

AZIENDA UNITA' LOCALE SOCIO SANITARIA N. 2 Marca trevigiana

Via S. Ambrogio di Fiera 37 – 31100 TREVISO
Cod. Ente 050-109 – Cod. Fisc. 03084880263

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO-FINANZIARIA
SUL VERBALE D'ACCORDO DELLE DELEGAZIONI TRATTANTI PER IL PERSONALE DEL
COMPARTO DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE STIPULATO IL
29 OTTOBRE 2021

OGGETTO: PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ANNO 2021.

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 di contratto integrativo:** contratto stralcio su specifiche materie.
- **Data di sottoscrizione:** 29/10/2021
- **Materie trattate e periodo temporale di vigenza:**

<i>materia</i>	<i>periodo</i>
Progressioni economiche orizzontali	Dal 01/01/2021

- **Composizione delle delegazioni trattanti:**

<i>delegazione trattante di parte pubblica</i>	
Dott.ssa Patrizia Mangione – Direttore amministrativo (delegata dal Direttore Generale)	Firmato
Dott. Filippo Spampinato - Direttore UOC Gestione risorse umane	Firmato

<i>delegazioni trattanti di parte sindacale</i>	
R.S.U.: sig.ri Aldo Lorenzon, Francesco Rimpici	Firmato
CGIL FP: sig.ri Sara Tommasin, Luana Sartoretto	Firmato
CISL FP: sig. Mario De Boni	Firmato
UIL FPL: sig.ri Florio Michielin, Donatella Riccato	Firmato
NURSING UP: sig.ri Guerrino Silvestrini, Diego Cavallin, Tania Carlet	Firmato
FIALS: sig. Gianluca Martin	Firmato

- **Soggetti destinatari:** tutti i dipendenti del comparto.
- **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.

- **Premessa**

L'art. 30 del C.C.N.L. 07/04/1999, come integrato dai CC.NN.LL. successivi, ha definito l'istituto della progressione economica orizzontale prevedendo che lo sviluppo economico del dipen-

dente, "nel periodo di permanenza nella categoria, si realizzi mediante la previsione – dopo il trattamento economico iniziale – di altre (...) fasce retributive".

L'art. 35 del contratto de quo al comma 1 dispone che la progressione di cui sopra venga attivata "con la stipulazione del contratto collettivo integrativo, nel limite delle risorse finanziarie esistenti e disponibili nel fondo, di cui all'art. 39", ora all'art. 81 del C.C.N.L. 21/05/2018, triennio 2016/2018.

Si richiama quanto previsto dal parere MEF – RGS Prot.n. 17635/2014 -, in ordine all'impossibilità di retrodatare la decorrenza delle progressioni anteriormente al 1° gennaio dell'anno nel quale risulta approvata la graduatoria delle stesse.

L'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009 recita: " le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e ai risultati individuali e collettivi rilevati dal Sistema di Valutazione".

- **Art. 1 – Disponibilità e decorrenza**

La disponibilità del Fondo premialità e fasce ex art. 81 del C.C.N.L. 21/05/2018, per l'anno 2021, (tenuto conto anche delle quote scongelate per effetto della normativa con riferimento a art 19 CCNL 16/4/2004, ART. 23 COMMA 2 d.Lgs 75/2017, parere Aran E0018243/2018, Art 81 CCNL 21_5_2018) utilizzabile per finanziare l'attribuzione delle fasce economiche con decorrenza dal 01/01/2021, è pari a Euro 1.400.000,00 (unmilionequattrocentomila/00).

Le parti concordano di verificare, entro il mese di novembre, se vi sia la possibilità di destinare ulteriori risorse per le progressioni economiche orizzontali.

Il finanziamento sarà suddiviso a livello delle singole Unità Operative Complesse/Semplici a Valenza Dipartimentale (UOC/UOSD) sulla base del numero di dipendenti aventi diritto e assegnati secondo i criteri definiti per la valutazione della performance (la quota destinata per le fasce divisa per gli aventi titolo e moltiplicata per il numero dei dipendenti assegnati come sopra descritto determina il budget a disposizione per ogni UOC/UOSD).

