

ASP AZALEA

Azienda Pubblica di Servizi alla Persona del Distretto di Ponente

Sede legale: Corso Matteotti 124 - 29015 Castel San Giovanni (PC)

P.IVA 015388050335 - C.F. 91094630331

Tel. 0523882465 - Fax 0523882653 - Mail info@aspazalea.it - PEC aspazalea@pec.it

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA ALL'ACCORDO ANNUALE 2022 SULL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE (PARTE ECONOMICA)

Art. 40 comma 3-sexies D. Lgs. n° 165/2001

A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1 del D. Lgs. n° 165/2001.

Art. 40-bis comma 1 D. Lgs n° 165/2001

Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal collegio dei revisori dei conti, dal collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti. Qualora dai contratti integrativi derivino costi non compatibili con i rispettivi vincoli di bilancio delle amministrazioni, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 40, comma 3-quinquies, sesto periodo.

Art. 8 comma 6 CCNL 21/5/2018

Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

La presente Relazione viene strutturata sulla base della Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n° 25 del 19/7/2012, tenendo conto altresì della Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica n° 7 del 13/5/2010.

La Relazione si compone di quattro parti:

- 1) Parte generale - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del CCDI e autodichiarazione relativa agli adempimenti di legge.
- 2) Modulo 1 - Costituzione del Fondo.
- 3) Modulo 2 – Illustrazione del CCDI.
- 4) Modulo 3 - Riassunto del Fondo e compatibilità.

Castel San Giovanni, 02/12/2022

IL DIRETTORE

(Mauro Pisani)

PARTE GENERALE

**Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del CCDI
e autodichiarazione relativa agli adempimenti di legge.**

Data di sottoscrizione	Il CCI relativo al triennio 2019-2021 per la parte normativa è stato sottoscritto in data 19/12/2019, dopo una trattativa durata per tutto l'anno. Nella stessa seduta è stata sottoscritta anche l'intesa per la parte economica, relativa all'anno 2019. L'accordo sull'utilizzo delle risorse per l'anno 2022 è stato sottoscritto in data 29/11/2022.
Periodo temporale di vigenza	Triennio 2019-2021 (parte normativa). La parte normativa sarà da aggiornare a seguito della sottoscrizione del nuovo CCNL 2019-2021. Anno 2022 (parte economica).
Composizione della delegazione trattante	Parte pubblica: Mauro Pisani (direttore e presidente); Alessio Amadio e Barbara Fantoni (componenti).
	Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP CGIL, FPS CISL, UIL FPL.
	Organizzazioni sindacali firmatarie: FP CGIL, FSP CISL, UIL FPL.
	RSU aziendale
Soggetti destinatari	Personale dipendente non dirigente di ASP AZALEA.
Materie trattate dal contratto integrativo	Materie previste dall'art. 7 del CCNL 21/5/2018, oggetto di contrattazione integrativa.
Rispetto adempimenti procedurali	
Intervento dell'organo di controllo interno	E' da acquisire la certificazione dell'organo di controllo interno.
Allegazione della certificazione dell'organo di controllo interno	Verrà allegata la certificazione con la descrizione dei rilievi dell'organo di controllo interno.
Attestazione del rispetto di obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	
Adozione del piano della performance previsto dall'art. 10 del D. Lgs. N° 150/2009	Il Piano della Performance è stato approvato all'interno del PIAO 2022-2024 (Decisione dell'amministratore unico n° 9 del 4/5/2022).
Adozione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2, del D. Lgs. N° 150/2009	Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza è stato approvato all'interno del PIAO 2022-2024 (Decisione dell'amministratore unico n° 9 del 4/5/2022).
Assolvimento dell'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 11, commi 6 e 8 del D. Lgs. N° 150/2009	Articolo abrogato dall'art. 53, comma 1, lett. i) del D. Lgs. n° 33/2013. Gli obblighi di trasparenza vengono rispettati all'interno della sezione "Amministrazione trasparente" del sito web aziendale.
Validazione della Performance da parte dell'OIV, ai sensi dell'art. 14, comma 6, D. Lgs. N° 150/2009	Attestazione OIV pubblicata sul sito istituzionale in data 13/6/2022.

