

Area Comparto – Destinazione risorse economiche del Fondo art. 81 “Fondo Premialità e fasce” alle progressioni economiche orizzontali anno 2021 - Sottoscrizione contratto integrativo aziendale tra l’Azienda e le OO.SS di categoria

DETERMINA DEL DIRETTORE GENERALE N. 723 DEL 31/12/2021

COPIA CONFORME ALL’ORIGINALE

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

in data 28/12/2021
TRA

L’AZIENDA OSPEDALIERA “OSPEDALI RIUNITI MARCHE NORD”

E

LE RSU E OO.SS AREA DEL COMPARTO

in materia di

DESTINAZIONE RISORSE ECONOMICHE DEL FONDO ART. 81 “FONDO PREMIALITA’ E FASCE” ALLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ANNO 2021

PREMESSO

- Che l’art. 8, comma 5, lett. a) del CCNL del 21.05.2018 definisce i soggetti e le materie oggetto di contrattazione integrativa;
- L’art. 9 del CCNL del 21.05.2018 che stabilisce che i criteri per la ripartizione delle risorse tra le varie modalità di utilizzo previste dall’art. 8 comma 5), possono essere negoziati con cadenza annuale;
- che si rende opportuno definire nell’ambito del Fondo art. 81 del CCNL 21.05.2018, le risorse economiche disponibili ai passaggi di progressione economica orizzontale anno 2021;
- che il fondo che finanzia l’istituto delle premialità è stato costituito secondo le indicazioni dell’art. 81 “Fondo premialità e fasce” del CCNL 21.05.2018, con determina n. 510 del 11/10/2021 (Comparto – determinazione dei fondi contrattuali provvisori per l’anno 2021 e consuntivi per l’anno 2020);
- che l’art. 23 del D.Lgs. n. 150 del 27/10/2009 e s.m.i. prevede l’obbligo per le Pubbliche Amministrazioni di attribuire le progressioni economiche in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali;
- visto il parere favorevole del Collegio Sindacale in ordine alla certificazione di compatibilità economica finanziaria di cui all’art. 40 bis del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, del 13 dicembre 2021 (verbale nr. 32/2021);

LE PARTI CONCORDANO QUANTO SEGUE

Art. 1

DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER L’ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI.

Si confermano le procedure, le modalità e i criteri per le progressioni economiche orizzontali anno 2021 già definite nel contratto integrativo aziendale "Progressioni economiche orizzontali", sottoscritto in data 02/12/2019.

Tuttavia, per l'anno 2021, tenuto conto della revisione del sistema di misurazione e valutazione della Performance adottato con determina n. 655 del 25/11/2019 applicato alle valutazioni individuali del personale del Comparto a partire dall'anno 2019, il punto 2 dell'art. 3 dell'accordo integrativo aziendale sottoscritto in data 02/12/2019 è modificato come segue:

2. Valutazione

La misurazione del merito avviene attraverso:

- a. gli esiti della valutazione individuale secondo il sistema vigente ed operante in Azienda, nel triennio antecedente alla data di assegnazione della progressione economica. L'accesso alla graduatoria è consentito solo un caso di valutazione positiva.

Le Parti concordano di attribuire rilevanza alla valutazione positiva conseguita nel triennio 2018/2020 (media), secondo i sistemi vigenti ed operanti in Azienda, secondo la seguente tabella:

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

Per omogeneizzare i sistemi di valutazione vigenti nel triennio in considerazione, ai fini della selezione per l'attribuzione della progressione economica orizzontale anno 2021, il punteggio della valutazione individuale conseguita dal candidato nell'anno 2018 sarà riparametrato secondo la scala di valutazione espressa in centesimi del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato in Azienda dall'anno 2019.

Il punteggio assegnato alla valutazione individuale, nell'ambito della procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali, è determinato sommando i punteggi indicati nella presente tabella corrispondenti agli esiti della valutazione individuale, riproporzionata come sopra indicato, di ciascun anno (2018, 2019, 2020)/3.

Art. 2 RISORSE ECONOMICHE

Le Parti concordano di destinare alle progressioni economiche orizzontali anno 2021 Euro 70.000,00, risorse disponibili nel Fondo Premialità e Fasce ex art. 81 del CCNL Area Comparto del 21 maggio 2018, al netto delle somme destinate alla copertura dei differenziali retributivi del personale che abbia conseguito la progressione economica in anni precedente e delle risorse già destinate in base al contratto integrativo "Premialità correlata alla Performance anno 2021".

Art. 3 Norma finale

Le parti si riservano di apportare modifiche e integrazioni al presente accordo in presenza di evoluzioni normative o comunque delle condizioni sostanziali che l'hanno originato.

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA	DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE - AREA COMPARTO
PRESIDENTE Il Direttore Generale (F.to Dr.ssa Maria Capalbo)	RSU COORDINATORE (F.to Pizzutolo Ciro)
Il Direttore Sanitario (F.to Dr. Edoardo Berselli)	CISL FP (F.to Contadini Alessandro)

Il Direttore Amministrativo (F.to Dott. Antonio Draisci)	F.P. CGIL (F.to Ugolini Carlo)
Il Responsabile f.f. UOC DMP (F.to Dr.ssa Luana Stefanelli)	FIALS (F.to Muccino Alessio)
Il Direttore UOC Professioni Sanitarie IOTR (F.to Dott.ssa Stefania Rasori)	NURSING UP (F.to Magro Gaetano)
Il Dirigente UOC Direzione Amministrativa di Presidio (F.to Dott.ssa Paola D'Eugenio)	UIL FPL (F.to Aucello Angelo)
Il Dirigente UOC gestione ed Amministrazione Risorse Umane (F.to Dott.ssa Cristiana Fraternale)	
Responsabile di incarico di funzione area sanitaria, del Dipartimento di Organizzazione Ospedaliera Sicurezza Clinica, Qualità e Formazione (F.to Dott.ssa Nadia Di Giovanni)	
Collaboratore Prof.le - UOC Gestione Amm.ne Risorse Umane (Gattoni Barbara)	
Collaboratore Prof.le - UOC Gestione Amm.ne Risorse Umane (F.to Ricci Antonella)	