

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
30 LUGLIO 2019

OGGETTO: PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ANNO 2019.

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:** 30/07/2019
- **Materie trattate e periodo temporale di vigenza:**

<i>materia</i>	<i>periodo</i>
Progressioni economiche orizzontali.	Dal 01/01/2019.

- **Composizione delle delegazioni trattanti:**

<i>delegazione trattante di parte pubblica</i>	
Dott.ssa Annamaria Tomasella – Direttore amministrativo (delegata dal Direttore Generale)	Firmato
Dott. George Louis Del Re – Direttore dei Servizi Socio-Sanitari	Firmato
Dott. Filippo Spampinato - Direttore UOC Gestione risorse umane	Firmato
Dott. Stefano Formentini – Dir. Medica di ospedale	Firmato
Dott.ssa Alessandra Cappelletto – Dir. Medica di ospedale	Firmato
Dott. Michelangelo Salemi – Dir. Medica di ospedale	Firmato
Dott. Alberto Coppe – Direttore F.F. U.O.C. Servizio professioni sanitarie	Firmato

<i>delegazioni trattanti di parte sindacale</i>	
R.S.U.: sig.ri Aldo Lorenzon, Nicola Marcato, Francesco Rimpici, Paola Bianco, Luisa Codato	Firmato
CGIL FP: sig.Ivan Bernini, Sig.ra Sara Tommasin	Firmato
CISL FP: sig.ri Fabio Zuglian, Mario De Boni, Alessandra Prosdocimo, Giovanni Fabbian	Firmato
UIL FPL: sig.ri Florio Michielin, Sergio Gatto	Firmato
NURSING UP: sig.ri Guerrino Silvestrini, Diego Cavallin	Firmato
FIALS: sig.ri Gianluca Martin, Mauro Vignola	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 art. 81 del C.C.N.L. 21/05/2018, per l'anno 2019, (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 01/01/2019, è ad oggi pari ad Euro 700.000,00.

Le parti concordano eventualmente di verificare entro il 31 ottobre 2019 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 31/12/2018 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 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.

vi 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 2019

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		

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.

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, in caso di ulteriore parità passa il dipendente con maggiore anzianità anagrafica.

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 31/12/2016.

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 – Graduatoria

Per ogni UOC/UOSD sarà redatta una graduatoria, le cui modalità di pubblicazione verranno definite in sede di accordo integrativo di quantificazione finale delle risorse destinate alle progressioni orizzontali.

Eventuali contestazioni dovranno essere presentate entro 20 giorni ad una apposita commissione paritetica, composta da componenti aziendali e componenti sindacali, la cui costituzione dovrà essere definita 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.

• **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 2019, considerato il riconoscimento economico derivantene ai lavoratori.

• **Compatibilità economico-finanziaria**

- Le parti hanno convenuto di destinare la quota di euro 700.000,00 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 2019 ammonta a euro 24.169.490,49,
 - della quota destinata alla premialità pari a 12.687.634,49,
 - del costo presunto al 31/12/2019, al netto della quota destinata alla premialità e dopo l'elaborazione degli stipendi del mese di luglio, pari a euro 10.601.124,10 si genera una quota disponibile di euro 883.731,90.

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
24.169.490,49	- 12.687.634,49	- 10.601.124,10	= 883.731,90

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, 5 agosto 2019

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

IL DIRETTORE GENERALE
dott. Francesco Benazzi

