

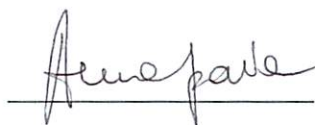
**AGENZIA DI TUTELA DELLA SALUTE
PAVIA**

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PROGRESSIONI ORIZZONTALI DELL'ATS DI PAVIA - ANNO 2017
FORMULAZIONE DEI CRITERI PER L'ATTUAZIONE DELL'ISTITUTO

In data 16 ottobre 2017 alle ore 10.00 presso la sede dell'ATS di Pavia ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione trattante di parte pubblica dell'ATS di Pavia e la RSU e le OO.SS. Area personale non dirigente, in merito alla valorizzazione professionale ed economica del personale non dirigente attraverso l'istituto delle progressioni economiche orizzontali (PEO).

per L'Azienda:

Il Direttore Generale – Dott.ssa Anna PAVAN

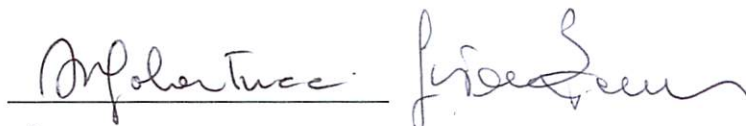


Per la R.S.U. aziendale



per le OO.SS. di categoria:

CGIL FP



CISL FPS



UIL FPL



Premesso che:

la Legge Regionale 23/2015 ha istituito l'ATS di Pavia;

L'entrata in vigore della legge n. 190/2014 (legge di stabilità 2015) ha determinato, a decorrere dal 2015, il superamento dei vincoli posti dal D.L. n. 78/2010, convertito in Legge n. 122/2010, in relazione al "trattamento economico complessivo dei dipendenti, ivi compreso il trattamento accessorio"; di conseguenza è venuto meno il divieto legislativo di corresponsione delle somme dovute al personale dipendente a titolo di progressioni economiche orizzontali.

La finalità delle progressioni economiche orizzontali è quella di dar luogo a forme di valorizzazione del personale in servizio, secondo indicatori determinati, nell'ottica del miglioramento degli standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali.

Come da verbale n. 31 del 18 luglio 2017 il Collegio sindacale ha espresso parere favorevole in ordine alla costituzione provvisoria dei fondi per il trattamento accessorio anno 2017, come da relazione tecnico finanziaria. Il fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, e dell'indennità professionale specifica per l'anno 2017, è stato quantificato in Euro 563.324,93 mentre il fondo per la retribuzione del lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio è stato quantificato in Euro 343.381,00.

Con Decreto n. 149/DGi del 29 giugno 2017, è stato approvato il piano di pronta disponibilità anno 2017, il quale, alla luce delle nuove competenze e diversa mission assegnate alle ATS a seguito della riforma di cui alla l.r. 23/2015, ha comportato una razionalizzazione del servizio di carattere stabile e definitivo, con conseguente risparmio, fin da 1 gennaio 2017, di Euro 31.359,69 sul fondo per la retribuzione del lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio di cui all'articolo 7 comma 1 del CCNL 31.07.2009 e s.m. e i., dell'area del comparto della Sanità.

In data 5 settembre 2017 è stato sottoscritto dalle parti l'ipotesi di contratto decentrato integrativo con il quale, in aderenza alla previsione di cui all'art. 7 comma 14 del CCNL 20 settembre 2001, è stato concordato di destinare il risparmio di Euro 31.359,69, generatosi sul fondo di cui all'articolo 7 comma 1 del CCNL 31.07.2009 per effetto dell'adozione nel nuovo piano di pronta disponibilità 2017, al fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica, di cui all'articolo 9 del CCNL 31.07.2009 e s.m. e i., dell'area del comparto della Sanità.

Come da verbale n. 33 del 5 settembre 2017 il Collegio Sindacale ha espresso parere favorevole in ordine alla diversa allocazione delle risorse, pari ad euro 31.359,69, procedendo pertanto alla certificazione di compatibilità economica e legittimità dell'ipotesi di contratto decentrato con il quale è stato disposto lo spostamento del suddetto risparmio sul fondo delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, e dell'indennità professionale, che ammonta pertanto ad euro 594.684,53.

Con decreto n. 284/DGi del 4 ottobre 2017, si è provveduto a costituire i fondi previsti dalla vigente normativa contrattuale per il personale non dirigenziale, in via definitiva per l'anno 2016 e in via provvisoria per l'anno 2017.

