

**ACCORDO SU PROGRESSIONI ORIZZONTALI AL 1/1/2015 PERSONALE DEL
COMPARTO IZSVe**

PREMESSO CHE

- in data 16/12/2015 è stata siglata la preintesa relativa alle progressioni orizzontali al 1/1/2015 del personale del comparto (riportata in allegato);
- in data 17/12/2015 il predetto testo è stato trasmesso al Collegio dei Revisori per quanto di competenza, che non ha segnalato alcun rilievo;

TUTTO CIO' PREMESSO LE PARTI CONCORDANO QUANTO SEGUE:

Di procedere all'individuazione delle graduatorie del personale, nell'ambito delle quali verrà effettuata la progressione orizzontale all'1/1/2015, secondo i criteri e la procedura vigenti alla medesima data e previsti dal contratto integrativo aziendale in essere e da successive modifiche e integrazioni concordate tra le parti (criteri riportati per esteso nell'allegato 1 della preintesa).

Di precisare che gli effetti economici, decorrono pertanto dall'1/1/2015.

Di considerare, ai fini dell'individuazione del personale destinatario della progressione economica ed in sostituzione di precedenti accordi in merito, il numero di dipendenti in funzione della quota di risorse pari ad Euro 108.000,00 nell'ambito dei residui del fondo fasce 2014 alla data del 31/12/2014 e precisando che le risorse che non verranno utilizzate in sede di applicazione per elementi quali part-time, aspettative o altri fattori, rimangono nella disponibilità del fondo fasce (nel caso si determinassero sforamenti la compensazione avverrà con le risorse della produttività ad ogni conseguente effetto).

Di specificare che le graduatorie relative al personale verranno utilizzate nel limite della disponibilità economica di cui al punto precedente per l'anno 2015.