MODULO 1
Costituzione del Fondo.

Il prospetto di calcolo del Fondo 2022 è stato costituito formalmente con determinazione n° 264 del 20/9/2022, integrata con determinazione n° 279 del 6/10/2022. Nella stessa data è stata elaborata la proposta di utilizzo del Fondo 2022. Entrambi i documenti sono stati oggetto di esame nella riunione sindacale del 29/11/2022.

La suddetta determinazione riporta i riferimenti contrattuali relativi alle diverse voci del Fondo, che è stato così determinato:

<i>FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2022</i>	
<i>Descrizione</i>	<i>Importo</i>
Importo unico consolidato ex art. 67, c. 1 CCNL 21/5/2018	567.207,00
Incremento per riorganizzazioni con aumento dotazione organica (art. 15 c. 5 CCNL 1998-2001 parte fissa)	84.000,00
Decurtazione parte fissa art. 23 c. 2 D. Lgs. n° 75/2017	-48.950,00
Consolidamento decurtazione anni 2011-2014 (dal 2015)	-83.793,00
Incremento ex art. 67, c. 2 lett. a) CCNL 21/5/2018	13.645,00
Incremento ex art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 21/5/2018	2.646,00
Totale risorse stabili	534.755,00
Totale risorse variabili	27.502,00
Totale fondo 2022 (art. 15)	562.257,00
Totale "fondo" per posizioni organizzative	71.045,00
Totale fondo 2022	633.302,00
Somme non soggette a vincolo	31.291,00
Totale fondo depurato delle voci non soggette a vincolo	602.011,00
Limite fondo 2016 (art. 23, c. 2 D. Lgs. n° 75/2017)	602.011,00

Modulo 2
Illustrazione del CCDI

Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2019-2021 per la parte normativa è stato sottoscritto definitivamente il 4/3/2020 ed è già stato illustrato nella Relazione tecnico finanziaria del 10/1/2020.

Il 29/11/2022 è stato sottoscritto l'accordo annuale 2022 per la parte economica, che è stata così destinata:

DETERMINAZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE 2022		
<i>(Determinazione n° 279 del 6/10/2022)</i>		
Risorse stabili	534.754,69	
Risorse variabili	12.502,00	
Risorse variabili (a specifica dest.)	15.000,00	
TOTALE	562.256,69	
DESTINAZIONE RISORSE DECENTRATE ANNO 2022		
Art. 17 CCNL 1/4/1999		
lett. a - (incentivazione produttività e miglioramento servizi)		
Performance individuale	22.000,00	
Performance collettiva	22.000,00	
lett. b - progressioni economiche nella categoria		
lett. b – nuove progressioni economiche		
lett. c - retribuzione posizione		
lett. d - ind.turno		
Ind.condizioni lavoro (ex festività infrasett.turnisti)	65.400,00	(vedi punto 1)
Ind.condizioni lavoro (ex ind.infermieristica)	31.400,00	(vedi punto 2)
Ind.condizioni lavoro (ex ind.disagio OSS domic.)	12.000,00	(vedi punto 3)
Ind.condizioni lavoro (ex ind.rischio)	700,00	(vedi punto 4)
Ind.condizioni lavoro (ex ind.man.valori)	700,00	(vedi punto 5)
Ind.condizioni lavoro (ex pronta disp.)	17.500,00	(vedi punto 6)
lett. f - ind.specif.responsabilità cat. B-C	17.500,00	(vedi punto 7)
lett. g - specifiche disp.di legge		
lett. h - CCIAA		
lett. i - Comuni		
Ris.variabili a specifica dest.	15.000,00	(vedi punto 8)
Indennità comparto fondo		
Totale utilizzo (senza performance)	518.256,69	
TOTALE UTILIZZO	562.256,69	
<i>Diff. (performance)</i>	<i>-44.000,00</i>	

