

PARERE FAVOREVOLE COLLEGIO SINDACALE
VERBALE N. 5 DEL 05/04/2019

**SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA**

Azienda Unità Sanitaria Locale della Romagna

-IPOTESI DI ACCORDO

tra

L'AZIENDA USL DELLA ROMAGNA

E

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

AREA COMPARTO E LA RSU AZIENDALE

**Valorizzazione professionale ed economica del personale dell'area Comparto
attraverso l'istituto delle progressioni economiche orizzontali anno 2019 -**

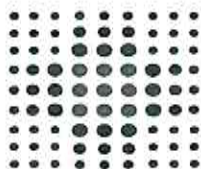
In data 13 marzo 2019, presso la sede di Pievesestina (Cesena), ha avuto luogo l'incontro tra l'Azienda USL della Romagna e le OO.SS. Area Comparto e la RSU Aziendale in merito alla valorizzazione professionale ed economica del personale dell'area del comparto attraverso l'istituto delle Progressioni Economiche Orizzontali e la produttività collettiva.

LE PARTI

Premesso che:

- La Regione Emilia-Romagna con Legge Regionale 21 novembre 2013, n. 22 ha istituito l'Azienda Usl della Romagna, costituitasi dal 1° gennaio 2014 in seguito alla fusione delle preesistenti Aziende sanitarie di Cesena, Forlì, Rimini e Ravenna.
- Tra gli obiettivi assegnati all'Azienda Usl della Romagna c'è l'adozione di "iniziative dirette a garantire la graduale omogeneizzazione delle regole inerenti la gestione giuridica ed economica del personale";
- la finalizzazione del presente accordo alla ulteriore omogeneizzazione del trattamento economico e giuridico del personale dipendente in termini di valorizzazione professionale attraverso la progressione economica orizzontale e di trattamento economico incentivante.
- 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 predeterminati, 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.

6r        



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA

Azienda Unità Sanitaria Locale della Romagna

- Nelle more dell'istituzione della Commissione paritetica per la revisione dei sistemi di classificazione professionale prevista dall'art. 12 del CCNL 21.05.2018, la quale ha tra i suoi compiti quello di rivedere i criteri di progressione economica del personale all'interno delle categorie, in correlazione con la valutazione delle competenze professionali acquisite e dell'esperienza professionale maturata, si ritengono applicabili i criteri previsti dai vigenti CC.CC.NN.LL.

Richiamati:

- Il Decreto Legislativo n. 165 del 30/03/2001 e ss.mm.ii. ed in particolare gli artt. 40, 40-bis che prevedono la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la vigente normativa
- Il Decreto Legislativo n. 150 del 27/10/2009 e ss.mm.ii.
- I vigenti CC.CC.NN.LL. Area Comparto Sanità ed in particolare per quanto riguarda il finanziamento: l'art. 81 del CCNL 21.05.2018 ad oggetto "Fondo premialità e fasce";

Considerato che le disponibilità del Fondo premialità e fasce effettivamente utilizzabili in considerazione dell'andamento complessivo dei fondi anno 2019 risultano stimate in € 790.000,00;

RICONOSCONO

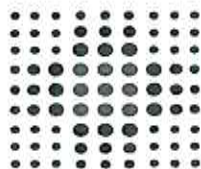
- l'opportunità di confermare con il presente Accordo la regolamentazione del percorso di valorizzazione professionale e di carriera del personale dipendente dell'AUSL della Romagna - area Comparto - attraverso l'istituto delle progressioni economiche orizzontali in coerenza con la disciplina di cui agli Accordi integrativi di regolamentazione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali a partire dall'accordo integrativo del 30.09.2016 e da ultimo con l'accordo integrativo del 27.06.2018;
- la valutazione quale strumento del processo di miglioramento e sviluppo delle risorse umane;
- la necessità di proseguire per l'anno 2019 nel percorso di omogeneizzazione degli istituti contrattuali che coinvolgono la parte prevalente del personale, a completamento ed in coerenza con quanto stabilito nel Verbale di intenti sottoscritto tra l'Azienda e le Rappresentanze Sindacali Area Comparto dell'Azienda Usl della Romagna il 15 luglio 2015;

TUTTO CIO' PREMESSO, CONCORDANO

Di proseguire nel percorso di omogeneizzazione intrapreso con gli accordi sopra richiamati in materia di Progressioni Economiche Orizzontali e Produttività Collettiva

PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ANNO 2019

Handwritten signatures in blue and black ink at the bottom of the page, including a large blue signature on the left, a black signature in the center, and several smaller signatures on the right.



