



PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ANNO 2018 – IPOTESI ACCORDO

Premessa.

La proposta di queste OOSS ha lo scopo di dare la precedenza al personale che da più tempo non beneficia del passaggio di fascia, ovvero a coloro che sono fermi nella stessa fascia da più anni.

Per questo motivo è opportuno costruire una graduatoria unica, indipendentemente da ruolo e categoria che peraltro rende più veloce la procedura da parte degli uffici.

*A tale scelta si è giunti dopo aver analizzato dai dati dell'Amministrazione, gli esiti dell'ultima applicazione del 2017, che ha fortemente penalizzato i dipendenti che da più anni attendono un passaggio di fascia (dei 139 beneficiari il 63% aveva avuto il passaggio nel 2003-2005, mentre il restante 37% lo aveva percepito negli anni successivi 2006-7-8-9-10). Allo stato attuale **ci sono ancora 255 dipendenti** (210 ruolo sanitario – 27 ruolo tecnico – 8 ruolo amministrativo) **che hanno avuto l'ultimo passaggio nel 2005.***

Criteri.

Come previsto dal CCNL, l'unico requisito minimo previsto è un periodo di permanenza di 2 anni nella posizione economica in godimento, prevedendo comunque per l'accesso alle fasce un'anzianità di servizio nella stessa categoria secondo la seguente griglia:

- 4 anni per l'accesso alla fascia 1
- 6 anni per l'accesso alla fascia 2
- 8 anni per l'accesso alla fascia 3
- 10 anni per l'accesso alla fascia 4
- 18 anni per l'accesso alla fascia 5
- 23 anni per l'accesso alla fascia 6

Calcolo dell'anzianità.

Per quanto riguarda il calcolo dell'anzianità, la proposta è di considerare

- anni 1 per ogni anno di servizio nello stesso ruolo e profilo
- anni 0,5 per ogni anno di servizio nello stesso ruolo e profilo inferiore
- anni 0,25 per ogni anno di servizio in ruolo e profilo diversi

maturati nel SSN e nel Comparto Regioni-Autonomie Locali secondo la tabella di equiparazione approvata dalla Regione Veneto con DGR n. 3348 del 28.09.1999 e s.m.i..

Requisiti d'accesso.

Il personale che potrà partecipare alla selezione dovrà avere le caratteristiche:

- che, nell'anno 2017, abbiano conseguito un punteggio complessivo di valutazione almeno pari a ___ punti;
- che, nel biennio precedente (2015-2016), non abbiano riportato la sanzione disciplinare di almeno un mese di sospensione dal servizio.

Formulazione delle graduatorie.

La formulazione della graduatoria avviene mediante procedura selettiva, considerando i seguenti criteri:

- α) **valutazione individuale**: per tale criterio viene utilizzato l'esito del processo di valutazione messo in atto con riferimento all'anno 2017. Il punteggio complessivo della scheda di valutazione viene considerato, ai fini della formulazione delle graduatorie, nel limite massimo di ___ punti rapportato al punteggio massimo della scheda di valutazione (100); un punteggio di valutazione uguale a ___ punti comporterà l'attribuzione di punti 0; in assenza di scheda della scheda di valutazione il punteggio sarà calcolato sulla media delle ultime due schede disponibili.
- β) **Esperienza professionale**: viene calcolata l'anzianità maturata in azienda, senza soluzione di continuità, nella fascia retributiva in godimento al 31.12.2017. 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. 0,25 punti; non vengono considerati utili ai fini della valorizzazione i periodi di aspettativa senza assegni o che comunque non sono utili ai fini dell'anzianità di servizio.

Nei casi di situazione di parità di punteggio, sarà data precedenza alla maggiore anzianità nella fascia retributiva in godimento al 31.12.2017, in secondo ordine all'anzianità complessiva in azienda e, qualora la situazione di parità perduri, alla maggiore anzianità anagrafica.

Conclusioni.

L'accordo proposto, che potrebbe essere riproposto anche per gli anni futuri viste le esigue risorse a disposizione ogni anno, ha l'obiettivo quindi di dare più opportunità coloro che da più tempo sono fermi nella stessa fascia, mettendo assieme tutti i dipendenti, indipendentemente dalla propria qualifica.

È equo, comprensibile e di semplice applicazione, e comunque rispondente ai criteri di premialità previsti dalle norme.

In subordine

- 1 punto per anno in Azienda e 0,5 per fuori Azienda
- Graduatorie per ruolo