Richiamati:

- il Decreto Legislativo n. 165 del 30/03/2001 e ss.mm.ii. ed in particolare gli artt. 40 e 40-bis che prevedono la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la vigente normativa;

1/3

UIL FPL
et
CSC FPL
FPL
FPL

FRCAIL

CSC FP
FPL

RSU ATS HPdL
FPL

- il Decreto Legislativo n. 150 del 27/10/2009 e ss.mm.ii. e in particolare l'art. 23 recante "progressioni economiche";
- la legge 23 dicembre 2014, n. 190 (legge di stabilità 2015);
- la legge 28.12.2015 n. 208 (legge di stabilità 2016);
- la Legge Regionale 23/2015 della Regione Lombardia;
- il CCNL 7.4.1999 Area Comparto del SSN art. 35, recante "Criteri per la progressione economica orizzontale", come confermato dall'art. 3 CCNL 10.04.2008 Area Comparto;
- il CCDI del 16 dicembre 2004 e s.m.i.

Considerato che, ai sensi dell'art. 35 del CCNL sopra richiamato i passaggi di fascia avvengono con decorrenza fissa dal 1 gennaio di ogni anno e che gli enti pianificano i citati passaggi 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.

A TAL FINE STABILISCONO

di sottoscrivere il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo con il quale:

- vengono definiti i criteri da utilizzarsi ai fini dell'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali come da All. 1 parte integrante e sostanziale del presente accordo, con conseguente superamento di quanto stabilito dai precedenti CCDI in materia;
- viene avviata la procedura selettiva per il riconoscimento delle progressioni economiche orizzontali anno 2017 destinando a tale fine risorse complessive pari ad Euro 55.000.

TUTTO CIO' PREMESSO CONCORDANO

Articolo 1

Il presente contratto collettivo integrativo aziendale si applica a tutto il personale dell'A.T.S. di Pavia inquadrato nelle categorie A,B,C e D e nei livelli Bs e Ds, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ivi compreso il personale a tempo parziale e quello comandato in uscita o distaccato.

Articolo 2

Il presente contratto collettivo integrativo aziendale di lavoro concerne il periodo 2016/2018.

I criteri stabiliti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo aziendale decorrono dal 1 gennaio 2017, fatte salvo eventuali eccezioni specificatamente espresse.

Il presente contratto, alla sua scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non sia data disdetta da una delle parti. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali restano in vigore fino a quando non sono sostituite da successivo contratto collettivo integrativo aziendale. In tale periodo, fino alla presentazione delle piattaforme contrattuali, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali, ne procedono ad azioni dirette.

Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuovi indirizzi contrattuali o di legge relativi a specifici argomenti trattati nel presente contratto.

Articolo 3

Di stabilire i criteri da utilizzare ai fini dell'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali, nel rispetto dei parametri stabiliti dall'art. 35 del CCNL 7.4.1999 e s.m. e i., come integrati dall'allegato 1, parte integrante e sostanziale dal presente contratto decentrato.

2/3

UIL FPL

 RSFPL


FRCIL



CISCFP




RSVATI M.P.M.




Di approvare conseguentemente i criteri generali per la partecipazione alle selezioni per le progressioni economiche orizzontali di cui all'allegato 1, parte integrante e sostanziale del presente contratto integrativo.

Di stabilire, con riferimento ai criteri di cui all'articolo 2 dell'allegato 1, la ridefinizione della scheda individuale di valutazione annuale del personale non dirigente, da utilizzarsi a decorrere dell'anno 2018, integrandola con ulteriori parametri di valutazione, in linea con quelli previsti dal CCNL vigente in materia, così da dotarsi di uno strumento congruo di misurazione anche ai fini delle selezioni finalizzate all'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.

Articolo 4

Di avviare le procedure selettive per l'applicazione dell'istituto contrattuale per le progressioni economiche orizzontali per l'anno 2017, destinando, a tale fine, la somma complessiva di euro 55.000 delle risorse economiche del fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica.

Di dare atto che il numero dei dipendenti che acquisiranno la fascia economica per l'anno 2017, sarà correlato alle risorse economiche a tal fine destinate dal precedente comma.

Di stabilire che non parteciperanno alla selezione per le progressioni economiche orizzontali - anno 2017, i dipendenti, già titolari di posizione organizzativa, ai quali, a seguito della soppressione della propria posizione organizzativa per ragioni organizzative nell'anno 2017, è stata attribuita la fascia economica successiva a quella di attuale inquadramento ai sensi dagli artt. 36 e 49 del CCNL 1998/2001 s.m.i..

Di stabilire che, con riferimento all'articolo 1 "Criteri generali per la partecipazione alla selezione per le progressioni economiche orizzontali" di cui all'allegato 1, fino alla riformulazione/integrazione dei contenuti della scheda individuale di valutazione del personale non dirigente, come previsto dall'articolo 2 del medesimo allegato 1, per valutazione negativa, in conformità alla scheda di valutazione ad oggi vigente, si intende una valutazione corrispondente ai valori 0 e 1.

Di concordare, per l'anno 2017, che i tempi e le procedure di applicazione delle progressioni economiche orizzontali, dovranno terminarsi entro il mese di novembre 2017.

Le parti si impegnano reciprocamente di ultimare il percorso di ridefinizione della scheda di valutazione individuale, come previsto al precedente articolo 3 ultimo comma, entro il mese di febbraio 2018.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "UICPCL", "EPPCCL", "CISCLP", "RSVATS H. Pich", and others.

