

ACCORDO PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Richiamati gli artt. 30 e 35 del CCNL 7 aprile 1999 relativi alla disciplina dell'istituto della progressione economica orizzontale che consente il passaggio sequenziale tra le fasce retributive

Richiamato l'articolo 23, comma 2, del D.Lgs. n.150/2009 che prevede l'obbligo di assegnare 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. Detta norma, costituisce un canone giuridico precettivo per la regolamentazione e l'attribuzione delle progressioni economiche ai lavoratori del pubblico impiego. In particolare, il criterio della selettività appare configurabile sia in senso soggettivo (valutazione delle competenze e dei risultati), sia in senso oggettivo (attribuzione comunque della progressione ad una quota limitata di dipendenti).

Richiamato l'articolo 52 comma 1-bis del D.lgs.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.

Richiamato il processo aziendale di assegnazione e valutazione degli obiettivi individuali che si inserisce nel ciclo della performance previsto dal D.lgs. 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 e nella D.G.R. Umbria n. 52/2012 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.

Nel prendere atto che la vigente disciplina contrattuale prevede che l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali 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.

Le parti convengono che le progressioni economiche avvengano in modo selettivo e nel limite delle risorse finanziarie esistenti e disponibili nel fondo di cui all'art. 9 del C.C.N.L. 2008-2009, e concordano quanto segue:

Anno 2015

riconoscere il passaggio alla fascia economica superiore al personale del comparto di ruolo in servizio al 1 gennaio 2015 dell'Azienda USL Umbria 2 con effetto decorrente dal 1 gennaio 2015 attraverso la definizione di una procedura di valutazione da esercitare nel quadro dei principi generali di semplificazione e di economicità amministrativa.

A) Requisiti di ammissione :

E' ammesso alla selezione per l'attribuzione delle progressioni orizzontali nell'anno 2015, con procedimento d'ufficio, il personale del comparto in possesso dei seguenti requisiti

- 1) Tre anni di anzianità di servizio alla data del 1 Gennaio 2015.
- 2) Assenza di sanzioni disciplinari superiori alla censura nel periodo 2013- 2014 .
- 3) Esito ultima valutazione individuale utilizzando la *Scheda obiettivi e performance individuali Sezione A* non inferiore al punteggio di 13 corrispondente nella scala dei valori al livello "migliorabile". I dipendenti in aspettativa sindacale o politica potranno concorrere alla PEO secondo i criteri del presente accordo con decorrenza dall'anno successivo a quello in cui saranno valutati.
- 4) Effettuazione del percorso formativo utile all'attività professionale svolta e comunque all'Azienda negli anni 2012 -2013-2014 risultante dall'attestazione del Responsabile di Area, fatto salvo quanto previsto dalla legislazione nazionale che disciplina la materia.

B) Criteri di Selezione

Accertato il possesso dei requisiti di ammissione si procede ad esaminare l'esito della valutazione individuale con utilizzo della *Scheda obiettivi e performance individuali Sezione A dedicata ai* contributi individuali del dipendente di natura professionale, comportamentale/relazionale e gestionale/organizzativa.

Metodologia di assegnazione della premialità

L'attribuzione delle fasce avviene sulla base degli esiti del processo di valutazione *Scheda obiettivi e performance individuali Sezione A* con graduatoria distinta per ruoli secondo il seguente ordine di priorità o precedenza in considerazione della disponibilità economica del fondo di riferimento

- personale in fascia 0 con due anni di anzianità di permanenza nella medesima fascia alla data del 1 Gennaio 2012 con valutazione pari o superiore a 18.
- titolare di assegno ad personam con valutazione pari o superiore a 18
- personale non ammesso a beneficiare del passaggio di fascia nelle selezioni precedenti in quanto a rapporto part-time con valutazione pari o superiore a 18.

A parità di punteggio di valutazione verranno presi in considerazione nell'ordine i seguenti fattori: la maggiore anzianità di servizio maturata nell'ambito della USL Umbria 2 istituita il 1 gennaio 2013 (e pertanto nell'ambito delle preesistenti Aziende UsI n. 3 e USL n.4) e la maggiore età anagrafica.

Risorse Economiche e Fasce attribuibili anno 2015

La quota parte del "fondo per il finanziamento delle fasce retributive delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di coordinamento (art. 9 CCNL 2006-2009) dell'anno 2015, disponibile per remunerare le progressioni orizzontali di cui al presente accordo, è pari ad 1.468.000,00 (euro –un-milione-quattrocentosessantottomila). La disponibilità risulta essere permanente e strutturale . L'applicazione del presente

accordo per l'anno 2015 e per gli effetti economici che ne derivano avverrà presumibilmente con le competenze stipendiali di aprile 2016.

Anno 2016

Al fine di dare continuità al processo di sviluppo e valorizzazione delle risorse umane quale componente fondamentale per il perseguimento delle finalità dell'Azienda UsI Umbria 2, le parti convengono di operare anche per il prossimo anno la progressione orizzontale nei limiti delle risorse disponibili.

Requisiti di ammissione :

1. Tre anni di anzianità di servizio alla data del 1 Gennaio 2016
2. Assenza di sanzioni disciplinari superiori alla censura nel periodo 2014- 2015
3. Esito ultima valutazione individuale utilizzando la *Scheda obiettivi e performance individuali Sezione A* non inferiore al punteggio di 13 corrispondente nella scala dei valori al livello "migliorabile". I dipendenti in aspettativa sindacale o politica potranno concorrere alla PEO secondo i criteri del presente accordo con decorrenza dall'anno successivo a quello in cui saranno valutati.
4. Effettuazione del percorso formativo utile all'attività professionale svolta e comunque all'Azienda negli anni 2013- 2014-2015 risultante dall'attestazione del Responsabile di Area, fatto salvo quanto previsto dalla legislazione nazionale che disciplina la materia.

A) Criteri di Selezione

Accertato il possesso dei requisiti di ammissione si procede ad esaminare l'esito della valutazione individuale con utilizzo della *Scheda obiettivi e performance individuali Sezione A dedicata ai* contributi individuali del dipendente di natura professionale, comportamentale/relazionale e gestionale/organizzativa.

B) Metodologia di assegnazione della premialità

L'attribuzione delle fasce avviene sulla base degli esiti del processo di valutazione *Scheda obiettivi e performance individuali Sezione A* con graduatoria in considerazione della disponibilità economica del fondo di riferimento.

A parità di punteggio di valutazione verranno presi in considerazione nell'ordine i seguenti fattori:

- personale già utilmente collocato nella precedente graduatoria di merito per l'attribuzione della PEO
- maggiore anzianità di servizio maturata nell'ambito della USL Umbria 2 istituita il 1 gennaio 2013 (e pertanto nell'ambito delle preesistenti Aziende Usl n. 3 e USL n.4)
- maggiore età anagrafica.

PARERE DEI REVISORI

L'efficacia del presente accordo è subordinata all'esito positivo del controllo da parte del Collegio Sindacale dell'Azienda USL Umbria 2 , ai sensi e per gli effetti della normativa vigente .

Le parti concordano che qualora il parere del Collegio Sindacale non implichi modifiche del testo sottoposto a pre- intesa, la stessa potrà spiegare efficacia di accordo integrativo aziendale senza necessità di essere sottoposta a nuova sottoscrizione delle parti

LE PARTI :

PER L'AZIENDA U.S.L. Umbria 2:

Il Direttore Generale

Dr. Sandro Fratini)

Per Le Organizzazioni Aziendali

<hr/>	<hr/>

Per la R.S. U. Aziendale

<hr/>	<hr/>

