

## **VERBALE D'ACCORDO**

DELLE DELEGAZIONI TRATTANTI PER IL PERSONALE DEL COMPARTO DEL S.S.N.

OGGETTO: **PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ANNO 2017**

Il giorno **29 settembre 2017** alle ore alle ore 12,00 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

Responsabile Servizio Professioni Sanitarie - Distretto di Treviso  
dott. Alberto COPPE

Coordinatore Area Personale Dipendente  
dott. Filippo SPAMPINATO

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

Servizio Personale Dipendente - Distretto di Treviso  
- dott. Renato ANDREAZZA  
- dott.ssa Liana CASALLONI

### **LE DELEGAZIONI TRATTANTI DI PARTE SINDACALE:**

R.S.U.: Dario BASSANELLO, Paola BIANCO, Giovanni FABBIAN, Alberto PAVAN, Milena TRENTIN

CGIL FR: Andrea ARTUSO, Enrico BALDIN, Ivan BERLINI, Manuela GIUSTI, Alberto LOPIN

CISL FPS: Federico BORIN, Paolo CENDRON, Samanta GROSSI, Aldo LORENZON, Chiara TRENTIN, Fabio ZUGLIAN

FIALS: Mauro ARRIGONI, Tiziano BASSI, Luca MARIN, Gianluca MARTIN, Manola NESO, Giuseppe PESANTE, Mauro WIGNOLA

FSI USAE: Lorian MOSCON, Alberto PAVAN, Roberto TOSI, Bruno ZANFORLIN

NURSING UP: Valter CALORE, Nicola MARCATO, Stefania MARIOTTO, Thomas PICCOLO, Guerrino SILVESTRINI

UIL FPL: Beniamino GORZA, Florio MICHELIN

Le parti sopracitate, a seguito del parere favorevole formulato dal Collegio Sindacale in merito all'ipotesi d'accordo stipulata il 26 luglio 2017, hanno sottoscritto il presente verbale d'accordo relativo ai criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali, come segue:

### Premessa

Con l'art. 30 del C.C.N.L. 07.04.1999, come integrato dai CC.NN.LL. successivi, disciplina 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)".

Con l'art. 35 del contratto de quo stabilisce 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 art. 9 del C.C.N.L. 31/07/2009, biennio economico 2008/2009.

In applicazione della Legge di Stabilità 2015, le disposizioni di cui all'art. 9 del D.L. 78/2010, convertito dalla Legge 122/2010, hanno cessato di produrre effetti sul trattamento accessorio a far data dall'esercizio 2015 e, pertanto, anche in relazione al riconoscimento economico derivante dall'attivazione delle progressioni economiche orizzontali.

Richiamato 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

Ogni distretto avrà a disposizione una quota derivante dalla propria 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 per finanziare l'attribuzione delle fasce economiche con decorrenza 01/01/2017.

La consistenza del fondo per i tre distretti è indicata nella seguente tabella:

	Consistenza Fondo provvisorio anno 2017
Distretto Treviso	490.000,00
Distretto Asolo	85.000,00
Distretto Pieve	270.000,00

Le parti concordano che entro il 30 novembre 2017 verranno verificate ulteriori disponibilità nel fondo da destinare all'attribuzione delle fasce.

Il finanziamento, per distretto, sarà declinato a livello delle singole Unità Operative Complesse/Semplice a valenza dipartimentale (UOC/UOSD) sulla base del numero di dipendenti presenti in servizio al 31/12/2016 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 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 2017

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	
------------------	--

<b>DIMENSIONE ORGANIZZATIVA</b>	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>	Max p.ti 10
---	----------------

ATTENZIONE E DISPONIBILITÀ NELLE RELAZIONI CON GLI UTENTI, I COLLEGHI E I SUPERIORI	p.ti da 1 a 5	
PARTECIPAZIONE ALLE RIUNIONI PROGRAMMATE DI U.O./SERVIZIO UFFICIALMENTE CONVOCATE. PROPENSIONE AL LAVORO DI GRUPPO E PARTECIPAZIONE ALLO STESSO	p.ti da 1 a 5	

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 delle ex- Aziende Ulss 7 – 8 – 9, sarà valutata dall'ultimo passaggio di fascia e saranno attribuiti **punti 3 per anno**.