29 DIC. 2015

PER L'AMMINISTRAZIONE

Il Direttore Generale



Il Direttore Amministrativo

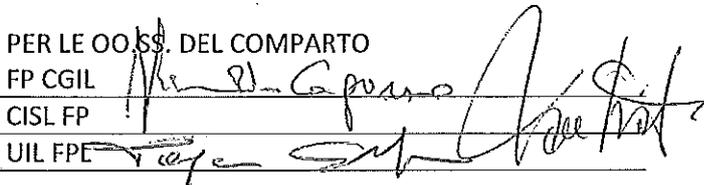


PER LE OO.SS. DEL COMPARTO

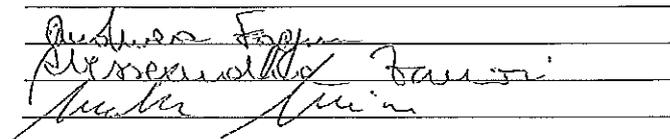
FP CGIL

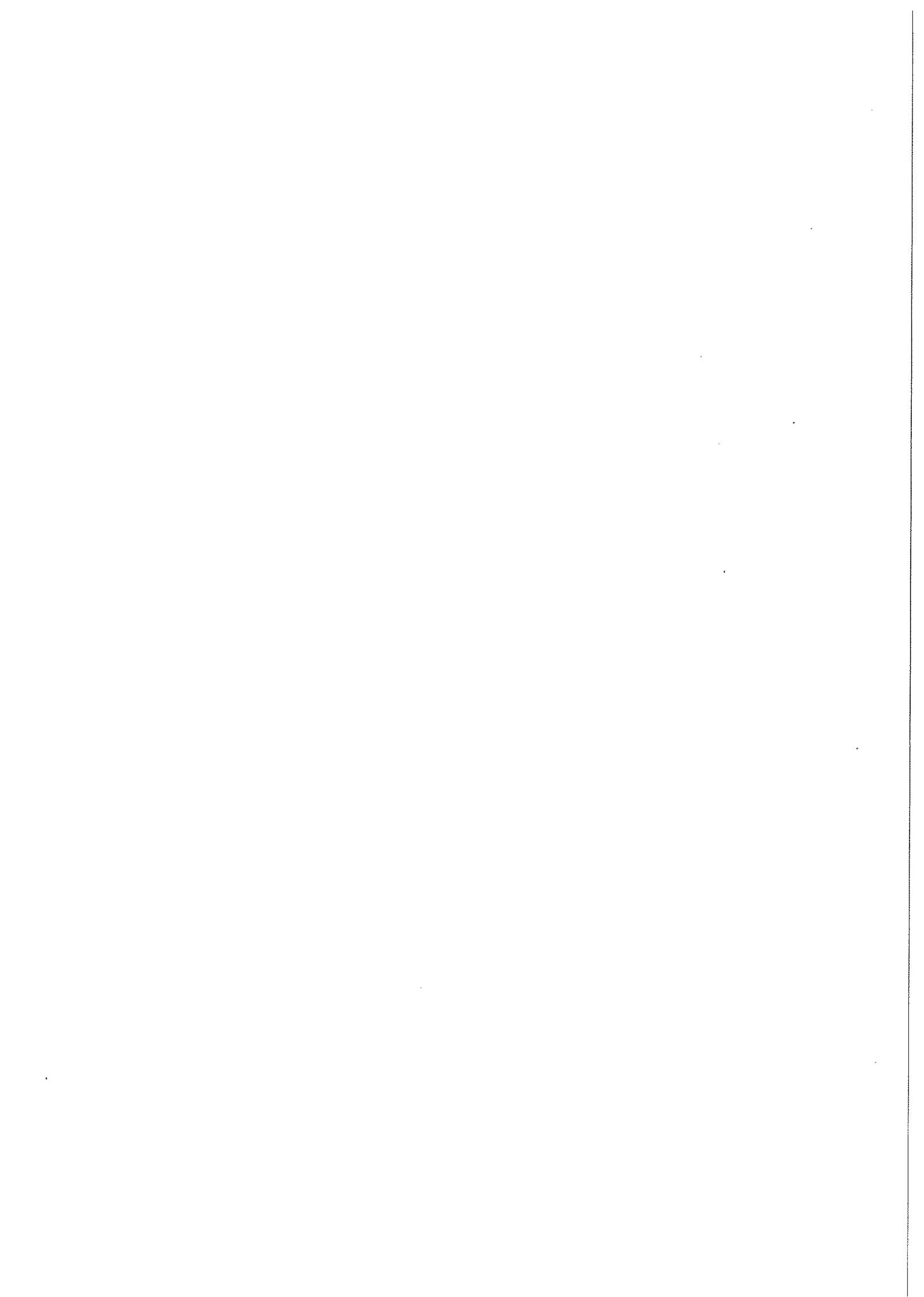
CISL FP

UIL FPE



PER LE R.S.U. DEL COMPARTO





PREINTESA SU PROGRESSIONI ORIZZONTALI AL 1/1/2015 PERSONALE DEL COMPARTO IZSVe

PREMESSO CHE

L'art. 23 del D.Lgs. n. 150 del 2009 avente ad oggetto: "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", prevede che: "Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1 -bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, come introdotto dall'articolo 62 del presente decreto, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili. 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.....".

L'art. 52, comma 1-bis del D.Lgs. 165/2001 prevede che: "...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".

Il CCNL del Comparto Sanità del 10 aprile 2008 conferma l'Istituto delle progressioni economiche orizzontali, disciplinato dall'art. 35 del CCNL 7 aprile 1999 e successive integrazioni, a norma del quale i passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente superiore hanno decorrenza dal 1 gennaio dell'anno di riferimento ed i criteri di attuazione della progressione sono definiti nell'ambito della contrattazione integrativa.

CONSIDERATO CHE

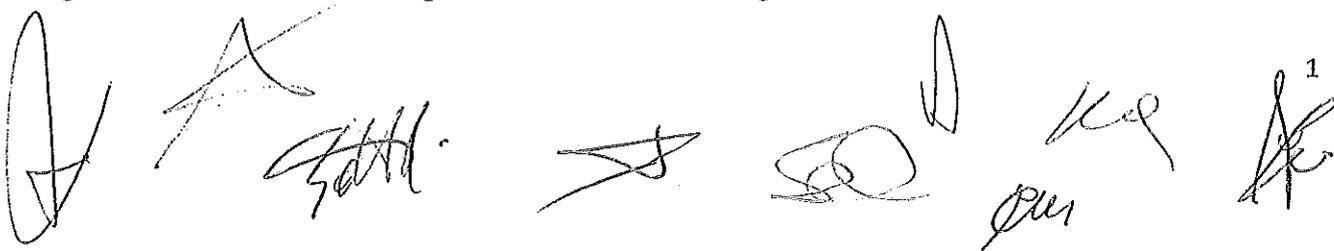
Il presente Accordo tiene conto di quanto previsto per il Pubblico Impiego dalla Legge di Stabilità 2015 (L. 23/12/2014 n° 190) che proroga in particolare il comma 17 secondo periodo dell'art. 9 del D.L. 78/2010 convertito dalla Legge 122/2010, con il conseguente congelamento anche per il 2015 delle procedure contrattuali Collettive Nazionali.

