

AZIENDA SANITARIA LOCALE DI PESCARA

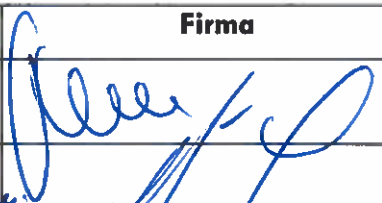
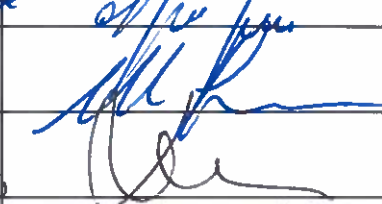
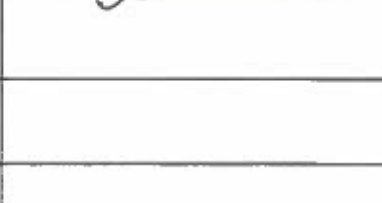
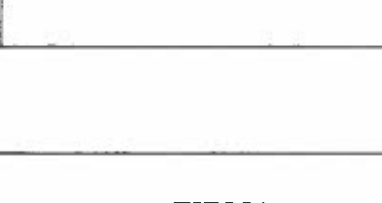
CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

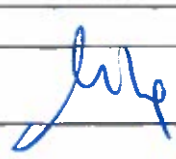
Il giorno 27/06/2019 alle ore 11,00 presso la UOC Dinamiche del Personale dell'Azienda Sanitaria Locale di Pescara, si è incontrata la delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale dell'Ambito Comparto e Rsu Aziendale.

In tale sede viene definitivamente approvata l'ipotesi di accordo sottoscritta dalle organizzazioni sindacali di categoria nella riunione sindacale tenuta il giorno 22/11/2018 avente ad oggetto "Regolamento Progressioni Orizzontali e Destinazione Fondi 2018", quale parte integrante e sostanziale del seguente verbale, a seguito di parere favorevole espresso dal Collegio Sindacale con verbale n. 48 del 18/06/2019, in ordine alla certificazione di compatibilità economico finanziaria, ai sensi dell'art. 40-bis del D Lgs n. 165 del 30/03/2001 e s.m.i.

Tutto ciò premesso, le Parti approvano in via definitiva l'Accordo in allegato.

Letto, confermato e sottoscritto.

Sigla O.S. Comparto	Cognome Nome	Firma
CISL FP	TENNORE VINCENZO	
UIL FPL	DIANECCO FRANCESCA	
FP CGIL PESCARA	LEONIDA MAZZA	
FIALS deleg. G.P.	SCIOLETTA DI NISU	

RSU	NOMINATIVO	FIRMA
CISL	SPADACCINI NICOLA	
CISL	COLANGELI GAETANO	

CISL	MARINI GIANNI	
CISL	DELL'OSO MAURIZIO	<i>Maurizio Dell'Osso</i>
CISL	MEZZANOTTE FRANCO	<i>Franco Mezzanotte</i>
CISL	SICHETTI ALESSIO	<i>Alessio Sichi</i>
NURSIND	ARGENTINI ANTONIO	<i>Antonio Argenti</i>
NURSIND	SANTILLI ANTONIO	<i>Antonio Santilli</i>
NURSIND	RAVICINI GABRIELE	
NURSIND	LA CORTE ALESSANDRO	
NURSIND	MARTINI LUCIANA	<i>Luciana Martini</i>
UIL FPL	MARCUCCI FRANCESCO	<i>Francesco Marucci</i>
UIL FPL	D'ALBERTO ITALO	<i>Italo D'Alberto</i>
UIL FPL	SIMEONE GIOVANNI	<i>Giovanni Simeone</i>
UIL FPL	MAZZOCCHETTI ROBERTO	<i>Roberto Mazzocchetti</i>
UIL FPL	DI TARANTO LUCA	<i>Luca Di Taranto</i>
UIL FPL	MARCHEGIANI ENRICO	<i>Enrico Marchegiani</i>
UIL FPL	SGARRO ANTONIO	<i>Antonio Sgarro</i>
UIL FPL	PANCIONE ANGELO	<i>Angelo Pancione</i>
UIL FPL	DI SIGISMONDO ENRICO	<i>Enrico Di Sigismondo</i>
UIL FPL	D'ANGELO VALERIA	<i>Valeria D'Angelo</i>
UIL FPL	TRUSSO GIUSEPPE	<i>Giuseppe Trusso</i>
UIL FPL	BALDACCI ALESSANDRO	<i>Alessandro Baldacci</i>
CGIL	SULPRIZIO OSVALDO	<i>Osvaldo Sulprizio</i>

2

CGIL	MUSA PAOLO	
CGIL	TROTTA DOMENICO	<i>Domenico Trotta</i>
COBAS	DI MATTEO GABRIELE	
FIALS	DI NISIO NICOLETTA	<i>Nicoletta Di Nisio</i>
FIALS	BUCCELLA LOREDANA	<i>Loredana Buccella</i>
FIALS	PASQUALONE GABRIELE x delegato	<i>Gabriele Pasqualone</i>
FIALS	D'INGIULLO DANIELA	<i>Daniela D'Ingiullo</i>
FIALS	CANTAGALLO ERMANNO	<i>Ermanno Cantagallo</i>
NURSING UP	BATTESTINI DANIELA	

Delegazione Parte Pubblica	Cognome Nome	Firma
COMPONENTI	D. TIRINDO CARLO	<i>Carlo Tirindo</i>
"/	D. BAMBISIA FRANCO	<i>Franco Bambisia</i>
"/	S. DE NICOLA	<i>Salvatore De Nicola</i>
PRESIDENZA	G. BAMBISIA	<i>G. Bambisia</i>

me

per

AZIENDA SANITARIA LOCALE DI PESCARA
CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Ipotesi

Il giorno 22/11/2018 le parti intendono decidere in merito ai criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, ivi compresi le progressioni economiche orizzontali del personale del Comparto attribuibili alla data del 01/01/2018 ed i premi correlati alla performance individuale ed organizzativa per l'anno 2018, compresa l'individuazione dei criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche.

-Ai sensi del dell'articolo 8 CCNL Comparto Sanità 21/05/2018, rubricato "Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie", come descritto al comma 5, sono oggetto di contrattazione integrativa aziendale, tra l'altro:

- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli articoli 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) e 81 (Fondo premialità e fasce);
- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- c) i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche.

-Ai sensi dell'articolo 85 CCNL Comparto Sanità 21/05/2018, rubricato "Decorrenza e disapplicazioni" risulta per converso disapplicato l'articolo 4 CCNL del 07/04/1999 che ha disposto, a valere sino alla presente tornata contrattuale, che la contrattazione collettiva integrativa riguarda, altresì, il completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica orizzontale di cui all'articolo 35 (Criteri per la progressione economica orizzontale) del CCNL 7 aprile 1999.

-per quanto sopra, la presente contrattazione integrativa aziendale è finalizzata a decidere:

> in merito ai criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, ivi compreso le progressioni economiche orizzontali del personale del Comparto attribuibili alla data del 01/01/2018 ed i premi correlati alla performance individuale ed organizzativa per l'anno 2018, giusta avvenuta adozione in ASL Pescara dei fondi contrattuali ex articoli 80 e 81 CCNL 2018;

alla individuazione dei criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche.

-Si conviene in particolare sulla necessità di perfezionare, attraverso immediata contrattazione integrativa, la definizione delle procedure di selezione per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali, alla luce dell'entrata in vigore dei decreti delegati Madia che hanno radicalmente innovato la materia.

Nello specifico:

- con decreto legislativo 25 maggio 2017, nr. 74, in vigore dal 22/06/2017, sono state apportate Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124, , con previsione, all'articolo 18, di adeguamento dei propri ordinamenti da parte delle regioni e degli enti locali entro sei mesi dall'entrata in vigore;

[Vertical handwritten notes on the left margin, including names like "D. Albino"]

[Vertical handwritten notes on the right margin, including initials and signatures]

[Large handwritten signatures and notes at the bottom of the page]

- con decreto legislativo 25 maggio 2017, nr. 75, in vigore dal 22/06/2017, sono state apportate Modifiche al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in attuazione degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche.