Nel caso i partecipanti della singola UOC/UOSD siano numericamente insufficienti per raggiungere almeno una fascia, tali unità saranno aggregate e i relativi budget cumulati: la formazione della graduatoria per l'assegnazione delle fasce avverrà all'interno di tale raggruppamento come fosse una unica Unità Operativa.

Il personale che nel 2020 si trovava in missione/comando/distacco retribuito da questa Azienda sarà raggruppato nell'Unità "Personale in missione/comando/distacco" che avrà un proprio budget e concorrerà alla formulazione di una propria graduatoria.

- **Art. 2 – Procedura e criteri di assegnazione**

I meccanismi di individuazione dei beneficiari delle progressioni economiche orizzontali saranno, come previsto dalla normativa vigente e in particolare dall'art. 23 del D.lgs. n. 150/2009, basati su criteri meritocratici rilevati dal Sistema di Valutazione e in relazione allo sviluppo dell'esperienza professionale maturata in Azienda. Limitatamente alla fascia economica "0" sarà considerata l'esperienza maturata in altre strutture del SSN dalle quali i dipendenti provengono per mobilità.

Partecipano alle progressioni economiche orizzontali tutti i dipendenti a tempo indeterminato in servizio al 01/01/2021, esclusi coloro che:

- hanno avuto un procedimento disciplinare superiore al richiamo scritto negli ultimi 2 anni;
- si trovano nell'ultima posizione economica prevista dalla fascia di appartenenza (A5, B5, BS5, C5, D6, DS6);
- sono stati assunti in Azienda dopo la data del 01/01/2019.

Inoltre, ai fini della progressione economica orizzontale, secondo la disciplina dell'art.3 del CCNL del 10/04/2008, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.

Relativamente al Sistema di Valutazione, verrà utilizzato il punteggio della scheda di valutazione della performance individuale relativa all'anno 2020 riparametrato in settantesimi. In caso di eventuale mancanza di detta scheda di valutazione dovrà essere compilata ad hoc una scheda di valutazione della performance individuale da parte del Responsabile della UO di appartenenza nell'anno 2020, previo colloquio (scheda utilizzabile in questo caso esclusivamente ai fini della definizione delle progressioni economiche orizzontali). Nel caso in cui l'indisponibilità della scheda di valutazione individuale sia dovuta all'assenza di una prestazione lavorativa valutabile, verrà utilizzata la scheda di valutazione della performance individuale relativa all'anno 2019, in caso di mancanza anche di quest'ultima verrà utilizzata quella relativa all'anno 2018 ed in caso di mancanza pure di questa sarà considerato il solo punteggio derivante dall'anzianità.

Relativamente all'esperienza professionale maturata in Azienda, si intende quella sviluppata nella medesima categoria in qualità di dipendente (compresi i rapporti con le ex-Aziende Ulss 7 – 8 – 9 e il personale transitato presso lo IOV) e sarà valutata dall'ultimo passaggio di fascia (anzianità di fascia). Per ogni anno di permanenza nella fascia saranno attribuiti 3 punti.

Al fine della formulazione della graduatoria degli aventi diritto alla progressione economica orizzontale, il punteggio finale sarà dato dalla somma del punteggio della scheda di valutazione della performance individuale (individuata secondo i commi precedenti) con il punteggio derivante dall'anzianità di fascia; in tal caso il punteggio derivante dall'anzianità di fascia non potrà superare il punteggio derivante dal Sistema di Valutazione.

In caso di ex-aequo, sarà beneficiario il dipendente con fascia più bassa, in caso di pari fascia il dipendente con maggiore anzianità di fascia e in caso di ulteriore parità il dipendente con maggiore anzianità anagrafica.

