

# AZIENDA U.S.L. PESCARA

## CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE PER LA REGOLAMENTAZIONE DEI CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE DI CUI ALL'ART. 30 DEL C.C.N.L. COMPARTO SANITA' 7.4.1999 (ACQUISIZIONE FASCE RETRIBUTIVE).

In data 12.3.2009 presso la sala riunioni della Direzione Generale, via R. Paolini, 45 Pescara, si sono riunite le delegazioni trattanti di parte pubblica, le OO.SS. e le R.S.U., come di seguito indicate, per la sottoscrizione del sottoriportato C.I.A., relativo alla progressione economica aziendale (acquisizione di fasce retributive).

**PRESO ATTO** che sono decorsi i termini di quindici giorni, senza rilievi, dalla data di invio (13.2.2009) al Collegio Sindacale dell'ipotesi di C.I.A. (art. 4, 3 co, C.C.N.L. 19.4.2004);

### **PREMESSO CHE:**

a) - Il C.C.N.L. Comparto Sanità del 7.4.1999 all'art. 30 ha istituito la progressione economica orizzontale, disponendo che nel periodo di permanenza del dipendente nella categoria di appartenenza, lo sviluppo economico si realizza mediante la previsione - dopo il trattamento economico iniziale - di altre quattro fasce retributive - ;

b) - Il C.C.N.L. Comparto Sanità del 19.4.2004 ha mutato il numero delle fasce per ogni categoria, che in corso di vigenza del C.C.N.L. del 10.4.2008 sono le seguenti:

Categoria <b>A</b>	5 fasce economiche	A1, A2, A3, A4, A5
Categoria <b>B</b>	5 fasce economiche	B1, B2, B3, B4, B5
Categoria <b>B L.E.Bs</b>	5 fasce economiche	Bs1, Bs2, Bs3, Bs4, Bs5
Categoria <b>C</b>	5 fasce economiche	C1, C2, C3, C4, C5
Categoria <b>D</b>	6 fasce economiche	D1, D2, D3, D4, D5, D6
Categoria <b>D L.E. Ds</b>	6 fasce economiche	Ds1, Ds2, Ds3, Ds4, Ds5, Ds6

c) - L'art. 3 del C.C.N.L. Comparto Sanità 10.4.2008 prevede che per l'acquisizione delle fasce retributive in aggiunta al trattamento economico i dipendenti devono essere in possesso del requisito minimo " di un periodo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi " .

d) - L'art. 10 del C.C.N.L. Comparto Sanità 10.4.2008 rubricato: " Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica" testualmente dispone:

“ 1. Il 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'art. 31 del C.C.N.L. 19 aprile 2004 è confermato a decorrere dall'1 gennaio 2006 per le modalità di utilizzo nonchè di incremento previste al comma 2, lett. a), b) e c) del medesimo articolo, come integrato dall'art. 6 del C.C.N.L. 5 giugno 2006. Il suo ammontare a tale data è quello consolidato al 31 dicembre 2005.

2. A decorrere dal 1 gennaio 2006 e dal 1 febbraio 2007 il fondo deve essere rivalutato automaticamente in rapporto al nuovo valore delle fasce attribuite ai dipendenti che gravano sul fondo stesso, incrementate e finanziate dal presente contratto nelle misure indicate nella tabella a.”

e) - I criteri generali per la progressione economica orizzontale (acquisizione fasce retributive) sono previsti all'art. 35 del C.C.N.L. 7.4.1999 da integrare in sede della contrattazione integrativa aziendale.

f) - Con il C.I.A. del 17.5.2001 è stato approvato il regolamento per la progressione economica orizzontale, modificato con l'allegato E) del successivo C.I.A. del 23.4.2003.

### **SI CONVIENE**

**1) - DI APPORTARE** al testo del regolamento di cui all'allegato E) del C.I.A. del 23.4.2003 le seguenti modifiche:

1) - La distinzione dei criteri di valutazione per i passaggi di fascia di cui all'art. 2 è modificato nel senso che i criteri di valutazione di cui ai punti da 1 a 5<sub>6</sub> si riferiscono alle fasce 1°, 2°, 3° e 4° di tutte le categorie;

2) - i criteri di valutazione di cui ai punti da 1 a 5<sub>9</sub> si riferiscono alla fascia 5° delle categorie da A a C;

3) - i criteri di valutazione da 1 a 5<sub>12</sub> si riferiscono alle fasce 5° e 6° delle categorie D e Ds.