-Considerato che:

-le progressioni economiche, a mente del decreto legislativo 150/2009, sono previste sulla base di quanto stabilito nei contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili, in modo necessariamente selettivo in funzione dell'attività svolta e sulla base dei risultati conseguiti, nonché delle qualità professionali e culturali possedute ed esclusivamente nei confronti di una quota del personale, eliminando in radice la possibilità di spettanza indiscriminata nei confronti della totalità dei dipendenti;

-non ha trovato tuttavia applicazione la previsione di cui all'articolo 23, comma 3, del citato decreto 150, in merito alla collocazione nella fascia di merito alta - ai sensi dell'articolo 19, comma 2, lettera a), del medesimo decreto 150/2009 - per tre anni consecutivi, ovvero per cinque annualità anche non consecutive, quale titolo prioritario ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche, tenuto conto che la differenziazione per fasce retributive prevista dalla riforma all'articolo 19 citato, è stata rinviata, in virtù del comma 1 dell'art. 6 del d.lgs. n. 141/2011, alla tornata contrattuale successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009 (quindi all'epoca dei futuri contratti stipulati sulla base del d.lgs. n. 150/2009);

-il predetto comma 3, dell'articolo 23, è stato dipoi abrogato dall' art. 15, comma 1, lett. b), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 74;

-il rispetto delle disposizioni contenute nel Titolo II del Decreto Legislativo 150/2009 rubricato "Misurazione, valutazione e trasparenza della performance", originariamente previsto come condizione necessaria per l'erogazione dei premi legati al merito ed alla performance - in virtù del citato Decreto Legislativo 74/2017, innovativo del Decreto 150/2009 - diviene, oltre che condizione necessaria per l'erogazione di premi e componenti del trattamento retributivo legati alla performance, anche condizione necessaria ai fini, tra l'altro, del riconoscimento delle progressioni economiche;

-il principio di selettività, in funzione anche "dei risultati conseguiti", è espressamente previsto anche dall'articolo 52, comma 1-bis, del D.lgs n. 165/2001, confermato dal provvedimento di riforma approvato con Decreto Legislativo 75/2017, ove è stabilito che la dinamica di attribuzione della fascia economica superiore risponde ai principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti ", senza dimenticare che l'art. 23 del d.lgs. 150/2009 aggiunge che le selezioni si rivolgono "ad una quota limitata di dipendenti" a conferma della necessaria selettività tra i potenziali candidati;

-Atteso che in Asl Pescara è stato adottato ed è regolarmente applicato il Sistema di misurazione e valutazione della performance di cui all'articolo 7 del Decreto Legislativo 150/2009.

-Rilevato che a mente del comma 2, articolo 18, del Decreto Legislativo 74/2017, è prevista la disciplina di adeguamento regionale e locale dei propri ordinamenti entro sei mesi dall'entrata in vigore del medesimo decreto, dunque entro il 21 dicembre 2017.

-Rilevato che:

- alla data attuale l'Ente Regione non ha ancora adottato una specifica disciplina per l'adeguamento ai principi recati attraverso l'introduzione della normativa recata dal decreto 74/2017;
- nelle more degli eventuali adeguamenti regionali in materia e preso atto della definitiva abrogazione, avvenuta nel corso dell'annualità 2017, dell'articolo 23, comma 3, Decreto Legislativo

Handwritten notes on the left margin:
 AS
 1/2017
 2/2017
 3/2017
 4/2017
 5/2017
 6/2017
 7/2017
 8/2017
 9/2017
 10/2017
 11/2017
 12/2017

Handwritten notes on the right margin:
 1
 2
 3
 4
 5
 6
 7
 8
 9
 10
 11
 12

Handwritten signatures and notes at the bottom of the page.

150/2009, l'ASL Pescara debba intervenire, nell'ambito dei principi sopra sintetizzati dettati dalla vigente legislazione, dettagliando ulteriormente criteri selettivi e sistema di connessione con le valutazioni rinvenienti dal sistema di misurazione e valutazione delle performance da utilizzare per graduare l'accesso alle progressioni orizzontali e per esprimere, al meglio, il principio di selettività;

-Ritenuto, per quanto sopra:

- necessario definire dettagliati criteri selettivi e giudizi di valutazione in relazione all'esperienza professionale, attraverso l'odierna contrattazione decentrata, da recepire con regolamento aziendale ove stabilire, altresì, il peso dello sviluppo delle competenze professionali rispetto ai risultati attestati dai sistemi di valutazione delle performance adottati in ASL Pescara;
- procedere all'approvazione del nuovo regolamento aziendale ed applicarlo a far data dal corrente anno, per le fasce economiche attribuibili dall' 01/01/2018, sulla scorta delle risorse a tal uopo disponibili.
- a disapplicare, contestualmente all'approvazione del nuovo regolamento, il Contratto Integrativo Aziendale sottoscritto il 12/11/2010, nella parte riguardante il "Regolamento per la progressione economica orizzontale" composto di numero 3 articoli con allegate numero 3 modelli di scheda di valutazione che saranno compilati a cura dei dirigenti responsabili di Unità Operativa.

-Dato atto:

- di aver inviato alle parti sindacali, ai fini della odierna convocazione, la bozza di regolamento aziendale recante la proposta per la definizione delle procedure delle progressioni economiche, nonché la deliberazione 1244 del 15/11/2018 recante l'adozione dei fondi contrattuali di amministrazione ex articoli 80 e 81 CCNL Comparto Sanità del 21/05/2018;

-che la citata bozza di regolamento per la definizione delle procedure delle progressioni economiche, si pone come strumento di recepimento ed attuazione delle disposizioni di legge e della disciplina derivante dagli accordi nazionali applicabili nelle Aziende del Servizio Sanitario Nazionale, con particolare riferimento ai contenuti rinvenibili in materia di progressioni economiche, posto che lo stesso risulta rispettoso dei principi di necessaria selettività e valorizzazione del merito sanciti dal d.lgs. n. 150/2009.

-Nello specifico, -il meccanismo di selezione proposto, ai fini dell'attribuzione della fascia economica superiore:

- poggia sull'acquisizione delle informazioni che consentono il monitoraggio del grado di selettività;
- poggia sul rispetto del principio di permanenza di almeno 24 mesi nella specifica posizione economica per accedere alle procedure di progressione, ricondotto a mesi 36;
- tiene conto del principio di non retrodatazione oltre il primo gennaio dell'anno di conclusione del procedimento, conclusione che si perfeziona con l'approvazione delle graduatorie di merito;
- tiene conto altresì della vigenza dell'articolo 35 del CCNL 07.04.1999 che non risulta disapplicato dalle tornate contrattuali successive, né, da ultimo, dalla tornata del 21/05/2018;
- abbandona i criteri selettivi dell'anzianità di servizio che, si ritiene, non possa costituire una selezione che valuti il merito individuale;
- si correla al sistema di misurazione e valutazione della performance in uso in azienda, ed in particolare al sistema di valorizzazione del personale, ai fini dell'attribuzione della retribuzione premiante, legato al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali, alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza ed ai comportamenti organizzativi agiti, nel contempo teso a valorizzare l'assunzione di responsabilità e la crescita professionale di ciascuno;
- Individua i criteri e i meccanismi selettivi per l'attribuzione delle fasce economiche orizzontali, ponendo in stretta connessione l'istituto delle progressioni economiche orizzontali, che si avvale di apposite schede di valutazione dello sviluppo delle competenze professionali e delle qualità culturali attraverso la declinazione di

ASL Pescara
non fare
15.11.18
AS
AS
AS

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

- precisi criteri, con le schede individuali di valorizzazione del personale elaborate annualmente agli effetti applicativi del sistema di misurazione e valutazione della performance;
- tiene conto altresì dei risultati raggiunti dall'unità operativa o centro di responsabilità di appartenenza come validati dall'organismo indipendente di valutazione della performance attuando un riparto delle risorse, volta per volta destinate alle progressioni economiche, presso ciascun centro di responsabilità ed in base al valore pro-capite pesato per la percentuale di performance organizzativa ivi conseguita e per la numerosità dei dipendenti aventi diritto;
- elabora due graduatorie distinte per ciascuna unità operativa, aggregando in una i profili professionali e le categorie "A-B-Bs-C" e nell'altra i profili professionali e le categorie "D-Ds";
- rispetta il disposto di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del vigente testo del Decreto Legislativo 165/2001, ove è previsto che la valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica, stabilendo una correlazione diretta con la valutazione positiva conseguita dal dipendente agli effetti applicativi del sistema di misurazione e valutazione della performance di cui al Decreto Legislativo 150/2009, con specifico riferimento alle ultime tre annualità precedenti la data dell'attribuzione delle fasce economiche a concorso.

