

Ipotesi di Accordo Prima Applicazione Progressioni Economiche Orizzontali ed interpretazione autentica

Il giorno 11 novembre 2021 presso il Centro Direzionale di Siena ha avuto luogo l'incontro tra la Direzione Aziendale ed i rappresentanti delle OO.SS. del Comparto e RSU aziendale al fine di condividere criteri di prima applicazione relativi all'accordo del 13/01/2020 "Progressioni Economiche Orizzontali" ed all'accordo del 07/07/2021 "utilizzo dei fondi contrattuali del personale del comparto – anno 2021".

Vista la certificazione rilasciata dal Collegio Sindacale in data 30/09/2021 ai sensi dell'art 9 del CCNL Comparto Sanità Pubblica 2016/2018 e dall'art 40 comma 1 del D. Lgs 165/2001 sugli accordi sopra richiamati.

Dato atto che al 01/01/2020 verranno attribuite al personale del comparto circa n. 2.888 fasce, di cui circa n. 247 verranno conferite secondo quanto previsto nella fase transitoria e le restanti mediante predisposizioni di graduatorie stilate sulla base di appositi criteri di cui all'accordo del 13/01/2020.

Ai fini di una corretta prima applicazione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali nell'Azienda USL Toscana Sud Est è necessario ripercorrere i passaggi in materia avvenuti nelle tre Aziende confluite dal 01/01/2016 nella nuova Azienda USL Toscana Sud Est.

Gli ultimi accordi su tale istituto contrattuale sono stati sottoscritti nell'anno 2015 , con decorrenze diverse , nelle ex 3 Aziende di Arezzo, Siena e Grosseto.

Occorre tener presente che la possibilità di attribuire i benefici economici connessi ai passaggi di fascia è stata preclusa dall'art.9, comma 2 bis, e comma 21 del D.L.78, convertito in L.122/2010 per gli anni 2011,2012,2013 , e che tale preclusione è stata prorogata anche all'anno 2014 dall'art.1,comma 456 della L.147/2013 (Legge di stabilità 2014) .

In conseguenza di ciò in entrambi gli accordi sottoscritti nelle ex Aziende n.8 di Arezzo e n.9 di Grosseto è stata stabilita una fase transitoria, valida dalla data di sottoscrizione dell'accordo medesimo fino al 31/12/2015 .

In tale fase transitoria le parti hanno concordato di non considerare, per le motivazioni sopraesposte, nel calcolo del periodo di anni 2 dal precedente passaggio di fascia economica, come previsto dalla normativa contrattuale, gli anni 2011,2012,2013 e 2014 in cui era preclusa la possibilità di poter beneficiare di tale istituto contrattuale. Quindi il calcolo dei suddetti due anni è ripartito dall'ultimo passaggio di fascia ottenuto ed il 31/12/2010 per poi riprendere ad essere calcolato dal 01/01/2015.

Poiché gli ultimi passaggi di fascia hanno avuto decorrenza dal 01/01/2010, il personale che ne ha beneficiato avrebbe potuto concorrere all'attribuzione di un nuovo passaggio a decorrere dal 01/01/2016.

Nella ex Usl n.7 invece, con accordo diverso, tutto il personale del comparto, sia negli anni 2009 e 2010 che nell'anno 2015 ha beneficiato di un passaggio di fascia.

Pertanto tenuto conto di quanto sopra esposto e tenuto conto che nell'anno 2015 l'attribuzione del beneficio di fascia ha avuto decorrenza diversa:

Le parti concordano:

1. Di individuare al 01 gennaio 2016 la decorrenza dei requisiti per poter accedere alla fascia economica superiore per il personale che ha usufruito dell'ultimo passaggio nell'anno 2010, così come previsto negli accordi decentrati delle ex Aziende USL di Arezzo e Grosseto;
2. Di far decorrere dal 01/01/2016 l'anzianità utile ai fini del calcolo per il conferimento di una nuova fascia economica per il personale che ne ha beneficiato nel corso dell'anno 2015;
3. Di confermare il criterio previsto nell'accordo del 13/01/2020 e pertanto le progressioni economico orizzontali saranno riconosciute secondo graduatorie redatte per ruolo, categoria e profilo. Lo scorrimento delle stesse avverrà per l'anno 2020 in ordine di graduatoria e tenuto conto delle strutture di appartenenza del personale alla data del 1 gennaio 2020 per un massimo del 50% in ciascuna struttura per ciascun ruolo, categoria e profilo. E' garantito lo scorrimento oltre il 50% per ciascuna struttura per coloro che hanno effettuato l'ultimo passaggio di fascia

precedente all'anno 2015. Tenuto conto di quanto sopra esposto non sarà data applicazione a quanto previsto nel successivo accordo del 07/07/2021 in relazione al numero di progressioni economiche orizzontali da ripartire per ciascun Dipartimento in base all'organico presente alla data del 01/01/2020;

