



A.S.P.
VALLONI MARECCHIA

A.S.P. "VALLONI MARECCHIA"
Prot. n. 0005777
del 30/11/2023

CCDI DEL PERSONALE DIPENDENTE

Approvazione Criteri per la definizione delle procedure per la progressione economica all'interno delle aree

Convalida delle vigenti: Metodologia permanente per la valutazione dei risultati e della prestazione dei dipendenti, Differenziazione del premio individuale, CCDI avente ad oggetto la definizione dei criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Posizione.

In data 30.11.2023 presso la sede dell'ASP "Valloni Marecchia", via Di Mezzo n.1 - Rimini - si sono incontrate le Organizzazioni Sindacali unitamente alle RSU ed alla Delegazione Trattante di parte pubblica, che convengono e stipulano quanto segue:

Art.1: Criteri per la definizione delle procedure per la progressione economica all'interno delle aree

1. La progressione economica all'interno delle aree premia i dipendenti che hanno acquisito il maggior grado di competenza professionale nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area attraverso l'attribuzione, nel corso della vita lavorativa, di uno o più differenziali stipendiali. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse destinate a tale istituto.

2. Concorrono alla progressione economica all'interno delle aree i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato dell'ASP Valloni Marecchia, i dipendenti in comando, in assegnazione temporanea (art. 30 comma 2-sexies del D.Lgs.165/2001), in convenzione (art. 23 CCNL 16/11/2022) o in distacco presso altre Amministrazioni o aziende nell'interesse dell'ASP stessa e i dipendenti in distacco sindacale, ai quali si applicano gli stessi criteri di accesso e selezione, in possesso dei requisiti di accesso alla selezione (non concorrono i dipendenti che alla data di decorrenza della progressione economica si trovino in aspettativa sindacale). La selezione per l'attribuzione della progressione economica sarà avviata d'ufficio, pertanto coloro che non intendono partecipare alla selezione devono obbligatoriamente comunicarlo per iscritto all'ufficio personale entro 30 giorni dalla data di decorrenza della selezione (es. per la selezione all'1/1/2024, la comunicazione va trasmessa entro il 30/1/2024). Per la selezione all'1/1/2023 la comunicazione va inoltrata entro 30 giorni dalla sottoscrizione definitiva del presente CCDI normativo.

3. Per accedere alla selezione il dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso l'ASP deve possedere i seguenti requisiti indispensabili:

a) - aver maturato almeno 2 anni (> o = 24 mesi) di servizio nella ex "posizione economica" di appartenenza ovvero non aver beneficiato di alcuna progressione economica nei 24 mesi precedenti alla data di decorrenza di cui all'art.14 CCNL 16.11.2022. Ai fini della verifica del predetto requisito si terrà conto della data di decorrenza dell'ultima progressione effettuata e dell'effettivo servizio a tempo indeterminato svolto da tale data fino alla data di decorrenza della progressione economica per cui si concorre (alla quale il dipendente dovrà essere in servizio). Dal soddisfacimento di tale requisito, si prescinde esclusivamente nel caso di dipendenti che risultano assunti in ruolo presso l'ASP alla data di decorrenza della progressione economica e hanno prestato

periodi di servizio alle dirette dipendenze dell'ASP stessa con rapporto di lavoro a tempo determinato nei sei anni consecutivi precedenti alla data di decorrenza della progressione economica, nel medesimo profilo e nella medesima area di inquadramento. Tale effettivo periodo è da intendersi altresì come "esperienza professionale" effettivamente maturata;

b) - assenza di provvedimenti disciplinari superiori alla multa (esclusi il rimprovero verbale e il rimprovero scritto) nel biennio precedente alla data di decorrenza delle progressioni (ad es. nel caso specifico 2021 e 2022); ove siano in corso procedimenti disciplinari si procederà come disposto dal CCNL vigente.

4. Ai fini delle progressioni economiche all'interno delle aree, i "Criteri di Valutazione", a decorrere dall'anno 2023, sono i seguenti:

- media delle ultime tre valutazioni della prestazione individuale nel triennio precedente alla data di decorrenza delle progressioni (ad es. nel caso specifico per l'anno 2023, negli anni 2020-2021-2022) o comunque le ultime tre disponibili in ordine cronologico predisposte dall'ASP stessa. Al fine di omogeneizzare le valutazioni dei dipendenti a tempo indeterminato effettuate dalle diverse Posizioni Organizzative, le risultanze delle valutazioni delle prestazioni individuali del suddetto personale verranno precedentemente e annualmente standardizzate fra le diverse Posizioni Organizzative e verrà quindi considerata la media delle tre valutazioni individuali annuali "precedentemente standardizzate".

- esperienza professionale maturata nel profilo professionale di riferimento od equivalente, tenendo conto della permanenza nella posizione economica/differenziale stipendiale precedente a quello di destinazione, escludendo l'eventuale diversa denominazione del profilo scaturenti dall'applicazione di norme contrattuali;

5. Ai fini della stesura della "graduatoria" (avente validità "annuale"), si terrà conto delle risultanze della media aritmetica della valutazione della performance individuale del triennio precedente alla data di decorrenza delle progressioni, o comunque le ultime tre disponibili in ordine cronologico, precedentemente annualmente standardizzate, e dell'esperienza professionale data dall'anzianità di servizio maturata all'interno del "profilo ricoperto" (intesa come permanenza nella posizione economica/differenziale stipendiale precedente a quello di destinazione). Successivamente, verrà attribuito un peso pari a "2" per il merito (media aritmetica della valutazione del triennio precedentemente standardizzate - peso 0,667%) e un peso pari a "1" per l'esperienza (anzianità nel profilo ricoperto - peso 0,333%), riproporzionandoli sul punteggio massimo (si assegna punteggio 1 al massimo di "esperienza" e punteggio 2 al massimo punteggio medio raggiunto; la graduatoria si ottiene dalla somma dei punteggi così parametrati, partendo da un valore massimo di 3; si considerano 3 decimali).