1. Principi generali

Il presente Accordo disciplina le procedure relative alle modalità di svolgimento delle selezioni interne per il passaggio, nell'ambito di ciascuna categoria, da una fascia economica a quella immediatamente superiore.

L'Accordo disciplina inoltre il riconoscimento di nuove quote di produttività aziendali che costituiranno, a fine percorso, le quote di Produttività valide per tutto il personale dipendente dell'Area Comparto dell'AUSL della Romagna ai sensi dell'Accordo "Produttività Collettiva del Personale del Comparto dell'AUSL della Romagna" del 30.09.2016 come revisionato da successivo accordo sottoscritto il 27 giugno 2018.

2. Progressioni Economiche Orizzontali: procedura

Il riconoscimento della progressione economica orizzontale avverrà tramite apposite selezioni da realizzarsi mediante:

- domanda del dipendente diretta ad esprimere la volontà di partecipare alla selezione;
- l'impiego di procedure selettive che valorizzino l'impegno profuso e i risultati conseguiti a fronte di una maggiore permanenza nello stesso livello economico, in coerenza con quanto previsto nel Verbale di integrazione al verbale di esame congiunto del 21.6.2017, sottoscritto tra le parti il 16.5.2018.

A tale scopo l'U.O. Gestione Giuridica Risorse Umane emetterà apposito bando. Le procedure selettive saranno oggetto di puntuale e completa informazione, con particolare riguardo ai dipendenti non presenti in servizio al momento dell'emissione del bando, e prevederanno modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità, la trasparenza ed assicurino economicità e celerità di esperimento.

La procedura esiterà nella formulazione di una graduatoria aziendale che verrà formalmente adottata con atto deliberativo.

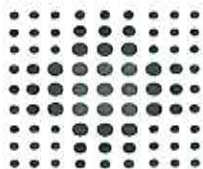
3. Requisiti per l'accesso e di esclusione dalla selezione per l'attribuzione della Progressione Economica Orizzontale

3.1 Sono ammessi a partecipare alla procedura selettiva:

- i dipendenti dell'Azienda USL della Romagna in servizio a tempo indeterminato al **1° gennaio 2019**, anche in comando temporaneo presso altri enti pubblici della Regione Emilia-Romagna ovvero presso l'IRST/IRCSS di Meldola, che esprimano la volontà di partecipare alla selezione facendo domanda attraverso apposito modulo, che verrà messo a disposizione dall'Azienda e reso noto ai dipendenti in modo preciso e puntuale, e che siano in possesso, alla data del 1° gennaio 2019, dei seguenti requisiti di ammissione:

- titolarità di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato alle dipendenze dell'Azienda USL della Romagna, anche in posizione di comando temporaneo presso altri enti pubblici della Regione Emilia-Romagna o presso IRST/IRCSS di Meldola, alla data del **1° gennaio 2019**;

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, several initials in the center, and a signature on the right.



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA

Azienda Unità Sanitaria Locale della Romagna

- b) inquadramento nell'attuale posizione economica (fascia) da almeno 2 anni interamente maturati, senza soluzione di continuità e con contratto a tempo indeterminato, presso l'Azienda USL della Romagna o in comando temporaneo presso altri enti pubblici della Regione Emilia-Romagna ovvero presso l'IRST/IRCSS di Meldola; al fine della maturazione del requisito della permanenza in fascia, si considera il servizio in ruolo nella medesima categoria e fascia, anche in caso di svolgimento di incarichi temporanei presso l'Azienda con conservazione del posto di ruolo; costituisce eccezione il personale dichiarato inidoneo alla mansione e, di conseguenza, transitato a diverso profilo, categoria o ruolo, al quale è riconosciuta l'anzianità di permanenza in fascia senza soluzione di continuità rispetto al predetto passaggio;
- c) non essere stati destinatari, nel biennio antecedente al 01.01.2019, di sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto; detta sanzione comporta l'esclusione dalla procedura di selezione per progressione orizzontale una sola volta.

