



REGIONE DEL VENETO
AZIENDA UNITÀ LOCALE SOCIO SANITARIA N. 10
"VENETO ORIENTALE"

Sede Direzionale:
Piazza De Gasperi, n. 5 30027 San Donà di Piave (VE) Codice Fiscale e Partita I.V.A. : 02799490277

**PERSONALE DEL COMPARTO DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI PER IL TRIENNIO 2008/2010
CRITERI E MODALITÀ PER L'ATTRIBUZIONE DELLE FASCE**

L'anno 2013, il giorno 21 del mese di giugno, alle ore 13.00 presso la sala riunioni della sede direzionale dell'azienda unità locale socio sanitaria n. 10 "Veneto Orientale" sita in San Donà di Piave, piazza De Gasperi, n. 5, tra la delegazione trattante di parte sindacale (R.S.U., C.G.I.L.-F.P., C.I.S.L. F.P., FIALS., F.S.I., NURSING UP, U.I.L. F.P.L.) del personale del comparto del servizio sanitario nazionale e la delegazione trattante di parte pubblica,

PREMESSO QUANTO SEGUE:

- l'art. 30 del contratto collettivo nazionale di lavoro 7 aprile 1999, nel disciplinare lo sviluppo economico del dipendente nel periodo di permanenza in ciascuna categoria, stabilisce che il medesimo si realizzi mediante la previsione, dopo il trattamento economico iniziale, di altre quattro fasce retributive, successivamente integrate, dall'articolo 2, comma 4, del contratto collettivo del biennio economico 2000-2001, sottoscritto in data 20 settembre 2001, con le posizioni economiche D5 e D5 super;
- l'art. 24 del contratto collettivo nazionale di lavoro 19 aprile 2004 ha istituito, nelle categorie A), B) e C), una ulteriore fascia retributiva denominata A5, B5 e Bs5, C5, mentre nella categoria D) ha individuato una ulteriore fascia D6 e Ds6;
- per effetto delle disposizioni contrattuali sopraindicate, in vigenza del contratto collettivo nazionale di lavoro 10 aprile 2008, lo sviluppo economico del dipendente, per ciascuna categoria di inquadramento, può, pertanto, realizzarsi mediante il seguente sistema di fasce:

* categoria A) -	n. 5 fasce economiche;
* categoria B) -	n. 5 fasce economiche;
* categoria B), livello economico Bs) -	n. 5 fasce economiche;
* categoria C) -	n. 5 fasce economiche;
* categoria D) -	n. 6 fasce economiche;
* categoria D), livello economico Ds) -	n. 6 fasce economiche;
- l'art. 35 del contratto collettivo nazionale di lavoro 7 aprile 1999, nel disciplinare la progressione economica orizzontale, prevedendo la possibilità, in sede di contrattazione integrativa, di integrazione dei criteri previsti, dispone che la medesima debba avvenire previa valutazione selettiva, da realizzarsi in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, all'impegno ed alla qualità della prestazione individuale. Inoltre, per i passaggi all'ultima fascia di ciascuna categoria, viene richiesto che la valutazione selettiva, basata sui precedenti elementi, utilizzati anche disgiuntamente, tenga conto:

15/11

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like Prunger, Alf, WB, AB, and Piro]

[Vertical handwritten notes and signatures on the right margin, including 'gr' and 'Beeeee']

- * del diverso impegno manifestato anche in attività di tutoraggio e di inserimento lavorativo dei neo assunti, della qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;
- * del grado di coinvolgimento nei processi aziendali, di capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, di partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità, con disponibilità dimostrata ad accettare forme di mobilità programmata per l'effettuazione di esperienze professionali plurime collegate alle tipologie operative del profilo di appartenenza;
- * dell'iniziativa personale e della capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro ovvero che richiedano la definizione, in piena autonomia, di atti aventi rilevanza esterna;
- * nell'ambito della determinazione degli ulteriori criteri da definirsi nella contrattazione integrativa, vanno prese in considerazione, in presenza delle predette condizioni e purché in modo non esclusivo, le posizioni dei dipendenti che usufruiscono degli assegni ad personam.

I passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente successiva avvengono con decorrenza fissa dal 1° gennaio di ogni anno per tutti i lavoratori. A tal fine, le aziende pianificano i citati passaggi tenuto conto delle risorse presenti nel fondo, a consuntivo, al 31 dicembre di ciascun anno precedente. Il numero dei dipendenti che acquisiscono la fascia economica è stabilito in funzione delle risorse finanziarie disponibili;

- l'art. 67 del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito nella legge 6 agosto 2008, n. 133, prevede la necessità della concreta definizione ed applicazione di criteri improntati alla premialità, al riconoscimento del merito ed alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della prestazione individuale, con riguardo ai diversi istituti finanziati dalla contrattazione integrativa, nonché a parametri di selettività, con particolare riferimento alle progressioni economiche;
- l'art. 18 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, dispone che le amministrazioni pubbliche debbono promuovere il merito ed il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzare i dipendenti che conseguono le migliori performance, attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera;
- l'art. 3 del contratto collettivo nazionale di lavoro 10 aprile 2008 stabilisce che, ai fini della progressione economica orizzontale, i dipendenti debbano essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi;
- con deliberazione n. 212 del 14 luglio 2009 del direttore generale dell'unità locale socio sanitaria n. 10, è stato approvato e sottoscritto il documento contenente l'accordo sui fondi contrattuali ed il verbale di concertazione sulle posizioni organizzative del 1° aprile 2009, concernente, tra le altre cose, anche l'utilizzo della disponibilità del fondo fasce relativo al periodo contrattuale 2006/2007;
- il 1° comma dell'art. 9 del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito nella legge 30 luglio 2010, n. 122, ha disposto che, per gli anni 2011, 2012 e 2013, il trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti, anche di qualifica dirigenziale, ivi compreso il trattamento accessorio, previsto dai rispettivi ordinamenti delle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto Nazionale di Statistica, ai sensi del 3° comma dell'art. 1 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, non può superare, in ogni caso, il trattamento ordinariamente spettante per l'anno 2010, al netto degli effetti derivanti da eventi straordinari della dinamica retributiva, ivi incluse le variazioni dipendenti da eventuali arretrati o dal conseguimento di funzioni diverse in corso d'anno. Inoltre, il 17° comma dello stesso articolo dispone che non si dà luogo, senza possibilità di recupero, alle procedure contrattuali e negoziali relative al triennio 2010/2012;
- la sopraindicata normativa consente, pertanto, di procedere alla attribuzione delle fasce relative al triennio 2008/2010, utilizzando la disponibilità dell'apposito fondo, nell'ammontare determinato dalla differenza tra il fondo disponibile ed il fondo impegnato;

SI CONVIENE DI SOTTOSCRIVERE EX ART. 4 C.C.N.L. 07.04.1999 QUANTO SEGUE:

