

ACCORDO INTEGRATIVO PER PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE ANNO 2022

Premesso che, in data 01/12/2022, si è svolta la riunione sindacale che ha visto coinvolte, per la parte pubblica, il Direttore Amministrativo, la Dott.ssa Nora Virga, il direttore del Dipartimento Risorse Umane, il Dott. Sergio Consagra, il direttore dell'U.O.C. gestione giuridica e sviluppo organizzativo, il Dott. Giuseppe Campisi, il direttore dell'U.O.C. trattamento economico e previdenziale delle Risorse Umane AA., la Dott.ssa Antonina Agnello ed il responsabile dell'Ufficio delle relazioni sindacali, il Dott. Giacchino Iraci e, per la parte delle organizzazioni sindacali, la CIGL CISL UIL FIALS NURSING UP ed il rappresentante della RSU.

Premesso che, in quella sede, le Parti, come sopra rappresentate, hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo integrativo per la Progressione economica orizzontale relativa all'anno 2022.

- Premesso che, in data 05/12/2022, l'ipotesi de qua è stata sottoposta alla prevista certificazione da parte del Collegio Sindacale che ha espresso, a tal uopo, parere di compatibilità economico-finanziaria favorevole, ritenendo tuttavia certificato l'accordo con l'osservanza di talune prescrizioni e precisamente che : - *“che il numero delle unità di personale cui attribuire la fascia economica superiore a quella in godimento non può essere superiore al 50%, calcolato sugli aventi titolo per singola categoria e per singolo ruolo, arrotondato all'unità superiore”*, e , che - *“Le Parti danno atto pertanto che le somme disponibili per l'attribuzione del beneficio economico sono pari ad € 230.000,00 e pertanto l'accordo non comporta per l'Azienda alcun onere aggiuntivo a carico del bilancio per l'esercizio 2022”* ;

Per quanto detto, Le Parti, ritenuta precipua l'esigenza di conformare l'ipotesi di accordo alle prescrizioni espresse dal Collegio Sindacale, stipulano e sottoscrivono l'Accordo integrativo definitivo per la Progressione Economica orizzontale anno 2022 alle seguenti condizioni:

Visto l'art. 35, comma 4 del C.C.N.L. 1998/2001 stipulato il 07.04.1999 del personale del Comparto Sanità recante *“Criteri per la progressione economica orizzontale”* il quale dispone, tra l'altro, che i passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente successiva avvengono con decorrenza fissa dal 1° gennaio di ogni anno per tutti i lavoratori tenuto conto delle risorse presenti nel fondo a consuntivo al 31 dicembre di ciascun anno precedente e che il numero dei dipendenti che acquisiscono la fascia economica è stabilito in funzione delle risorse finanziarie disponibili;

Visti gli artt. 30 e 35 del CCNL integrativo del C.C.N.L. stipulato il 7 aprile 1999 del Comparto Sanità relativi alla disciplina dell'istituto della progressione economica orizzontale che consente il passaggio sequenziale tra le fasce retributive;

Visto l'art. 23 del D.lgs. n.150/2009 che prevede l'attribuzione delle progressioni economiche 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, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili;

Considerato che detta norma costituisce un canone giuridico precettivo per la regolamentazione e l'attribuzione delle progressioni economiche ai lavoratori del pubblico impiego e che, in particolare, il criterio della selettività appare configurabile sia in senso soggettivo (valutazione delle competenze e dei risultati), che in senso oggettivo (attribuzione comunque della progressione ad una quota limitata di dipendenti);

Visto l'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 capacità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito;

Richiamato il processo aziendale di assegnazione e valutazione degli obiettivi individuali che si inserisce nel ciclo della performance previsto dal D.lgs. n. 150/2009, in un'ottica di coerenza progressiva ai principi contenuti nei decreti legislativi n. 165/2001, n. 150/2009 e D.lgs. 141/ 2011 che indicano il sistema di valutazione del personale come principale leva per la valorizzazione del medesimo, per lo sviluppo individuale e per la definizione dei percorsi di carriera;

Visto l'art. 22 del nuovo C.C.N.L. del Comparto Sanità 2019/2021 sottoscritto il 02.11.2022, secondo il quale le procedure per l'attribuzione di progressioni economiche definite dai contratti integrativi, già sottoscritti in data antecedente al 1° gennaio 2023, sono portate a termine e concluse sulla base della previgente disciplina;

Preso atto che la vigente disciplina contrattuale prevede che l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali all'interno della stessa categoria e ruolo debba necessariamente conseguire ad una procedura selettiva idonea a dare riconoscimento ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale;

Visto il "Regolamento in materia di progressioni economiche orizzontali del personale del Comparto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in servizio presso l'ASP 6 di Palermo", approvato con deliberazione n. 673 dell'08.11.2019, pubblicato sul sito aziendale;

Premesso quanto sopra, le Parti convengono:

