21 Aprile 2016

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

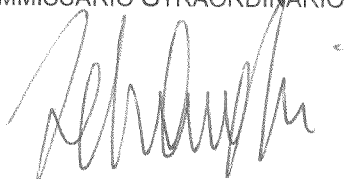
LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

DICHIARAZIONE A VERBALE DELLE DELEGAZIONI TRATTANTI

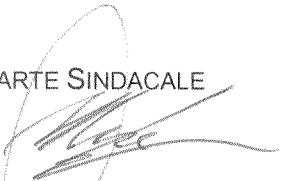



In relazione al contratto collettivo integrativo sottoscritto in data 21 aprile, ed inerente la finalizzazione delle risorse tra gli istituti di cui al fondo per la classificazione del personale per gli esercizi 2016 e ss, le parti concordano di valutare congiuntamente la destinazione degli ulteriori residui del 2016, derivanti dalle cessazioni di coloro che hanno beneficiato delle progressioni verticali previste dai CC.NN.LL., con riferimento alla valorizzazione delle posizioni organizzative.

Trieste, 21 Aprile 2016

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO



LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

FPCGIL 
RUV
UICFPc   
CISL Emma Teller



FIALS[®]
Conf.S.R.L.

Segreteria Provinciale - Trieste

NOTA A VERBALE FIALS

Trieste, 8 aprile 2016

In riferimento all'Accordo sui "Criteri per la progressione economica orizzontale al 01.01.2017" siglato in data odierna tra A.A.S. n. 1 Triestina e Delegazione Sindacale, la FIALS Trieste dichiara che non sussistano i presupposti per l'apposizione della propria firma al documento.

Pur riconoscendo alla Direzione Aziendale la disponibilità a venire incontro alle richieste di parte sindacale, la bassa percentuale di personale destinatario delle progressioni (poco più del 28%) unita ad una modalità di selezione degli aventi diritto basata quasi esclusivamente sul criterio soggettivo della valutazione delle prestazioni, non sono secondo la scrivente garanzia di una graduatoria che premi veramente i dipendenti meritevoli.

Relativamente alla richiesta di parte aziendale di incrementare il Fondo per le Posizioni Organizzative, La F.I.A.L.S. Trieste ritiene che l'imminente fusione tra l'A.A.S. n.1 e l'A.O.U. dovrebbe portare ad una riorganizzazione delle Strutture Amministrative e Tecniche con una conseguente riduzione delle P.O. attualmente in essere, pertanto anche su questo punto la risposta non che può essere negativa

Il Segretario Aggiunto FIALS TS

Enrico Era

REGIONE AUTONOMA FRIULI VENEZIA GIULIA

AZIENDA PER L'ASSISTENZA SANITARIA
N°1 – TRIESTINA

VIA GIOVANNI SAI, 1-3 – 34128 TRIESTE

Trieste, 13 aprile 2016

Prot. N°

17856/Gen. m. 3. A
(da citare nella risposta)

Al Presidente del Collegio Sindacale

Servizio

Gestione e Valorizzazione del Personale/SS RS
Via del Farneto, 3 – 34142 - Trieste

SEDE

Funzionario responsabile per quanto comunicato

Dr. ssa Fabiana Bearzi - 040 399 5141-5098

(nome e cognome, numero di telefono)

e mail : relazioni.sindacali@aas1.sanita.fvg.it
Fax: 040 399 5023

Rif. Nota

di data

Oggetto: Trasmissione ipotesi di contratto
collettivo integrativo.

In data 8 aprile u.s. è stato sottoscritto, con la Delegazione di Parte Sindacale del Comparto, l'ipotesi di accordo recante: "Criteri per la progressione economica orizzontale al 01.01.2017. Art. 35 del CCNL dd. 7 aprile 1999."

In applicazione del CCNL dd. 19.04.2004, come adeguato dall'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, corredata della relazione illustrativa e della relazione tecnico finanziaria, queste ultime 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.

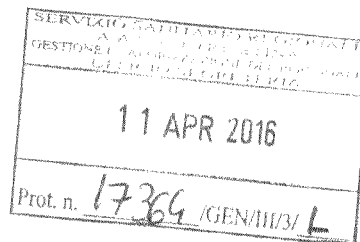
Un tanto, onde consentire a Codesto Collegio di provvedere agli adempimenti di competenza.

Distinti saluti.

Allegati c.s.