- 1) la disponibilità del fondo fasce per il triennio 2008, 2009 e 2010, tenuto conto delle risorse presenti, a consuntivo, al 31 dicembre di ciascun anno precedente, nell'ammontare determinato dalla differenza tra il fondo disponibile ed il fondo impegnato, il tutto come da allegata tabella, viene utilizzata per la distribuzione di ulteriori fasce, mediante la formulazione, per ogni anno di riferimento, di una apposita graduatoria, con applicazione di criteri improntati alla premialità, al riconoscimento del merito ed alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della prestazione individuale, nonché a parametri di selettività e che tenga conto anche dell'esperienza professionale;
- 2) la disponibilità del fondo fasce per gli anni 2008, 2009 e 2010, per ciascun periodo di riferimento, viene ripartita tra i ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo in misura proporzionale al personale in servizio a tempo indeterminato al 1° gennaio di ogni anno. Verranno formulate specifiche graduatorie, distinte per ruolo e, nell'ambito dei singoli ruoli, per categoria e fascia retributiva, considerando a tal fine i livelli super delle categorie B e D quali categorie a sé stanti.
Nel rispetto delle priorità indicate al successivo punto 6, le eventuali risorse non distribuite all'interno della fascia saranno rese disponibili per passaggi delle altre fasce all'interno della stessa categoria. Qualora all'interno della stessa categoria non vi siano soggetti aventi titolo, le risorse saranno proporzionalmente distribuite nelle altre categorie dello stesso ruolo.
Nell'ambito di ogni ruolo, la determinazione delle risorse disponibili per l'attribuzione delle fasce economiche avviene applicando al numero totale dei dipendenti di ciascuna categoria e fascia economica, in possesso dei requisiti per il passaggio alla fascia economica superiore, il risultato del rapporto (in percentuale) tra l'entità del fondo assegnato al ruolo ed il costo che conseguirebbe all'attribuzione della fascia superiore alla generalità del personale avente i requisiti del ruolo medesimo;
- 3) alle selezioni annuali per le progressioni orizzontali sono ammessi i dipendenti che:
 - * siano in servizio a tempo indeterminato alla data di attribuzione della fascia economica, indipendentemente dalla tipologia del rapporto di lavoro (tempo normale o parziale);
 - * siano in possesso dell'esperienza professionale (anzianità di servizio) prevista dal successivo punto 5);
 - * siano in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a n. 24 mesi;
 - * abbiano prestato, nel corso dell'anno antecedente a quello della selezione, servizio effettivo in azienda per almeno n. 183 giorni (fermo restando quanto già concordato sulle definizioni dei giorni di effettiva presenza);
 - * siano in regola con il rispetto degli obblighi previsti dalle vigenti disposizioni in materia di formazione continua od obbligatoria;
- 4) in considerazione dei particolari requisiti richiesti per i passaggi all'ultima fascia di ciascuna categoria, tenuto conto degli specifici criteri previsti dalla scheda di valutazione utilizzata per gli anni 2007, 2008 e 2009, si stabilisce che alle selezioni annuali per le progressioni orizzontali possano essere ammessi i dipendenti che abbiano riportato un punteggio da n. 105 a n. 120 punti;
- 5) alle selezioni annuali per il passaggio alla 1^a, 2^a, 3^a, 4^a, 5^a e 6^a fascia economica di ciascuna categoria - o livello economico super per le categorie B) e D), sono ammessi i dipendenti a tempo indeterminato che, alla data di attribuzione della medesima, siano in possesso della seguente anzianità di servizio:

anzianità di servizio	
1 ^a fascia	n. 4 anni nella stessa categoria e profilo, ovvero n. 4 anni di cui almeno n. 2 maturati nella stessa categoria e profilo per i dipendenti assunti a tempo indeterminato provenienti da categoria inferiore. La restante anzianità di n. 2 anni deve essere calcolata secondo la tabella che segue.

2^ fascia	n. 6 anni, di cui almeno n. 2 maturati nella stessa categoria e profilo. La restante anzianità di n. 4 anni deve essere calcolata secondo la tabella che segue.
3^ fascia	n. 8 anni, di cui almeno n. 2 maturati nella stessa categoria e profilo. La restante anzianità di n. 6 anni deve essere calcolata secondo la tabella che segue.
4^ fascia	n. 10 anni, di cui almeno n. 2 maturati nella stessa categoria e profilo. La restante anzianità di n. 8 anni deve essere calcolata secondo la tabella che segue.
5^ fascia	n. 18 anni, di cui almeno n. 2 maturati nella stessa categoria e profilo. La restante anzianità di n. 18 anni deve essere calcolata secondo la tabella che segue.
6^ fascia	n. 25 anni, di cui almeno n. 2 maturati nella stessa categoria e profilo. La restante anzianità di n. 23 anni deve essere calcolata secondo la tabella che segue.

calcolo dell'anzianità di servizio	
anni 1	per ogni anno di servizio nello stesso ruolo e profilo maturati nel servizio sanitario nazionale e nel comparto regioni – autonomie locali secondo la tabella di equiparazione approvata dalla giunta regionale del Veneto con deliberazione n. 3348 del 28 settembre 1999 e successive modificazioni ed integrazioni.
anni 0,5	per ogni anno di servizio nello stesso ruolo e profilo inferiore maturati nel servizio sanitario nazionale e nel comparto regioni – autonomie locali secondo la tabella di equiparazione approvata dalla giunta regionale del Veneto con deliberazione n. 3348 del 28 settembre 1999 e successive modificazioni ed integrazioni.
anni 0,25	per ogni anno di servizio in ruolo e profilo diversi maturati nel servizio sanitario nazionale e nel comparto regioni – autonomie locali secondo la tabella di equiparazione approvata dalla giunta regionale del Veneto con deliberazione n. 3348 del 28 settembre 1999 e successive modificazioni ed integrazioni.

