

IPOTESI DI ACCORDO

CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE A DECORRERE DAL 01.01.2015.

PREMESSO CHE

- in forza dell'ultima legge di Stabilità per l'anno 2015, legge n. 190 del 23.12.2014, recante disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato", le limitazioni al trattamento economico individuale dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, aventi fonte nei commi 1 e 21 dell'art. 9 del D.L. n.78 del 2010, hanno esaurito la propria efficacia al 31.12.2014.
- tale conclusione risulta avvalorata dalla circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 8 del 02.02.2015, il quale nel paragrafo relativo " al trattamento economico del personale " chiarisce quanto segue: " a partire dal 01.01.2015, cessano tra l'altro, fermo restando l'impossibilità di riconoscere arretrati per gli anni 2011-2014, gli effetti delle norme di contenimento delle spese del personale previste dal decreto legge n. 78/2010.
- la finalità delle progressioni economiche orizzontali è quella di dar luogo a forme di valutazione e valorizzazione del personale in servizio secondo determinati indicatori nell'ottica del miglioramento della funzionalità degli uffici, dell'accrescimento dell'efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa e della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali.
- l'art 23, comma 2, del d.lgs. n. 150/2009 sancisce l'obbligo di assegnare le progressioni economiche sulla base di procedure selettive, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.
- la disposizione summenzionata rappresenta un canone giuridico precettivo per la regolamentazione e l'attribuzione delle progressioni economiche ai lavoratori del pubblico impiego.
- i medesimi criteri si rinvergono nella previsione dell'art. 52 comma 1-bis del d.lgs. n. 165/2001, secondo il quale le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali dell'attività svolta e dei risultati conseguiti attraverso l'attribuzione di fasce di merito.
- Con riferimento alla vigente disciplina contrattuale, i criteri per la progressione economica orizzontale trovano tuttora la propria disciplina nell'art. 35 del CCNL del 7 aprile 1999.

PRESO ATTO CHE

" non è possibile retrodatare la decorrenza delle progressioni anteriormente al 1° gennaio dell'anno nel quale risulta approvata la graduatoria delle stesse" come da parere ARAN n. 6400 del 14 aprile 2014 e parere dalla Ragioneria Generale dello Stato n. 17635 del 27 febbraio 2014.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'Uberto Cera', 'F. Coda', 'Blanca Ricci', 'A. ...', 'D.', 'P. ...', 'Z. ...', 'A. ...']

“ è fatto divieto di utilizzare in sede di contratto integrativo criteri di rotazione comunque denominati (es. graduatorie a scorrimento)” secondo quanto ha precisato in caso di attribuzione selettiva di progressioni economiche orizzontali ” Il Ministero dell’Economia e delle Finanze nella nota esplicativa alla Circolare della Ragioneria dello Stato n. 25/2012

Tutto ciò premesso, le parti stabiliscono quanto segue:

PRINCIPI GENERALI

La presente ipotesi di accordo disciplina le procedure relative alle modalità di svolgimento delle selezioni interne per il passaggio, nell’ambito di ciascuna categoria, da una fascia economica a quella immediatamente superiore. Il suddetto passaggio avverrà con decorrenza dal 1 gennaio 2015, nei limiti delle risorse disponibili decise in sede di contrattazione integrativa il 29 luglio 2015 e resesi disponibili nel fondo di cui all’art. 9 del CCNL 31 luglio 2009.

La procedura per l’applicazione della progressione economica orizzontale avverrà in modo selettivo.

Le procedure selettive dovranno conformarsi ai seguenti principi e criteri generali:

1. adeguata pubblicità e modalità di svolgimento che garantiscano l’imparzialità ed assicurino economicità e celerità di esperimento.
2. adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti richiesti.