IL RESPONSABILE DELLA
SS RELAZIONI SINDACALI
dott.ssa Fabiana BEARZI

AZIENDA PER L'ASSISTENZA SANITARIA
N. 1 TRIESTINA
TRIESTE



TRA

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA
COSTITUITA AI SENSI DELL'ART. 9 CCNL DEL PERSONALE DEL COMPARTO SANITÀ DEL 7.04.1999

E

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE
COSTITUITA AI SENSI DELL'ART. 9, COMMA 2, DEL CCNL DEL PERSONALE DEL COMPARTO SANITÀ
DEL 7.04.1999

VIENE STIPULATA LA SEGUENTE

IPOTESI DI

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
AI SENSI DELL'ART. 4, COMMA 3, DEL CCNL 7.04.1999

CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE AL 01.01.2017
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, nel limite delle risorse finanziarie disponibili nel fondo, ex art. 10 CCNL dd. 10.04.2008 ora art. 9 CCNL biennio economico 2008-2009 dd. 31.07.2009;

accertato

che, in data 9 giugno 2005 è entrato in vigore il contratto integrativo aziendale del Personale del Comparto dell'A.S.S. n. 1 "Triestina", stipulato in aderenza alle disposizioni di cui al CCNL dd. 19.04.2004 (quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003), che agli artt. 46 e ss. ha disciplinato i principi, i criteri di attribuzione, i requisiti ed i criteri di valutazione delle prestazioni svolte, dell'istituto in argomento, successivamente modificato ed integrato con un nuovo testo dd. 28.09.2011, al fine di dare applicazione alle fasce per il triennio 2008-2010;

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, anche in applicazione del citato D.Lgs 150/2009, con decreto dell'A.A.S. n. 217/2015, è stato 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;

che in applicazione della Legge di Stabilità 2015, le disposizioni di cui all'art. 9 del DL 78/2010, convertito dalla L. 122/2010, hanno cessato di produrre effetti sul trattamento accessorio a far data dall'esercizio 2015 e pertanto anche in relazione al riconoscimento economico derivante dall'attivazione delle progressioni economiche orizzontali;

rilevato ora

che, la copiosa giurisprudenza intervenuta negli ultimi anni, unitamente ai pareri espressi, anche di recente, dal Ministero dell'Economia e delle Finanze e dall'ARAN in materia, hanno determinato l'esigenza di rivedere il sistema di erogazione dell'istituto nel suo complesso, rilevando la necessità di definire dei nuovi criteri per l'applicazione della progressione economica orizzontale;

accertato

che vi è quindi l'esigenza di stabilire delle nuove regole per l'applicazione dell'istituto;

richiamati altresì

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;

richiamate ora

la L.R. 11 novembre 2013, n. 17, "Finalità e principi per il riordino dell'assetto istituzionale e organizzativo del Servizio sanitario regionale" e la L.R. 16 ottobre 2014, n. 17, "Riordino dell'assetto istituzionale e organizzativo del Servizio sanitario regionale e norme in materia di

programmazione sanitaria e sociosanitaria" con le quali sono state stabilite le modalità di riordino del SSR;

dato atto

dell'art. 4, comma 3, secondo alinea del CCNL dd. 07.04.1999 che demanda alla contrattazione collettiva integrativa il completamento e l'integrazione dei criteri per la progressione economica orizzontale di cui all'art. 35 del citato CCNL;

preso atto

del combinato disposto di cui all'art. 65 c. 5 del D.Lgs 150/2009 s.m. i. e della circolare del Dipartimento di Funzione Pubblica n. 7/2010, il quale chiarisce che le disposizioni relative alla contrattazione collettiva nazionale, di cui al decreto in argomento, si applicano dalla tornata successiva a quella in corso;

richiamato inoltre

l'art. 2 del D.L. 6 luglio 2012, n. 95, convertito nella L. 7 agosto 2012, n. 135 che ha innovato ulteriormente il sistema delle relazioni sindacali, limitatamente alle forme dell'informazione e della consultazione;

accertato pertanto

che l'art. 4 del CCNL dd. 07.04.1999 è tutt'ora in vigore;

accertato quindi

che vi sono quindi 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. 15164/GEN.III.3.L3 dd. 30.03.2016, si è provveduto a convocare la Delegazione di Parte Sindacale del Comparto per attivare la relativa negoziazione;

che, nella predetta sede, la Delegazione Sindacale ha formulato una serie di osservazioni sull'ipotesi di accordo, come proposta dalla Delegazione di Parte Pubblica,

che, pertanto, con nota Prot. N° 16709/GEN.III.3.L3 dd. 06.04.2016, si è provveduto a convocare le Delegazioni Trattanti per la prosecuzione della relativa negoziazione.

