

AREA COMPARTO  
DESTINAZIONE RISORSE ECONOMICHE DEL FONDO ART. 81 "FONDO PREMIALITA' E FASCE" ALLE  
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ANNO 2021

**Modulo 1 - Scheda 1.1**

*Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge*

<b>Data di sottoscrizione</b>		01 dicembre 2021
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		Anno 2021
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Dr.ssa Capalbo Maria – Direttore Generale – Presidente Delegazione Trattante;</li> <li>-Dr. Berselli Edoardo – Direttore Sanitario;</li> <li>-Dott. Draisci Antonio – Direttore Amministrativo;</li> <li>-Dr.ssa Stefanelli Luana – Responsabile f.f. UOC Direzione Medica di Presidio;</li> <li>-Dott.ssa Rasori Stefania – Direttore UOC Professioni Sanitarie IOTR;</li> <li>-Dott.ssa D'Eugenio Paola – Dirigente UOC Direzione Amministrativa di Presidio;</li> <li>-Dott.ssa Fraternale Cristiana – Dirigente UOC Gestione ed Amministrazione delle Risorse Umane;</li> <li>-Dott.ssa Di Giovanni Nadia – Responsabile di incarico di funzione area sanitaria, del Dipartimento di Organizzazione Ospedaliera e Sicurezza Clinica;</li> <li>-Sig.ra Gattoni Barbara – Collaboratore Amm.vo Prof.le – UOC Gestione ed Amministrazione delle Risorse Umane;</li> <li>-Dott.ssa Ricci Antonella – Collaboratore Amm.vo Prof.le – UOC Gestione ed Amministrazione delle Risorse Umane</li> </ul> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): RSU; CISL FP; FP CGIL; FIALS; NURSING UP; UIL FPL</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): RSU; CISL FP; FP CGIL; FIALS NURSING UP UIL FPL</p>
<b>Soggetti destinatari</b>		personale dell'area del Comparto
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		Destinazione delle risorse economiche del Fondo 81 "Fondo Premialità e fasce" alle progressioni economiche orizzontali anno 2021
<b>adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione</b>	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno:</p> <p>Con verbale nr. 32 del 13/12/2021 il Collegio Sindacale esprime parere favorevole sia sulla relazione illustrativa sia sulla relazione tecnico-finanziaria sia in ordine alla compatibilità economico-finanziaria di cui all'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs. 165/01.</p>

	<b>dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli:    
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009: SI con determina nr. 44 del 29/01/2021
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009: SI con determina nr. 165 del 30/03/2021
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009:  SI le pubblicazioni sono state effettuate nelle apposite sezioni di "Amministrazione Trasparente"
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009  La relazione della Performance ai sensi dell'art. 10 comma 1 lett. b) del D.Lgs. 150/2009 è adottata a consuntivo, secondo le scadenze previste dalla normativa di riferimento. La relazione della Performance anno 2020 è stata validata dall'OIV (verbali n. 6 del 30/06/2021)
<b>Eventuali osservazioni</b>		

## Modulo 2 – ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DELL'ACCORDO

*Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale, modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili.*

**a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata:**

La presente ipotesi di contratto integrativo aziendale, attiene la determinazione delle risorse economiche del Fondo art. 81 "Fondo premialità e fasce" da destinare alle progressioni economiche orizzontali anno 2021.

La contrattazione integrativa della specifica materia trattata è legittimata dall'art. 8 comma 5) lett. a) del CCNL 21 maggio 2018 relativo al personale del Comparto Sanità.

I criteri di ripartizione delle risorse tra le modalità di utilizzo dei fondi sono oggetto di contrattazione collettiva (art. 8 CCNL personale Comparto del 21/05/2018).

Si richiama inoltre l'art. 9 comma 1) del CCNL 21/05/2018 del personale del comparto sanità, che stabilisce che i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 8 comma 5) del CCNL 21/05/2018 del personale del comparto sanità, possono essere negoziati con cadenza annuale.

Con il presente contratto integrativo aziendale, le Parti, Azienda Ospedaliera e OO.SS di categoria ammesse alla contrattazione integrativa, hanno concordato di destinare a nuove progressioni economiche orizzontali per l'anno 2021, € 70.000,00, nell'ambito delle risorse del Fondo art. 81 "Fondo premialità e fasce" del CCNL 21 maggio 2018 personale del comparto sanità.

Per quanto attiene i criteri per la definizione delle procedure per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali si rinvia al contratto integrativo sottoscritto in data 02/12/2019.

L'attribuzione della progressione economica orizzontale avverrà attraverso procedure selettive, nell'ambito delle risorse stanziare dal presente contratto integrativo aziendale, suddivise proporzionalmente tra il personale del comparto appartenente ai ruoli: sanitario, tecnico e amministrativo.

