

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

DATA DI SOTTOSCRIZIONE DELL'ACCORDO: 11.11.2020

PERIODO TEMPORALE DI VIGENZA: dall'1.1.2020 al 31.12.2020

COMPOSIZIONE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE:

Parte pubblica: Dott. Nevio Samoré - Direttore Amministrativo; Dott. Luca Dalfiume - Dirigente amministrativo responsabile della struttura complessa SUMAEP; Dott.ssa Luisa Scardovi - Direttore facente funzioni della struttura complessa "Direzione delle Professioni Sanitarie"; Dott. Loris Landi, funzionario titolare di posizione organizzativa con le funzioni temporanee di "Responsabile del sistema di gestione delle relazioni sindacali".

Presidente della delegazione datoriale: Dott. Nevio Samoré

Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: area di contrattazione del personale del comparto del Servizio Sanitario Nazionale: FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, FSI, FIALS, NURSING UP e RSU

ORGANIZZAZIONI SINDACALI FIRMATARIE: FP CGIL, CISL FP, UIL FPL e alcuni componenti la RSU

SOGGETTI DESTINATARI: Personale del comparto del Servizio Sanitario Nazionale

MATERIE TRATTATE NEL CONTRATTO INTEGRATIVO:

Individuazione dei criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali

ILLUSTRAZIONE DI QUANTO DISPOSTO NELL'ACCORDO

L'ipotesi di accordo in argomento avviene come oggetto di contrattazione integrativa aziendale nell'ambito delle materie previste dall'art. 8 del CCNL 21.05.2018 e dalle seguenti disposizioni:

- Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e ss.mm.ii.;
- Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" e ss.mm.ii., con particolare riferimento all'art. 23 c. 2 il quale dispone 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*";
- Circolare del Dipartimento Funzione Pubblica n. 7 del 13 maggio 2010 "Contrattazione integrativa, indirizzi applicativi del d.lgs. n. 150/2009";
- Circolare del Dipartimento Funzione Pubblica n. 7 del 5 aprile 2011 "d.lgs. n. 150/2009: chiarimenti applicativi;

Il presente accordo implicitamente ha effetto abrogativo di quanto previsto nel CCIA del 30.12.2009 e all'accordo del 2.12.2015 "Definizione dei criteri per l'attribuzione del passaggio per progressione orizzontale anno 2015" in merito ai criteri di selezione per la progressione economica orizzontale.

Requisiti di accesso e di esclusione

Possono accedere alla selezione

- tutti i dipendenti a tempo indeterminato in servizio alla data del 31/12/2019 da almeno due anni continuativi;
- tutti i dipendenti a tempo indeterminato che alla data del 31/12/2019 abbiano una permanenza nella fascia in godimento uguale o superiore a due anni;
- tutti i dipendenti a tempo indeterminato che non siano inquadrati al livello economico massimo consentito nella categoria di appartenenza.

Sono esclusi dalla selezione

- i dipendenti che abbiano avuto, nel biennio precedente, procedimenti disciplinari conclusi con irrogazione di una sanzione superiore al rimprovero verbale;
- i dipendenti che alla data del 31/12/2019 risultano assenti dal servizio per aspettativa non retribuita per incarico presso altra Azienda od Enti;
- i dipendenti che alla data del 31/12/2019 risultano assenti dal servizio per comando presso altra Azienda od Ente.

Risorse economiche dedicate

La finalizzazione delle relative risorse avviene nell'ambito della sessione contrattuale di finalizzazione della complessiva disponibilità del fondo oggetto della sessione negoziale dell'anno 2020

Criteri di selezione, percentuale di incidenza e relativo punteggio

Vengono identificati i criteri di selezione sottoelencati e prevista per ciascuno la percentuale di incidenza indicata:

- a) Valutazione delle competenze acquisite sulla base della carriera professionale svolta negli enti SSN (continuativa e non continuativa anche in profili differenti da quello di attuale inquadramento). 40%
- b) Anzianità di permanenza in fascia in AOSP – 20%
- c) Disallineamento della fascia potenziale rispetto alla carriera aziendale (scostamento fra la fascia in godimento e la fascia potenzialmente attribuibile in base all'anzianità di servizio) – 30%
- d) Valutazione individuale – 10%

Per la valutazione individuale, oltre alle competenze acquisite come dato assoluto espresso dalla carriera professionale svolta negli enti SSN, è previsto l'utilizzo della scheda aziendale di valutazione individuale nella parte riferita agli item di "contributo individuale" che si riportano di seguito:

DIMENSIONI DA VALUTARE	ESEMPI DI CONTRIBUTI PORTATI ALL'EQUIPE
Partecipazione alle attività aziendali	_ Partecipazione a progetti (aziendali, interaziendali, dipartimentali, di SOC), riunioni, corsi di aggiornamento obbligatori (FSC, FAD...); _ Apporto reso per il raggiungimento dei risultati della struttura di appartenenza; _ Capacità di adattamento ad esigenze organizzative, flessibilità nei turni, disponibilità nelle sostituzioni.
Rispetto dei codici, regolamenti e direttive	Rispetta: _ il codice di comportamento dei dipendenti delle P.A., _ le disposizioni in ambito di sicurezza del lavoro _ gli adempimenti in materia di Trasparenza, privacy, anticorruzione

Rispetto dell'orario di lavoro	Rispetto delle indicazioni sull'orario di lavoro: _ Puntualità _ Rispetto dei turni assegnati _ Numero di timbrature manuali mensili (<3)
--------------------------------	--

Vengono quindi assegnati ad ogni fattore i seguenti punteggi:

- a) Valutazione delle competenze acquisite sulla base della carriera professionale svolta negli enti SSN (continuativa e non continuativa anche in profili differenti da quello di attuale inquadramento).

COMPETENZE ACQUISITE		
CATEGORIE	FASCIA	VALORE
tutte	0-7	6,7
tutte	8-14	13,4
tutte	15-21	20,1
tutte	22-28	26,8
tutte	29-35	33,5
tutte	>36	40

- b) Anzianità di permanenza in fascia in AOSP

ANZIANITA' IN FASCIA	
RANGE ANZIANITA'	VALORE
2017 E SUCCESSIVI	5
2016	10
2015	15
ANTE 2015	20

- c) Disallineamento della fascia potenziale rispetto alla carriera aziendale

DISALLINEAMENTO	
0	5
1	10
2	15
3	20
4	25
5	30

- d) Valutazione riferita all'anno 2019 (utilizzo della scheda aziendale di valutazione individuale nella parte riferita agli item di "contributo individuale")

VALUTAZIONE INDIVIDUALE	
1	2
2	4
3	6
4	8
5	10

Illustrazione dei risultati attesi

Il riconoscimento della progressione economica orizzontale, intesa come valorizzazione delle competenze acquisite sulla base della carriera professionale abbinate alla valutazione positiva, costituisce elemento strategico finalizzato al mantenimento ed al miglioramento del livello di qualità dei servizi e delle prestazioni erogate alle persone, nell'ottica di quanto esposto nel piano della performance aziendale

PIANO DELLA PERFORMANCE

L'Azienda ha pubblicato sul proprio sito istituzionale il Piano della Performance per il triennio 2018 – 2020 adottato con delibera num. 166 in data 30.8.2018.

PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA'

Il programma per la prevenzione della corruzione per il triennio 2020 - 2022 è stato adottato con delibera n. 233 del 19.10.2020 ed è pubblicato sul sito istituzionale.

OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

L'Azienda assolve gli obblighi di pubblicazione attraverso l'evidenza sul proprio sito istituzionale di:

- curricula di dirigenti e titolari di posizioni organizzative;
- retribuzione dei dirigenti
- curricula e retribuzioni di coloro che investono incarichi di indirizzo politico-amministrativo
- incarichi conferiti a dipendenti pubblici e soggetti privati