3.2 Sono esclusi dalla procedura selettiva:

- I dipendenti già inquadrati nell'ultima fascia economica disponibile in base alla vigente disciplina contrattuale
- Il personale temporaneamente in comando presso l'AUSL della Romagna ma dipendente da altri Enti;
- Quanti non rientrano nei requisiti di cui al presente punto 3.1.

4. Procedura selettiva e criteri di valutazione

La procedura di selezione, alla quale potranno partecipare esclusivamente i dipendenti in possesso dei requisiti di ammissione indicati al punto 3.1, esiterà in una graduatoria finale formulata in base ai criteri esposti ai seguenti punti 4.1, 4.2, 4.3 che terranno conto:

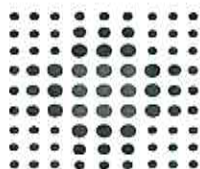
- del merito individuale, misurato attraverso la scheda di valutazione, che dovrà riportare un giudizio complessivo almeno uguale o superiore a 7, come da verbale di integrazione al verbale di esame congiunto del 21.6.2017, sottoscritto il 16.05.2018 ;
- dell'esperienza professionale, misurata attraverso la permanenza nella fascia.

4.1 Valutazione

La misurazione del merito avviene attraverso gli esiti della valutazione individuale che evidenzia professionalità, impegno e risultati nelle seguenti aree di valutazione:

- Area obiettivi e risultati - Impegno dimostrato nel raggiungimento degli obiettivi di budget, dei risultati ottenuti e delle prestazioni rese dalla équipe di appartenenza.
- Area capacità relazionali - Propensione a mantenere relazioni positive nell'ambito lavorativo, dimostrando capacità di lavorare in gruppo e di affrontare positivamente le criticità emergenti, nonché di relazionarsi adeguatamente verso gli utenti.
- Area competenze tecniche e qualità delle prestazioni - Competenze possedute e dimostrate nel contesto lavorativo di assegnazione, anche attraverso la qualità delle

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA

Azienda Unità Sanitaria Locale della Romagna

prestazioni rese. Capacità di iniziativa e di proposizione di soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro e della qualità delle prestazioni.

- Area formazione e miglioramento continuo - Interesse all'apprendimento di nuove conoscenze, tecniche, metodologie, procedure, innovazioni e disponibilità ad applicare e trasmettere quanto appreso.

Ai fini della progressione economica, il punteggio finale complessivo della scheda di valutazione costituisce punteggio di merito per la graduatoria, secondo la seguente tabella di correlazione:

PUNTEGGIO VALUTAZIONE	PUNTI
7	20,00
8	21,00
9	22,00
10	23,00
11	24,00
12	25,00

L'accesso alla graduatoria è consentito solo in caso di giudizio complessivo positivo (punteggio uguale o superiore a 7 nella scheda di valutazione).

4.2 Esperienza professionale – Permanenza nella fascia

Nell'intento di valorizzare prioritariamente l'esperienza lavorativa effettuata all'interno dell'Azienda, si conferisce un punteggio al **tempo di permanenza nella fascia**, alla data del 1° gennaio 2019, considerando esclusivamente i periodi di lavoro a tempo indeterminato alle dipendenze dell'Azienda USL della Romagna (o delle ex AUSL di Cesena, Forlì, Ravenna, Rimini, incluso il territorio della Valmarecchia in essa confluito) o in comando temporaneo presso altri Enti pubblici della Regione Emilia-Romagna ovvero presso l'IRST/IRCSS di Meldola, secondo la seguente tabella:

RANGE PERMANENZA (ANNI)	BASE RIFERIMENTO	FATTORE PONDERAZIONE	PUNTI
2<aa<=3	3	2	6
3<aa<=4	4	3	12
4<aa<=5	5	3	15
5<aa<=6	6	3	18
6<aa<=7	7	4	28
7<aa<=8	8	4	32
>8 anni	9	4	36

hl
PN
h

h

h
s

M

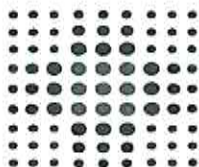
A

h

s

h

h



Ai fini della permanenza in fascia, fatto salvo quanto previsto per il personale dichiarato inidoneo e conseguentemente transitato a diverso profilo, categoria o ruolo, così come previsto al punto 3.1, lett. b), si considera il servizio in ruolo nella medesima categoria e fascia, anche in caso di aspettativa per lo svolgimento di incarichi temporanei presso l'Azienda con conservazione del posto di ruolo.

4.3 Punteggio complessivo e criteri di precedenza

La somma dei punteggi ottenuti in base ai criteri esposti ai punti 4.1. e 4.2 determinerà il posizionamento del candidato nella graduatoria di merito ai fini dell'attribuzione selettiva della progressione.

A parità di punteggio saranno applicati, in ordine di priorità, i seguenti criteri:

- 1) Appartenenza alla fascia economica più bassa;
- 2) Maggiore anzianità di servizio (data assunzione in ruolo presso AUSL Romagna o precedenti AUSL di Cesena, Forlì, Ravenna, Rimini, incluso il territorio della Valmarecchia);
- 3) Maggiore età anagrafica.

5. Modalità di partecipazione alla selezione

Per presentare domanda di partecipazione, ogni dipendente, in possesso dei requisiti di accesso, dovrà consegnare domanda al proprio Responsabile che avrà cura di raccogliere e trasmettere all'U.O. Gestione Giuridica Risorse Umane.

6. Formulazione della graduatoria

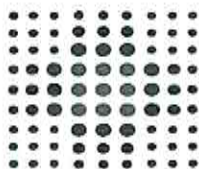
La formulazione della graduatoria è a cura della U.O. Gestione Giuridica Risorse Umane.

Il posizionamento in graduatoria è determinato dal punteggio complessivo conseguito da ogni candidato, determinato dalla somma del punteggio relativo alla valutazione ed alla permanenza in fascia, come descritto ai precedenti punti 4.1. 4.2 e 4.3.

La graduatoria è approvata con deliberazione del Direttore Generale ed è pubblicata presso l'Albo dell'Amministrazione ed esaurisce la sua efficacia a seguito dell'inquadramento economico dei dipendenti, nei limiti massimi della disponibilità economica a ciò destinata tramite il presente Accordo.

7. Risorse economiche

Vengono destinate al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali di cui al presente accordo euro 957.000,00 che costituiscono risorse del "Fondo Premialità e Fasce" ex art. 81 CCNL Area Comparto del 21 maggio 2018, ad oggi quantificate in via provvisoria e che saranno determinate in via definitiva in fase successiva.



I passaggi alle posizioni economiche immediatamente superiori sono disposti nel numero consentito dalla disponibilità delle risorse a ciò finalizzate dal presente Accordo, nel rispetto di quanto previsto dalle norme vigenti.

Resta inteso che la spesa complessiva per la destinazione sopra concordata non potrà in ogni caso superare l'importo complessivo delle risorse del Fondo premialità e fasce accertate a consuntivo e che pertanto, ove le risorse destinate dal presente Accordo non risultassero disponibili a chiusura dell'anno 2019, l'importo destinato alle Progressioni Economiche Orizzontali sarà automaticamente rideterminato in misura pari alle risorse residue effettivamente disponibili.

8. Effetti sulla Produttività Collettiva

Proseguendo nel percorso di crescita professionale e di armonizzazione del sistema premiante, le parti confermano di riconoscere, dal momento del passaggio alla fascia superiore, ove non già in godimento, una nuova quota di produttività, diversificata in relazione alla categoria di appartenenza, che costituirà la quota di Produttività valida per il personale dipendente Area Comparto dell'intera AUSL della Romagna (tabella A). Si conferma altresì che ai dipendenti già assegnatari di produttività aziendale, corrispondente alle Tabelle 1 e 2 di cui all'accordo Produttività Collettiva del 30.09.2016 e successive modifiche ed integrazioni, tale quota di produttività viene mantenuta anche nel caso di passaggio fra i diversi ambiti territoriali in coerenza con il percorso di omogeneizzazione intrapreso e in via di completamento.