Le procedure selettive sono improntate ai principi generali di Trasparenza e imparzialità e sono finalizzate alla rilevanza degli elementi inerenti le competenze e le esperienze professionali maturate, i risultati ottenuti e l'attività svolta.

La partecipazione alle selezioni è volontaria, su domanda del dipendente; i requisiti di ammissione sono i seguenti:

- Permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi (art. 3 CCNL 10/04/2008). Tale periodo dovrà essere maturato senza soluzione di continuità;
- Non essere stato sottoposto a sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale nei 2 anni precedenti alla data di attribuzione della progressione economica.

Apposite commissioni valuteranno le domande e formuleranno le graduatorie sulla base dei seguenti criteri:

- 1) Valutazione del merito comprendente i risultati conseguiti, rilevati secondo il sistema di valutazione vigente e l'accrescimento professionale attraverso la formazione e l'istruzione;
- 2) Sviluppo delle competenze professionali attraverso l'esperienza professionale maturata nel medesimo profilo professionale e categoria dalla data di conseguimento dell'ultima progressione economica.

Nel rispetto dei criteri previsti dall'art. 35 del CCNL Comparto Sanità 1998/2001, per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali, la misurazione del merito avviene attraverso gli esiti della valutazione individuale del triennio 2018-2020, che evidenzia professionalità impegno e qualità della prestazione individuale, sulla base ai seguenti elementi:

- a) dell'impegno nello svolgimento delle proprie mansioni, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, flessibilità operativa, disponibilità a collaborare nella individuazione di soluzioni organizzative in caso di esigenze di servizio, precisione operativa, relazione tra i dipendenti e con l'utenza, disponibilità all'aggiornamento;
- b) capacità: di comunicare, organizzativa e di programmazione, tecnica/amministrativa-professionale; autonomia operativa e capacità di innovazione, partecipazione ai processi aziendali;
- c) Perseguimento degli obiettivi di budget dei risultati ottenuti e delle prestazioni rese dalla équipe di appartenenza.

Per quanto attiene le posizioni dei dipendenti che usufruiscono degli assegni ad personam di cui all'art. 31 del CCNL 1998/2001, le parti stabiliscono in caso di parità di punteggio con gli altri candidati, la precedenza nell'assegnazione della fascia.

I passaggi di fascia retributiva immediatamente superiore avvengono con decorrenza dal 1° gennaio.

Si richiama la normativa di riferimento di seguito indicata:

- 1) Artt. 40 e segg. del D. Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., con particolare riferimento ai principi in materia di efficienza e produttività del lavoro pubblico ed all'utilizzo della contrattazione integrativa quale strumento per il riconoscimento e la concreta valorizzazione dell'impegno dei professionisti tenuto conto della compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la vigente normativa;
- 2) Il Decreto Legislativo n. 150 del 27/10/2009 all'art. 23 prevede, in proposito, che le progressioni economiche siano attribuite selettivamente e ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione, secondo quanto previsto dai Contratti Collettivi Nazionali ed Integrativi e nei limiti delle risorse disponibili;
- 3) Art. 35 del CCNL Comparto Sanità 1998/2001, definisce i criteri per la progressione economica orizzontale con la previsione dei passaggi di fascia, previa valutazione selettiva in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale;
- 4) Art. 3 del CCNL Comparto Sanità quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007 del 10/04/2008, che prevede che ai fini della progressione economica orizzontale, i dipendenti devono essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi;
- 5) Art. 81 del CCNL relativo al personale del Comparto sanità triennio 2016-2018, per quanto attiene il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali.

**b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo:**

**- Fondo Premialità e fasce**

Il Fondo Premialità e Fasce ex art. 81 del CCNL relativo al Personale del comparto Sanità triennio 2016-2018, è stato costituito in via provvisoria per l'anno 2021, con determina nr. 510 del 11/10/2021, nel rispetto delle norme che lo regolano.

Il totale complessivo delle risorse regolate dalla presente ipotesi di accordo, destinato alle progressioni economiche orizzontali anno 2021, ammonta ad € 70.000,00. Tali risorse trovano capienza nella parte stabile del fondo per il finanziamento su base annuale dell'intero costo aggiuntivo delle progressioni orizzontali.

La quota destinata alla Premialità per l'anno 2021, ammonta a € 1.306.764,75, di cui € 186.427,33 derivanti dall'accertamento dei residui dei fondi contrattuali anno 2019 (determina n. 605 del 22/11/2021).

Le risorse del Fondo sono state ad oggi quantificate in via provvisoria e saranno determinate in via definitiva, prima dell'attribuzione delle fasce e dell'erogazione dei premi.