Non prevede invece la proroga dei commi 1, 2bis e 21 dello stesso articolo 9 DL 78/2010, ovvero le disposizioni che imponevano il tetto del 2010 per i trattamenti economici complessivi dei singoli dipendenti (compreso il trattamento accessorio), ed il divieto di superamento da parte dell'ammontare delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio di tutto il personale, del corrispondente importo dell'anno 2010.

Le norme citate determinano pertanto lo sblocco a partire dal 1° gennaio 2015 del tetto retributivo del personale fissato al 2010, tornando ad avere effetti economici le progressioni economiche orizzontali dall'anno 2015 e seguenti.

TUTTO CIO' PREMESSO LE PARTI CONCORDANO QUANTO SEGUE:

Di procedere all'individuazione delle graduatorie del personale (allegato 2), nell'ambito della quale verrà effettuata la progressione orizzontale all'1/1/2015, secondo i criteri e la procedura vigenti alla medesima data e previsti dal contratto integrativo aziendale in essere e da successive



modifiche e integrazioni concordate tra le parti (criteri riportati per esteso nell'allegato 1 al presente accordo).

Di precisare che gli effetti economici, a seguito della mancata proroga delle norme che imponevano limiti alle voci di busta paga e al fondo per il salario accessorio del personale più sopra riportate, decorrono pertanto dall'1/1/2015.

Di considerare, ai fini dell'individuazione del personale destinatario della progressione economica, il numero di dipendenti in funzione della quota di risorse che sarà destinata a tal fine nell'ambito dei residui del fondo fasce 2014 alla data del 31/12/2014.

Di specificare che le graduatorie relative al personale di cui all'allegato 1) verranno utilizzate nel limite della disponibilità economica di cui al punto precedente per l'anno 2015.

Di prendere atto che, secondo quanto previsto dall'art. 40, comma 3 - sexies del D.Lgs. 165/2001, (introdotto dall'art. 54 del decreto legislativo n. 150 del 2009), il presente documento, una volta sottoscritto, viene trasmesso al Collegio dei Revisori per quanto di competenza.

16 DIC. 2015

PER L'AMMINISTRAZIONE

Il Direttore Generale

Il Direttore Amministrativo

PER LE OO.SS. DEL COMPARTO

FP CGIL

CISL FP

UIL-FPE

PER LE R.S.U. DEL COMPARTO

CISL PP

UIL FPL

CGIL

ALLEGATO NOTA A VERBALE

Le parti, visto l'art. 3 del CCNL 10/04/2008 dell'Area Comparto, gli artt. 35 e ss. del CCNL 07/4/1999 dell'Area del Comparto concernenti i criteri e le procedure per la definizione dei passaggi di fascia, nonché gli artt. 26 e ss del CCNL Aziendale per l'Area del comparto 1998-2001 relativi alle progressioni orizzontali, a parziale integrazione e modifica di questi ultimi concordano quanto segue:

1) REQUISITI DI ACCESSO ALLA FASCIA

I requisiti di ammissione per partecipare alla procedura di attribuzione delle progressioni economiche orizzontali, sono di seguito descritti.

I dipendenti, alla data del 1° gennaio dell'anno di attribuzione della progressione economica, devono:

- essere in servizio presso l'IZSve con un rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella fascia in godimento pari a ventiquattro mesi maturati con contratto a tempo indeterminato.

Sono esclusi dalla presente selezione:

- i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato;
- i dipendenti che si trovino già nell'ultima fascia contrattuale prevista per ciascuna categoria;
- personale comandato presso l'IZSve.