REQUISITI PER L’ACCESSO ALLA PROGRESSIONE

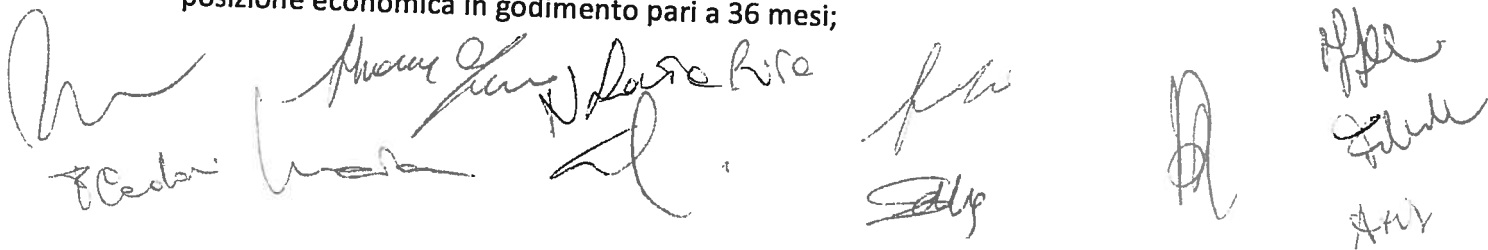
I requisiti di ammissione per la partecipazione alle selezioni medesime sono di seguito descritti.

Con procedimento d’ufficio è consentito l’accesso alle procedure selettive per l’attribuzione delle fasce economiche orizzontali nell’anno 2015 al personale del comparto in possesso dei seguenti requisiti:

- Titolarità del rapporto a tempo indeterminato presso l’ASL di Sanluri al 31 dicembre 2014;
- Anzianità minima nella fascia economica in godimento pari a 36 mesi maturati nell’Azienda;
- Non aver riportato sanzioni disciplinari superiori alla censura scritta nell’ultimo biennio.
- Aver riportato una valutazione media nel biennio superiore a 1,00.

Sono esclusi dalla ammissione alla procedura suddetta:

- i dipendenti posizionati nell’ultima fascia retributiva delle rispettive categorie;
- i dipendenti non in possesso del requisito minimo di permanenza in Azienda nella posizione economica in godimento pari a 36 mesi;



- i dipendenti che siano stati sottoposti a sanzione disciplinare superiore alla censura scritta nell' ultimo biennio ;
- i dipendenti che a qualsiasi titolo sono stati beneficiari di progressioni economiche orizzontali nel biennio.
- I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato

I criteri sulla base dei quali sarà formulata la graduatoria relativa alla procedura selettiva sono:

- | | |
|--------------------------------|----------------------|
| a. VALORIZZAZIONE INDIVIDUALE | punteggio massimo 70 |
| b. ACCRESCIMENTO PROFESSIONALE | punteggio massimo 20 |
| c. TITOLO DI STUDIO | punteggio massimo 5 |
| d. FORMAZIONE | punteggio massimo 5 |

Sulla base del punteggio complessivo (max punti 100), derivante dalla somma dei punteggi di cui alle lettere a), b), c), d) verranno redatte apposite graduatorie per categoria.

Gli accertamenti relativi agli indicatori verranno effettuate d'ufficio. L'UOC Risorse Umane elaborerà l'elenco del personale dipendente in possesso dei requisiti previsti, senza necessità di presentazione di apposita domanda da parte degli stessi.

In caso di parità di merito , nella graduatoria precede il dipendente anagraficamente più anziano.

Al fine di calcolare il numero dei passaggi teoricamente consentiti in base alle risorse assegnate, si terrà conto del rapporto di incidenza, in termini di spesa, di ogni singola categoria sul totale complessivo della spesa stessa, prendendo come base di computo la retribuzione tabellare iniziale. La percentuale ottenuta, applicata alle risorse disponibili, determinerà il budget assegnato a ciascuna categoria e il numero teorico degli aventi diritto al passaggio.

La graduatoria, approvata con atto deliberativo del direttore generale sarà pubblicata sul sito aziendale. In essa sarà indicato il numero definitivo dei passaggi da riconoscere che verrà determinato in base al costo effettivo delle singole fasce da attribuire ai candidati utilmente collocati in graduatoria.

I candidati potranno richiedere il riesame o la rettifica della propria posizione nei 15 giorni successivi alla data di pubblicazione della graduatoria. L'eventuale rettifica della graduatoria avverrà entro 45 giorni dalla data di prima pubblicazione.