**2) - DI PROCEDERE** all'attribuzione al personale dipendente di fasce retributive, sulla base dei criteri stabiliti nel regolamento di cui all'allegato E) del C.I.A. del 23.4.2003, come modificato al precedente punto 1), con l'utilizzo delle risorse finanziarie del fondo di cui all'art. 31 del C.C.N.L. 19.4.2004 come precisato nell'art. 10 del C.C.N.L. 10.4.2008, con due distinte decorrenze, la prima dall'1.1.2006 e la seconda dall'1.1.2007, come di seguito indicato:

#### **a) - ATTRIBUZIONE FASCE RETRIBUTIVE DALL' 1.1.2006**

Sarà indetto apposito avviso di selezione interna cui potranno partecipare tutti i dipendenti a tempo indeterminato che alla data dell'1.1.2006 siano in possesso del requisito minimo di un periodo di permanenza di due anni nella posizione economica in godimento.

La disponibilità del fondo per tale attribuzione di fasce allo stato quantificabile ammonta ad € 300.000,00, fatta salva la possibilità d'integrazione sulla base del perfezionamento dei processi di rideterminazione dei fondi contrattuali;

#### **b) - ATTRIBUZIONE FASCE RETRIBUTIVE DALL'1.1.2007**

Sarà indetto analogo avviso di selezione interna, cui potranno partecipare tutti i dipendenti a tempo indeterminato che alla data dell'1.1.2007 siano in possesso del requisito minimo di un periodo di permanenza di due anni nella posizione economica in godimento, con esclusione, quindi, dei dipendenti che risultino beneficiari dell'attribuzione della fascia retributiva dall'1.1.2006.

La disponibilità del fondo per l'attribuzione della fascia retributiva dall'1.1.2007 ammonta ad € 1.683,241.

**3) - DI PRECISARE CHE:**

a) - l'attribuzione delle fasce con decorrenza 1.1.2006 comporta la storicizzazione della spesa sul fondo delle fasce per cui per l'anno 2007 il fondo passa da € 1.683,241 a € 1.383,241.

b) - che l'effettiva attribuzione delle fasce retributive, sia a decorrere dall'1.1.2006 che dall'1.1.2007 è temporalmente condizionata al momento del perfezionamento delle procedure autorizzative regionali in ordine all'eventuale disponibilità di ulteriori risorse derivanti dall'attività in corso di verifica e ricalcolo dei fondi contrattuali, con contestuale modifica dei tetti di spesa inseriti nel piano di risanamento di cui all'Accordo Stato - Regione Abruzzo del marzo 2007.

c) - qualora non si dovessero completare le suddette procedure autorizzative o per qualsiasi altro motivo non si rendessero disponibili altre risorse, le parti concordano di procedere alla esecuzione del presente accordo almeno mediante l'utilizzo della somma indicata, entro 4 mesi dalla data di stipula del presente contratto. L'Azienda comunicherà alle OO.SS. l'inoltro della nota di avvio della procedura autorizzativa.

d) - l'erogazione dei benefici economici delle fasce retributive, con decorrenza 1.1.2006 e 1.1.2007, avverrà nella medesima mensilità.

**4) - DI APPROVARE** il sottoriportato testo, definitivo e coordinato con le modifiche sopra evidenziate, del Regolamento per la progressione economica orizzontale:

**REGOLAMENTO PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE  
(ACQUISIZIONE FASCE RETRIBUTIVE)**

**Art. 1**

**Soggetti ammessi**

Alla selezione annuale per il passaggio alla 1°, 2°, 3°, 4°, 5° e 6° fascia economica di ciascuna categoria (o livello economico super per le categorie B e D) sono ammessi i dipendenti che sono in possesso di un periodo minimo di permanenza nella fascia economica in godimento pari a ventiquattro mesi.

In caso di passaggio tra categorie o di livello economico all'interno di una categoria, il dipendente acquisisce il trattamento economico iniziale previsto per il nuovo profilo conseguito. Qualora il trattamento economico in godimento della fascia retributiva di appartenenza risulti superiore, il dipendente conserva il trattamento più favorevole che sarà assorbito con la acquisizione della successiva fascia retributiva nel profilo di nuovo inquadramento. Al dipendente va altresì corrisposta - ove spettante al nuovo profilo acquisito - la indennità di cui all'art. 30, comma 5. Non si dà luogo al riassorbimento della differenza stipendiale se l'incremento del tabellare è derivante dai rinnovi contrattuali. Tale disposizione si applica per i passaggi successivi al primo inquadramento.

