

**VERBALE D'ACCORDO**

DELLE DELEGAZIONI TRATTANTI PER IL PERSONALE DEL COMPARTO SANITA'

OGGETTO: CRITERI E MODALITA' PER L'ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ANNO 2018

Il giorno **22 giugno 2018** alle ore 11.30 presso la Sala Scuderie di "Villa Carisi" di Treviso, dell'Azienda U.L.S.S. n. 2, ha avuto luogo l'incontro tra:

**LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA DELL'AZIENDA U.L.S.S. N. 2:**

**Presidente:**

Direttore Generale

dott. Francesco BENAZZI

**Componenti:**

Direttore Amministrativo (con funzione di Presidente nel caso di assenza del Direttore Generale)

dott.ssa Annamaria TOMASELLA

Direttore Sanitario

dott. Marco CADAMURO MORGANTE

Direttore dei Servizi Socio-Sanitari

dott. Pietro Paolo FARONATO

Direttore della Funzione Ospedaliera

dott. Stefano FORMENTINI

Direttore Incaricato U.O.C. Servizio Professioni Sanitarie

dott. Alberto COPPE

Direttore Incaricato U.O.C. Gestione Risorse Umane

dott. Filippo SPAMPINATO

Sono inoltre presenti, per la parte pubblica:

U.O.C. Gestione Risorse Umane:

**LE DELEGAZIONI TRATTANTI DI PARTE SINDACALE:**

**R.S.U.:** sig. Aldo LORENZON, sig. Francesco RIMPICI, sig.ra Luisa CODATO, sig. Giuseppe PESANTE, sig. Nicola MARCATO, sig. Alberto PAVAN

**CGIL FP:** sig. Enrico BALDIN, sig. Andrea ARTUSO, sig. Ivan BERNINI, sig.ra Manuela GIUSTI, sig. Alberto LOPIN

**CISL FPS:** sig. Paolo CENDRON, sig. Fabio ZUGLIAN, sig.ra Chiara TRENTIN, sig. Federico BORIN

**UIL FPL:** sig. Beniamino GORZA, sig. Florio MICHIELIN

**FIALS:** sig. Tiziano BASSI, sig.ra Paola BIANCO, sig. Giangiacomo MARCHESAN, sig. Luca MARIN, sig. Gianluca MARTIN, sig.ra Manola NESO, sig. Giona PICCOLO, sig. Mauro VIGNOLA

**FSI USAE:** sig. Roberto TOSI, sig. Bruno ZANFORLIN, sig. Lorian MOSCON, sig.ra Angelica ZAGO, sig.ra Tania SANTI

dott. Giordano GIORDANI  
dott. Stefano PIMPOLARI

Al termine dell'incontro, le parti sopra citate hanno sottoscritto il presente verbale d'accordo relativo ai criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali, come segue:

### **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 dipendente, "nel periodo di permanenza nella categoria, si realizzi mediante la previsione – dopo il trattamento economico iniziale – di fasce retributive (progressione economia orizzontale)".

L'art. 35 del contratto de quo 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.

E' quindi necessario procedere alla negoziazione in ordine ai criteri per la progressione economica orizzontale.