• **Art. 3 – Elenco dei beneficiari**

Per ogni UOC/UOSD sarà redatta una graduatoria che sarà pubblicata con l'indicazione dei nominativi dei soli beneficiari e con l'indicazione del punteggio complessivamente attribuito.

• **Art. 4 – 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 dell'accordo.**

L'art. 35 del CCNL stipulato il 7 aprile 1999 ha stabilito i criteri generali per l'adozione in ogni azienda sanitaria di metodologie per la valutazione permanente delle prestazioni dei singoli dipendenti, mentre ulteriori e più specifici criteri e modalità sono rinviati alla contrattazione aziendale. Su tale sistema di valutazione si fondano le selezioni per attribuire al personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato i passaggi alla fascia economica immediatamente superiore a quella in godimento, da attivare con cadenza annuale. Con specifici accordi si è proceduto di anno in anno allo stanziamento e utilizzo delle risorse disponibili nell'apposito fondo contrattuale per le progressioni economiche, quando non bloccate da provvedimenti nazionali di stabilità.

Con nota acquisita al nostro protocollo n. 116855 del 22/06/2021, l'ARAN ha ribadito che è tutt'ora vigente la specifica disposizione contrattuale dell'art. 35 del C.C.N.L. Comparto Sanita 07/04/1999 ed in particolare il suo comma 3 il quale, riferendosi al Sistema di Valutazione, recita: "Per utilizzare gli elementi previsti dal precedente comma 1, punto b), in ogni azienda ed ente sono adottate metodologie per la valutazione permanente delle prestazioni e dei risultati dei singoli dipendenti."

L'ARAN ha altresì precisato che questa norma deve essere correttamente contestualizzata nell'ambito dell'attuale disciplina sul Sistema di Valutazione di cui al D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. e che la definizione del Sistema di Valutazione resta prerogativa esclusiva dell'Amministrazione.

L'Organismo Indipendente di Valutazione della ULSS 2, nel verbale del 13/09/2021, ha evidenziato che il D.Lgs. n. 150/2009 all'art. 3, comma 5, recita: "la valutazione delle performance rileva anche ai fini delle progressioni economiche", ha sottolineato che il Sistema di Valutazione è unico all'interno dell'Azienda ed ha invitato quindi formalmente, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009, a utilizzare le risultanze della valutazione individuale anche per le progressioni economiche orizzontali.

Il presente accordo è finalizzato alla definizione condivisa con i rappresentanti dei lavoratori di criteri e procedure per l'attribuzione delle progressioni economiche a far data dall'anno 2021, considerato il riconoscimento economico derivantene ai lavoratori, peraltro accogliendo l'invito formale dell'Organismo Indipendente di Valutazione della ULSS 2 e rispettando il succitato parere ARAN.

- **Compatibilità economico-finanziaria**

- Le parti hanno convenuto di destinare la quota di euro 1.400.000,00 per l'intera ULSS 2 Marca Trevigiana al riconoscimento delle 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 2021 (Fondo provvisorio) ammonta a euro 24.876.825,51,
 - della quota destinata alla premialità pari a 12.687.634,49,

- del costo presunto al 31/12/2021, al netto della quota destinata alla premialità e dopo l'elaborazione degli stipendi del mese di ottobre, pari a euro 10.690.093,21 si genera una quota disponibile di euro 1.499.097,81.

FONDO PREMIALITA' E FASCE (art.81 CCNL 21/05/2018)	FONDO DESTINATO ALLA PREMIALITA'	COSTO PRESUNTO AL 31/12/2019 AL NETTO DELLA QUOTA DESTINATA ALLA PREMIALITA'	DISPONIBILE PER FASCE
24.876.825,51	- 12.687.634,49	- 10.690.093,21	= 1.499.097,81

La presente relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, unitamente al verbale d'accordo cui si riferiscono, 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, 2 Novembre 2021

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



IL DIRETTORE GENERALE
dott. Francesco Benazzi