Le regole per l'erogazione delle varie indennità sono rimaste le stesse rispetto all'anno 2019, essendo previste dalla parte normativa del CCDI 2019-2021:

NOTE	
1) Eliminato	Eliminato
2) Ind. condizioni lavoro (ex ind. infermieristica)	Le parti concordano una indennità giornaliera di disagio pari a euro 10,00 liquidata mensilmente per i giorni di effettivo svolgimento dell'attività.
3) Ind. condizioni lavoro (ex ind. OSS domiciliare)	Le parti concordano una indennità giornaliera di disagio pari a euro 7,00 liquidata mensilmente per i giorni di effettivo svolgimento dell'attività. Non viene quantificata a parte in quanto viene prevista nell'importo complessivo.
4) Ind. condizioni lavoro (ex ind. rischio)	Le parti concordano una indennità giornaliera di disagio pari a euro 1,40 liquidata mensilmente per i giorni di effettivo svolgimento dell'attività.
5) Ind. condizioni lavoro (ex ind. man. valori)	Le parti concordano una indennità giornaliera di disagio pari a euro 1,55 liquidata mensilmente per i giorni di effettivo svolgimento dell'attività.
6) Ind. condizioni lavoro (ex pronta disp.)	Le parti concordano nella predisposizione di apposito progetto riguardante le chiamate in servizio d'urgenza, che verrà liquidato con euro 30,00/giorno.
7) Ind. specif. responsabilità cat. B-C	L'indennità viene erogata a RAA e pers. amm.vo per euro 1.200,00/anno e a Coordinatori, Resp. Hospice, RAS per euro 3.000,00/anno.
8) Risorse variabili a specifica destinazione	Progetto "Pippi" servizio sociale (finanziamento ministeriale) e altre risorse a specifica destinazione.

Le previsioni aziendali sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto nei confronti del personale si applica un meccanismo basato su schede di valutazione individuale articolato sulle diverse figure professionali coinvolte, pur non essendo prevista alcuna erogazione di premi individuali e/o collettivi. Da chiarire a questo proposito che la grave situazione di crisi sanitaria da Covid-19 ha impiegato notevoli risorse umane e non è stato possibile adeguare i meccanismi di valutazione al nuovo CCDI, pertanto per il 2022 si proseguirà con le schede di valutazione già utilizzate negli anni precedenti. Sono in corso riunioni tra i Responsabili dei servizi per l'adeguamento degli strumenti di valutazione per l'anno 2023.

In particolare sono oggetto di valutazione:

- per i titolari di posizione organizzativa: i risultati conseguiti in relazione agli obiettivi assegnati e alle condizioni organizzative; la capacità di promuovere e gestire innovazioni e criticità; la capacità di promuovere un clima positivo nel servizio e di gestire il tempo di lavoro proprio e dei collaboratori; la formazione, propria e dei collaboratori; la qualità personale specifica;
- per le figure professionali intermedie (cat. D senza posizione organizzativa; responsabili di reparti/nuclei): la conoscenza, comprensione, rispetto e capacità interpretativa di regole e disposizioni; l'autonomia di risultato; la capacità di coordinamento e collaborazione e la capacità d'iniziativa; le abilità comunicative con gli ospiti e gli utenti esterni; la conoscenza e l'applicazione dei protocolli e delle procedure in uso; la partecipazione agli incontri formativi;
- per le figure professionali di IP e TDR: condivisione degli obiettivi aziendali; capacità d'integrazione con gli operatori delle altre aree; partecipazione all'elaborazione dei PAI; capacità di accoglienza e di rilevazione dei bisogni degli ospiti; precisione e puntualità nel lavoro e nell'utilizzo degli strumenti; autonomia e disponibilità nell'affrontare le emergenze; interessamento e partecipazione alle attività formative;
- per gli operatori: grado di conseguimento degli obiettivi; rispetto delle metodologie lavorative; capacità di osservazione; presenza in servizio; capacità di relazione con gli ospiti e gli utenti esterni; partecipazione alle riunioni e alle attività formative.