In caso di passaggio di profilo di cui all'art. 17, comma 3, il dipendente conserva la fascia retributiva in godimento ed acquisisce la indennità professionale specifica del nuovo profilo ove spettante.

I dipendenti che abbiano subito, nei due anni precedenti alla data di decorrenza dell'attribuzione delle fasce retributive, un procedimento disciplinare con irrogazione di sanzione pari o superiore alla censura, sono esclusi dalla partecipazione alla selezione.

**Art. 2**

### **Criteri per la valutazione selettiva**

I giudizi valutativi che concorrono al punteggio sono riferiti agli ultimi due anni.

La valutazione è effettuata dal Dirigente responsabile dell'U.O. di appartenenza del dipendente.

Il sistema di valutazione, che opera attraverso tre SCHEDE, allegate al presente regolamento, concorre all'attribuzione di una valutazione complessiva per ciascun dipendente basata su un sistema di punti, che consente di costituire, per ciascun profilo professionale, graduatorie utili alla progressione orizzontale nelle fasce economiche.

I criteri di valutazione per i passaggi alla 1°, 2°, 3° e 4° fascia sono i seguenti:

#### **1 - ANZIANITA' DI SERVIZIO (punti 0,25 per anno - max punti 10);**

#### **2. - IMPEGNO LAVORATIVO:**

a) raramente porta a termine i compiti assegnati, li svolge con fatica e con minima attenzione e minima dedizione (punti da 4 a 5);

b) porta a termine i compiti assegnati, ma solo qualche volta con attenzione e dedizione rispetto ai termini prescritti (punti da 6 a 7);

c) compie sempre gli adempimenti assegnati con attenzione, precisione e dedizione, rispetto ai termini prescritti (punti da 8 a 10);

#### **3. - QUALITA' DELLA PRESTAZIONE:**

a) scarsamente competente rispetto alle mansioni da svolgere (punti da 4 a 5);

b) competente rispetto alle mansioni da svolgere, si limita a quanto richiestogli (punti da 6 a 7);

c) competente rispetto alle mansioni da svolgere. E' attivamente orientato al miglioramento professionale (punti da 8 a 10);

#### **4. - ORIENTAMENTO VERSO L'UTENTE:**

a) si limita a seguire i compiti assegnati senza alcuna attenzione alle esigenze del richiedente/destinatario, né a quelle organizzative (punti da 4 a 5);

b) si preoccupa di realizzare il compito assegnato con attenzione esclusiva verso le esigenze interne organizzative (punti da 6 a 7);

c) nel realizzare il compito assegnato, tiene in considerazione sia le esigenze dell'organizzazione che le aspettative/esigenze dell'utente, operando con attenzione e cortesia (punti da 8 a 10);

### **5 - CAPACITA' PROFESSIONALI**

#### **5.1 - COMPORTAMENTO A FRONTE DI ERRORI PROPRI:**

a) accetta passivamente la correzione dei propri errori (punti da 4 a 5);

b) accetta con un processo di critica attiva la correzione dei propri errori (punti da 6 a 7);

c) utilizza i propri errori per migliorare (punti da 8 a 10);

#### **5.2 - COMPORTAMENTO DI FRONTE ALLE PROCEDURE/PROTOCOLLI IN ATTO:**

a) non sempre li applica (punti da 4 a 5);

b) li accetta passivamente (punti da 6 a 7);

c) li conosce, li applica e li trasmette agli altri (punti da 8 a 10);

#### **5.3 - COLLABORAZIONE INTERDISCIPLINARE:**

a) non ha relazioni al di fuori della U.O. di appartenenza (punti da 4 a 5);

b) ha relazioni efficaci anche al di fuori della propria U.O. (punti da 6 a 7);

c) sviluppa e ricerca relazioni professionali e le sottopone a verifica (punti da 8 a 10);

**5.4 - INTRODUZIONE DI NOVITA' METODOLOGICHE E TECNICHE:**

- a) accetta passivamente l'inserimento di nuove metodiche (punti da 4 a 5);
- b) accetta le nuove metodiche e le applica con intelligenza (punti da 6 a 7);
- c) tende ad introdurre nuove tecniche e contribuisce alla verifica critica (punti da 8 a 10);

**5.5 - AGGIORNAMENTO:**

- a) non appare interessato ai problemi dell'aggiornamento (punti da 4 a 5);
- b) partecipa ai momenti di aggiornamento (punti da 6 a 7);
- c) partecipa e diffonde quanto di nuovo ha imparato (punti da 8 a 10);