## **TITOLO I**

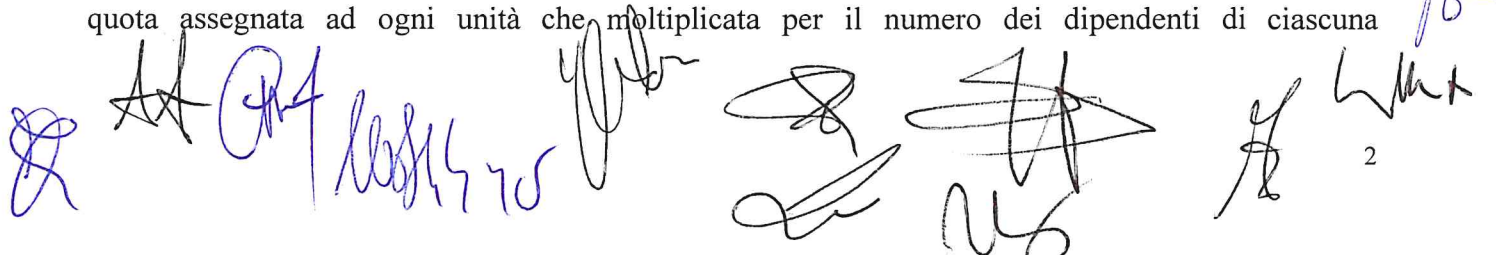
### **Art. 1**

#### **DISPONIBILITA' E DECORRENZA**

La disponibilità del Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica, che andrà a confluire nel Fondo premialità e fasce istituendo *ex art. 81 del C.C.N.L. 21/05/2018*, è utilizzabile per finanziare l'attribuzione delle fasce economiche con decorrenza dal 01/01/2018.

Le parti concordano che entro il 30 settembre 2018 verrà definita la consistenza del fondo da destinare alle fasce.

Il finanziamento sarà declinato a livello delle singole Unità Operative Complesse/Semplici a valenza dipartimentale (UOC/UOSD) sulla base del numero di dipendenti presenti in servizio al 31/12/2017 che partecipano alla selezione (quota destinata per le fasce diviso gli aventi titolo = quota assegnata ad ogni unità che moltiplicata per il numero dei dipendenti di ciascuna



2



UOC/UOSD determina il budget a disposizione). Tale budget diviso il valore medio delle fasce consente di ipotizzare quante fasce si possono riconoscere per UOC/UOSD.

Nel caso i partecipanti della singola UOC/UOSD siano numericamente insufficienti per raggiungere almeno una fascia, si garantirà almeno una progressione mediante l'utilizzo dei "resti". Qualora i "resti" non siano sufficienti ad assicurare una progressione in tutte le UOC/UOSD, si procederà all'attribuzione prioritariamente alle unità operative con maggior numero di dipendenti fino alla concorrenza dei "resti" stessi.

## Art. 2

### PROCEDURA E CRITERI DI ASSEGNAZIONE

I meccanismi di individuazione dei beneficiari delle progressioni orizzontali saranno, come previsto dalla normativa vigente, basati in modo preponderante su criteri meritocratici selettivi legati ad una scheda, ed in modo residuale sull'esperienza maturata. Viene di seguito riportata la scheda valutativa:

#### SCHEDA DI VALUTAZIONE FINALIZZATA ALLE FASCE ANNO 2018

DIMENSIONE TECNICO PROFESSIONALE		Max p.ti 30
APPORTO PERSONALE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI BUDGET DELL'U.O. DI APPARTENENZA, CON SPECIFICO RIFERIMENTO ALLE COMPETENZE PROPRIE DELLA QUALIFICA DEL DIPENDENTE	p.ti da 1 a 6	
CAPACITÀ DI OPERARE IN MANIERA INNOVATIVA E PROPOSITIVA	p.ti da 1 a 6	
CAPACITÀ DI SVOLGERE IN AUTONOMIA LE FUNZIONI AFFIDATE IMPLICANTI SOLUZIONI NON PRESTABILITE	p.ti da 1 a 6	
CONOSCENZA E APPLICAZIONE DI REGOLE, NORME E/O PROCEDURE CHE RIGUARDANO LE COMPETENZE DI SERVIZIO	p.ti da 1 a 6	
CAPACITÀ DI IDENTIFICARE LE PRIORITÀ IN AMBITO LAVORATIVO E/O COORDINARE UNITÀ LAVORATIVE	p.ti da 1 a 6	
Totale punteggio		