Tutto quanto sopra premesso, nonché:

- Accertato che le previsioni contenute nella bozza di regolamento aziendale succitata consentono una progressione economica orizzontale di carattere selettivo e meritocratico, fondata su una valutazione sia delle prestazioni che dei risultati concretamente conseguiti dal dipendente nello svolgimento dei compiti propri della categoria di inquadramento, in stretta correlazione con la performance organizzativa il cui grado di raggiungimento consente di parametrare le risorse da assegnare a ciascun centro di responsabilità, il tutto attraverso una completa integrazione all'interno del ciclo di valutazione della performance i cui atti di validazione consentono di poter perfezionare anche le procedure di progressione orizzontale;
- Verificata la coerenza e sostenibilità dei criteri di riparto delle risorse dei fondi contrattuali, correlati all'andamento storico della spesa ed alle dinamiche assunzionali legate al fabbisogno di personale verificato per l'annualità in corso;
- Verificata la compatibilità economico-finanziaria ed il rispetto dei vincoli di bilancio in merito alle attribuzioni retributive legate alle progressioni economiche da attribuire al 01/01/2018, di cui al presente verbale di accordo;
- Dato atto che le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono state definite attraverso la ristrutturazione dei fondi contrattuali, ex articoli 80 e 81 CCNL Comparto Sanità del 21/05/2018, avvenuta con deliberazione ASL Pescara numero 1244 del 15/11/2018.

Le parti concordano:

- 1 - sull'interpretazione dell'articolo 84 CCNL 21/05/2018 che prevede una quota di fondi, pari almeno al 30% delle risorse, da destinare al finanziamento dei premi correlati alla performance individuale, constatando, per espresso inciso dell'articolato, che il riferimento non è all'intero complesso delle risorse accessorie bensì, per via del richiamo al comma 4 dell'articolo 80 e dell'articolo 81, alle sole risorse trasferite da un fondo all'altro;
- 2 - sui contenuti di cui alla bozza di regolamento aziendale recante la definizione delle procedure delle progressioni economiche a valere dall'annualità 2018;
- 3 - di confermare integralmente il protocollo applicativo di Gestione del Sistema Premiante Aziendale per il personale di ambito Comparto di cui alla deliberazione ASL Pescara numero 1199 de

AES D'Alto Udo & Associati

[Handwritten signatures]

[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]

[Multiple handwritten signatures]

04/12/2012, già oggetto di precedente contrattazione integrativa con le rappresentanze sindacali, in quanto coerente con l'evoluzione normativa e contrattuale nazionale in materia ;

- 4 - sui criteri di destinazione delle risorse di cui al fondo ex articolo 80 CCNL Comparto Sanità del 21/05/2018, confermandone le destinazioni storiche consolidate e fedelmente riprodotte in sede di costituzione del fondo per l'anno 2018 (deliberazione ASL Pescara numero 1244 del 15/11/2018);
- 5 - sul rispetto del comma 2 dell'articolo 23 del decreto legislativo 150/2009, ove è previsto 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", può risultare beneficiaria delle progressioni economiche una quantità limitata di personale dei soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni per le progressioni economiche;
- 6 - sui criteri di destinazione delle risorse di cui al fondo ex articolo 81 CCNL Comparto Sanità del 21/05/2018, giusta adozione per l'anno 2018 avvenuta con deliberazione ASL Pescara numero 1244 del 15/11/2018, come di seguito:

- per la premialità correlata alla performance individuale ed organizzativa per l'anno 2018, tenuto conto delle risorse disponibili nel fondo, nella misura di € 1.500.482,54 (Euro unmilione cinquecentomilaquattrocentottantadue/00), nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione delle performance applicato in ASL Pescara;
- per progressione economica orizzontale all'01/01/2018 nella misura di € 390.000/00 (Euro trecentonovantamila/00), mediante applicazione del Regolamento contenente i criteri di per la progressione economica orizzontale approvato in data odierna.

Letto, approvato e sottoscritto il 22/11/2018.

Le organizzazioni sindacali / RSU firmatarie del CCNL Comparto Sanità del 21/05/2018.

DISPOSIZIONI FINALI:

- PER L'ANNO 2019 SI PREVEDE IL REQUISITO MINIMO PER LE ASSESSORI A 48 MOD

DALL'ANNO 2020 SI RIPRISTINA IL REQUISITO A 75 MOD

ASL Pescara
 RSU
 [Numerous handwritten signatures and initials]

RELAZIONE ILLUSTRATIVA
Ipotesi CIA 22/11/2018 – Ambito COMPARTO

La presente Relazione è redatta conformemente alle disposizioni contenute all'art. 40 comma 3 – sexles del D. Lgs. n. 165/ 2001, in riferimento all'ipotesi di contratto integrativo aziendale per l'Area del Comparto, siglato il giorno 22/11/2018, ai fini della destinazione delle somme disponibili alla contrattazione integrativa aziendale ex Art. 81 CCNL 2018 - Fondo Premialità e Fasce.

Si rappresenta che, ai sensi della Circolare MEF n.25 del 19/07/2012 che regolamenta gli schemi di Relazione Illustrativa e di Relazione Tecnico – Finanziaria, il presente Contratto Integrativo Aziendale è della tipologia indicata alla 2° posizione dell'elenco puntato del paragrafo 1.3, ovvero "Contratti Integrativi Economici".

Essa si compone delle seguenti parti:

Modulo 1 – Aspetti procedurali e sintesi del contenuto del CIA

Modulo 2 – Articolato del CIA.

Modulo 1 - Relazione Illustrativa

Data Sottoscrizione			
Decorrenza		Anno 2018	
Composizione Delegazione Trattante	Parte Pubblica		
	Presidente: Dr. Giuseppe Barile	Dirigente Trattamento Economico	
	Componente: Dr. Federico De Nicola	Direttore UOC Dir Amm PO	
	Componente: Dr. Carlo D'intino	Direttore UOC Igiene Allev Prod Animal	
	Componente: Dr. Di Battista Giancarlo	Dirigente Medico	
	Parte Sindacale		
	RSU	Vedi allegato foglio presenze	
	Organizzazioni Sindacali Ambito Comparto	Vedi allegato foglio presenze	
	Soggetti Destinatari		Personale dipendente Ambito Comparto
	Materie Trattate		Risorse Disponibili Fondo Art. 81 CCNL 2018
Ieri adempimenti procedurali e Atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Controllo Interno		
	Attestazione degli obblighi di legge (Parte non pertinenti allo specifico accordo illustrato)	Adozione del Piano della Performance (art.10 D.Lgs. N. 150/2009) Delibera n.811 del 23/07/2018	
		Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza 2018 / 2020 è adattato con delibera n. 102 del 30/01/2018	
		E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 del D. Lgs.n. 150/2009	
		La relazione della Performance è stata adottata con delibera n. 810 del 23/07/2018	

RS 10/01/18
 [Signature]
 [Signature]
 [Signature]

[Signature]
 [Signature]
 [Signature]

[Signature]
 [Signature]
 [Signature]
 [Signature]

[Signature] [Signature] [Signature] [Signature] [Signature] [Signature] [Signature]

Modulo 2 – Articolato del CIA

L'ipotesi di contratto integrativo siglata il 22/11/2018 per l'ambito del Comparto ha la finalità di definire le somme disponibili per l'integrazione di quelle già destinate al finanziamento delle Progressioni Economiche Orizzontali con i precedenti accordi siglati con le OO. SS. nell'ambito della contrattazione integrativa, nonché le risorse destinate alla premialità correlata alla performance individuale ed organizzativa per l'anno 2018.

a) La presente contrattazione integrativa aziendale è finalizzata alla definizione della quota parte di Fondo art.81 CCNL 2018 da destinare al finanziamento delle Fasce Economiche per il personale del Comparto ed alla performance per l'anno 2018.

Ai sensi del dell'articolo 8 CCNL Comparto Sanità 21/05/2018, rubricato "Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie", come descritto al comma 5, sono oggetto di contrattazione integrativa aziendale, tra l'altro:

- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli articoli 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) e 81 (Fondo premialità e fasce);
- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- c) i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche.

b) la destinazione delle risorse disponibili di cui al fondo ex articolo 81 CCNL Comparto Sanità del 21/05/2018, giusta adozione per l'anno 2018 avvenuta con deliberazione ASL Pescara numero 1244 del 15/11/2018, risulta essere:

1. per la premialità correlata alla performance individuale ed organizzativa per l'anno 2018, tenuto conto delle risorse disponibili nel fondo, nella misura di € 1.500.482,54 (Euro unmilione cinquecentomilaquattrocentottantadue/00), nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione delle performance applicato in ASL Pescara;
2. per progressione economica orizzontale all'01/01/2018 nella misura di € 390.000/00 (Euro trecentonovantamila/00), mediante applicazione del Regolamento contenente i criteri di per la progressione economica orizzontale oggetto di approvazione.