- che le progressioni economiche orizzontali vengono attribuite in modo selettivo e nel limite delle risorse finanziarie esistenti e disponibili nel fondo "Premialità e Fasce" di cui all'art. 81 del C.C.N.L. 2016 / 2018 del Comparto Sanità;
- che la procedura selettiva viene attivata a seguito di avviso interno, a domanda del personale del Comparto, dipendente dell'ASP Palermo, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e del personale transitato per mobilità da altre Aziende e/o Pubbliche Amministrazioni;
- che i requisiti di ammissione per la selezione in esame sono i seguenti:
 - essere dipendente o transitato per mobilità in servizio presso l'ASP Palermo alla data del 31 dicembre 2021, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed in possesso, alla medesima data del 31 dicembre 2021, di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi (da 01.01.2020 al 31.12.2021);
 - non avere avuto irrogata una o più sanzioni disciplinari superiori alla censura negli anni 2020 e 2021;
 - avere avuto un risultato positivo nelle ultime due valutazioni di performance individuale annuale negli anni 2020 e 2021 funzionali alla erogazione della premialità;
 - non trovarsi in aspettativa senza assegni per tutto il periodo di 24 mesi (da 01.01.2020 al 31.12.2021) necessario per maturare l'anzianità di servizio che dà diritto al conseguimento della fascia economica immediatamente superiore a quella in godimento.

La mancanza anche di uno solo dei requisiti di ammissione comporta l'esclusione del dipendente dalla selezione.

- per i dipendenti che sono stati assunti a tempo indeterminato dopo l'entrata in vigore del C.C.N.L. del Comparto Sanità 2016/2018 i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato nel periodo dall'01.01.2020 al 31.12.2021, già prestati presso quest'Azienda con mansioni del medesimo profilo e categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa dei 24 mesi sopra indicata così come previsto dall'art. 58, comma 7 del medesimo C.C.N.L..

Sono esclusi dall'ambito applicativo della suddetta norma contrattuale i periodi di servizio già prestati presso quest'Azienda dal Personale Contrattista ex LSU, atteso che trattasi di rapporti di lavoro di diritto privato;

- il servizio utile valutabile quale titolo di carriera è esclusivamente quello prestato presso enti del Servizio Sanitario Nazionale nello stesso profilo professionale rivestito o nel corrispondente profilo immediatamente inferiore o nel corrispondente profilo immediatamente superiore rispetto a quello rivestito;
- la laurea conseguita prima dell'assunzione non è valutabile quale titolo professionale laddove funzionale all'assunzione medesima.

La laurea è invece valutabile nei seguenti casi:

- laddove sia diversa da quella prevista per l'accesso al profilo professionale rivestito, indipendentemente dalla data del conseguimento;
- laddove sia quella prevista per l'accesso al profilo professionale rivestito, ma sia stata conseguita successivamente all'assunzione;
- possono partecipare alla selezione anche i dipendenti che si trovavano in posizione di "comando" o "distacco" presso altre amministrazioni. In tale eventualità le prestazioni e i risultati del personale in posizione di comando distacco dovranno essere oggetto di valutazione sulla base di una specifica relazione illustrativa formulata dal dirigente dell'ente presso il quale il lavoratore ha prestato servizio nell'arco dei 24 mesi (01.01.2020 / 31.12.2021) necessari per maturare l'anzianità che dà diritto al conseguimento della fascia economica superiore a quella in godimento.

Può partecipare anche il personale che nel periodo di riferimento (01.01.2020 / 31.12.2021) si trovava in posizione di "distacco sindacale" o esercitava una funzione pubblica elettiva, con esclusione di coloro la cui assenza dal servizio, a qualsiasi titolo, si sia protratta per tutto il periodo di riferimento conformemente a quanto previsto dall'orientamento applicativo dell'ARAN RAL 1155 del 27/06/2012 ai sensi del quale, ai fini dell'attuazione della progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria, occorre la valutazione delle attività e dei risultati del personale, effettuata dal dirigente, al termine del periodo annuale di valutazione correlato al procedimento previsto, come avviene per i dirigenti. Ai sensi del suddetto orientamento applicativo tutti i dipendenti devono essere comunque presi in considerazione e valutati in relazione alle attività effettivamente svolte ed ai risultati concretamente conseguiti, con riferimento alle mansioni del profilo di appartenenza e nell'ambito dei compiti di ufficio e ciò anche nel caso di personale assente per lunghi periodi di tempo (aspettativa per mandato elettorale; congedi di maternità e congedi parentali; aspettativa per motivi personali; etc...). Infatti, l'attribuzione della progressione economica non è mai stata, nelle previsioni contrattuali, assolutamente incompatibile con le assenze dal servizio. Trattandosi, infatti, di un beneficio legato alle attività e ai risultati conseguiti dal personale nel corso dell'anno, ciò che rileva è il solo dato finale dello svolgimento di determinate attività oppure il raggiungimento degli obiettivi prefissati e dell'intensità e del grado di

effettiva partecipazione dei dipendenti, la cui valutazione è affidata al dirigente. Tuttavia, in caso di personale assente per lunghi periodi di tempo o che vanta un più breve periodo di servizio da valutare, lo stesso personale avrà, conseguentemente, scarse possibilità di attribuzione del beneficio (nulle nel caso di una assenza dal servizio che si sia protratta per l'intero periodo di riferimento, data la conseguente mancanza di attività o di risultati da valutare) e ciò anche nel caso di aspettative per mandato elettorale o per funzioni pubbliche;