4. Di modificare quanto previsto nell'accordo del 13/01/2020 relativamente alla valutazione dell'anzianità complessiva in caso di parità di punteggio, per permettere una maggiore celerità nella pubblicazione delle graduatorie e considerato che la stessa è già stata oggetto di valutazione nel requisito dell'esperienza professionale nella fascia . Pertanto in caso di parità di punteggio sarà data applicazione al solo criterio dell'età anagrafica anch'esso previsto nell'accordo del 13/01/2020;
5. Verificati i residui del Fondo Premialità e Fasce pari a € 4.296.000,00, le parti concordano di riconoscere la somma di € 3.350.000,00 per la corresponsione del saldo della produttività anno 2020 (pari a circa il 25% di quanto già corrisposto a stati di avanzamento). La somma rimanente, pari ad € 946.000,00, verrà così utilizzata:
 - € 150.000,00 – somma da tenere come riserva , in attesa di definire il costo effettivo delle fasce anno 2020 (si ricorda che il calcolo è stato fatto sul valore medio di fascia); qualora non utilizzata verrà trasferita nel fondo premialità e fasce anno 2021, come previsto dall'art.81, comma 7, del CCNL del 21/05/2018.
 - € 796.000,00 somma che andrà ad integrare il Fondo Premialità e Fasce anno 2021 , così come previsto dall'art.81 , comma 7, del CCNL del 21/05/2018. Con l'operazione sopra descritta si mira a rendere possibili per l'anno 2021 almeno il 30% di progressioni economiche orizzontali, così da raggiungere il riconoscimento di progressioni a circa 80% degli aventi diritto nel biennio 2020/2021;
6. Di prorogare di un anno e quindi anche per l'anno 2022 la validità delle graduatorie definite per le progressioni economiche orizzontali. L'Azienda si impegna a quantificare le risorse che si renderanno disponibili al fine di concludere le progressioni economiche orizzontali nell'anno 2022 per gli aventi diritto al 01/01/2020.

7. I compensi relativi alle progressioni economiche anni 2020 e 2021 saranno erogati nel mese di gennaio 2022, mentre per le progressioni anno 2022, verificata la consistenza delle risorse necessarie, la liquidazione è indicativamente prevista entro la primavera 2022.
8. Diversamente da quanto definito nell'accordo del 07 luglio u.s., di destinare al progetto operatori ^ Task force e mobilità aziendale ^ la somma di € 10.000,00, anziché € 7.500,00, considerato il perdurare delle necessità di dover organizzare programmi in urgenza , a volte anche in sostituzione dei corrieri Estar.
9. Di trasferire, ai sensi del combinato disposto dell'art 80, comma 4 e dell'art. 81, comma 6, lett.d del CCNL del 21/05/2021, nel fondo ^condizioni di lavoro ed incarichi ^ anno 2021 le risorse riconosciute dalla Regione Toscana con Decreto Dirigenziale n. 1.473 del 03/02/2021 ^ Estensione indennità di malattie infettive, ai sensi dell'art.86, comma 6 del CCNL del 21/05/2018^ per un totale di € 721.026,00 , inserite nei fondi contrattuali anno 2020 di alla deliberazione n. 471/2020 , certificati dal Collegio Sindacale in data 30/03/2020 , l'importo di € 571.000,00(€ 721.000- € 150.000-liquidato 2020), non utilizzato nell'anno 2020 tale importo sarà prioritariamente destinato ad estendere ulteriormente nell'anno 2021 l'indennità in questione ai reparti Covid .

Le parti, inoltre, condividono la seguente interpretazione autentica dell'accordo 13/01/2020 in relazione a:

- *Graduazione degli elementi della valutazione:* i contenuti della tabella devono intendersi come "pesi in percentuale" e non come punteggi massimi, sia in riferimento all'esperienza professionale sia in riferimento alla valutazione individuale;
- *Assenze:* le assenze rilevate sono quelle in cui vi è una riduzione dell'anzianità, così come riportate nell'unito elenco al presente accordo quale sua parte integrante e sostanziale;

La Delegazione di Parte Pubblica

Il Portavoce RSU

Le OO.SS. Comparto Sanità Pubblica