Lo schema di CCDI ha previsto nuove progressioni economiche. I criteri per il riconoscimento delle PEO sono stati desunti dal D. Lgs. n° 165/2001 e dal CCNL 21/5/2018. Lo schema dell'accordo sottoscritto viene allegato alla presente relazione.

Dalla sottoscrizione e dall'attuazione del CCDI ci si attende un incremento della produttività, sia in termini qualitativi, sia quantitativi. Ci si attende anche una condivisione degli obiettivi aziendali, soprattutto nei periodi di criticità.

Come per gli anni precedenti, il sistema di valutazione messo in atto consente al personale di avere un quadro di riferimento sui parametri di valutazione individuale. In questo modo, vengono escluse distribuzioni "a pioggia" delle

risorse economiche e la valutazione della presenza in servizio, per alcune figure professionali, occupa una posizione limitata.

Il sistema di valutazione non ha inoltre prodotto contestazioni da parte del personale e delle organizzazioni sindacali, soprattutto dopo che i meccanismi di valutazione sono stati uniformati per le diverse sedi aziendali, derivanti dalle ex IPAB confluite in ASP Azalea. Vi sono stati ricorsi da parte di alcuni dipendenti relativamente alle valutazioni individuali, per le quali si è addivenuti a composizioni bonarie.

Modulo 3

Riassunto del Fondo e compatibilità.

A fini puramente statistici, si riporta il numero complessivo dei dipendenti al 1/1/2022 e quelli previsti al 31/12/2022:

	01/01/2022	31/12/2022
Dipendenti tempo ind.	136	145
Dipendenti tempo det.	19	14
Comandati da altri enti	2	3
Somministrati	2	6

La normativa alla quale fa riferimento ASP per le assunzioni di personale viene così riassunta:

- l'art. 35 del D. Lgs. N° 165/2001 e s.m.i. ("Reclutamento del personale"), in particolare il comma 3, relativo ai principi ai quali devono attenersi le norme sul reclutamento;
- l'art. 36, comma 2, del D. Lgs. N° 165/2001 ("Personale a tempo determinato o assunto con forme di lavoro flessibile");
- l'art. 114 del DPR n° 267 del 18/8/2000, come modificato dall'art. 4, comma 12 del D.L. 31/7/2013, n° 101, conv. In legge 30/10/2013, n° 125 e in particolare il comma 5-bis, nella parte in cui esclude dall'applicazione delle disposizioni di divieto e limitazioni sull'assunzione di personale le aziende speciali e istituzioni che gestiscono servizi socio-assistenziali ed educativi, servizi scolastici e per l'infanzia, culturali e farmacie;
- la deliberazione n° 490 del 14/12/2012 della Corte dei Conti – Sezione Regionale di Controllo dell'Emilia Romagna, con la quale si chiarisce che la suddetta disciplina derogatoria si applica anche alle ASP, in quanto costituite per la gestione di servizi sociali;
- l'art. 3 della legge regionale n° 12 del 26/7/2013 e in particolare il comma 2, che prevede che *"la normativa vigente stabilita in materia di esclusioni dai divieti e dalle limitazioni nell'assunzione di personale per le aziende speciali e le istituzioni che gestiscono servizi socio-assistenziali, educativi, culturali e farmacie e volta a garantire la continuità dei servizi nello svolgimento del ruolo, si applica anche alle ASP. Le conseguenti facoltà assunzionali si esercitano prioritariamente in favore delle posizioni addette ai servizi di cui al comma 1, nonché al fine di consentire il raggiungimento degli obiettivi del percorso di accreditamento dei servizi socio-sanitari e il mantenimento dei requisiti previsti dalle normative di settore, statale e regionale"*;
- l'art. 4, comma 12-bis del decreto legge 24/4/2014, n° 66, come introdotto dalla legge di conversione 23/6/2014, n° 89, che recita testualmente: *"12-bis. All'articolo 18 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, come sostituito dall'articolo 1, comma 557, della legge 27 dicembre 2013, n. 147, il comma 2-bis e' sostituito dal seguente: «2-bis. Le aziende speciali, le istituzioni e le società a partecipazione pubblica locale totale o di controllo si attengono al principio di riduzione dei costi del personale, attraverso il contenimento degli oneri contrattuali e delle assunzioni di personale. A tal fine l'ente controllante, con proprio atto di indirizzo, tenuto anche conto delle disposizioni che stabiliscono, a suo carico, divieti o limitazioni alle assunzioni di personale, definisce, per ciascuno dei soggetti di cui al precedente periodo, specifici criteri e modalità di attuazione del principio di contenimento dei costi del personale, tenendo conto del settore in cui ciascun soggetto opera. Le aziende speciali, le istituzioni e le società a partecipazione pubblica locale totale o di controllo adottano tali indirizzi con propri provvedimenti e, nel caso del contenimento degli oneri contrattuali, gli stessi vengono recepiti in sede di contrattazione di secondo livello fermo restando il contratto nazionale in vigore al 1° gennaio 2014. Le aziende speciali e le istituzioni che gestiscono servizi socio-assistenziali ed educativi, scolastici e per l'infanzia, culturali e alla persona (ex IPAB) e le farmacie sono escluse dai limiti di cui al precedente periodo, fermo restando l'obbligo di mantenere un livello dei costi del personale coerente rispetto alla quantità di servizi erogati. Per le aziende speciali cosiddette multiservizi le disposizioni di cui al periodo precedente si applicano qualora l'incidenza del fatturato dei servizi esclusi risulti superiore al 50 per cento del totale del valore della produzione";*