- 6) ferma la selettività, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati della valutazione, in considerazione del fatto che
- nel triennio 2005/2007, in applicazione dell'intesa sottoscritta in data 1° aprile 2009, vi è personale non risultato assegnatario delle progressioni economiche orizzontali pur in presenza dei prescritti requisiti;
 - altro personale, alle date del 1° gennaio degli anni 2008, 2009, 2010 risulta beneficiario di assegno ad personam per effetto di passaggi a categorie superiori, o risulta avere riassorbito il predetto assegno con l'applicazione della menzionata intesa,
- nella assegnazione delle fasce viene data precedenza, in presenza dei prescritti criteri, alle fattispecie di seguito indicate, nel rispetto dell'ordine di presentazione delle stesse:
- * al personale che usufruisce dell'assegno ad personam;
 - * al personale che, pur in presenza dei requisiti, non ha beneficiato di alcun passaggio di fascia nel periodo 1.1.2005 – 1.1.2007, ivi compresi i dipendenti non collocati nelle graduatorie del predetto periodo causa la mancata definizione dei criteri per i passaggi all'ultima fascia di ciascuna categoria;
 - * al personale che ha avuto, nella precedente attribuzione di fascia, il riassorbimento dell'assegno ad personam;
 - * al restante personale non rientrante nelle priorità sopra elencate, la fascia retributiva potrà essere attribuita solo dopo che le priorità predette saranno esaurite;

- 7) la formulazione delle graduatorie avviene all'interno dei singoli ruoli, mediante procedura selettiva, considerando i seguenti criteri:

- a) *esperienza professionale*: viene calcolata l'anzianità di servizio complessivamente maturata, senza soluzione di continuità, nel servizio sanitario nazionale, negli enti ivi confluiti, e nel comparto regioni-autonomie locali secondo la tabella di equiparazione approvata dalla giunta regionale del Veneto con deliberazione n. 3348 del 28 settembre 1999, e successive modifiche ed integrazioni valorizzandola come indicato nella tabella di cui al precedente punto 5. A tale scopo,

- ogni mese di servizio (il periodo inferiore al mese viene valutato come un mese intero solo se superiore a n. 15 giorni) viene valorizzato n. 0,1 punti sino ad un massimo di n. 40 punti;
- b) *valutazione individuale*: per tale criterio viene utilizzato l'esito del processo di valutazione messo in atto con riferimento a ciascuno degli anni immediatamente antecedenti a quelli oggetto di assegnazione delle fasce. Il punteggio della scheda di valutazione viene considerato, ai fini della formulazione delle graduatorie, al 50%, e ciò a partire da punti n. 91 (un punteggio inferiore od uguale a n. 90 punti comporterà l'attribuzione di punti 0);
- c) qualora nel biennio antecedente l'anno di riferimento delle selezioni il dipendente abbia riportato la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio, il punteggio totale conseguito sarà decurtato dei sotto indicati punti:

sanzione disciplinare	entità della decurtazione
sospensione dal servizio sino a 10 giorni	1 punto
sospensione dal servizio da 11 giorni ad 1 mese	1,5 punti
sospensione dal servizio da più di 1 mese a 3 mesi	2 punti
sospensione dal servizio da più di 3 mesi a 5 mesi	3 punti
sospensione dal servizio da più di 5 mesi a 6 mesi	4 punti

- 8) le risorse risultanti non spese, a consuntivo, dopo aver portato a completamento il processo di attribuzione delle fasce per gli anni 2008, 2009 e 2010, saranno oggetto, ai fini dell'utilizzo, di nuova contrattazione.