Per i prospetti di dettaglio si fa rinvio alla Relazione Tecnico Finanziaria.

c) La presente ipotesi di CIA disapplica, contestualmente all'approvazione del nuovo regolamento, il Contratto Integrativo Aziendale sottoscritto il 12/11/2010, nella parte riguardante il "Regolamento per la progressione economica orizzontale" composto di numero 3 articoli con allegate numero 3 modelli di scheda di valutazione che saranno compilati a cura dei dirigenti responsabili di Unità Operativa.

d) il rispetto delle disposizioni contenute nel Titolo II del Decreto Legislativo 150/2009, rubricato "Misurazione, valutazione e trasparenza della performance", originariamente previsto come condizione necessaria per l'erogazione dei premi legati al merito ed alla performance - in virtù del citato Decreto Legislativo 74/2017, innovativo del Decreto 150/2009 - diviene, oltre che condizione necessaria per l'erogazione di premi e componenti del trattamento retributivo legati alla performance, anche condizione necessaria ai fini, tra l'altro, del riconoscimento delle progressioni economiche;

-il principio di selettività, in funzione anche "dei risultati conseguiti", è espressamente previsto anche dall'articolo 52, comma 1-bis, del Dlgs n. 165/2001, confermato dal provvedimento di riforma approvato con Decreto Legislativo 75/2017, ove è stabilito che la dinamica di attribuzione della fascia economica superiore risponde ai principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti ", senza

dimenticare che l'art. 23 del d.lgs. 150/2009 aggiunge che le selezioni si rivolgono "ad una quota limitata di dipendenti" a conferma della necessaria selettività tra i potenziali candidati;

Si conferma che in Asl Pescara è stato adottato ed è regolarmente applicato il Sistema di misurazione e valutazione della performance di cui all'articolo 7 del Decreto Legislativo 150/2009.

Rilevato che a mente del comma 2, articolo 18, del Decreto Legislativo 74/2017, è prevista la disciplina di adeguamento regionale e locale dei propri ordinamenti entro sei mesi dall'entrata in vigore del medesimo decreto, dunque entro il 21 dicembre 2017.

Alla data attuale l'Ente Regione non ha ancora adottato una specifica disciplina per l'adeguamento ai principi recati attraverso l'introduzione della normativa recata dal decreto 74/2017; pertanto, nelle more degli eventuali adeguamenti regionali in materia e preso atto della definitiva abrogazione, avvenuta nel corso dell'annualità 2017, dell'articolo 23, comma 3, Decreto Legislativo 150/2009, l'ASL Pescara interviene, nell'ambito dei principi sopra sintetizzati dettati dalla vigente legislazione, dettagliando ulteriormente criteri selettivi e sistema di connessione con le valutazioni rinvenienti dal sistema di misurazione e valutazione delle performance da utilizzare per graduare l'accesso alle progressioni orizzontali e per esprimere, al meglio, il principio di selettività.

e) Nello specifico si riportano i criteri per la selezione delle progressioni economiche orizzontali oggetto di approvazione, ovvero, il meccanismo di selezione individuato, ai fini dell'attribuzione della fascia economica superiore:

- poggia sull'acquisizione delle informazioni che consentono il monitoraggio del grado di selettività;
- poggia sul rispetto del principio di permanenza di almeno 24 mesi nella specifica posizione economica per accedere alle procedure di progressione, ricondotto a mesi 36;
- tiene conto del principio di non retrodatazione oltre il primo gennaio dell'anno di conclusione del procedimento, conclusione che si perfeziona con l'approvazione delle graduatorie di merito;
- tiene conto altresì della vigenza dell'articolo 35 del CCNL 07.04.1999 che non risulta disapplicato dalle tornate contrattuali successive, né, da ultimo, dalla tornata del 21/05/2018;
- abbandona i criteri selettivi dell'anzianità di servizio che, si ritiene, non possa costituire una selezione che valuti il merito individuale;
- si correla al sistema di misurazione e valutazione della performance in uso in azienda, ed in particolare al sistema di valorizzazione del personale, ai fini dell'attribuzione della retribuzione premiante, legato al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali, alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza ed ai comportamenti organizzativi agili, nel contempo teso a valorizzare l'assunzione di responsabilità e la crescita professionale di ciascuno;
- individua i criteri e i meccanismi selettivi per l'attribuzione delle fasce economiche orizzontali, ponendo in stretta connessione l'istituto delle progressioni economiche orizzontali, che si avvale di apposite schede di valutazione dello sviluppo delle competenze professionali e delle qualità culturali attraverso la declinazione di precisi criteri, con le schede individuali di valorizzazione del personale elaborate annualmente agli effetti applicativi del sistema di misurazione e valutazione della performance;
- tiene conto altresì dei risultati raggiunti dall'unità operativa o centro di responsabilità di appartenenza come validati dall'organismo indipendente di valutazione della performance attuando un riparto delle risorse, volta per volta destinate alle progressioni economiche, presso ciascun centro di responsabilità ed in base al valore pro-capite pesato per la percentuale di performance organizzativa ivi conseguita e per la numerosità dei dipendenti aventi diritto;
- elabora due graduatorie distinte per ciascuna unità operativa, aggregando in una i profili professionali e le categorie "A-B-Bs-C" e nell'altra i profili professionali e le categorie "D-Ds";

- rispetta il disposto di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del vigente testo del Decreto Legislativo 165/2001, ove è previsto che la valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica, stabilendo una correlazione diretta con la valutazione positiva conseguita dal dipendente agli effetti applicativi del sistema di misurazione e valutazione della performance di cui al Decreto Legislativo 150/2009, con specifico riferimento alle ultime tre annualità precedenti la data dell'attribuzione delle fasce economiche a concorso.

- f) La ASL di Pescara, si pone l'obiettivo di destinare risorse economiche disponibili del fondo art. 81 CCNL 2018 al personale che per effetto delle procedure valutative attivate in applicazione dei suddetti criteri, rientra in posizione di graduatoria utile per le progressioni economiche orizzontali. Tale procedura risulta espletabile per effetto della cessazione a far data dal 01/01/2015, degli effetti di cui all'art. 9 comma 1 DL 78/2010 e s.m.i., riguardante le limitazioni al trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti che non può superare il trattamento ordinariamente spettante per l'anno 2010 al netto degli effetti derivanti da eventi straordinari della dinamica retributiva. A tal fine è opportuno precisare che l'ulteriore finanziamento di € 390.000/00 sarà un costo dell'esercizio 2018 integralmente destinato a decorrere dall'01/01, ai sensi dell'art. 35 comma 4 CCNL del 07/04/1999. Facendo esplicito richiamo agli schemi della Relazione Tecnico-Finanziaria, si evidenzia che la destinazione della somma di € 390.000/00, trova capienza nell'importo consolidato del Fondo ex art. 81. In riferimento alle risorse destinate alla premialità anno 2018 per il medesimo personale di ambito Comparto, si evidenzia che il finanziamento di € 1.500.482/54 sarà un costo dell'esercizio 2018 integralmente destinato a valere sull'intero anno, e derivante dall'ex Fondo Contrattuale Art.8 CCNL 2018 (Fondo Produttività) confluito nel Fondo art. 81 CCNL 2018 Premialità e Fasce ai sensi del comma 2 lett. b). Pertanto, facendo esplicito richiamo agli schemi della Relazione Tecnico-Finanziaria, si evidenzia che la destinazione della somma di € 1.500.482/54, trova capienza nell'importo consolidato del Fondo ex art. 81.

Luca

Marta

ASL
AS
Man'cin
Aperto
per'ora
di fine
del

ASL

ASL

del

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA
Ipotesi CIA 22/11/2018 – Ambito COMPARTO

La presente Relazione è redatta conformemente alle disposizioni contenute all'art. 40 comma 3 – sexies del D. Lgs. n. 165/ 2001, in riferimento all'ipotesi di contratto integrativo aziendale per l'Area del Comparto, siglato il giorno 22/11/2018, ai fini della destinazione delle somme disponibili alla contrattazione integrativa aziendale ex Art. 81 CCNL 2018 - Fondo Premialità e Fosce.

Si rappresenta che, ai sensi della Circolare MEF n.25 del 19/07/2012 che regolamenta gli schemi di Relazione Illustrativa e di Relazione Tecnico – Finanziaria, il presente Contratto Integrativo Aziendale è della tipologia indicata alla 3° posizione dell'elenco puntato del paragrafo I.3, ovvero "Contratti Integrativi Economici".