In caso di parità di punteggio, la priorità sarà data al punteggio della media della valutazione individuale precedentemente standardizzata più alta; in caso di ulteriore parità si procederà per anzianità nella categoria di appartenenza; in caso di ulteriore parità si darà la precedenza all'anzianità di servizio; in caso di ulteriore parità si darà la precedenza all'anzianità (di età).

Nel caso di dipendenti transitati in mobilità da altri Enti, il valore del punteggio riferito all'esperienza professionale maturata, è attribuito tenendo conto anche del periodo di servizio svolto presso l'Ente di provenienza nel medesimo profilo od equivalente e nella medesima posizione economica/differenziale stipendiale.

6. L'attribuzione dei differenziali stipendiali si configura come progressione economica all'interno delle aree (ex categorie), avviene mediante procedura selettiva attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022, costituisce elemento di premialità della prestazione lavorativa e pertanto i differenziali stipendiali devono essere riconosciuti in modo selettivo.

es       

Riguarda tutto il personale dipendente, compreso il personale titolare di incarico di elevata qualificazione/posizione organizzativa.

Non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva.

Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili per ciascun anno e per ciascuna area è determinato in funzione delle risorse appositamente stanziato attraverso la contrattazione decentrata integrativa annuale per tale finalità.

Art.2: Metodologia permanente per la valutazione dei risultati e della prestazione dei dipendenti

Le parti confermano l'attuale "Metodologia permanente per la valutazione dei risultati e della prestazione dei dipendenti" approvato con delibera di CdA dell'ex ASP Casa Valloni n.25 del 29.06.2011 e recepita dall'ASP Valloni Marecchia con delibera n.6 del 20.04.2017, che si ritiene tutt'ora valida e integralmente vigente.

Art.3: Differenziazione del premio individuale

In ottemperanza a quanto previsto dall' art.81 del CCNL 16.11.2022, ad integrazione della suddetta Metodologia, a decorrere dall'anno 2023 (in analogia a quanto già attuato per gli anni 2018, 2019, 2020, 2021 e 2022), ai primi due dipendenti a tempo indeterminato che raggiungeranno il punteggio di valutazione individuale più alto nell'anno di valutazione (una volta riparametrati i punteggi dei dipendenti a tempo indeterminato fra le diverse Posizioni Organizzative), verrà corrisposto un premio aggiuntivo. Tale premio sarà pari al 30% del valore medio pro-capite relativo alla valutazione individuale del personale a tempo indeterminato (si prenderà a riferimento un valore "medio" della produttività individuale ipotizzando la parità di punteggio (6,5), riproporzionato in funzione della tipologia di contratto pt/tp e della durata del contratto, con assenze zero); il premio sarà riproporzionato nei casi di servizio part-time e di cessazione nell'anno oggetto di valutazione e verrà decurtato dalla quota individuale (40%) di produttività. Nel caso di "parità di punteggio" fra più dipendenti, il premio individuale complessivamente previsto sarà ripartito fra i dipendenti.

Art.4: CCDI avente ad oggetto la definizione dei criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa

Richiamati:

-il Regolamento recante Metodologia per la graduazione delle Posizioni Organizzative nonché la definizione dei criteri generali per il conferimento dei relativi incarichi approvato dal CDA con deliberazione n. 31 del 27.09.2018, che prevede all'art.5 dello stesso Regolamento, sulla base di quanto previsto dall'art.15 comma 4 del CCNL 21 maggio 2018, di destinare l'85% del Fondo PO complessivo alle Retribuzioni di Posizione e il 15% alle Retribuzioni di Risultato;

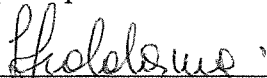
-il Regolamento recante Metodologia per la valutazione dei risultati e delle prestazioni dei titolari di incarichi di posizione organizzativa di cui all'art. 13, comma 1, lettere a) e b) del CCNL 21 maggio 2018 approvato dal CDA con deliberazione n. 20 del 15.10.2020;

Le parti, come previsto dall'art.7 comma 4, lettera v) del CCNL 16.11.2022, confermano vigente il "CCDI avente ad oggetto la definizione dei criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa (ex art. 7 comma 4 lettera v) del CCNL 21.05.2018)", precedentemente autorizzato con delibera di CdA n.28 del 22.12.2020, e firmato in data 22.12.2020.

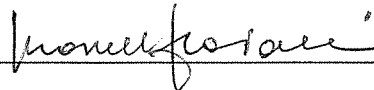
The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a small 'es', a signature that looks like 'RO', a signature that looks like '2D', a signature that looks like 'B', a signature that looks like 'S.', a signature that looks like 'Mg', and a signature that looks like 'V'.

Letto, firmato e sottoscritto.

La delegazione trattante di parte pubblica:

Catania Sofia 


Casadei Massimo 


Graziani Manuela 

La delegazione trattante di parte sindacale:

CGIL F.P.

Giacomini Ornella 

Lucarelli Cristian 

Esposito Daniele 

CISL F.P. ROMAGNA

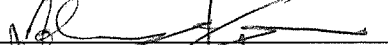
Coppola Salvatore 

Montanari Giacomo _____

UIL F.P.L.

Perno Nicoletta _____

R.S.U.

Almanza Gennaro 

Esposito Daniele 

Massaro Florinda _____

Monti Guia _____

Zucchini Patrizia 