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 più anziano di età.

*[Handwritten signatures and initials]*

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);
- 1) sono stati assunti in Azienda dopo la data del 31/12/2014.

Ai fini della progressione economica orizzontale, secondo la disciplina dell'art.5 del CCNL del 31.3.1999, 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.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including 'AA', 'RR', 'BB', 'MP', 'AX', 'R', 'f', and 'Bx', scattered across the bottom of the page.

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.

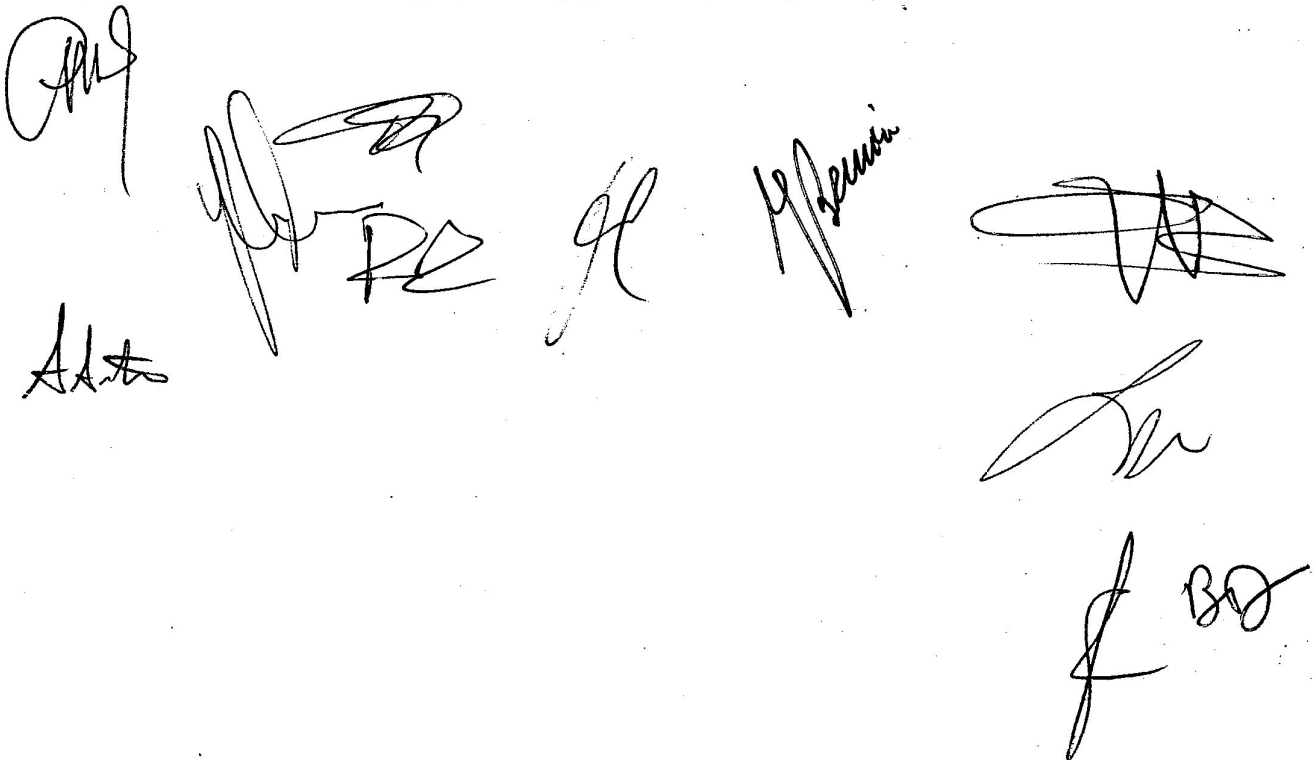
## TITOLO II NORME FINALI

### 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.

LE PARTI CONCORDANO DI PUBBLICARE LA  
GRADUATORIA CON L'INNAZZIONE DEL SOLO  
N° DI MATRICOLA DEL DIPENDENTE.

A collection of handwritten signatures in black ink, arranged in two rows. The top row contains six signatures, and the bottom row contains three. The signatures are stylized and vary in length and complexity.