Essa si compone delle seguenti parti:

Modulo 1 – Costituzione del Fondo per la CIA

Modulo 2 – Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la CIA

Modulo 3 – Schema Generale Riassuntivo del Fondo per la CIA e confronto con il Fondo anno precedente

Modulo 4 – Compatibilità Economico-Finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Costituzione Fondo ex art.81 CCNL 2018	
1.1 - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 7.628.750,31
Risorse storiche consolidate	€ 7.439.837,00
Incrementi specificamente quantificati in sede di CCNL	€ 188.913,31
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità	€ 0,00
1.2 - Risorse variabili	€ 0,00
Risorse variabili	€ 0,00
1.3 - Decurtazioni del Fondo	€ 362.968,85
Decurtazione 31/12/2017 (Art.23 C.2 D. Lgs 75/2017)	€ 362.968,85
1.4 - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione	
1.1 - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 7.628.750,31
1.2 - Risorse variabili	€ 0,00
1.3 - Decurtazioni del Fondo	€ 362.968,85
Totale	€ 7.265.781,46
1.5 - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo	•

* Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including names like 'Fosce', 'Man'ar', and others.]

Destinazione Fondo ex art.81 CCNL 2018	
2.1 - Destinazione non disponibili alla CIA o non regolate da essa	€ 5.365.959,31
2.2 - Destinazioni specificamente regolate dal CIA	€ 1.890.482,54
2.3 - Destinazioni ancora da regolare	€ 9.339,61
2.4 - Sintesi della destinazione del Fondo	
2.1 - Destinazione non disponibili alla CIA o non regolate da essa	€ 5.365.959,31
.....Progressioni Orizzontali	€ 5.365.959,31
2.2 - Destinazioni specificamente regolate dal CIA	€ 1.890.482,54
.....Attivazione Progressioni Orizzontali anno 2018	€ 390.000,00
.....Premialità 2018	€ 1.500.482,54
2.3 - Destinazioni presunte ancora da regolare	€ 9.339,61
2.5 - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo	*
2.5 - Attestazione motivata del rispetto dei vincoli di carattere generale	
Copertura destinazioni Fondo con risorse da costituzione	si
Selettività incentivi economici	si
Selettività progressioni di carriera finanziate con Fondo	si

* Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Schema Riassuntivo Fondo ex art.81 CCNL 2018	
3.1 - Totale Costituzione Fondo CIA	€ 7.265.781,46
3.2 - Totale Destinazioni Fondo CIA	€ 7.265.781,46
Residuo	€ 0,00

Modulo 4 – Compatibilità Economico-Finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Di seguito si dà atto delle procedure adottate dall'Azienda ai fini della corretta programmazione e del costante monitoraggio delle risorse destinate alla contrattazione integrativa aziendale.

4.1 - Strumenti di contabilità economico – finanziaria ai fini del corretto presidio dei limiti di spesa del Fondo nella fase di programmazione della gestione

Ai fini del corretto presidio sui limiti di spesa complessivi del Fondo per la contrattazione integrativa aziendale, si adattano procedure di monitoraggio mensile rispetto alle voci stipendiali generate dalla elaborazione degli stipendi ed imputate al Fondo secondo un processo completamente automatizzato del software per la gestione delle paghe.

Mensilmente la suddetta procedura rileva lo stato di assorbimento del Fondo e determina il residuo.

4.2 – Verifica a consuntivo del rispetto del limite di spesa del Fondo per la contrattazione integrativa dell'anno precedente


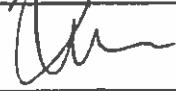


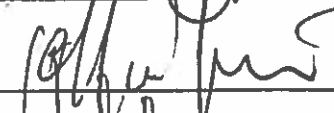

Il residuo generato dal Fondo ex art. 9 CCNL 2009 per la contrattazione integrativa dell'anno 2017 è stato eragato, a seguito di certificazione avvenuta in data 12/07/2018 ed ai sensi della previgente normativa contrattuale, con l'istituto della produttività collettiva.

DELEGAZIONE PARTE PUBBLICA


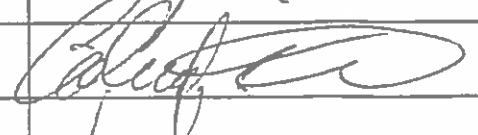
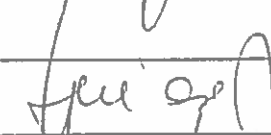
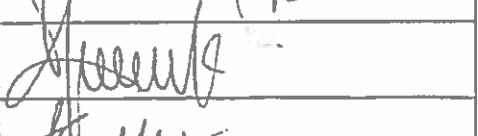


NOMINATIVO	FIRMA
GIUSEPPE BARILE	
FEDERICO DE NICOLA	
CARLO D'INTINO	
GIANCARLO DI BATTISTA	


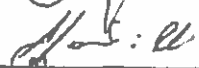



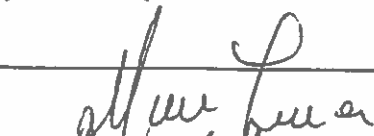
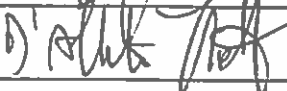
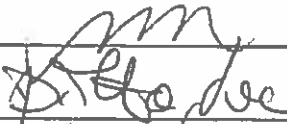


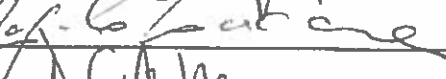

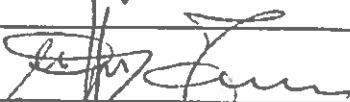
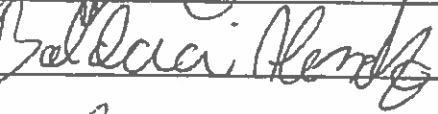




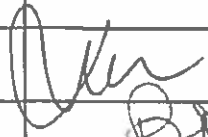


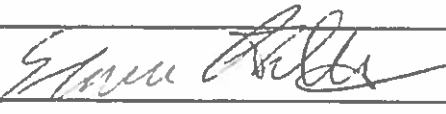
Le organizzazioni sindacali:

OO.SS. COMPARTO		
SIGLA SINDACALE	NOMINATIVO	FIRMA
FIALS	PASQUALONE CABRIBLU	
FIALS	Di Nisio Meoletta	
FISI	TAZZARI NICOLA (DELEGATO)	
UIL-FPL	DI TANDIA PASQUALE	
UIL-FPL	off. m. p.m.	
CISL FP	MEZZANOTTE ULRICO	

UN

SIGLA SINDACALE	NOMINATIVO	FIRMA
RSU		
CISL	SPADACCINI NICOLA	
CISL	COLANGELI GAETANO	
CISL	MARINI GIANNI	
CISL	DELL'OSO MAURIZIO	
CISL	MEZZANOTTE FRANCO	
CISL	SICHETTI ALESSIO	

NURSIND	ARGENTINI ANTONIO	
NURSIND	SANTILLI ANTONIO	
NURSIND	RAVICINI GABRIELE	
NURSIND	LA CORTE ALESSANDRO	
NURSIND	MARTINI LUCIANA	
UIL FPL	MARCUCCI FRANCESCO	
UIL FPL	D'ALBERTO ITALO	
UIL FPL	SIMEONE GIOVANNI	
UIL FPL	MAZZOCCHETTI ROBERTO	
UIL FPL	DI TARANTO LUCA	
UIL FPL	MARCHEGIANI ENRICO	
UIL FPL	SGARRO ANTONIO	
UIL FPL	PANCIONE ANGELO	
UIL FPL	DI SIGISMONDO ENRICO	
UIL FPL	D'ANGELO VALERIA	
UIL FPL	TRUSSO GIUSEPPE	
UIL FPL	BALDACCI ALESSANDRO	
CGIL	SULPRIZIO OSVALDO	
CGIL	MUSA PAOLO	
CGIL	TROTTA DOMENICO	
COBAS	DI MATTEO GABRIELE	

FIALS	DI NISIO NICOLETTA	
FIALS	BUCCELLA LOREDANA	
FIALS	PASQUALONE GABRIELE	
FIALS	D'INGIULLO DANIELA	
FIALS	CANTAGALLO ERMANNO	
NURSING UP	BATTESTINI DANIELA	



www.ausl.pe.it

AZIENDA SANITARIA LOCALE di PESCARA

PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI: CRITERI E PROCEDURE DI SELEZIONE PER L'ACQUISIZIONE DELLA FASCIA ECONOMICA IMMEDIATAMENTE SUPERIORE