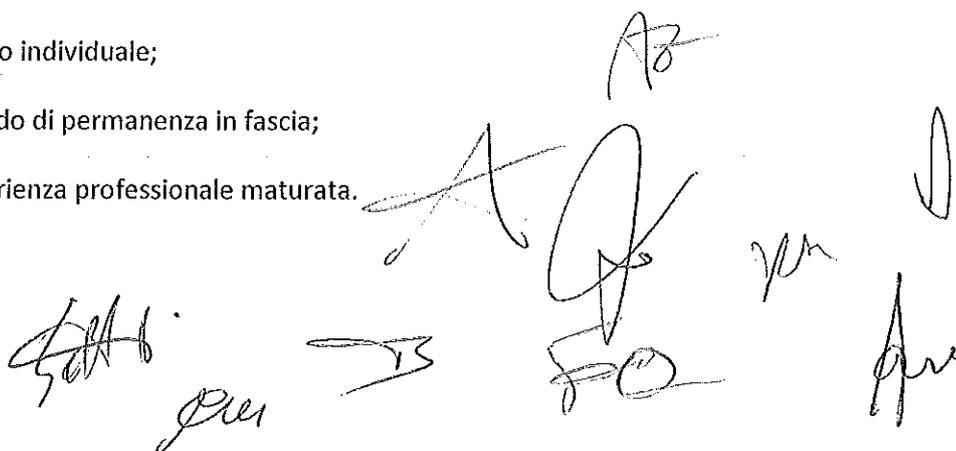
Al fine della maturazione del requisito di permanenza in fascia, si considerano tutti i servizi di ruolo nella medesima categoria nella fascia in godimento, anche prestati presso Enti pubblici del Comparto Sanità o di un altro Comparto nell'ambito delle Pubbliche Amministrazioni, di cui all'art. 1 comma 2 del D.Lgs 165/2001.

Sono esclusi dal computo le collaborazioni prestate sotto qualsiasi forma (collaborazioni coordinate e continuative, collaborazioni occasionali e professionali, borse di studio) e le esperienze lavorative svolte presso privati.

2) CRITERI E PUNTEGGI DI VALUTAZIONE

I dipendenti che sono in possesso del requisito per il passaggio alla fascia superiore saranno valutati tenendo conto:

- del merito individuale;
- del periodo di permanenza in fascia;
- dell'esperienza professionale maturata.



Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including 'AB', 'A', 'FO', 'per', 'D', 'per', and 'per'.

Pertanto, è attribuibile un punteggio pari a complessivi **100 punti** ripartiti nelle tipologie di seguito riportate:

- a) "VALUTAZIONE DI STRUTTURA" (massimo punti 45);
- b) "PERIODO DI PERMANENZA IN FASCIA" (massimo punti 20);
- c) "ESPERIENZA PROFESSIONALE" (massimo punti 35).

a) VALUTAZIONE DI STRUTTURA

Max 45 punti

Ai fini dell'attribuzione del **punteggio** si considera la media semplice delle schede di valutazione presenti dell'ultimo triennio antecedente all'anno di attribuzione della fascia. A decorrere dall'anno 2016 i punteggi della scheda di valutazione dei dipendenti saranno rapportati ai punteggi medi della struttura di appartenenza e delle altre Strutture dell'Istituto (c.d. normalizzazione).

Il **PUNTEGGIO** si ottiene moltiplicando il punteggio previsto per questa categoria (45 punti) per il punteggio derivante dalla **media semplice** dei tre anni di valutazione presi in considerazione e dividendo il totale per 140 (che è il punteggio massimo previsto dalla scheda di valutazione).

b) PERIODO DI PERMANENZA IN FASCIA

Max 20 punti

Vengono attribuiti **2,0 punti** per ogni anno di permanenza nella fascia (ulteriore rispetto al requisito di accesso) fino ad un massimo di 20 punti.

Il computo del periodo di permanenza nella fascia decorre dalla data dell'ultimo passaggio di categoria/fascia.

Per il computo del periodo di permanenza nella fascia si considerano i periodi di servizio, a tempo indeterminato, prestati nella stessa categoria in modo continuo e anche presso altre Pubbliche Amministrazioni come sopra definite.

Dal periodo di permanenza in fascia considerato vengono detratte le aspettative senza assegni.

c) ESPERIENZA PROFESSIONALE

Max 35 punti

Vengono attribuiti **1,00 punti** per anno fino ad un max 35 punti

Il punteggio si ottiene moltiplicandolo il periodo di servizio espresso in giorni per 1 e dividendolo per 360 (gg anno commerciale).

Per la valutazione dell'esperienza professionale si considerano i periodi di servizio, a tempo indeterminato e determinato, **prestati in qualsiasi categoria**, anche presso altre Pubbliche Amministrazioni, di cui all'art. 1 comma 2 del D.Lgs 165/2001.

