

**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**  
**6 OTTOBRE 2020**

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

---

*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:** 06/10/2020
- **Materie trattate e periodo temporale di vigenza:**

<i><b>materia</b></i>	<i><b>periodo</b></i>
Progressioni economiche orizzontali.	Dal 01/01/2020.

- **Composizione delle delegazioni trattanti:**

<i><b>delegazione trattante di parte pubblica</b></i>	
Dott.ssa Annamaria Tomasella – Direttore amministrativo (delegata dal Direttore Generale)	Firmato
Dott. Filippo Spampinato - Direttore UOC Gestione risorse umane	Firmato
Dott. Alberto Coppe – Direttore U.O.C. Servizio professioni sanitarie	Firmato

<i><b>delegazioni trattanti di parte sindacale</b></i>	
R.S.U.: sig.ri Aldo Lorenzon, Nicola Marcato, Paola Bianco, Luisa Codato, Raffaele Carro	Firmato
CGIL FP: sig.ra Sara Tommasin	Firmato
CISL FP: sig. Paolo Cendron	Firmato
UIL FPL: sig.ri Florio Michielin, Stefano Cammarota, Donatella Riccato	Firmato
NURSING UP: sig. Diego Cavallin	Firmato
FIALS: sig. Gianluca Martin	Firmato
F S I: : sig.ra Tania Santi	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 dipendente, "nel periodo di permanenza nella categoria, si realizzi mediante la previsione – dopo il trattamento economico iniziale – di fasce retributive (progressione economica 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.

- **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 2020, (tenuto conto anche delle quote scongelate per effetto della normativa: riferimento art. 19 CCNL 16/4/2004, ART. 23 comma 2 d.Lgs 75/2017 e parere Aran E0018243/2018; Art 81 CCNL 21/5/2018) utilizzabile per finanziare l'attribuzione delle fasce economiche, con decorrenza dal 01/01/2020, è ad oggi pari ad Euro 630.000,00.

Le parti concordano eventualmente di verificare entro il prossimo mese di novembre se vi sia la possibilità di destinare ulteriori risorse alle progressioni orizzontali, nel qual caso verrà sottoscritto apposito accordo integrativo in tal senso.

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 01/01/2020 che partecipano alla selezione (la quota destinata per le fasce divisa gli aventi titolo e moltiplicata per il numero dei dipendenti di ciascuna UOC/UOSD 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.

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

I meccanismi di individuazione dei beneficiari delle progressioni orizzontali saranno, come previsto dalla normativa vigente, basati su criteri meritocratici legati alla valutazione individuale e sull'esperienza maturata in Azienda. Limitatamente alla fascia economica 0 sarà considerata l'anzianità maturata in altre strutture del SSN dalle quali i dipendenti provengono per

mobilità.

Per 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 personale transitato c/o IOV) e sarà valutata dall'ultimo passaggio di fascia (anzianità di fascia). Per ogni anno di permanenza nella fascia saranno attribuiti 3 punti; il punteggio derivante dall'anzianità di fascia non potrà in nessun caso superare il punteggio relativo alla valutazione stessa. Viene di seguito riportata la scheda valutativa:

**SCHEDA DI VALUTAZIONE FINALIZZATA ALLE FASCE ANNO 2019**

<b>DIMENSIONE TECNICO PROFESSIONALE</b>		<b>Max p.ti 30</b>
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	
<b>Totale punteggio</b>		

<b>DIMENSIONE ORGANIZZATIVA</b>		<b>Max p.ti 30</b>
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	
<b>Totale punteggio</b>		

<b>DIMENSIONE RELAZIONALE E COMPORTAMENTALE</b>		<b>Max p.ti 10</b>
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	
<b>Totale punteggio</b>		



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

Al fine della formulazione della graduatoria degli aventi diritto alla progressione economica orizzontale, al punteggio della scheda verrà sommato d'ufficio il punteggio derivante dall'anzianità di fascia.

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

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 31/12/2017.

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.

