

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO-FINANZIARIA**  
**SUL VERBALE D'ACCORDO DELLE DELEGAZIONI TRATTANTI PER IL PERSONALE DEL**  
**COMPARTO DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE STIPULATO DISGIUNTAMENTE IL**  
**GIORNO**

**20 GENNAIO 2021**

**OGGETTO: PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ANNO 2020. UTILIZZO RESTI.**

---

*La presente relazione viene compilata secondo lo schema predisposto dal Ministero dell'Economia e delle finanze – Dipartimento della Ragioneria generale dello stato con circolare n. 25 del 19 luglio 2012.*

**MODULO 1. ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI E SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO.**

---

- **Tipologia del contratto integrativo:** contratto stralcio su specifiche materie.
- **Data di sottoscrizione:** 20/01/2021
- **Materie trattate e periodo temporale di vigenza:**
- 

modalità di utilizzo dei resti generati dalla prima assegnazione delle progressioni economiche orizzontali 2020
---

Anno 2020
-----------

- **Composizione delle delegazioni trattanti:**

<b>delegazione trattante di parte pubblica</b>	
Dott. Livio Dalla Barba – Direttore Sanitario	Firmato
Dott. Filippo Spampinato - Direttore UOC Gestione risorse umane	Firmato
Dott. Alberto Coppe - Direttore UOC Servizio Professioni Sanitarie	Firmato

<b>delegazioni trattanti di parte sindacale</b>	
R.S.U.: sig. Aldo Lorenzon	Firmato
FP CGIL: sig.ra Sara Tommasin	Firmato
CISL FP: sig. Mario De Boni	Firmato
UIL FPL: sig. Florio Michielin	Firmato
NURSING UP: sig.ri Guerrino Silvestrini, Diego Cavallin	Firmato
FIALS: sig.ri Gianluca Martin, Mauro Vignola	Firmato
FSI-USAE: sig.ra Tania Santi	Firmato

- **Soggetti destinatari:** dipendenti del comparto, secondo quanto previsto dal presente accordo sindacale.
- **Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione di risultato:**

L'accordo in oggetto rispetta i principi in materia di premialità di cui al D.Lgs. n. 150/2009, nonché i principi di riserva di legge e relativa individuazione delle materie oggetto di contrattazione integrativa previsti dal medesimo decreto legislativo, per quanto tutt'ora applicabili, anche alla luce del D.Lgs. 141/2011 che ha modificato e integrato il predetto D.Lgs. 150/2009, con particolare riferimento anche all'ottimizzazione della produttività del lavoro nelle pubbliche amministrazioni.

- **Certificazione dell'organo di controllo interno:** richiesta con la presente relazione.

## **MODULO 2. ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO.**

L'obiettivo dell'accordo è quello di definire le situazioni relative alle UOC/UOSD che dopo la prima assegnazione hanno avuto un avanzo di budget considerevole e, nell'ottica di rivedere nell'anno 2021 i criteri per l'assegnazione delle progressioni economiche integrando il sistema con quello per la misurazione e valutazione della performance del personale dipendente, quello di risolvere alcune situazioni di elevata anzianità di fascia, originate da condizioni storiche legate ai differenti modelli di utilizzo dei fondi presenti nelle ex-ULSS 7, 8 e 9 che negli anni hanno generato notevoli

discrepanze di anzianità di fascia attualmente difficilmente armonizzabili e che rischiano di condizionare i prossimi processi di attribuzione.

- **Premessa**

Viste la disponibilità del Fondo premialità e fasce ex art. 81 del C.C.N.L. 21/05/2018 per l'anno 2020 e tenuto conto dell'attribuzione delle fasce economiche applicate secondo quanto previsto dall'accordo sottoscritto tra le parti il 6 ottobre 2020, i resti generati sono pari a Euro 84.000, con disponibilità di ulteriori 20.000 euro nel fondo.

Si ritiene opportuno pertanto considerare le situazioni relative alle UOC/UOSD che, dopo la prima assegnazione, abbiano avuto un avanzo di budget considerevole.