- il personale sottoposto a procedimento disciplinare in corso di espletamento o attivato e sospeso, sarà ammesso con riserva di recuperare l'eventuale somma corrisposta laddove il procedimento disciplinare si concluda con l'irrogazione di una sanzione superiore alla censura.
- di attribuire, con decorrenza 01.01.2022, ai dipendenti aventi diritto che hanno riportato nella valutazione un punteggio non inferiore a 40 e che abbiano avuto un risultato positivo nelle due ultime valutazioni di performance individuale annuale, una fascia retributiva superiore a quella in godimento alla data del 31.12.2021;
- che il numero delle unità di personale cui attribuire la fascia economica superiore a quella in godimento non può essere superiore al 50%, calcolato sugli aventi titolo per singola categoria e per singolo ruolo, arrotondato all'unità superiore. Le Parti danno atto pertanto che le somme disponibili per l'attribuzione del beneficio economico sono pari ad € 230.000,00 e pertanto l'accordo non comporta per l'Azienda alcun onere aggiuntivo a carico del bilancio per l'esercizio 2022;
- la valutazione delle attività svolte e dei risultati conseguiti con riferimento agli anni 2020 e 2021 verrà effettuata da parte delle apposite Commissioni che saranno costituite in ciascuna macrostruttura aziendale secondo quanto previsto dal regolamento aziendale in materia di progressioni economiche orizzontali adottato con la deliberazione n. 673 dell'08.11.2019.

La valutazione verrà espressa sulla base degli elementi previsti nelle schede di cui si allega il relativo format distintamente per:

- il personale appartenente alle categorie A – B – Bs;
- il personale appartenente alla categoria C;
- il personale appartenente alle categorie D – Ds.

Il punteggio attribuito dalla Commissione nella scheda di valutazione, con riferimento all'item "presenza in servizio" dovrà essere determinato come segue: n. giorni d'assenza / n. giorni lavorativi nel periodo dall'01.01.2020 al 31.12.2021, con attribuzione del seguente punteggio:

Punti	Giorni assenze retribuiti
5	Tra 0 e 90
4	Tra 91 e 113
3	Tra 114 e 135
2	Tra 136 e 158
1	Tra 159 e 180
0	Oltre 180

Le assenze che rilevano al fine di valutare la presenza in servizio sono tutte le assenze escluse le ferie, le festività soppresse, quelle per patologia salvavita e quelle per infortuni sul lavoro.

La scheda di valutazione dovrà essere compilata a cura della Commissione direttamente tramite accesso alla piattaforma informatica al sito internet aziendale – Sezione Concorsi – al link <https://selezioni.asppalermo.org> e, una volta stampata, dovrà essere sottoscritta dalla Commissione e firmata dal candidato per presa visione. Sarà cura del Presidente della Commissione di valutazione accertare la corrispondenza della scheda di valutazione inserita nella piattaforma informatica con l'esemplare cartaceo sottoscritto dalla Commissione e dal candidato, fermo restando che la scheda utile per la formulazione della graduatoria è esclusivamente quella presente nella piattaforma informatica.

- Al termine della valutazione si procederà all'estrazione dalla piattaforma informatica delle graduatorie, distintamente per ciascuna categoria e ruolo, con specificato a fianco di ogni dipendente il punteggio complessivamente attribuito, per le verifiche in ordine alla congruenza delle dichiarazioni rese degli interessati, che verranno effettuate dalla U.O.C. Stato Giuridico, Programmazione e Acquisizione Risorse Umane e dalla U.O.C. Trattamento Economico e Previdenziale delle Risorse Umane Aziendali secondo i rispettivi ambiti di competenza. Si precisa che possono essere valutati esclusivamente i titoli di carriera, professionali e di studio inseriti dal dipendente sulla piattaforma; eventuali titoli inseriti in sezioni non appropriate verranno spostati nella sezione corretta;
- si procederà alla corresponsione del beneficio economico successivamente alla definizione delle suddette verifiche di rito.
- viene concordato che per il personale collocato in fascia massima non è prevista l'attribuzione della premialità di cui all'art. 11 del regolamento aziendale in materia.

Le Parti danno atto che il Presente accordo integrativo modifica parzialmente il regolamento in materia di progressioni economiche orizzontali, approvato con la deliberazione n. 673 dell'08.11.2019, che pertanto trova applicazione limitatamente alle parti non modificate.

Palermo, 07/12/22

Parte Sindacale

CISL FP F.to
CGIL FP F.to
NURSING UP F.to
FIALS F.to
UIL FPL F.to
R.S.U. F.to

Parte Pubblica

Direttore Amministrativo F.to
Direttore Dipartimento Risorse Umane F.to
Direttore UOC Tratt. Econ. E Previd. delle
Risorse Umane Aziendali F.to
Direttore UOC gestione giuridica e sviluppo
Organizzativo F.to
Responsabile Uff. Relazioni Sindacali F.to