Il Fondo risorse decentrate trova copertura nel Bilancio di previsione 2022 alla voce "Competenze variabili" per 564,400,00 euro (voce di spesa B-9-A del conto economico). Gli importi delle retribuzioni di posizione sono inseriti nella voce relativa alle competenze fisse.

Ai sensi dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n° 75/2017:

2. Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016.

Occorre pertanto determinare se il Fondo 2022 rispetta questa disposizione di legge.

Calcolo del limite 2016.

Il primo limite è stato calcolato nella Relazione tecnico finanziaria al CCDI dell'anno 2017 in 511.703,00 euro. Tale importo si riferisce "all'importo delle competenze variabili effettivamente corrisposte al personale dipendente", in quanto tali somme sono state liquidate ai sensi dell'art. 40, comma 3-ter del D. Lgs. n° 165/2001 e in base alle disposizioni del CCNL, non essendo stato sottoscritto all'epoca alcun CCDI. A questo importo è necessario aggiungere altre due voci. La prima è quella del lavoro straordinario, che nel 2016 era stato quantificato in 7.387,00 euro. La seconda è relativa allo stanziamento in bilancio per la remunerazione delle posizioni organizzative, calcolata in 82.921,00 euro con la suddetta determinazione n° 118/2019. Il totale di queste tre voci è di 602.011,00 euro, che costituisce il limite suddetto.

Prospetto allegato alla determinazione n° 279/2022

TOTALE FONDO 2022	562.257
<i>Totale "Fondo" posizioni organizzative (in enti senza dirigenza)</i>	71.045
TOTALE 2022	633.302
TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	530.966
STANZIAMENTO PER POSIZIONI ORGANIZZATIVE FINANZIATO DA BILANCIO IN ENTI SENZA LA DIRIGENZA	71.045
TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO (CON P.O.)	602.011
SOMME NON SOGGETTE AL VINCOLO	31.291
FONDO DEFINITIVO ANNO 2022	633.302
FONDO ART. 15	562.257
FONDO ART. 15 (ESCLUSE RISORSE ETERO-FINANZIATE)	547.257
<i>Previsione bilancio 2022</i>	564.400
Limite Fondo 2016	602.011
<i>(di cui P.O. anno 2016)</i>	82.921
VERIFICA LIMITE 2016	0
VERIFICA RISPETTO PREVISIONE DI BILANCIO	-2.143