VALORIZZAZIONE INDIVIDUALE

Le parti concordano di assumere quale valore per la progressione orizzontale la scheda di valorizzazione della performance individuale annuale degli anni 2013 e 2014 derivante dal sistema premiante aziendale che prevede un "range" dello *score individuale* di valutazione che va da un minimo di 0,5 (realtà virtualmente valutata sempre scarsa) a un massimo di 1,5 (realtà virtualmente valutata sempre ottima). Sono esclusi dalla selezione coloro che non hanno riportato nella scheda di valorizzazione della performance individuale una valutazione media nel biennio superiore a 1,00.

[Handwritten signatures and initials]

<u>Valore medio score</u>	<u>Punteggio</u>
1,01	5
1,02	6,12
1,03	7,24
1,04	8,37
1,05	9,49
1,06	10,61
1,07	11,73
1,08	12,86
1,09	13,98
1,10	15,1
1,11	16,22
1,12	17,35
1,13	18,47
1,14	19,59
1,15	20,71
1,16	21,84
1,17	22,96
1,18	24,08
1,19	25,2
1,20	26,33
1,21	27,45
1,22	28,57
1,23	29,69
1,24	30,82
1,25	31,94

<u>Valore medio score</u>	<u>Punteggio</u>
1,26	33,06
1,27	34,18
1,28	35,31
1,29	36,43
1,30	37,55
1,31	38,67
1,32	39,8
1,33	40,92
1,34	42,04
1,35	43,16
1,36	44,29
1,37	45,41
1,38	46,53
1,39	47,65
1,40	48,78
1,41	49,9
1,42	51,02
1,43	52,14
1,44	53,27
1,45	54,39
1,46	55,51
1,47	56,63
1,48	57,76
1,49	58,88
1,50	60

Il punteggio massimo di 70 è riservato a coloro che hanno riportato per tre anni di seguito la valutazione massima ai sensi dell'art 23 d. lgs n. 150 del 27 ottobre 2009.

ACCRESCIAMENTO PROFESSIONALE

La valutazione dell'accrescimento professionale prevede la valutazione del servizio prestato.

1. Nella categoria e profilo di appartenenza con punti 0,5 per anno
2. Nelle categorie e profili diversi e inferiori con punti 0,4 per anno

Non saranno valutate le frazioni di mese inferiori a 15 giorni.

Relativamente alla valutazione dell'anzianità sarà considerato esclusivamente il servizio a tempo indeterminato.

[Handwritten signatures and initials]

TITOLI DI STUDIO

I titoli da considerare ai fini della selezione sono solo quelli ulteriori successivi all'assunzione e attinenti conseguiti nel periodo che intercorre tra l'attribuzione di una fascia e la partecipazione alla selezione successiva.

I titoli di studio vengono valutati con il seguente punteggio:

- | | |
|---|------------|
| 1. Diploma di scuola media superiore | punti 1,00 |
| 2. Diploma di laurea breve (se attinente e non equipollente) | punti 1,50 |
| 3. Diploma di laurea specialistica o magistrale | punti 2,50 |
| 4. Master | punti 0,5 |

FORMAZIONE

Per la valutazione della formazione si terrà conto delle sole iniziative attinenti, effettuate nei due anni antecedenti la data di decorrenza del passaggio di fascia.

- | | |
|--|------------------------------|
| 1. Corsi di formazione e aggiornamento | punti 0,002 per ora di corso |
| 2. Incarichi di insegnamento | punti 1/anno |

DISPOSIZIONI FINALI

Le fasce saranno assegnate nel limite tassativo delle risorse stanziare (€ 160.000); eventuali residui del Fondo ex art. 10 del CCNL verranno distribuiti alle categorie con la percentuale di assegnazione del budget più bassa.

PER L'AZIENDA
IL COMMISSARIO STRAORDINARIO
Dott.ssa Maria Maddalena Giua

- 9 DIC. 2015

RSU


PER LE OO.SS.

FSI Fobio Peller

UCPIL Oreste Peller

RSU/FSI Anna Maria Sano

RSU/CCIL Roberto Cerasola

RSU/CGIL Anna Maria Sano

RSU/DORSIMA Anna Maria Sano

FSI Anna Maria Sano

RSU CISL Jacopo Peller

CISL FP Jacopo Peller