ART. 1 – Premessa

1. Il presente Regolamento disciplina le procedure selettive interne - in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti dai dipendenti interessati e dalle unità operative di appartenenza - per l'acquisizione della fascia economica immediatamente superiore a quella in possesso, nell'ambito del profilo professionale/categoria di appartenenza, cd. "Progressione Economica Orizzontale", entro il limite massimo del numero di fasce economiche previsto, tempo per tempo, dalla contrattazione collettiva nazionale e della quota-fondo a tal uopo destinata.
2. Ogni riferimento contenuto nel presente documento alle "unità operative" deve intendersi correlato ai Centri di Responsabilità previsti con Atto Aziendale con avvenuta preposizione del Dirigente Responsabile, quali Unità Operativa Complessa, Unità Operativa Semplice Dipartimentale, Unità Operativa articolazione interna di Unità Operativa Complessa (UOC – UOSD - UOS).
3. Ai sensi dei commi 1 e 2 dell' articolo 23, Decreto Legislativo 150/2009, recante la disciplina di principio delle progressioni economiche, le pubbliche amministrazioni debbano procedere:
 - sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro;
 - nei limiti delle risorse disponibili ed a tal proposito destinate;
 - definendo parametri di valutazione per l'accesso alla fascia superiore con riferimento allo sviluppo delle competenze professionali e qualità culturali, nonché ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di misurazione e valutazione della performance, quale è il sistema previsto dal Decreto Legislativo 150/2009 e s.m.i. come definito ed applicato presso l'Azienda USL Pescara.
4. In virtù del sistema di misurazione e valutazione della performance in uso in azienda, in ASL Pescara è stato definito un percorso di valorizzazione del personale, ai fini dell'attribuzione della retribuzione premiante, legato al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali, alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza ed ai comportamenti organizzativi agili, nel contempo teso a valorizzare l'assunzione di responsabilità e la crescita professionale di ciascuno.
5. Il presente regolamento reca, pertanto, l'individuazione dei criteri e dei meccanismi selettivi per l'attribuzione delle fasce economiche orizzontali, ponendo in stretta connessione l'istituto delle progressioni economiche orizzontali, che si avvale di apposite schede di valutazione dello sviluppo delle competenze professionali e delle qualità culturali, attraverso la declinazione di precisi criteri come più avanti dettagliati, con le schede individuali di valorizzazione del personale elaborate annualmente agli effetti applicativi del sistema di misurazione e valutazione della performance, nonché con i risultati raggiunti dall'unità organizzativa di appartenenza e validati dall'organismo indipendente di valutazione della performance.

6. Si stabilisce pertanto, in questa sede regolamentare, in coerenza con la normativa vigente in materia di progressione economica orizzontale onde conseguire un più alto livello di premialità, in termini di numerosità delle fasce attribuibili, nelle unità operative maggiormente virtuose, il rispetto della procedura seguente.

-Elaborazione di due graduatorie distinte per ciascuna unità operativa:

- > Graduatoria 1: vi confluiscono i profili professionali/categorie "A-B-Bs-C";
- > Graduatoria 2: vi confluiscono i profili professionali/categorie "D-Ds";

- Il riparto del fondo complessivo, destinato volta per volta alle progressioni economiche, viene effettuato, per singola unità operativa, in base al valore pro-capite pesato per la percentuale di performance organizzativa conseguita e alla numerosità dei dipendenti aventi diritto.

7. Ai sensi dell'articolo 52, comma 1-bis, del vigente testo del Decreto Legislativo 165/2001, la valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica. Si stabilisce in questa sede regolamentare che, il riferimento contenuto nella legge alla valutazione positiva conseguita dal dipendente sia quello relativo alle valorizzazioni annuali definite aziendalmente agli effetti applicativi del sistema di misurazione e valutazione della performance di cui al Decreto Legislativo 150/2009, con specifico riferimento alle ultime tre annualità precedenti la data dell'attribuzione delle fasce economiche a concorso.

Dette valorizzazioni in ASL Pescara determinano, di norma, risultati graduati su una scala di valori che si pongono tra un minimo di 0,5 ed un massimo di 1,5.

Per quanto sopra si intendono valutazioni positive, ai fini della procedura selettiva volta all'attribuzione delle fasce economiche orizzontali, le valorizzazioni individuali annuali rinvenienti dal sistema di misura e valutazione della performance definito in ASL Pescara il cui valore complessivo sia superiore al punteggio di valorizzazione 1.

8. Requisito essenziale per la partecipazione alle selezioni interne, ai fini della progressione economica orizzontale, è dato dal possesso di un periodo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a trentasei mesi, in applicazione dell'articolo 3, comma 1, del CCNL 2008 – Comparto Sanità che prevede un minimo di permanenza in fascia pari al biennio.
9. I passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente successiva avvengono con decorrenza fissa al 1° gennaio di ogni anno per tutti i lavoratori selezionati in base ai criteri del presente regolamento - ivi compresi quelli che ricoprono una posizione organizzativa - tenuto conto delle risorse disponibili nel fondo
10. Le procedure selettive interne, indette ai fini delle progressioni economiche orizzontali, sono nulle ad ogni effetto di legge e di contratto ove non siano stati portati a conclusione i cicli periodici previsti dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato in ASL Pescara ai sensi delle leggi vigenti in materia.

ART. 2 – Selezione interna

1. La selezione interna per la progressione economica orizzontale si attiva con la stipulazione dei contratti collettivi integrativi aziendali e pedissequa pubblicazione degli stessi sul sito aziendale ai sensi del decreto legislativo 33/2013, sia con riferimento ai criteri per la definizione delle procedure per l'acquisizione della fascia economica immediatamente superiore ex articolo 8, comma 5, lettera c) del CCNL 21.05.2018, sia con riferimento alla destinazione annuale delle risorse variabili esistenti nel fondo costituito ai sensi dell'articolo 81 del CCNL 21.05.2018.
2. Alla selezione interna partecipano di diritto tutti i dipendenti di ambito comparto in servizio, alla data dell'01/01/anno n (n = anno di selezione per l'attribuzione della fascia economica superiore), presso l'ASL Pescara con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed in possesso dei requisiti di accesso alla selezione previsti dal presente regolamento aziendale.
3. Costituiscono ulteriori requisiti di ammissione alla selezione:
 - aver maturato almeno tre anni di anzianità di servizio, senza soluzione di continuità, sia con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato che a tempo determinato, presso pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 165/2001;
 - il possesso del requisito minimo di un periodo di permanenza di almeno trentasei mesi nella posizione economica in godimento alla data di decorrenza della fascia economica da attribuire indicata nel medesimo avviso di selezione considerando utili i rapporti di servizio intercorsi, senza soluzione di continuità, sia con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato che a tempo determinato, presso Aziende ed Enti Pubblici del SSN;
 - non essere stato destinatario di sanzione disciplinare più grave del rimprovero verbale nel biennio precedente quello di erogazione delle fasce a concorso; in tal caso per l'individuazione della decorrenza del biennio si fa riferimento alla data del provvedimento di irrogazione della sanzione;
 - essere in godimento di una fascia economica inferiore a quella massima prevista dalla contrattazione collettiva nazionale per il profilo professionale/categoria di appartenenza.

ART. 3 – Criteri per la progressione economica orizzontale sino alla penultima fascia retributiva

1. Vengono presi in considerazione i risultati ottenuti, nonché le prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, l'impegno e la qualità della prestazione individuale, secondo i seguenti criteri:
 - **IMPEGNO LAVORATIVO** (puntualità, competenza ed accuratezza nell'esecuzione delle prestazioni)
 - **QUALITA' DELLA PRESTAZIONE** (appropriatezza ed autonomia nella soluzione di imprevisti, integrazione multidisciplinare)
 - **ORIENTAMENTO VERSO L'UTENTE** (capacità di interfacciamento e grado di attenzione)
 - **CAPACITA' PROFESSIONALI**
 - COMPORAMENTO A FRONTE DI ERRORI PROPRI (riconoscimento e gestione degli errori)

- AREA DELLE PROCEDURE/PROTOCOLLI (conoscenza, applicazione, realizzazione concreta e diffusione)
- COLLABORAZIONE INTERDISCIPLINARE (coordinamento e collaborazione con colleghi e personale apicale, personale esterno, relazioni con altre strutture interne o esterne)
- INTRODUZIONE DI NOVITA' METODOLOGICHE E TECNICHE (capacità propositive, di implementazione, di promozione e di applicazione)
- AGGIORNAMENTO (grado di impegno nell'aggiornamento e nella formazione)
- **COMPORAMENTO DI FRONTE AGLI IMPREVISTI** (disponibilità alla soluzione, collaborazione e coordinamento)

Per ogni criterio sopra elencato potrà essere espresso un giudizio all'interno della seguente scala di valori:

- | | |
|-------------------|---------------|
| a) grado minimo | - PUNTEGGIO 1 |
| b) grado scarso | - PUNTEGGIO 2 |
| c) grado medio | - PUNTEGGIO 3 |
| d) grado discreto | - PUNTEGGIO 4 |
| e) grado ampio | - PUNTEGGIO 5 |

ART. 4 – Criteri per la progressione economica orizzontale all'ultima fascia retributiva Categorie A, B, BS e C

1. Vengono presi in considerazione i risultati ottenuti, nonché le prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, l'impegno e la qualità della prestazione individuale, tenendo conto, oltre ai criteri dettagliati al precedente articolo 3, anche:
 - del grado di coinvolgimento nei processi aziendali, di capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, di partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità, con disponibilità dimostrata ad accettare forme di mobilità programmata per l'effettuazione di esperienze professionali plurime collegate alle tipologie operative del profilo di appartenenza.