Tutto ciò premesso,

LE PARTI COME INTESATE IN EPIGRAFE CONCORDANO QUANTO SEGUE

CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 1 - Principi

1. Le parti, in applicazione di quanto disposto dall'art. 4, comma 3, secondo alinea del CCNL dd. 7 aprile 1999, 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.

Art. 2 - Criteri di attribuzione

1. I passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente successiva sono pianificati tenuto conto delle risorse presenti nel fondo, a consuntivo, al 31 dicembre 2016, ai sensi dell'art. 35, c. 4, del CCNL '99.
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. I dipendenti risultanti destinatari nelle relative selezioni sono collocati nella fascia retributiva superiore con decorrenza 1 gennaio 2017.
5. In ogni caso, ove necessario, il numero dei beneficiari di ciascuna graduatoria è arrotondato per difetto.
6. Si richiama quanto previsto dal parere MEF – RGS Prot. N° 17635 dd. 27.02.2014, in ordine alla impossibilità di retrodatare la decorrenza delle progressioni anteriormente al 1° gennaio dell'anno nel quale risulta approvata la graduatoria delle stesse. Pertanto, l'elaborazione della graduatoria, l'individuazione dei destinatari e la liquidazione delle competenze devono concludersi entro il 31.12.2017.

Art. 3 - Requisiti

1. Alla luce delle disposizioni di cui alla L.R. 17/2014, sono ammessi alla selezione per il passaggio alla fascia economica immediatamente successiva a quella in possesso i dipendenti che abbiano i seguenti requisiti:
 - al 31.12.2016 essere dipendente a tempo indeterminato dell'Azienda Sanitaria Universitaria Integrata di Trieste (A.S.U.I.) transitato dall'Azienda per l'Assistenza Sanitaria n. 1 "Triestina" (A.A.S. n. 1) ovvero dipendente dell'A.A.S. n. 1 "Triestina" 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 (anno 2016);
 - 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 2016).
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 (2016) abbiano ricevuto una sanzione disciplinare superiore al rimprovero scritto.

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

CRITERIO 2: 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" (ARAN – RAL_1155).

CRITERIO 1 – Valutazione prestazioni individuali svolte e dei risultati del personale del comparto

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, distinte per categoria di appartenenza, con decorrenza dall'esercizio 2015.

Il punteggio acquisito nell'esercizio 2016 attraverso la compilazione della scheda di valutazione è il criterio primario utilizzato per la progressione economica orizzontale al 01.01.2017.

CRITERIO 2 – Esperienza professionale - Cognizioni e abilità acquisite dal lavoratore nell'ambito degli anni lavorati nel ruolo per il quale si concorre alla progressione economica orizzontale

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

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

Si stabilisce pertanto di parametrare detti criteri agli anni lavorati nel ruolo per il quale il dipendente concorre alla selezione per la progressione economica orizzontale, come di seguito espresso:

- a) Punteggio ottenuto nel 2016 nel criterio "Qualità della prestazione/adattamento al cambiamento organizzativo": 40%
- b) Punteggio ottenuto nel 2016 nel criterio "Capacità professionale": 20%
- c) Anni lavorati: 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;
- 0,30 punti per anno per l'attività prestata in ruolo diverso.

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 (31.12.2016), arrotondato al millesimo. Sono esclusi i periodi lavorati 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.

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. La graduatoria viene elaborata per ruolo, categoria e fascia di appartenenza.
2. Gli Uffici competenti della SC Gestione e Valorizzazione del Personale (GEVAP), sulla base del presente Accordo, redigono la graduatoria del personale che ha partecipato alla selezione, sulla base dei punteggi ottenuti in applicazione dell'art. 4.

3. 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 2016;
 - c) in caso di ulteriore parità, al dipendente con minore numero di giornate di assenza nell'anno 2016 (ad eccezione di quelle assimilabili alla prestazione lavorativa).
4. Le graduatorie, con i punteggi analitici riportati dai dipendenti in relazione a ciascun criterio di valutazione, sono pubblicate nell'intranet Aziendale, qualora disponibile, oppure utilizzando uno strumento analogo al fine di garantirne la massima diffusione. Entro 30 gg. dalla data di pubblicazione, i candidati possono ricorrere alla GEVAP nel caso ritengano che sussistano errori nell'attribuzione dei punteggi.
3. Trascorsi i 30 gg. dalla data di pubblicazione, la GEVAP formula le graduatorie finali che vengono approvate con atto formale dell'Azienda.
4. La graduatoria ha vigenza annuale e cesserà di produrre i suoi effetti successivamente al riconoscimento della fascia economica attribuita in base al presente regolamento.