**5.6 - COMPORTAMENTO DI FRONTE AGLI IMPREVISTI:**

- a) svolge i compiti assegnati e si rapporta passivamente al superiore o al collega (punti da 4 a 5);
- b) svolge con spirito di intelligente collaborazione le funzioni (punti da 6 a 7);
- c) affronta con padronanza casi imprevisti adottando soluzioni opportune, mettendosi in collegamento con altri per ricercare soluzioni (punti da 8 a 10);

I criteri di valutazione per i passaggi alla 5° fascia per tutte le categorie ed alla 6° fascia per le categorie D e L. E. Ds, oltre i suindicati, sono i seguenti:

**5.7 -ADATTAMENTO AI CAMBIAMENTI ORGANIZZATIVI**(valido per tutte le SCHEDE):

- a) si adatta al ruolo assegnato, mantenendo rigidamente lo stesso nel tempo (punti da 4 a 5);
- b) è attento alle modifiche organizzative che possono coinvolgerlo direttamente (punti da 6 a 7);
- c) è attento agli eventi organizzativi, direttamente o indirettamente coinvolgenti, e si adatta senza difficoltà alle soluzioni di volta in volta individuate, in relazione alle necessità riscontrate e agli obiettivi definiti (punti da 8 a 10);

**5.8 -GRADO DI COINVOLGIMENTO NEI PROCESSI AZIENDALI**(valido per tutte le SCHEDE):

- a) si limita a eseguire i compiti assegnati, senza coordinarsi con colleghi e superiori (punti da 4 a 5);
- b) si coinvolge nei processi aziendali solo se direttamente interessato e sollecitato (punti da 6 a 7);
- c) mantiene costanti collegamenti con colleghi e superiori per la verifica della coerenza del proprio operato con gli obiettivi definiti (punti da 8 a 10);

**5.9 - CAPACITA' DI GESTIONE DEI CONFLITTI** (valido per tutte le SCHEDE):

- a) nell'attività di coordinamento e di gestione di competenza, spesso viene coinvolto in problemi di conflitto di competenze e/o persone, per i quali assume, di volta in volta, le decisioni opportune, eventualmente imponendole (punti da 4 a 5);
- b) nell'attività di coordinamento e di gestione di competenza, tende a risolvere i conflitti di competenza e/o di persone, adoperandosi attivamente e personalmente per la loro soluzione mediata e consensuale (punti da 6 a 7);

c) nell'attività di coordinamento e di gestione di competenza, cerca di prevenire conflitti ricercando la condivisione di regole e valori di comportamento e degli obiettivi comuni (punti da 8 a 10);

**5.10 - INIZIATIVA PERSONALE E CAPACITA' DI PROPORRE SOLUZIONI INNOVATIVE/MIGLIORATIVE** (valido solo per la 3<sup>a</sup> SCHEDA relativa alle categorie D e Ds):

- a) si limita ad eseguire i compiti assegnati (punti da 4 a 5);
- b) nel realizzare i compiti assegnati, si preoccupa di rispettare regole e procedure già definite (punti da 6 a 7);
- c) nel realizzare i compiti assegnati, si preoccupa di verificare il rispetto delle procedure esistenti per raggiungere l'obiettivo definitivo; qualora riscontri delle problematiche o delle incoerenze, si occupa attivamente della loro soluzione in collegamento con colleghi e superiori (punti da 8 a 10);

**5.11 - CAPACITA' DI GESTIONE PROGETTI/PROCESSI** (valido solo per la 3<sup>a</sup> SCHEDA relativa alle categorie D e Ds):

- a) nella conduzione di un progetto, si preoccupa di non invadere competenze professionali di altri partecipanti, di uguale o diverso profilo, non controlla tempi e fasi del raggiungimento dell'obiettivo (punti da 4 a 5);
- b) nella conduzione di un progetto, si occupa di gestire il coordinamento delle diverse professionalità coinvolte e di controllare le risorse impiegate, a consuntivo, ricorrendo frequentemente ai superiori per indicazioni (punti da 6 a 7);
- c) nella conduzione di un progetto, si occupa autonomamente del coordinamento delle diverse professionalità coinvolte, controlla per fasi il processo, verifica costantemente l'impiego delle risorse e si tiene in costante collegamento con superiori e colleghi, prospettando soluzioni autonome ai problemi riscontrati (punti da 8 a 10);

**5.12 - CAPACITA' DI TUTORING E DIDATTICA** (valido solo per la 3<sup>a</sup> SCHEDA relativa alle categorie D, e Ds):

- a) si occupa dell'aspetto formale della professionalità guidata suggerendo momenti didattici esterni (punti da 4 a 5);
- b) affida compiti progressivamente complessi e organizza momenti di didattica all'interno dell'unità operativa (punti da 6 a 7);
- c) affida compiti progressivamente complessi, verificando con l'interessato gli obiettivi formativi raggiunti, svolgendo direttamente attività didattica e formativa all'interno dell'unità operativa (punti da 8 a 10);

Nella valutazione sarà preso a riferimento il punteggio conseguito da ogni singolo dipendente partecipante alla verifica volta all'accertamento del suo avvenuto accrescimento professionale.