Di seguito sono rappresentati dettagliatamente i singoli criteri:

- **IMPEGNO LAVORATIVO** (puntualità, competenza ed accuratezza nell'esecuzione delle prestazioni)
- **QUALITA' DELLA PRESTAZIONE** (appropriatezza ed autonomia nella soluzione di imprevisti, integrazione multidisciplinare)
- **ORIENTAMENTO VERSO L'UTENTE** (capacità di interfacciamento e grado di attenzione)
- **CAPACITA' PROFESSIONALI**
 - COMPORAMENTO A FRONTE DI ERRORI PROPRI (riconoscimento e gestione degli errori)
 - AREA DELLE PROCEDURE/PROTOCOLLI (conoscenza, applicazione, realizzazione concreta e diffusione)

- **COLLABORAZIONE INTERDISCIPLINARE** (coordinamento e collaborazione con colleghi e personale apicale, personale esterno, relazioni con altre strutture Interne o esterne)
- **INTRODUZIONE DI NOVITA' METODOLOGICHE E TECNICHE** (capacità propositive, di implementazione, di promozione e di applicazione)
- **AGGIORNAMENTO** (grado di impegno nell'aggiornamento e nella formazione)
- **COMPORAMENTO DI FRONTE AGLI IMPREVISTI** (disponibilità alla soluzione, collaborazione e coordinamento)
- **ADATTAMENTO AI CAMBIAMENTI ORGANIZZATIVI** (attenzione, motivazione, coinvolgimento e partecipazione attiva)
- **GRADO DI COINVOLGIMENTO NEI PROCESSI AZIENDALI** (apprendimento, diffusione, coordinamento, condivisione degli obiettivi, verifica conseguimento obiettivi)
- **CAPACITA' DI GESTIONE DEI CONFLITTI DI COMPETENZA E/O D PERSONE** (coinvolgimento propositivo alla soluzione, mediazione, condivisione e diffusione di regole e valori comportamentali)

Per ogni criterio sopra elencato potrà essere espresso un giudizio all'interno della seguente scala di valori:

- | | |
|-------------------|---------------|
| a) grado minimo | - PUNTEGGIO 1 |
| b) grado scarso | - PUNTEGGIO 2 |
| c) grado medio | - PUNTEGGIO 3 |
| d) grado discreto | - PUNTEGGIO 4 |
| e) grado ampio | - PUNTEGGIO 5 |

ART. 5 – Criteri per la progressione economica orizzontale all'ultima fascia retributiva Categorie D e Ds

1. Vengono presi in considerazione i risultati ottenuti, nonché le prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, l'impegno e la qualità della prestazione individuale, tenendo conto, oltre ai criteri dettagliati al precedente articolo 3, anche:
 - dell'iniziativa personale e della capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro ovvero di definizione in piena autonomia di atti aventi rilevanza esterna;
 - del diverso impegno, manifestato anche in attività di tutoraggio e di inserimento lavorativo dei neo assunti, della qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza.

Di seguito sono rappresentati dettagliatamente i singoli criteri:

- **IMPEGNO LAVORATIVO** (puntualità, competenza ed accuratezza nell'esecuzione delle prestazioni)
- **QUALITA' DELLA PRESTAZIONE** (appropriatezza ed autonomia nella soluzione di imprevisti, integrazione multidisciplinare)
- **ORIENTAMENTO VERSO L'UTENTE** (capacità di interfacciamento e grado di attenzione)

- **CAPACITA' PROFESSIONALI**
 - **COMPORAMENTO A FRONTE DI ERRORI PROPRI** (riconoscimento e gestione degli errori)
 - **AREA DELLE PROCEDURE/PROTOCOLLI** (conoscenza, applicazione, realizzazione concreta e diffusione)
 - **COLLABORAZIONE INTERDISCIPLINARE** (coordinamento e collaborazione con colleghi e personale apicale, personale esterno, relazioni con altre strutture interne o esterne)
 - **INTRODUZIONE DI NOVITA' METODOLOGICHE E TECNICHE** (capacità propositive, di implementazione, di promozione e di applicazione)
 - **AGGIORNAMENTO** (grado di impegno nell'aggiornamento e nella formazione)
- **COMPORAMENTO DI FRONTE AGLI IMPREVISTI** (disponibilità alla soluzione, collaborazione e coordinamento)
- **ADATTAMENTO AI CAMBIAMENTI ORGANIZZATIVI** (attenzione, motivazione, coinvolgimento e partecipazione attiva)
- **GRADO DI COINVOLGIMENTO NEI PROCESSI AZIENDALI** (apprendimento, diffusione, coordinamento, condivisione degli obiettivi, verifica conseguimento obiettivi)
- **CAPACITA' DI GESTIONE DEI CONFLITTI DI COMPETENZA E/O D PERSONE** (coinvolgimento propositivo alla soluzione, mediazione, condivisione e diffusione di regole e valori comportamentali)
- **CAPACITA' DI TUTORING E DIDATTICA** (programmazione delle iniziative formative, coinvolgimento diretto nella didattica e verifica degli obiettivi formativi raggiunti)

Per ogni criterio sopra elencato potrà essere espresso un giudizio all'interno della seguente scala di valori:

- | | |
|-------------------|---------------|
| a) grado minimo | - PUNTEGGIO 1 |
| b) grado scarso | - PUNTEGGIO 2 |
| c) grado medio | - PUNTEGGIO 3 |
| d) grado discreto | - PUNTEGGIO 4 |
| e) grado ampio | - PUNTEGGIO 5 |

ART. 6 – Giudizi

1. Per ogni item oggetto di valutazione contenuto nelle schede di cui dianzi, la scelta tra le 5 opzioni (a, b, c, d, e) determina un punteggio standard come da tabella di seguito rappresentata.

Opzioni di valutazione:

a) grado minimo; b) grado scarso; c) grado medio; d) grado discreto; e) grado ampio.

Scala di giudizi:

1; 2; 3; 4; 5.

Ad ogni valutazione di tipo "a) grado minimo" corrisponde il valore di giudizio "1".

Ad ogni valutazione di tipo "b) grado scarso" corrisponde il valore di giudizio "2".

Ad ogni valutazione di tipo "c) grado medio" corrisponde il valore di giudizio "3".

Ad ogni valutazione di tipo "d) grado discreto" corrisponde il valore di giudizio "4".

Ad ogni valutazione di tipo "e) grado ampio" corrisponde il valore di giudizio "5".

ART. 7 Titoli preferenziali

1. L'esperienza maturata con il distacco all'estero, ai sensi dell'articolo 32 del decreto legislativo 165/2001 e pedissequo regolamento recato con DPCM 30/10/2014, numero 184, è titolo preferenziale valutabile, a parità di altre condizioni, per l'accesso, tra l'altro, a posizioni economiche superiori o a progressioni orizzontali all'interno dell'amministrazione di appartenenza, in relazione al periodo di effettivo servizio svolto all'estero, comunque non inferiore a un anno continuativo, senza demerito.

Si stabilisce, a tal proposito che, a parità di voto di merito nella graduatoria finale di offerenza, il dipendente in possesso della predetta esperienza ha diritto ad una anteposizione nella graduatoria di offerenza.

ART. 8 – Valutazione

1. I giudizi valutativi conseguibili sulla base dei criteri dianzi declinati sono riferiti all'annualità che precede quello di decorrenza della fascia retributiva posta a concorso.
2. La valutazione di cui al precedente comma 1 è effettuata dal Dirigente responsabile di unità operativa di appartenenza del dipendente interessato, sentito il Coordinatore ove presente, sul quale grava la responsabilità per l'eventuale mancata o tardiva restituzione delle schede di valutazione di cui al comma successivo, all'ufficio competente, tale da determinare l'esclusione del dipendente dalla selezione interna per l'assegnazione delle progressioni economiche orizzontali.
3. Il sistema di valutazione opera attraverso schede elaborate ai sensi del presente regolamento. Esso consente di attribuire una valutazione complessiva per ciascun dipendente basata su un sistema di punti, che determina, per ciascuna aggregazione di profili professionali/categorie e per ciascuna unità operativa, graduatorie utili ai fini della progressione economica orizzontale, previa integrazione dei punteggi rinvenienti dalle risultanze determinate dai meccanismi di cui al sistema di misurazione e valutazione delle performance applicato in Azienda, come specificato nei successivi articoli.
4. Ciascuna scheda, previamente compilata e sottoscritta, viene posta all'attenzione del dipendente interessato che rende per iscritto attestazione di presa visione della stessa e, ove necessario, ivi annota osservazioni meritevoli di attenzione ai fini della procedura selettiva. La scheda originale, compilata e corredata delle sottoscrizioni, deve essere restituita, entro i termini stabiliti, presso l'ufficio aziendale competente.
5. Nel caso in cui il dipendente annoti a margine della scheda eventuali osservazioni, il dirigente responsabile della compilazione ha cura di analizzarne i contenuti ed eventualmente revisionare la compilazione della

scheda oggetto di osservazione, ripetendone integralmente l'iter procedurale, ovvero di confermare per iscritto, anche a margine della scheda medesima, le valutazioni già espresse, completando con una breve motivazione.