Inoltre, nell'ottica di rivedere nell'anno 2021 i criteri per l'assegnazione delle progressioni economiche, integrando il sistema con quello per la misurazione e valutazione della performance del personale dipendente, si ritiene opportuno considerare alcune situazioni di elevata anzianità di fascia. Tali situazioni sono originate da condizioni storiche legate ai differenti modelli di utilizzo dei fondi presenti nelle ex-ULSS 7, 8 e 9 che, negli anni, hanno generato notevoli discrepanze di anzianità di fascia attualmente difficilmente armonizzabili e che rischiano di condizionare i prossimi processi di attribuzione.

- **Art. 1 – Criteri di assegnazione**

I resti derivanti dalla prima assegnazione delle progressioni economiche orizzontali 2020 saranno ridistribuiti secondo i seguenti criteri:

- 1) verrà assicurata una progressione economica per ogni UOC/UOSD che, dopo la prima assegnazione, avrà avuto un avanzo di budget superiore alla media degli importi delle fasce (763,26 €);
- 2) verrà attribuita una progressione economica per ogni dipendente che abbia una anzianità di fascia antecedente il 1 gennaio 2010 e che abbia una valutazione con punteggio superiore a 34 punti;
- 3) verrà attribuita una progressione economica per ogni dipendente con anzianità compresa tra il 1/1/2010 e il 31/12/2010, che sia in fascia "0" e che abbia una valutazione con punteggio superiore a 34 punti.

- **Art. 2 - Norme finali e di rinvio**

Per le materie oggetto di contrattazione si fa espresso rinvio alle vigenti disposizioni di legge e della contrattazione collettiva nazionale, compresa la facoltà di sospendere l'esecuzione parziale o totale degli accordi in caso di accertata esorbitanza dai limiti di spesa. Si richiamano sul punto l'art. 40, comma 3-quinques e l'art. 48, comma 3 del citato d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

- **Risultati attesi dalla sottoscrizione degli accordi.**

I risultati attesi sono di definire le situazioni relative alle UOC/UOSD che dopo la prima assegnazione hanno avuto un avanzo di budget considerevole e di risolvere alcune situazioni di elevata anzianità di fascia, originate da condizioni storiche legate ai differenti modelli di utilizzo

dei fondi presenti nelle ex-ULSS 7, 8 e 9 che negli anni hanno generato notevoli discrepanze di anzianità di fascia attualmente difficilmente armonizzabili e che rischiano di condizionare i prossimi processi di attribuzione.

• **Compatibilità economico-finanziaria**

- Le parti hanno convenuto di destinare l'ulteriore quota di euro 104.000,00 per l'intera ULSS 2 Marca Trevigiana al riconoscimento di altre progressioni orizzontali. Tenuto conto:
  - della disponibilità del "Fondo premialità e fasce" di cui all'art. 81 del C.C.N.L. 21/05/2018, che a valere per l'anno 2020 ammonta a euro 24.103.148,56,
  - della quota destinata alla premialità per l'anno 2020 pari a 12.687.634,49,
  - del costo al 31/01/2021, al netto della quota destinata alla premialità e dopo l'elaborazione degli stipendi del mese di gennaio 2021 con riferimento all'anno 2020, pari a euro 11.290.774,45 si genera una quota disponibile di euro 124.739,62.

FONDO PREMIALITA' E FASCE (art.81 CCNL 21/05/2018)	FONDO DESTINATO ALLA PREMIALITA'	COSTO AL 31/01/2021 AL NETTO DELLA QUOTA DESTINATA ALLA PREMIALITA'	RESIDUO DISPONIBILE
24.103.148,56	- 12.687.634,49	- 11.290.774,45	= 124.739,62

La presente relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, unitamente ai verbali d'accordo cui si riferisce, viene trasmessa al Collegio sindacale per le verifiche di competenza in applicazione dell'art. 54, comma 3-sexies e dell'art. 55 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, nonchè con riferimento alle procedure definite dall'art. 5, comma 3, del CCNL 7 aprile 1999.

Treviso, 28 gennaio 2021

Il Direttore  
U.O.C. Gestione Risorse Umane  
dott. *Filippo Spampinato*

IL Commissario  
dell'Azienda ULSS n. 2 Marca Trevigiana  
dott. *Francesco Benazzi*