Pertanto:

\* nella 1<sup>a</sup> SCHEDA (Ctg. A, B, Bs, C D e Ds) per il passaggio alla 1°, 2°, 3°, 4° fascia economica, il punteggio max è pari a 100.

\* nella 2<sup>a</sup> SCHEDA (Ctg. A, B, Bs e C ) per il passaggio alla 5° fascia, il punteggio max è pari a 130.

\* nella 3<sup>a</sup> SCHEDA (Ctg. D e Ds) per il passaggio alla 5° e 6° fascia economica, il punteggio max è pari a 160.

Si supera la selezione con il conseguimento della metà più uno del punteggio massimo previsto per i tre tipi di selezione.

Per cui:

\* nella 1^ SCHEDA (Ctg. A, B, Bs, C, D e Ds ), si passa alla 1°, 2°, 3°, 4° fascia economica con 51 punti.

\* nella 2^ SCHEDA (Ctg. A, B, Bs e C), si passa alla 5° fascia economica con 66 punti.

\* nella 3^ SCHEDA (Ctg. D e Ds), si passa alla 5° e 6° fascia economica con punti 81.

### **Art. 3 Collegio tecnico**

Il Dirigente che effettua la valutazione è tenuto a notificare, a ciascun dipendente, nei tempi previsti dalla selezione, la scheda valutativa debitamente completata.

Avverso il suddetto giudizio di valutazione, il dipendente, entro 10 giorni dalla notifica del provvedimento fatta dal Dirigente, può ricorrere ad un apposito Collegio tecnico composto come segue:

a) **Presidente:** il Direttore Medico del Presidio Ospedaliero ovvero il dirigente del Dipartimento territoriale ovvero il Direttore del Distretto, secondo l'appartenenza del dipendente, per il personale del ruolo sanitario, Direttore Amministrativo o suo delegato per il personale dei ruoli tecnico, amministrativo e professionale.

b) **Componenti:** il Dirigente il Dipartimento cui il dipendente appartiene ovvero in assenza, altro Dirigente indicato dal Direttore Sanitario o dal Direttore Amministrativo secondo le rispettive competenze e un dipendente di categoria immediatamente superiore a quella oggetto della selezione ovvero di pari livello ma non interessato alla stessa.

c) **Segretario:** un dipendente amministrativo dell'U.S.L. appartenente alla categoria C o D.

Il Collegio, entro 10 giorni dal ricevimento del ricorso, esprime il proprio parere dopo aver sentito a sua difesa il dipendente, in contraddittorio con il Dirigente che lo ha valutato il quale deve precisare le ragioni in base alle quali è pervenuto alla formulazione del relativo giudizio.

Qualora la Commissione dovesse accertare che il ricorso è totalmente infondato, potrà avviarsi a carico del dipendente che lo ha proposto un provvedimento disciplinare secondo le norme contrattuali vigenti in materia.

Allo stesso modo sarà previsto, a carico del Dirigente che volutamente o con grave negligenza abbia effettuato una erronea valutazione del dipendente, un provvedimento consistente nell'annotazione nel suo fascicolo personale dell'esito del ricorso del quale si terrà conto ai fini della valutazione del Dirigente stesso nel conferimento di eventuali incarichi.

### **Art. 4 Norma finale**

L'attribuzione della fascia economica, ai dipendenti utilmente collocati in graduatoria, avverrà nei limiti del fondo disponibile per l'anno cui la selezione di riferisce.

La determinazione del numero di fasce economiche attribuibili a ciascun profilo professionale viene effettuata applicando, al numero totale dei dipendenti di ciascun profilo aventi diritto allo scrutinio, la medesima percentuale risultante dal rapporto tra “ *entità del fondo complessivamente disponibile*” e “ *costo di una fascia aggiuntiva applicata alla generalità del personale avente diritto ad essere scrutinato*”.