Sono esclusi dal computo le collaborazioni prestate sotto qualsiasi forma (collaborazioni coordinate e continuative, collaborazioni occasionali e professionali, borse di studio) e le esperienze lavorative svolte presso privati.

Al dipendente che supera il punteggio massimo, vengono attribuiti 35 punti.

Non vengono computati ai fini dell'esperienza professionale i periodi in aspettativa senza assegni usufruiti dal dipendente.

Al dipendente che, nel corso dell'ultimo biennio antecedente all'anno di attribuzione della fascia, abbia riportato sanzioni disciplinari, verranno applicate le seguenti penalizzazioni, considerato che il dipendente ha diretta conoscenza di tutte le sanzioni disciplinari a proprio carico, in quanto irrogate a conclusione di formale procedimento disciplinare attivato ed espletato ai sensi delle vigenti disposizioni normative e contrattuali:

- a) rimprovero verbale: 5 (senza ulteriore penalizzazione in caso di reiterazione);
- b) sanzione superiore al rimprovero verbale: 10 per ogni provvedimento disciplinare.

3) PROCEDURA

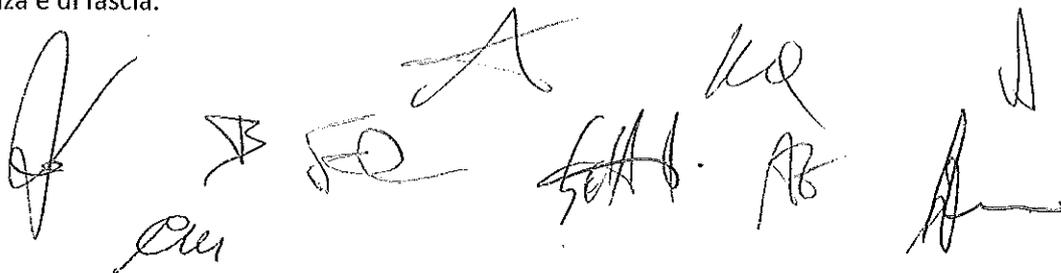
Il Servizio Gestione Risorse Umane e Benessere del Personale provvede entro il 31/12 dell'anno di competenza, alla redazione delle graduatorie del personale che accede alla progressione secondo l'ordine decrescente derivante dal punteggio ottenuto dalla somma dei criteri e punteggi sopra descritti.

I dipendenti sono invitati a verificare i propri dati ed eventualmente ad aggiornare il proprio percorso di carriera e le schede di valutazione dell'ultimo triennio trasmettendo entro 30 giorni dalla pubblicazione della graduatoria, al Servizio Gestione Risorse Umane, le attestazioni (mediante autodichiarazione) dei periodi di servizio svolti presso altre amministrazioni pubbliche, validi per il riconoscimento delle competenze professionali.

Decorso tale termine le graduatorie verranno aggiornate secondo le informazioni ricevute, divenendo definitive dopo sette giorni dalla loro ripubblicazione.

I passaggi di fascia avvengono nell'ambito delle risorse disponibili del fondo fasce, distribuite distintamente per ruolo/profilo, categoria, livello economico di appartenenza e di fascia in proporzione al costo teorico necessario per il passaggio di fascia di ciascun dipendente avente i requisiti.

Conseguentemente verranno redatte le distinte graduatorie per ruolo, categoria, livello economico di appartenenza e di fascia.