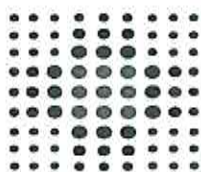
Le quote di Produttività Collettiva aziendale, da attribuire come sopra descritto, sono le seguenti:

tabella A (corrispondente alla Tabella 2 di cui all'accordo "Produttività Collettiva del personale del comparto dell'Ausl della Romagna del 30.9.2016)

Categoria	Quote di Produttività annua (euro)
cat. A	1.000,00
Cat. B	1.100,00
Cat. B, livello economico Bs	1.200,00
Cat. C	1.550,00
Cat. D	1.700,00
Cat. D, livello economico Ds	1.800,00

9. Decorrenza e durata

Il presente Accordo ha valenza per l'anno 2019 e sarà applicabile previa certificazione positiva da parte del Collegio Sindacale, ai sensi dell'articolo 40-bis del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm.ii.. L'attribuzione della fascia economica superiore avrà decorrenza dal 1/1/2019, previa approvazione della graduatoria tramite deliberazione da adottarsi entro e non oltre il 31/12/2019.



10. Norme finali e di salvaguardia

Qualora a consuntivo, anche in considerazione dell'accertamento definitivo delle risorse del Fondo ex art. 81 C.C.N.L. 21.5.2018, le risorse accertate e disponibili risultassero complessivamente inferiori a quelle necessarie, la somma destinata alle progressioni economiche sarà ridotta fino a concorrenza delle risorse effettivamente disponibili.

In nessun caso la spesa per la corresponsione degli istituti contrattuali finanziati stabilmente dai Fondi per la contrattazione integrativa aziendale potrà superare la disponibilità complessiva annuale degli stessi.

Le parti rinviando per quanto riguarda la ridefinizione del nuovo sistema premiante previsto dal nuovo CCNL a successivo confronto che sarà programmato tra le parti.

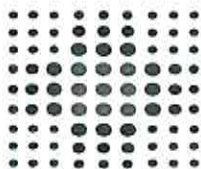
Pievesestina di Cesena, 13 marzo 2019

Per la Delegazione di parte pubblica

NOME COGNOME	RUOLO	FIRMA
<i>Trema Folcini</i>	<i>D.A.</i>	<i>Trema Folcini</i>
SILVIA MAMBELLI	DIRETTORE DIT	<i>Silvia Mambelli</i>
LORENA STERNINI	DIRETTORE UOGERU	<i>Lorena Sternini</i>

Per le Rappresentanze Sindacali Area Comparto

NOME COGNOME	SIGLA	FIRMA
<i>PAOLO TASTUCCI</i>	<i>UILFPL CESENA</i>	<i>Paolo Tastucci</i>
ROBERTO BARONCELLI	CISL FP ROMAGNA	<i>Roberto Baroncelli</i>
ANTONIO LUCA	UILFPL FORLÌ	<i>Antonio Luca</i>
ROBERTO SEVERI	CGIL FP FORLÌ	<i>Roberto Severi</i>
MICHELE BERTACCINI	UILFPL FORLÌ	<i>Michele Bertaccini</i>
CRISTIAN WARELLI	FP CGIL RN	<i>Cristian Warelli</i>
DONELUSOTTI	CISL FP ROMAGNA	<i>Donelusotti</i>
MARCO MONTOMARANO	CISL FP ROMAGNA	<i>Marco Montommarano</i>
CLAUDIO LAGHI	FP CGIL (RA)	<i>Claudio Laghi</i>
GRAZIANO SCIONI	CGIL FP (RA)	<i>Graziano Scioni</i>



**SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA**

Azienda Unità Sanitaria Locale della Romagna

PERNO NICOLA	PERNO NICOLA	VIL FPL RIMINI
GRADEN GIANWIL	GRADEN GIANWIL	NURSING UP
GIOVANNI CLEMENTI	GIOVANNI CLEMENTI	RS AUS