Art. 7 – Norma di salvaguardia

1. In caso di disposizioni regionali, correlate alla riforma di cui alla L.R. 17/2014, 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, 8 aprile 2016

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

[Handwritten signatures of the Public Party Delegation]

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

[Handwritten signatures of the Syndicate Delegation]
 RUV
 FRAIL
 CISL
 UIL FPL

DICHIARAZIONE A VERBALE DELLE DELEGAZIONI TRATTANTI

In relazione all'ipotesi di contratto collettivo integrativo sottoscritta in data 5 aprile u.s., ed inerente la finalizzazione delle risorse tra gli istituti di cui al fondo per la classificazione del personale per gli esercizi 2016 e ss, le parti concordano di valutare congiuntamente la destinazione degli ulteriori residui del 2016, derivanti dalle cessazioni di coloro che hanno beneficiato delle progressioni verticali previste dai CC.NN.LL., con riferimento alla valorizzazione delle posizioni organizzative.

Trieste, 8 aprile 2016

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA



LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

UIL FPL
FPCGIL



CISL



RSU





FIALS[®]
conf.S.R.L.

Segreteria Provinciale - Trieste

NOTA A VERBALE FIALS

Trieste, 8 aprile 2016

In riferimento all'Accordo sui "Criteri per la progressione economica orizzontale al 01.01.2017" siglato in data odierna tra A.A.S. n. 1 Triestina e Delegazione Sindacale, la FIALS Trieste dichiara che non sussistano i presupposti per l'apposizione della propria firma al documento.

Pur riconoscendo alla Direzione Aziendale la disponibilità a venire incontro alle richieste di parte sindacale, la bassa percentuale di personale destinatario delle progressioni (poco più del 28%) unita ad una modalità di selezione degli aventi diritto basata quasi esclusivamente sul criterio soggettivo della valutazione delle prestazioni, non sono secondo la scrivente garanzia di una graduatoria che premi veramente i dipendenti meritevoli.

Relativamente alla richiesta di parte aziendale di incrementare il Fondo per le Posizioni Organizzative, La F.I.A.L.S. Trieste ritiene che l'imminente fusione tra l'A.A.S. n.1 e l'A.O.U. dovrebbe portare ad una riorganizzazione delle Strutture Amministrative e Tecniche con una conseguente riduzione delle P.O. attualmente in essere, pertanto anche su questo punto la risposta non che può essere negativa

Il Segretario Aggiunto FIALS TS

Enrico Era

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

all'ipotesi di contratto collettivo integrativo del personale del comparto recante "Criteri per la progressione economica orizzontale al 01.01.2017 art. 35 del CCNL dd. 7 aprile 1999".

Modulo I – Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Scheda 1.1

Data di sottoscrizione: 08.04.2016;

Periodo temporale di vigenza: esercizio 2017;

Composizione delegazione trattante:

Parte pubblica: Commissario Straordinario, Direttore Sanitario, Direttore Amministrativo, Responsabile SC GEVAP;

Parte sindacale - Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione: CGIL, CISL, UIL, FIALS, FSI, RSU.

Parte Sindacale – Organizzazioni Sindacale firmatarie: CISL, CGIL, UIL, RSU.

Soggetti destinatari: personale del Comparto dell'A.A.S. n. 1 "Triestina".

Materie trattate dal contratto integrativo:

- 1) Criteri per la progressione economica orizzontale al 01.01.2017 art. 35 del CCNL dd. 7 aprile 1999.

Come noto, il Contratto Integrativo Aziendale dd. 9 giugno 2005 del personale del Comparto dell'A.S.S. n. 1, in applicazione delle disposizioni contrattuali nazionali, aveva disciplinato agli artt. 46 e ss. i principi, i criteri di attribuzione, i requisiti ed i criteri di valutazione delle prestazioni svolte, dell'istituto in argomento, poi modificato ed integrato con un nuovo testo dd. 28.09.2011, al fine di dare applicazione alle fasce per il triennio 2008-2010.

Alla luce del nuovo contesto normativo, anche in applicazione del D.Lgs 150/2009, con decreto dell'A.A.S. n. 217/2015, è stato successivamente 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.