ASP AZALEA

AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA DEL DISTRETTO DI PONENTE

Sede legale 29015 Castel San Giovanni – Corso Matteotti, 124

Partita IVA **01538050335** – Codice Fiscale **91094630331**

Tel. 0523.882465 – Mail aspazalea@pec.it - info@aspazalea.it

Preso atto che nell'Accordo sull'utilizzazione del fondo per il trattamento economico accessorio per l'anno 2022, siglato in data odierna, è stato convenuto di destinare a nuove progressioni economiche decorrenti dal 1° gennaio 2022 di 44.000,00 euro, così suddivise nelle categorie professionali

Accertata la necessità di ripartire fra le categorie il suddetto importo, secondo il seguente schema:

<i>Categoria</i>	<i>Importo</i>
A	2.000,00
B	22.000,00
C	8.000,00
D	12.000,00

Richiamati i Criteri per il riconoscimento delle progressioni economiche orizzontali di cui all'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n° 165/2001, sulla base di quanto previsto dall'art. 16 del CCNL 21/5/2018;

Visto l'art. 7, comma 4, lett. c) del CCNL Funzioni Locali 21/5/2018,

LE PARTI

prendono atto degli allegati **Criteri per il riconoscimento delle progressioni economiche** di cui all'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n° 165/2001, sulla base di quanto previsto dall'art. 16 CCNL 21/5/2018.

Stabiliscono:

- 1) di assegnare alla progressione economica orizzontale con decorrenza 1° gennaio 2022 l'importo complessivo di 44.000,00 euro, suddiviso nelle categorie professionali secondo lo schema in premessa;
- 2) che eventuali resti derivanti dalla sopraindicata ripartizione saranno destinati in modo da assegnare ulteriori progressioni con il minor resto possibile e successivamente destinati a incrementare il fondo per la produttività individuale.

Castel San Giovanni, 29/11/2022

Per ASP Azalea:	
Per le OO.SS.:	
Per la RSU:	

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

(art. 52, comma 1 bis, D.Lgs. 30/03/2001, n. 165 e art. 16 CCNL 21/5/2018)

Premessa

Il presente articolato individua i criteri per il riconoscimento delle progressioni economiche di cui all'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n° 165/2001, sulla base di quanto previsto dall'art. 16 CCNL 21/5/2018.

Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito.

Le progressioni economiche (di seguito P.E.O.) costituiscono pertanto uno strumento di valorizzazione delle professionalità acquisite dai dipendenti nonché il riconoscimento dell'impegno profuso e del raggiungimento di risultati rilevanti in ambito professionale.

Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali, di cui all'art. 16 del CCNL 21/5/2018, sono interamente a carico delle risorse decentrate previste dall'art. 67 del CCNL 21/05/2018.

Il budget destinato al finanziamento delle P.E.O. viene annualmente contrattato tra le parti in sede di trattativa sull'utilizzo delle risorse decentrate. In tale sede viene indicato l'importo complessivamente destinato a nuove P.E.O., che può essere a sua volta suddiviso o meno in budget specifici per categorie o gruppi omogenei di partecipanti, alla progressione in godimento, all'appartenenza ad uno specifico ambito di attività.

L'Amministrazione garantisce parità e pari opportunità tra uomini e donne ai fini della partecipazione alla progressione economica orizzontale.

