

**AREA DI CONTRATTAZIONE DEL COMPARTO DEL PERSONALE DEL SERVIZIO  
SANITARIO NAZIONALE**

**Accordo relativo all'individuazione dei criteri per l'attribuzione delle  
progressioni economiche orizzontali – Anno 2022**

Bologna, 01.12.2022

In data 01.12.2022 viene sottoscritto il presente accordo valido per l'anno 2022 fra la delegazione trattante di parte pubblica e gli Organismi sindacali aventi titolo

Materia oggetto del presente accordo è la individuazione dei criteri di attribuzione e gestione delle progressioni economiche orizzontali

**Richiamati** l'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 e l'art. 23 del D.lgs. n. 150 del 27.10.2009, che dispone che le Pubbliche Amministrazioni attribuiscano in modo selettivo le progressioni economiche sulla base di quanto previsto dai CCNL e Contratti Integrativi di Lavoro e nei limiti delle risorse disponibili e stabili;

#### **LE PARTI**

riconoscendo l'opportunità di confermare con il presente accordo la regolamentazione del percorso di valorizzazione professionale e di carriera del personale dipendente dell'AUO –IRCCS di Bologna Policlinico di S. Orsola attraverso l'istituto delle progressioni economiche orizzontali in coerenza con la disciplina di cui agli accordi integrativi di regolamentazione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali del 11.11.2020 e del 2.12.2021

#### **CONCORDANO**

il seguente percorso di attribuzione e gestione delle progressioni economiche orizzontali per l'anno 2022

#### **ART 1 – REQUISITI DI ACCESSO E DI ESCLUSIONE**

Possono accedere alla selezione

- tutti i dipendenti a tempo indeterminato in servizio alla data del 31/12/2021 da almeno due anni;
- tutti i dipendenti a tempo indeterminato che alla data del 31/12/2021 abbiano una permanenza nella fascia in godimento uguale o superiore a due anni;
- tutti i dipendenti a tempo indeterminato che non siano inquadrati alla fascia economica massima prevista 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 31/12/2021 risultano assenti dal servizio per aspettativa non retribuita per incarico presso altra Azienda od Enti;
- i dipendenti che alla data del 31/12/2021 risultano assenti dal servizio per comando presso altra Azienda od Ente.

#### **ART 2 – CRITERI DI SELEZIONE, PERCENTUALE DI INCIDENZA E RELATIVO PUNTEGGIO**

Si concorda di individuare i criteri di selezione sotto elencati

- 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) – Punti 30
- b) Anzianità di permanenza in fascia in AOSP – Punti 40
- c) Disallineamento rispetto a fascia potenziale – Punti 10
- d) Valutazione del contributo individuale riferita all'anno 2021 (utilizzo della scheda aziendale di valutazione individuale) – Punti 20

Si concorda di assegnare ad ogni fattore i seguenti punteggi per l'anno 2022

- 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	10
tutte	8-14	20
tutte	>15	30

- b) Anzianità di permanenza in fascia in AOSP

ANZIANITA' IN FASCIA	
RANGE ANZIANITA'	VALORE
2020	0
2019	5
2018	10
2017	25
ANTE 2017	40

- c) Disallineamento rispetto a fascia potenziale

DISALLINEAMENTO	
0	0
1	2
2	4
3	6
4	8
5	10

- d) Valutazione del contributo individuale riferita all'anno 2021 (utilizzo della scheda aziendale di valutazione individuale)

**Item del Contributo individuale**

- Partecipazione alle attività aziendali
- Rispetto dei codici, regolamenti e direttive
- Rispetto dell'orario di lavoro

Graduazione di ogni Item	Valore
Minimo	1
Sufficiente	2
Buono	3
Benchmark	4

Range Valori	
Valutazione media	Punteggio
<2	10
≥ 2 <3	15
≥3	20

Ai dipendenti con assenza anche non continuativa superiore a sei mesi, per tipologie di assenze che interrompono o non interrompono l'anzianità di servizio, sarà assegnato il punteggio minimo di valutazione del contributo individuale.

In caso di parità di punteggio sarà data priorità alla maggiore carriera professionale svolta presso l'Azienda Ospedaliero Universitaria di Bologna e in caso di ulteriore parità al dipendente con minore anzianità anagrafica.

### **ART 3 - MODALITA' PROCEDURALI**

Il SUMAGP provvederà ad elaborare l'elenco del personale dipendente in possesso dei requisiti richiesti senza necessità di presentazione di apposita domanda da parte dei dipendenti.