DIMENSIONE ORGANIZZATIVA		Max p.ti 30
SI ADATTA AL CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO, MOSTRA DISPONIBILITÀ A SPERIMENTARE NUOVE MODALITÀ LAVORATIVE	p.ti da 1 a 6	
ASSUME INIZIATIVE FINALIZZATE ALLA SOLUZIONE DEI PROBLEMI, COLLABORA ALLA SOLUZIONE DEI PROBLEMI/SVILUPPA SOLUZIONI ORIGINALI ED EFFICACI	p.ti da 1 a 6	
SI FA CARICO DELLE PROBLEMATICHE DELL'UTENTE, È TEMPESTIVO ED ESAUSTIVO NEL FORNIRE RISPOSTE AGLI UTENTI	p.ti da 1 a 6	
PORTA AVANTI I PROPRI COMPITI CON DETERMINAZIONE E CONTINUITÀ ANCHE DI FRONTE A DIFFICOLTÀ IMPREVISTE	p.ti da 1 a 6	
ASSICURA COSTANTE PUNTUALITÀ NELLA PRESENZA IN SERVIZIO GARANTENDO ASSENZA DI RITARDI CHE CREINO DISAGIO ALL'ORGANIZZAZIONE DELLA UNITÀ OPERATIVA	p.ti da 1 a 6	
Totale punteggio		

AA 04/08/2018

3

DIMENSIONE RELAZIONALE E COMPORTAMENTALE		Max p.ti 10
ATTENZIONE E DISPONIBILITÀ NELLE RELAZIONI CON GLI UTENTI, I COLLEGHI E I SUPERIORI	p.ti da 1 a 6	
PARTECIPAZIONE ALLE RIUNIONI PROGRAMMATE DI U.O./SERVIZIO UFFICIALMENTE CONVOCATE. PROPENSIONE AL LAVORO DI GRUPPO E PARTECIPAZIONE ALLO STESSO	p.ti da 1 a 4	
Totale punteggio		

Al fine della formulazione della graduatoria degli aventi diritto alla progressione orizzontale, il punteggio attribuito alla scheda di valutazione è pari a **70 punti**.

L'esperienza professionale, maturata nella medesima categoria in qualità di dipendente anche delle ex-Aziende Ulss 7 – 8 – 9, sarà valutata dall'ultimo passaggio di fascia e saranno attribuiti **punti 3 per anno, che nel totale non potrà essere comunque superiore a quello risultante dalla scheda di valutazione**.

Nella scheda, disponibile via web, viene esposta la data dell'ultimo passaggio di fascia.

In caso di ex aequo passa il dipendente con la fascia più bassa e in caso di pari fascia passa il dipendente con più anzianità di fascia.

La valutazione sarà effettuata dal dirigente responsabile dell'UOC/UOSD, il quale avrà a disposizione l'elenco dei dipendenti da valutare suddivisi per profilo ed in ordine alfabetico.

Tutti i dipendenti partecipano alle progressioni economiche, **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 31/12/2015.

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.

Il personale che si trovava in posizione di comando presso altro ente nel periodo di riferimento della scheda sarà inserito nell'elenco dei dipendenti ma il valutatore potrà non valutarlo, in considerazione del periodo di assenza dal servizio. In questo caso verrà richiesta la valutazione all'ente presso cui è comandato il dipendente.

Il valutatore nell'attribuzione dei punteggi dovrà tener conto e rispettare criteri di proporzionalità tra le diverse categorie presenti nella sua unità operativa al fine di garantire equità tra le componenti afferenti all'UOC.

Conclusa la fase di valutazione di tutti i collaboratori della propria UOC/UOSD, il sistema in automatico invierà ad ogni dipendente valutato, tramite e-mail, la valutazione individuale.



Il dipendente può chiedere un colloquio con il proprio responsabile entro **10 giorni** per eventuali chiarimenti in merito alla valutazione ricevuta. Il Responsabile è tenuto a ricevere il dipendente entro i successivi **10 giorni**.

### Art. 3

#### GRADUATORIE DEI BENEFICIARI

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

Eventuali contestazioni dovranno essere presentate ad una apposita commissione paritetica, composta da componenti aziendali e componenti sindacali, la cui costituzione dovrà essere definita in accordo con le organizzazioni sindacali.

## TITOLO II NORME FINALI

### 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.

Letto, approvato e sottoscritto.

Treviso, \_\_\_\_