ART. 1 – Requisiti generali per concorrere alla selezione

Concorrono alla selezione per l'attribuzione della posizione economica superiore tutti i dipendenti dell'ente aventi i seguenti requisiti:

- a) rapporto di lavoro a tempo indeterminato con ASP Azalea alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di indizione della procedura e ancora in essere al momento dell'emissione dell'Avviso di cui al successivo art. 3;
- b) periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari ad almeno ventiquattro mesi compiuti alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di indizione della procedura;
- c) non aver raggiunto lo scaglione massimo di progressione economica;
- d) nel caso in cui, nel biennio da considerare ai fini della PEO, il dipendente sia incorso in sanzioni disciplinari definitive comportanti la sospensione dal servizio, non verrà considerato il punteggio relativo all'esperienza per il periodo stesso di sospensione. Possono partecipare alla procedura i dipendenti sottoposti a procedimento disciplinare in sospeso, anche in costanza di procedimento penale. In entrambe le ipotesi, in attesa della conclusione del relativo procedimento l'attribuzione della nuova posizione economica è sospesa, sia a fini giuridici che economici, e rimane subordinata alla definizione del procedimento;
- e) media della valutazione individuale dell'ultimo triennio pari o superiore al 70% del punteggio massimo attribuibile allo stesso titolo.

Per il calcolo del periodo minimo di permanenza nella posizione economica non si considerano i periodi di congedo non utili ai fini dell'anzianità a fini previdenziali e assistenziali. Ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno.

E' considerato inoltre il periodo di servizio svolto:

- presso altro ente, anche in posizione di comando;
- con contratto a tempo determinato, presso ASP Azalea, ai sensi dell'art. 51, comma 7 del CCNL 21/05/2018;
- in distacco sindacale (ai sensi di quanto disposto dall'art. 47 CCNL 14/9/2000).

ART.2 – Criteri di valutazione

La progressione economica all'interno della categoria è attribuita sulla base dei seguenti criteri:

Punti 60: media aritmetica delle valutazioni dell'ultimo triennio. Viene calcolata la media aritmetica sull'ultimo triennio (2019-2021) della valutazione finale della performance individuale attribuita nella scheda di valutazione individuale, secondo il sistema di valutazione vigente.

In caso di mancata valutazione per assenza del dipendente in uno o più anni del triennio precedente, si terrà conto della media aritmetica degli ultimi tre anni in cui è presente la valutazione, comunque all'interno di un arco temporale massimo di un quinquennio precedente l'anno di avvio della procedura. Per i neo assunti nell'ultimo triennio che hanno svolto solo due anni presso ASP Azalea, si terrà conto delle uniche due valutazioni che hanno ricevuto.

Per il personale trasferitosi mediante mobilità volontaria presso l'Ente nel corso del triennio di valutazione, saranno considerate le

valutazioni della performance individuale ottenute presso le precedenti amministrazioni, parametrize con media aritmetica per contenuto e valore a quelle in uso presso ASP Azalea. Nel caso in cui nell'ultimo triennio un dipendente trasferitosi mediante mobilità volontaria abbia svolto due anni presso ASP Azalea, si prendono in considerazione solo le valutazioni dei suddetti due anni e nel caso fossero presenti due valutazioni di enti diversi contestualmente nello stesso anno di riferimento si prende in considerazione solo la valutazione conseguita presso ASP Azalea.

Per il personale in distacco sindacale (ai sensi di quanto disposto dall'art. 47 CNL 14/9/2000), in assenza di una propria valutazione, sarà considerato il triennio in cui la valutazione è presente, comunque all'interno di un arco temporale massimo di un quinquennio precedente l'anno di avvio della procedura.

Punti 30: esperienza maturata negli ambiti di riferimento. Viene attribuito il punteggio di 3,00 all'anno, per massimo 10 anni, per ogni anno intero e continuativo di permanenza del dipendente nella posizione economica in godimento, senza considerare eventuali periodi di congedo non utili ai fini dell'anzianità a fini previdenziali e assistenziali. Il periodo di compimento dell'annualità è calcolato alla data di pubblicazione del bando.

Punti 6: titoli di studio. Titoli di studio superiori a quelli di base previsti per il profilo (max 2 punti ciascuno).