### **ART 4 - GRADUATORIA**

La procedura di selezione esiterà in una graduatoria unica nella quale verrà riportato, a fianco di ciascun dipendente, il punteggio complessivo allo stesso attribuito.

La durata della graduatoria sarà annuale.

L'utilizzo della stessa verrà disposto nell'ambito della sessione di finalizzazione dei fondi dello specifico anno di riferimento, fatte salve modifiche contrattuali o normative che dovessero intervenire successivamente alla sottoscrizione del presente accordo.

Le parti, nell'ottica del miglioramento procedurale, si impegnano ad avviare un confronto nel corso dell'anno 2023 sui criteri generali e i risultati del sistema di valutazione.

Il presente accordo sarà efficace ed esigibile solo ed esclusivamente al termine delle procedure di controllo sulla contrattazione integrativa e dell'avvenuta certificazione positiva da parte del Collegio Sindacale nel rispetto di quanto previsto dall'art. 9 comma 6 del CCNL 2018 e dell'art. 40 bis del D.lgs 165/2001 e ss. mm. ii.

Letto, approvato e sottoscritto 1.12.2022

### **I componenti della delegazione aziendale**

Dott. NEVIO SAMORE'	Direttore Amministrativo	FIRMATO
Dott. LUCA DALFIUME	Direttore del Servizio Unico Metropolitano Amministrazione Economica del Personale – SUMAEP	FIRMATO
Dott.ssa LUISA SCARDOVI	Direttore f.f. della struttura complessa “UO Politiche del Personale e Governo delle Professioni Sanitarie e del Personale di Supporto”	
Dott. LORIS LANDI	Responsabile “Sistema delle Relazioni Sindacali” afferente alla Direzione Aziendale	FIRMATO

Letto, approvato e sottoscritto 1.12.2022

**I rappresentanti degli organismi sindacali:**

<b>ORGANIZZAZIONE SINDACALE</b>	<b>Firma</b>
FP CGIL	FIRMATO
CISL FP	FIRMATO
UIL FPL	FIRMATO
FIALS	FIRMATO
NURSIND	FIRMATO
NURSING UP	FIRMATO

	<b>Firma</b>
Componenti Rappresentanza Sindacale Unitaria	FIRMATO
	FIRMATO
	FIRMATO
	FIRMATO
	FIRMATO
	FIRMATO
	FIRMATO
	FIRMATO
	FIRMATO
	FIRMATO
	FIRMATO
	FIRMATO

	FIRMATO
	FIRMATO
	FIRMATO
	FIRMATO



Azienda Ospedaliera di BOLOGNA S.Orsola-Malpighi

## NOTA A VERBALE

### ACCORDO RELATIVO ALL'INDIVIDUAZIONE DEI CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI – ANNO 2022

La scrivente Organizzazione Sindacale ritiene di **FIRMARE con NOTA A VERBALE** al solo fine di consentire, anche per il 2022, i passaggi di fascia al personale dipendente.

Come proposto e ribadito durante tutte le fasi del confronto, anche in sede tecnica, riteniamo infatti che **i criteri adottati non permettano di conseguire il risultato di attenuare il cd. disallineamento rispetto alla fascia potenziale** ancora presente per migliaia di operatori, **che invece risulteranno ancora più gravi.**

A titolo esemplificativo TALI CRITERI ADOTTATI, contrariamente alla posizione espressa da NURSING UP, comporterà il passaggio di fascia di chi è già collocato in fasce economiche (+1 o addirittura +2) rispetto invece a chi è ancora lontano (-1 o addirittura -2) rispetto alla propria collocazione potenziale, così come previsto dagli accordi sindacali valevoli per il 2020 e 2021.

Inoltre per coloro i quali sono attualmente collocati in fascia O (da almeno 10 anni) e FASCIA 2 (da almeno 20 anni) il nuovo CCNL appena firmato avrebbe consentito una priorità nei passaggi già previsti per il 2023 (ora denominati "differenziali economici") dal valore economico anche di 1.200 € annuale (per la categoria D), 1000€ (per la categoria C), 800€ (per la categoria BS), 700€ (per la categoria B-A), **di importi quindi significativamente superiori a quelli che invece si determineranno con l'applicazione del 2022.**

Bologna, 01.12.2022

**Il Referente Aziendale Nursing Up**

Dott. Daniele Bedetti