All. 1

Criteri generali per la partecipazione alla selezione per le progressioni economiche orizzontali

ART. 1

Requisiti generali per la partecipazione alle procedure finalizzate al riconoscimento della progressione economica orizzontale

Anzianità di servizio a tempo indeterminato negli enti del Servizio Sanitario Nazionale di almeno 24 mesi, maturata al 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui viene effettuata la progressione orizzontale.

Permanenza di almeno 24 mesi nella fascia economica di appartenenza alla data del 31 dicembre, dell'anno precedente a quello in cui viene effettuata la progressione orizzontale.

In caso di aspettativa senza retribuzione non sarà riconosciuta l'anzianità di servizio per i relativi periodi di assenza.

Assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi 2 anni.

Assenza di valutazione negativa in ciascuno degli anni che rientrano nel triennio precedente a quello di effettuazione della progressione economica orizzontale. S'intende quale valutazione negativa un valore corrispondente alla non sufficienza.

ART. 2

Criteri per la formulazione della graduatoria

Gli elementi da prendere in esame ai fini della formulazione della graduatoria per le progressioni economiche di cui all'articolo 35 del CCNL del 07/04/1999, sono i seguenti

- 1) Anzianità di servizio
- 2) Permanenza nel parametro economico di appartenenza
- 3) Fruizione di assegno ad personam
- 4) Punteggio conseguito nella scheda individuale di valutazione con riferimento all'ultimo triennio anteriore all'anno di effettuazione della progressione orizzontale.

Ai fini dell'applicazione del criterio di cui al punto 4) vengono riformulati/integrati, a decorrere dall'anno 2018, i contenuti della scheda individuale di valutazione del personale non dirigente ai fini della misurazione dei seguenti parametri:

- a. qualità della prestazione e livello di affidabilità nello svolgimento dei propri compiti;
- b. autoprogrammazione delle proprie attività;
- c. capacità di adattare la gestione delle proprie attività alle esigenze del servizio, secondo le priorità e modalità stabilite dall'organizzazione di appartenenza;
- d. adattamento al cambiamento organizzativo;
- e. grado di coinvolgimento nei processi aziendali (esempio: disponibilità effettiva alla flessibilità lavorativa);
- f. capacità di tenersi informato;
- g. capacità di accettare deleghe e di delegare (per il personale di categoria C, D e DS);

1/3

UIL FPL
FPL
FPL

FPL

RSVATS
FPL

CIS FPL
FPL

- Definita la graduatoria secondo i criteri sopra definiti e la valutazione di cui al successivo articolo 3, in caso di parità di punteggio, verrà data precedenza al dipendente che ha conseguito la maggiore valutazione ovvero che sia in possesso della maggiore anzianità di servizio.

Gli eventuali reclami dovranno essere formalizzati tramite apposita istanza firmata dal dipendente interessato, dovrà essere presentata all'ufficio protocollo e dovrà contenere tutti gli elementi utili per un suo rapido esame da parte della struttura, i cui esiti verranno formalizzati allo stesso dipendente entro i cinque giorni successivi dalla data di presentazione del reclamo.

Articolo 3

Valutazione dei criteri

La valutazione dell'anzianità di servizio complessiva utile è quella maturata nel Servizio Sanitario Nazionale. E' valutata l'anzianità di servizio a tempo determinato e indeterminato al 31 dicembre dell'anno precedente a quello utile per l'attribuzione della fascia economica: **max 2 punti**. La formula di calcolo è la seguente: anni di servizio/20 indipendentemente dalla categoria di appartenenza sino ad un max 2 punti (pari a punti 0,05 per anno).

2) **PERMANENZA NEL PARAMETRO ECONOMICO DI APPARTENENZA** al 31 dicembre dell'anno precedente a quello utile per l'attribuzione della fascia economica: max 4 punti, dividendo gli anni di permanenza nella fascia per 3 (pari a punti 0,34 per anno).

3) **FRUIZIONE DI ASSEGNO AD PERSONAM** al 31 dicembre dell'anno precedente a quello utile per l'attribuzione della fascia economica: si riconosce 1 punto a coloro il cui assegno ad personam sia superiore al 50% del valore economico conseguibile col passaggio di fascia e 0,5 punti a coloro il cui valore è inferiore al 50% e superiore al 20%.

2/3 UIC FPL
FPL

UIC FPL
KRP

of
FPL
Base

RJ V AS M PICH.
CISLCP
A

AH

Valore % del criterio sul totale 10%

4) VALUTAZIONE INDIVIDUALE TRIENNIO PRECEDENTE : max 3 punti . considerando la media del triennio viene attribuito una valore pari al 30% (formula: media valutazioni/ 2,3)

Valore % del criterio sul totale 30%

3/3

UICFPL
CISCFP
RSV ATJ
MPLA
UICFPL
FRP
FRCAL
PCC
HQP
HQP