La valutazione del personale che nel 2019 si trovava in comando/distacco/missione sarà richiesta all'ente presso cui il dipendente è stato assegnato. Tale personale sarà raggruppato nell'Unità Personale in comando/distacco/missione che avrà un proprio budget e concorrerà alla formulazione di una propria graduatoria.

- Conclusa la fase di valutazione di tutti gli aventi diritto, il sistema invierà in automatico agli interessati la scheda di valutazione tramite email.

#### • **Art. 3 – Elenco 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.

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.

Eventuali contestazioni dovranno essere rivolte entro 20 giorni dal ricevimento della scheda alla Commissione paritetica che verrà appositamente costituita in accordo con le organizzazioni sindacali.

#### • **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.

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 2020, considerato il riconoscimento economico derivantene ai lavoratori.

• **Compatibilità economico-finanziaria**

- Le parti hanno convenuto di destinare la quota di euro 630.000,00 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 2020 ammonta a euro 24.103.148,56,
  - della quota destinata alla premialità pari a 12.687.634,49,
  - del costo presunto al 31/12/2020, al netto della quota destinata alla premialità e dopo l'elaborazione degli stipendi del mese di settembre, pari a euro 10.772.123,61 si genera una quota disponibile di euro 643.390,46.

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
24.103.148,56	- 12.687.634,49	- 10.772.123,61	= 643.390,46

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, nonché con riferimento alle procedure definite dall'art. 5, comma 3, del CCNL 7 aprile 1999.

Treviso, 12 Ottobre 2020

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

IL DIRETTORE GENERALE  
dott. Francesco Benazzi



**VERBALE D'ACCORDO**

DELLE DELEGAZIONI TRATTANTI PER IL PERSONALE DEL COMPARTO SANITA'

OGGETTO: PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ANNO 2020

Il giorno 6 ottobre 2020 alle ore 12 presso la Sala Riunioni dell'Ospedale Ca' Foncello 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 (e Presidente nel caso di assenza del Direttore Generale)

dott.ssa Annamaria TOMASELLA

Direttore Sanitario

dott. Livio DALLA BARBA

Direttore dei Servizi Socio-Sanitari

dott. George Louis DEL RE

Direttori della Direzione Medica

dott. Stefano FORMENTINI, dott. Marco CADAMURO MORGANTE, dott. Michelangelo SALEMI, Dott.ssa Alessandra CAPPELLETTI, Dott. Marco FUSCO

Direttore U.O.C. Gestione Risorse Umane

dott. Filippo SPAMPINATO

Direttore U.O.C. Servizio Professioni Sanitarie

dott. Alberto COPPE

**Sono inoltre presenti, per la parte pubblica:**

U.O.C. Gestione Risorse Umane:

dott. Giordano GIORDANI

dott. Stefano PIMPOLARI

Il verbale è stato trasmesso al Collegio Sindacale in data ..... e viene sottoscritto dal Direttore Generale in data ....., dal giorno successivo è esecutivo.

dott. Francesco BENAZZI – Direttore Generale

**LE DELEGAZIONI TRATTANTI DI PARTE SINDACALE:**

**R.S.U.:** sig. Aldo LORENZON, sig. Francesco RIMPICI, sig.ra Paola BIANCO, sig.ra Luisa CODATO, sig. Nicola MARCATO, sig. Raffaele CARRO

**FP CGIL:** sig.ra Marta CASARIN, sig.ra Sara TOMMASIN, sig. Andrea ARTUSO, sig. Dario CAPRETTA, sig.ra Monica CATTELAN, sig.ra Manuela GIUSTI, sig.ra Luana SARTORETTO

**CISL FP:** sig. Paolo CENDRON, sig.ra Alessandra PROSDOCIMO, sig. Giovanni FABBIAN, sig. Mario DE BONI, sig. Andrea FALZARANO, sig. Roberto PIVA, sig. Antonio TARDO, sig. Fabio ZUGLIAN