Nel contempo, la copiosa giurisprudenza intervenuta negli ultimi anni, unitamente ai pareri espressi, anche di recente, dal Ministero dell'Economia e delle Finanze e dall'ARAN in materia, hanno determinato l'esigenza di rivedere il sistema di erogazione dell'istituto nel suo complesso, rilevando la necessità di definire dei nuovi criteri per l'applicazione della progressione economica orizzontale.

In particolar modo, giova richiamare 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.

Pertanto, come noto in virtù della Legge di Stabilità 2015, le disposizioni di cui all'art. 9 del DL 78/2010, convertito dalla L. 122/2010, hanno cessato di produrre effetti sul trattamento accessorio a far data dall'esercizio 2015 e pertanto anche in relazione al riconoscimento economico derivante dall'attivazione delle progressioni economiche orizzontali.

Pertanto, in applicazione dei CCNL ed altresì dell'art. 23 del D.Lgs 150/2009, le parti hanno rilevato l'esigenza di stabilire delle nuove regole per l'applicazione dell'istituto.

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.

Le nuove regole per la progressione economica orizzontale del Personale del Comparto rappresentano un'opportunità di miglioramento per il personale dipendente, con l'intento di consentirgli di ottemperare in modo ottimale alle proprie competenze, in quanto strettamente correlate alla valutazione delle prestazioni individuali. Quindi, anche attraverso questo strumento si intende perseguire, nel medio periodo, un miglioramento della funzionalità ed una maggiore efficienza dei servizi erogati all'utenza.

Al fine di adempiere alle disposizioni previste dalla Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 25 dd. 19.7.2012, si riportano di seguito le riflessioni inerenti gli adempimenti di cui agli art. 10 e 11 del D.Lgs. 150/2009 e s.m.e i.

Si fa presente che le riflessioni di seguito sviluppate sono relative ad elementi specifici richiesti dagli schemi di relazione Ministeriali cui l'Amministrazione provvede a dare puntuale replica, ma non sono specificamente inerenti ai contenuti dell'accordo in esame.

L'art. 16 del D. Lgs. 150/2009 ha precisato che per le Regioni e le Amministrazioni del Servizio Sanitario trovano diretta applicazione esclusivamente le disposizioni dell'art. 11, commi 1 e 3, fermo restando l'obbligo per le Regioni di adeguare i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 3, 4, 5, comma 2, 7, 9, 15, comma 1.

Peraltro, con riferimento ai principi di misurazione e valutazione della performance introdotti dalla normativa, va evidenziato che già la L.R. 49/96 e s.m. e i. aveva delineato il processo di programmazione e controllo degli enti e delle aziende del SSR, prevedendo definizione dei piani di attività (articolati in obiettivi e indicatori) e delle relative risorse economico - finanziarie e strumentali destinate a supportarli.

Inoltre, la stessa norma già prevedeva l'adozione, da parte delle Aziende, di processi di budget quale strumento di governo e di monitoraggio dei livelli di efficienza.

In applicazione della L.R. 49/96, l'Azienda per l'Assistenza Sanitaria n. 1 "Triestina" ha già da tempo definito e reso effettivo un sistema di gestione per budget che prevede la definizione di obiettivi quali - quantitativi di attività ed inerenti la crescita professionale, lo sviluppo organizzativo, il soddisfacimento degli utenti, nonché delle risorse necessarie al loro perseguimento, assegnati ai Centri di Responsabilità.

In linea con i principi di cui al citato D. Lgs. 150/2009, la Regione Friuli Venezia Giulia ha adottato la legge 11 agosto 2010, n. 16 recante "*Norme urgenti in materia di personale e di organizzazione nonché in materia di passaggio al digitale terrestre*" che, in particolare, all'art. 6 disciplina la "Valutazione delle prestazioni".

L'art. 6 "*Valutazione delle prestazioni*", della suddetta legge ha previsto, al fine di valutare la prestazione organizzativa e individuale del personale, l'adozione progressiva, da parte delle Amministrazioni, di un apposito sistema di misurazione e di valutazione, senza stabilire una precisa tempistica e/o un termine di adozione, secondo gli elementi di cui al comma 2 del medesimo articolo 6 e pertanto:

- adozione di un documento programmatico o piano della prestazione;
- adozione di un documento di relazione sulla prestazione che evidenzi, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse, rilevando gli eventuali scostamenti;
- adozione di sistemi per la totale accessibilità.

Inoltre, il comma 4 del citato art. 6 ha previsto altresì che ogni amministrazione si doti di un organismo indipendente di valutazione della prestazione, in sostituzione del nucleo di valutazione, che eserciti in piena autonomia le attività previste, nonché le attività di controllo strategico riferendo, in proposito, al Direttore Generale dell'Azienda.