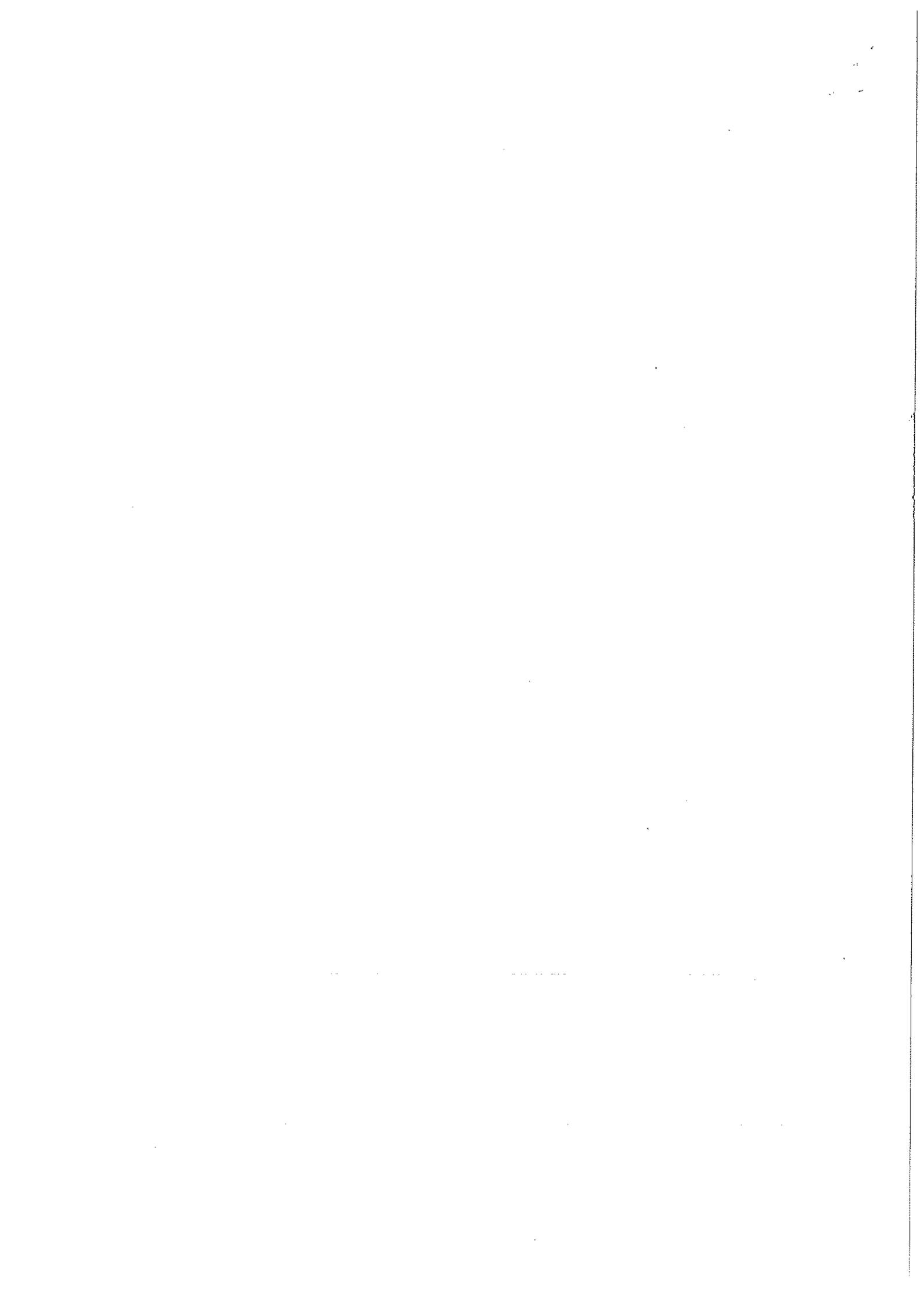
A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized signature on the left, several smaller initials in the center, and a signature on the right.

In caso di parità di punteggio prevale il dipendente con valutazione migliore e, in subordine, utilizzando il miglior punteggio relativo ai criteri di cui alle lettere b) e c) del presente accordo.

Per il personale con contratto di lavoro part time, l'importo annuo è rapportato alla percentuale del part time stesso.

A collection of approximately ten handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the middle of the page. The signatures vary in style, including some that appear to be full names and others that are more stylized or abbreviated.

Handwritten signatures and initials, including a large signature in the center and several smaller ones around it.



NOTA A VERBALE ALLA PREINTESA PROGRESSIONI
ORIZZONTALI AL 1/1/2015 PERSONALE
DEL COMPARTO IZSVE

16 DIC. 2015

Con riferimento al punto a) dei Criteri e Punteggi di valutazione, per la valutazione di Struttura, si ritiene non congruo inserire la frase "a decorrere dall'anno 2016 i punteggi della scheda di valutazione dei dipendenti saranno rapportati ai punteggi medi della struttura di appartenenza e delle altre strutture dell'Istituto (cd. normalizzazione)", dato che il tavolo tecnico si era espresso negativamente sulla cd. normalizzazione di schede di valutazione degli anni passati.

Si può considerare tale normalizzazione, sulla base di un nuovo sistema di valutazione, e quindi di schede, che tenga conto delle diversità delle Aree dell'Istituto e dell'informazione ai soggetti valutatori e valutati adeguata.

Segretario FP CGIL Provinciale

Mario Grosso