6. Attraverso la valutazione a mezzo delle dette schede si determina il punteggio conseguito da ogni candidato ai fini dell'accertamento del suo avvenuto accrescimento professionale.

Nello specifico: - nella prima scheda il punteggio massimo conseguibile è pari a 45; - nella seconda scheda il punteggio massimo conseguibile è pari a 60; - nella terza scheda il punteggio massimo conseguibile è pari a 65.

7. Il punteggio come sopra raggiunto viene incrementato in rapporto ai punteggi conseguiti nelle schede di valorizzazione delle prestazioni individuali dell'ultimo triennio (annualità n-1, n-2 ed n-3) come segue:

➤ Per tutte le categorie:

- c) incremento pari al 100% se la valorizzazione per ciascuno dei tre anni considerati è ricompresa tra il valore 1,01 ed il valore 1,5;
- d) incremento pari al 60% se la valorizzazione per almeno due dei tre anni considerati è ricompresa tra il valore 1,01 ed il valore 1,5;
- e) incremento pari al 30% se la valorizzazione per almeno uno dei tre anni considerati è ricompresa tra il valore 1,01 ed il valore 1,5;
- f) incremento pari a zero se la valorizzazione per ciascuno dei tre anni considerati è pari o inferiore al valore 1,0.

Nel caso di inesistenza di una o più delle tre schede di valorizzazione individuale di cui al presente articolo si procede considerando ciascuna delle annualità mancanti come valorizzate a 0,5.

ART. 9 – Performance organizzativa

1. La somma totale disponibile da destinare, tempo per tempo, alle progressioni economiche orizzontali, costituisce budget di riferimento da destinare alla copertura del costo delle fasce attribuibili all'interno di ciascuna unità operativa, da assegnarsi in proporzione alla performance organizzativa ivi raggiunta nell'anno precedente quello di riferimento ed al numero di risorse umane ivi assegnate nel corso della medesima annualità.
2. Ne inferisce che a livelli percentuali maggiori di raggiungimento dei risultati presso ciascuna unità operativa corrisponde un maggiore budget attribuibile e, dunque, la possibilità di premiare un maggior numero di dipendenti presso la singola unità operativa rispetto ad altre unità operative con livelli di performance inferiori.

3. Eventuali resti di somme non sufficienti a coprire ulteriori attribuzioni di fasce economiche, all'interno di ciascuna unità operativa, costituiscono, per sommatoria, risparmi da destinare alla costituzione del fondo per l'annualità successiva, nel rispetto dei meccanismi previsti nel CCNL tempo per tempo applicabile.

ART. 10 – Graduatorie e determinazione delle fasce attribuibili

1. Le graduatorie vengono elaborate distintamente per ciascuna unità operativa e per ciascuna aggregazione dei profili professionali/categorie ivi afferenti. Nel caso di trasferimento di un dipendente nel corso dell'anno n-1 il medesimo partecipa alle selezioni ed entra a far parte della graduatoria, ove ammesso a partecipare, presso l'unità operativa ove prestava servizio alla data di attribuzione della fascia economica a concorso. Nel caso di assegnazione promiscua su più unità operative il dipendente partecipa alle selezioni presso l'unità operativa di assegnazione prevalente.
2. La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei, collocati nelle rispettive graduatorie, che hanno conseguito il punteggio più alto, in ordine decrescente, entro i limiti economici individuati dall'entità del fondo disponibile ed a tal uopo destinato per l'anno cui la selezione si riferisce.
3. La determinazione del numero di fasce economiche attribuibili per ciascuna aggregazione di profili professionali/categorie viene effettuata applicando all'interno di ciascuna unità operativa, al numero totale dei candidati per ciascun profilo/categoria, la percentuale fissa risultante dal rapporto tra "entità del fondo complessivamente disponibile" e "costo di una fascia aggiuntiva applicata alla generalità del personale avente diritto ad essere scrutinato", con arrotondamento per difetto ove necessario.
4. Vengono individuate le seguenti aggregazioni di profili professionali/categorie ai fini della elaborazione di distinte graduatorie per ciascuna unità operativa ed all'interno delle stesse:
 - Aggregazione profili professionali/categorie "A-B-Bs-C" cui afferiscono i profili professionali declinati dal vigente CCNL all'interno delle Categorie corrispondenti, fasce economiche da 0 alla penultima;
 - Aggregazione profili professionali/categorie "D-Ds" cui afferiscono i profili professionali declinati dal vigente CCNL all'interno delle Categorie corrispondenti, fasce economiche da 0 alla penultima.
5. Le graduatorie devono essere elaborate ed approvate entro il 31/12 dell'anno di decorrenza delle progressioni economiche orizzontali a concorso.
6. Le graduatorie elaborate producono effetto per la sola attribuzione della fascia economica a concorso.
7. Nel caso di parità di punteggio tra candidati viene data preferenza, nell'ordine delle singole graduatorie, al dipendente con esperienza maturata all'estero ai sensi dell'articolo 32, comma 4, del decreto legislativo 165/2001, come stabilito dianzi nel presente regolamento. In mancanza di tale esperienza viene data preferenza al candidato con la maggiore permanenza nella medesima fascia economica.

ART. 11 – Idoneità

Il punteggio minimo da conseguire da parte di ciascun concorrente, ai fini del conseguimento dell' idoneità per il posizionamento all'interno della graduatoria di afferenza, è pari a 41/100.

Il solo posizionamento in graduatoria non attribuisce il diritto all'acquisizione della fascia superiore la cui attribuzione avviene entro i limiti illustrati nel precedente articolo 10.

ART. 12 – Norma finale

1. Le previsioni contenute nel presente regolamento aziendale consentono una progressione economica orizzontale di carattere selettivo e meritocratico fondata su una valutazione delle prestazioni e dei risultati concretamente conseguiti dal dipendente nello svolgimento dei compiti propri della categoria di inquadramento, in stretta correlazione con la performance organizzativa.

Pertanto le valutazioni, da effettuarsi sulla base delle schede definite attraverso il presente regolamento ed affidate al dirigente responsabile di unità operativa, devono tener conto dell'effettivo servizio prestato da ciascun concorrente nel corso dell'anno di riferimento, nell'ambito delle mansioni proprie della categoria di inquadramento del dipendente e nello svolgimento delle attività e delle funzioni proprie dell'amministrazione. Ne consegue l'impossibilità di valutazione del personale assente a qualsiasi titolo nel corso dell'intero anno di interesse, ai fini dell'attribuzione del punteggio per la collocazione nella graduatoria della progressione economica.

2. Non si procede ad attribuzione della progressione economica orizzontale se non previa conclusione del ciclo della performance con la validazione positiva della Relazione sulla performance da parte dell'organismo indipendente di valutazione, quale attestazione del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati per l'annualità che precede quello di decorrenza della progressione economica a concorso.
3. Il presente regolamento deve intendersi automaticamente modificato nel caso di successive disposizioni di legge o di contratto in contrasto con la disciplina ivi introdotta.
4. Il presente regolamento si rende applicabile a partire dalle progressioni economiche orizzontali attribuibili, ove siano destinati fondi a tal proposito, con decorrenza anno 2018 e/o anni successivi, salvo espresse modifiche allo stesso.

ART. 13 – Norma transitoria

Il requisito per la partecipazione alle selezioni interne ai fini della progressione economica orizzontale, previsto al comma 8 del precedente articolo 1, ovvero il possesso di un periodo di permanenza nella

posizione economica in godimento pari a trentasei mesi, viene elevato a quarantotto mesi a valere per il solo anno 2019 ove in tale annualità si dovessero ripetere le selezioni per l'acquisizione della fascia superiore. Conseguentemente, il presente articolo cessa di avere efficacia con decorrenza Primo Gennaio 2020.