Le risorse del Fondo Premialità ex art. 81 del CCNL relativo al Personale del comparto Sanità triennio 2016-2018, comprensivo delle somme destinate alle nuove progressioni anno 2021 per l'importo di € 70.000,00, regolate dal presente accordo, sono contenute nell'ambito del tetto di spesa del personale come definito con DGR Marche n. 542/2021.

**c) Effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa:**

Non sussistono effetti abrogativi impliciti.

**d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa**

Non pertinente.

**e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio):**

Il Decreto Legislativo n. 150 del 27/10/2009 all'art. 23 prevede, che le progressioni economiche siano attribuite selettivamente e ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione, secondo quanto previsto dai Contratti Collettivi Nazionali ed Integrativi e nei limiti delle risorse disponibili.

L'Ipotesi di contratto integrativo aziendale in materia di progressioni economiche orizzontali sottoscritto tra l'Azienda e le OO.SS, disciplina le procedure di svolgimento delle selezioni interne per il passaggio da una fascia economica a quella immediatamente superiore, nell'ottica della valorizzazione dell'impegno profuso e dei risultati conseguiti, attraverso la valutazione delle competenze professionali acquisite dal personale e del merito rilevabile dal risultato della valutazione individuale riportata nel triennio e dall'arricchimento formativo.

La procedura per l'attribuzione della progressione economica orizzontale è stata così definita:

- Pubblicazione del bando di selezione;
- Presentazione delle domande di partecipazione alla selezione entro una determinata scadenza;
- Valutazione delle domande da parte di apposite commissioni;
- Predisposizione delle graduatorie e attribuzione della fascia economica superiore a quella in godimento, ai dipendenti utilmente collocati e nell'ambito delle risorse economiche stanziare.

Le graduatorie sono determinate dai punteggi complessivamente attribuiti:

- alle valutazioni individuali positive conseguite dal dipendente nel triennio 2018-2020 secondo il sistema aziendale di valutazione vigente e all'arricchimento formativo. I punti assegnati alle valutazioni individuali sono differenziati proporzionalmente in base al risultato conseguito, secondo il seguente schema:

**TABELLA PUNTEGGI VALUTAZIONE POSITIVA**

PUNTI VALUTAZIONE INDIVIDUALE	PUNTEGGIO ASSEGNATO AI FINI DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE
Da 60 a 70	12
Da 71 a 80	16
Da 81 a 90	20
Da 91 a 100	24

- all'esperienza professionale del dipendente, valutata con riferimento al tempo di permanenza nella medesima fascia economica del profilo professionale di appartenenza.

**f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009**

Ai sensi del D. Lgs. 150/09, in attuazione delle disposizioni in materia di "Misurazione, valutazione e trasparenza della performance" e in materia di "Merito e Premi", rispettivamente dettate nel Titolo II e III dello stesso D. Lgs., l'Azienda Ospedali Riuniti Marche Nord, sulla base di quanto previsto in merito dalle disposizioni contrattuali vigenti, ha adottato un sistema integrato di valutazione in stretta connessione con il sistema di pianificazione, controllo e budget e con il sistema premiante.

Il Piano della performance, contiene le linee strategiche che l'Azienda intende perseguire nel triennio di competenza.

Tali linee annualmente vengono declinate in obiettivi strategici che tengono conto anche degli obiettivi sanitari ed economici posti dalla Regione per l'anno di competenza.

Nello specifico quindi, gli obiettivi annuali contenuti nelle schede di budget e oggetto di negoziazione, sono declinazione delle linee strategiche contenute nel piano nonché degli obiettivi attribuiti dalla Regione al Direttore Generale.

I piani dettagliati degli obiettivi relativi a ciascun anno, sono stati pubblicati nel sito aziendale sezione "Amministrazione Trasparente".

L'illustrazione degli obiettivi di budget assegnati a ciascuna Struttura, a tutti i componenti delle équipe, rappresenta un obbligo per i Direttori/Responsabili, il cui assolvimento è attestato dagli stessi in sede di rendicontazione degli obiettivi, attraverso appositi verbali sottoscritti da tutti i componenti della Struttura, conservati agli atti dell'Ufficio Controllo di Gestione.

In tale contesto si inserisce l'ipotesi di accordo per la definizione delle procedure per il conferimento delle progressioni economiche orizzontali, con la finalità di dar luogo a forme di valorizzazione del personale in servizio, secondo indicatori predeterminati, nell'ottica del progressivo allineamento economico del personale, secondo il principio di equità retributiva a parità di condizioni, nel perseguimento del miglioramento degli standard qualitativi ed economici delle attività e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali.

**g) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto:**

Le Parti si riservano di apportare modifiche ed integrazioni all'accordo in presenza di evoluzioni normative nazionali e regionali o comunque delle condizioni sostanziali che l'hanno originato.