Li 11 giugno 2013

Letto, approvato e sottoscritto:

Presidente della delegazione trattante di parte pubblica

direttore generale

Carlo Bramezza



Componenti la delegazione trattante di parte pubblica

direttore amministrativo

Michela Conte



direttore sanitario

Patrizia Benini



direttore dei servizi sociali e della

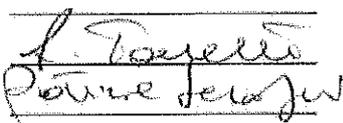
funzione territoriale

Maria Carla Midena



direttore u.o.c. risorse umane

Lorenzo Tonetto



direttore sostituto direzione medica

Patrizia Serafini



direttore della funzione distrettuale

Dario Zanon



direttore dipartimento di prevenzione

Luigi Nicolardi



responsabile u.o.s. professioni sanitarie

Mauro Filippi



Componenti la delegazione trattante di parte sindacale:



coordinatore r.s.u.
esecutivo r.s.u.

Caterina Benvegnù

Caterina Benvegnù (24.06.13)

Wanda Bergamo

Wanda Bergamo

Massimiano Ferro

Carlo Foschiani

Michele Iannacone

Michele Iannacone

Massimo Ius

Donato Lancellotti

Maria Assunta Luceri

Maria Assunta Luceri

Patrizia Marin

Patrizia Marin

Oreste Montagner

Oreste Montagner

Vito Pasqual

Mauro Prativiera

organizzazioni sindacali

C.G.I.L. - F.P.

Antonio Battistuzzo

Antonio Battistuzzo

C.I.S.L. - F.P.S.

Guido Marcati

U.I.L. - F.P.L.

Francesco Menegazzi

Francesco Menegazzi

F.I.A.L.S.

Renzo Sessolo

F.S.I.

Roberto Tosi

Roberto Tosi

NURSING UP

Patrizia Marin

Patrizia Marin

DICHIARAZIONE CONGIUNTA:

Le parti si impegnano ad individuare un percorso che consenta al dipendente di annotare l'eventuale dissenso nella scheda di valutazione e, in caso di fondatezza dello stesso, di essere soggetto ad una nuova valutazione. Tale percorso riguarderà comunque il dipendente che non avrà raggiunto una determinata soglia di punteggio, che sarà oggetto di accordo.

Il presente documento annulla e sostituisce ogni altro documento precedentemente sottoscritto in ordine alle progressioni economiche orizzontali per il triennio 2008/2010.

Handwritten signatures and initials:
- Top left: *chr*
- Middle left: *AB*
- Middle: *Battistuzzo*
- Middle right: *Menegazzi*
- Bottom left: *Patrizia Marin*
- Bottom center: *AIT*
- Bottom right: *R*
- Far right: *Roberto Tosi*
- Far right: *us*



**NOTA A VERBALE ALL'ACCORDO PER LE PROGRESSIONI
ECONOMICHE ORIZZONTALI ANNI 2008-2009-2010**

Le scriventi OOSS, pur condividendo i contenuti generali del suddetto accordo, ritengono iniqua la penalizzazione, in termini di punteggio, che viene prevista per il dipendente oggetto di provvedimento disciplinare.

Tale previsione prefigura, di fatto, una doppia punizione per la medesima violazione che, non ultimo, va ad incidere anche sul trattamento di quiescenza.

Tutto ciò, a nostro parere, viola il principio dell'estinzione della pena in conseguenza dell'applicazione della sanzione. Avremmo quindi preferito, come peraltro proposto e diventato oggetto di accordo in altre ULSS della Regione, l'adozione di un meccanismo di premialità per il personale che, nel periodo di osservazione, non avesse avuto alcun provvedimento disciplinare.

La necessità tuttavia di chiudere un accordo nell'interesse complessivo dei Lavoratori ci spinge comunque a firmare l'intesa.

CGIL FP

- UIL FPL

- FSI

- NURSING UP

- RSU

San Donà di Piave, 21 giugno 2013