Al fine di dare applicazione alla normativa regionale, con delibera n. 473 dd. 29.12.2011 l'A.A.S. n. 1 "Triestina" ha provveduto a costituire l'Organismo Indipendente di Valutazione della Prestazione (O.I.V.), in sostituzione del Nucleo di Valutazione, con decorrenza 01.01.2012.

Infine, va altresì evidenziato che le vigenti disposizioni in materia di impieghi del fondo e valutazione dei risultati, di cui agli artt. 181 e 182 del citato contratto aziendale entrato in vigore il 9

giugno 2005, come modificato da successivo testo dd. 12.07.2012, già prevedono, pur in assenza del piano della prestazione, l'attribuzione di obiettivi al personale, riepilogati nel Progetto Complessivo Aziendale, l'elaborazione di una relazione sulla realizzazione degli obiettivi prefissati, la totale accessibilità a tutto il personale coinvolto delle informazioni sia in sede di definizione degli obiettivi che dei risultati raggiunti, la valutazione da parte di un organismo terzo, nonché la liquidazione dei compensi in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati e secondo le percentuali stabilite nel medesimo testo.

Pertanto, il sistema di definizione degli obiettivi con la metodologia budgetaria, la valutazione dei risultati e la liquidazione dei compensi dell'A.A.S. n. 1 "Triestina", come definiti dal citato contratto aziendale del 2005 e s.m. e i., risultano già aderenti ai principi introdotti dal D. Lgs. 150/2009 e s.m. e i., ed ai contenuti di cui alla L.R. 16/2010, attualmente applicabili.

Si evidenzia inoltre che, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 11, commi 1 e 3 del D. Lgs. 150/2009 e s.m. e i. e dall'art. 6, comma 2 lett. c) della L.R. 16/2010, l'A.A.S. n. 1 "Triestina" garantisce la massima trasparenza di ogni fase del proprio ciclo di gestione della prestazione mediante la pubblicazione di tutta la relativa documentazione sul sito internet istituzionale.

Parimenti, nella medesima sezione del sito internet sono pubblicate tutte le informazioni e i dati richiesti da specifiche norme di legge al fine di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di trasparenza, buon andamento e imparzialità dell'azione.

Modulo II – Illustrazione dell'articolato del contratto

La parte dispositiva dell'accordo è destinata a fissare 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.

L'ipotesi di Accordo, stabilisce:

1. **i Principi ispiratori** del sistema classificatorio in relazione delle disposizioni previste dai CCNL e dal D.Lgs 150/2009;
2. **i Criteri di attribuzione**, correlati alle risorse presenti nel fondo al 31 dicembre dell'anno precedente (31/12/2016), stabilendone la relativa decorrenza del riconoscimento della fascia (01/01/2017). A prescindere dal budget destinato alla progressione economica orizzontale, le parti hanno deciso di fissare un limite massimo dei destinatari, coerente con la normativa.
3. **i Requisiti di accesso**;
4. **i Criteri di valutazione**:
 - CRITERIO 1 valutazione prestazioni individuali svolte e dei risultati del personale del comparto (scheda di valutazione relativa all'anno 2016);
 - CRITERIO 2 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" (ARAN – RAL_1155);

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

5. **la Modalità di partecipazione alle selezioni** (sono ammessi d'ufficio in presenza del possesso dei requisiti)
6. **la Graduatoria**, elaborata dagli Uffici competenti in applicazione dell'Accordo per ruolo, categoria e fascia di appartenenza e che per la quale viene prevista la vigenza di un anno.

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 dd. 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 2016. 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. ~~a~~ Cristina TURCO



RELAZIONE TECNICO - FINANZIARIA

all'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo del personale del Comparto recante "Criteri per la progressione economica orizzontale al 01.01.2017 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. Ne definiscono le modalità di utilizzo successivamente alla definizione, con accordo specifico, del relativo budget.

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 potrà avvenire solamente al 31.12.2016, pertanto, si rende noto che il numero dei destinatari dell'ipotesi di accordo in esame corrisponde, in via teorica, alla percentuale massima prevista nell'ipotesi di Accordo e pari al 49% del personale del Comparto, indicativamente pari a 526 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. a Cristina TURCO



VISTO:
IL RESPONSABILE
DELLA SC FINANZA E CONTROLLO
dott. a Cinzia CONTENTO