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

**FSI USAE:** sig. Roberto TOSI, sig.ra Tania SANTI, sig. Alberto PAVAN, sig. Lorian MOSCON

**NURSING UP:** sig. Guerrino SILVESTRINI, sig.ra Melissa TOSATO, sig. Thomas PICCOLO, sig.ra Tania CARLET, sig.ra Franca PIATTO, sig. Diego CAVALLIN, sig.ra Elena CORINA BUNACIU

**UIL FPL:** sig. Beniamino GORZA, sig. Florio MICHELIN, sig. Stefano CAMMAROTA, sig. Marco MAINENTI, sig. Sergio GATTO, sig.ra Milena TRENTIN, sig.ra Donatella RICCATO, sig. Alessio DE BIASI

Al termine dell'incontro, le parti sopra citate hanno sottoscritto il presente verbale d'accordo relativo all'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali per l'anno 2020, 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 economica 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.

## TITOLO I

### Art. 1 DISPONIBILITA' E DECORRENZA

La disponibilità del Fondo premialità e fasce ex art. 81 del C.C.N.L. 21/05/2018, per l'anno 2020, (tenuto conto anche delle quote scongelate per effetto della normativa: riferimento art 19 CCNL 16/4/2004 ART. 23 comma 2 d.Lgs 75/2017 e parere Aran E0018243/2018; Art 81 CCNL 21/5/2018) utilizzabile per finanziare l'attribuzione delle fasce economiche, con decorrenza dal 01/01/2020, è ad oggi pari ad Euro 630.000,00.

Le parti concordano di verificare entro il mese di novembre se vi sia la possibilità di destinare ulteriori risorse alle progressioni orizzontali, nel qual caso verrà sottoscritto apposito accordo in tal senso.

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 01/01/2020 che partecipano alla selezione (la quota destinata per le fasce divisa gli aventi titolo e moltiplicata per il numero dei dipendenti di ciascuna UOC/UOSD 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.



**Art. 2**  
**PROCEDURA E CRITERI DI ASSEGNAZIONE**

I meccanismi di individuazione dei beneficiari delle progressioni orizzontali saranno, come previsto dalla normativa vigente, basati su criteri meritocratici legati alla valutazione individuale e sull'esperienza maturata in Azienda. Limitatamente alla fascia economica 0 sarà considerata l'anzianità maturata in altre strutture del SSN dalle quali i dipendenti provengono per mobilità. Per 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 personale transitato c/o IOV) e sarà valutata dall'ultimo passaggio di fascia (anzianità di fascia). Per ogni anno di permanenza nella fascia saranno attribuiti 3 punti; il punteggio derivante dall'anzianità di fascia non potrà in nessun caso superare il punteggio relativo alla valutazione stessa.

Viene di seguito riportata la scheda di valutazione:

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	
<b>Totale punteggio</b>		

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		
<b>DIMENSIONE RELAZIONALE E COMPORTAMENTALE</b>		<b>Max p.ti 10</b>
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**.

Al fine della formulazione della graduatoria degli aventi diritto alla progressione economica orizzontale, al punteggio della scheda verrà sommato d'ufficio il punteggio derivante dall'anzianità di fascia.

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

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 31/12/2017.

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.

La valutazione del personale che nel 2019 si trovava in comando/distacco/missione sarà richiesta all'ente presso cui il dipendente è stato assegnato. Tale personale sarà raggruppato nell'*Unità Personale in comando/distacco/missione* che avrà un proprio budget e concorrerà alla formulazione di una propria graduatoria.

Conclusa la fase di valutazione di tutti gli aventi diritto, il sistema invierà in automatico agli interessati la scheda di valutazione tramite email.

### Art. 3 ELENCO 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.



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.

Eventuali contestazioni dovranno essere rivolte **entro 20 giorni** dal ricevimento della scheda alla Commissione paritetica che verrà appositamente costituita 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.

Il presente Verbale d'Accordo verrà sottoposto al Collegio Sindacale per il parere di competenza.

UNA

NOTA A VERBALE

SI SOTTO SCRIVE L'ACCORDO PREVIA A PROVAZIONE  
ALLA PRIMA RIUNIONE UTILE DELLA RSU