Punti 4: formazione in materia di sicurezza. Presenza nel biennio 2020-2021 ad attività formative in materia di sicurezza sul lavoro, certificate (max 1 punti ciascuno).

ART. 3 – Graduatoria e parità di punteggio

Una volta stabilite le risorse destinate alla progressione economica orizzontale, il Servizio amministrativo, previa adozione di specifico provvedimento che ne approva lo schema, pubblicherà all'albo dell'ente un **Avviso di avvio della selezione**. Lo stesso Avviso verrà inviato a tutti i dipendenti iscritti al Portale personale.

In una logica di semplificazione del procedimento non si prevede la presentazione di una domanda di partecipazione da parte dei dipendenti interessati che saranno coinvolti d'ufficio nella selezione, previa verifica del possesso dei requisiti di ammissione a cura del Servizio amministrativo che provvederà poi all'attribuzione dei punteggi secondo i criteri specificati ai punti precedenti.

E' fatta salva la possibilità per ciascuno dei dipendenti interessati di rinunciare in forma scritta alla selezione per il passaggio per il quale ha maturato i requisiti, utilizzando specifico modello da richiedere al Servizio amministrativo e da protocollarsi entro 10 giorni dalla data di pubblicazione dell'Avviso.

Per quanto riguarda i punteggi per titolo di studio e per formazione, il dipendente avrà 20 giorni di tempo dalla pubblicazione dell'Avviso all'albo per poter inviare la documentazione al Servizio amministrativo.

Sulla base del punteggio totale ottenuto dai singoli dipendenti, il Servizio amministrativo procederà alla redazione della **graduatoria provvisoria**.

Ai fini della definizione della graduatoria, in caso di parità di punteggio sono considerati in ordine di priorità: la posizione economica inferiore, la permanenza nella posizione economica ricoperta al momento della selezione, la migliore valutazione dell'anno precedente su comportamenti/competenze, l'anzianità di servizio presso ASP Azalea, l'anzianità anagrafica.

La graduatoria provvisoria sarà pubblicata all'albo dell'ente. Entro dieci giorni dalla pubblicazione ciascun dipendente potrà presentare richiesta di chiarimenti motivata e nei successivi dieci giorni il Servizio amministrativo fornirà le informazioni richieste.

La **graduatoria definitiva** sarà pubblicata all'albo dell'ente e inviata ai dipendenti iscritti al Portale personale ed esaurirà i suoi effetti con l'individuazione dei dipendenti cui attribuire la progressione stessa.

ART. 4 – Decorrenza delle P.E.O.

L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza **dal 1° gennaio 2022**.

ART. 5 – Trattamento dei dati personali

Ai sensi del Regolamento UE n. 679/2016 il Servizio amministrativo procede al trattamento dei dati personali, all'interno del rapporto di lavoro, finalizzato alla individuazione dei beneficiari delle progressioni economiche orizzontali, applicando le previsioni contenute in leggi, regolamenti, contratti nazionali ed accordi decentrati e restando compatibile con le finalità per le quali i dati sono stati inizialmente raccolti o già trattati (art. 2 sexies comma 2 lett. dd) Codice).

Ai sensi dell'art. 6.1 del Regolamento UE n. 679/2016 il trattamento dei dati è necessario per l'applicazione normativa della fattispecie e per perseguire l'interesse legittimo dei lavoratori.

Secondo quanto disposto dal Garante per la Protezione dei dati personali con le Linee guida del 14/06/2007 le graduatorie finali saranno pubblicate all'albo dell'ente, tramite il provvedimento che le approva, con i dati dei beneficiari minimizzati, al fine di evitare possibili pregiudizi alla protezione dei dati personali dei soggetti coinvolti.

Non rientra nel diritto alla riservatezza del candidato ai sensi del Regolamento UE 679/2016 la pubblicazione del proprio nominativo nella lista degli ammessi e dei risultati ottenuti, che saranno riportati in forma aggregata.

Per ASP Azalea: Per le OO.SS.: Per la RSU: