

## **Ipotesi di Accordo di destinazione risorse all'Istituto delle PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - anno 2020.**

Il giorno 2 dicembre 2020, in modalità videoconferenza, ha avuto luogo l'incontro fra la delegazione di parte pubblica e le Organizzazioni Sindacali dell'area Comparto.

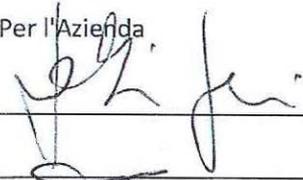
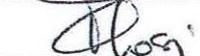
Premesso che:

- Le parti convengono sulla necessità di procedere anche per l'anno 2020 all'attivazione dell'Istituto della Progressione Orizzontale per il personale dell'Azienda Ulss 3 Serenissima, al fine di consentire al personale beneficiario il passaggio alla fascia economica superiore a decorrere dal 1.01.2020;
- Per l'applicazione dell'Istituto delle Progressioni è applicabile il vigente Regolamento aziendale applicativo delle Progressioni Orizzontali, di cui all'Allegato 1, a seguito specifici accordi intervenuti con le parti sindacali in data 6.11.2019 e 14.11.2019;
- accertato da parte dell'UOC Gestione Risorse Umane - che:
  - con le risorse residue variabili del Fondo Premialità e Fasce anno 2019, integrato delle risorse degli altri fondi aziendali, è stato possibile garantire al personale area comparto per l'anno 2019 lo stesso livello di produttività collettiva attribuito per l'anno 2018, in applicazione di quanto concordato nell'accordo aziendale sottoscritto con le OO.SS. area comparto in data 23.12.2019;
  - risultano € 1.003.724,91 di risorse residue stabili del Fondo Premialità e Fasce al 31 dicembre anno 2019, che è possibile destinare all'istituto della Progressione Orizzontale anno 2020;

le parti convengono quanto segue:

1. di destinare all'istituto delle progressioni orizzontali anno 2020 Euro € 1.003.724,91 del fondo "Premialità e fasce" 2020, derivanti da risorse stabili accertate nel Fondo Premialità e Fasce anno 2019, come da documento Allegato 2 al presente accordo.
2. di dare atto che, per l'applicazione dell'istituto delle Progressioni Orizzontale anno 2020 sarà utilizzato l'allegato Regolamento per l'attribuzione delle progressioni orizzontali per il personale dell'Azienda Ulss 3 Serenissima.

Per l'Azienda

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

Per le OOSS

FP CGIL

  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

CISL FP

*[Handwritten signature]*

UIL FPL

*[Handwritten signature]*

FSI USAE

*[Handwritten signature]*

NURSING UP

*[Handwritten signature: Helena Pisatelli]*

FIALS

RSU

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature: Roberto Colubetti]*

## Regolamento applicativo per l'attribuzione delle PROGRESSIONI ORIZZONTALI

### RIFERIMENTI CONTRATTUALI

art. 35 CCNL 7.04.1999 - Criteri per le PEO  
art. 3 CCNL 10.04.2008 - Criteri per le PEO  
art. 81 CCNL 21.05.2018 – Finanziamento delle PEO  
art. 23, c. 2 D.Lgs. 150/2009 – Previsione di selettività delle PEO

*Criteri applicativi:*

### CONDIZIONI DI AMMISSIONE ALLA SELEZIONE

1. E' ammesso alla selezione:
  - il solo personale presente al 1 gennaio dell'anno di riferimento con rapporto di **lavoro a tempo indeterminato**;
  - il personale in possesso di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento (cat/fascia) presso l'Azienda ULSS 3 (e le tre ex Aziende ULSS 12, 13 e 14) di 24 mesi\*;

Sono comunque esclusi d'ufficio i dipendenti in ultima fascia.

*[\*Il requisito minimo per l'ammissione alla selezione va inteso come periodo di permanenza in fascia anche non continuativo, trattandosi di requisito minimo di accesso, e non di criterio di valutazione].*

2. Nel caso in cui il dipendente abbia beneficiato di una **progressione verticale**, il periodo di permanenza nel biennio è calcolato **nella nuova categoria di inquadramento**.
3. Sarà ammesso alla selezione il personale in posizione di comando in uscita; non sarà invece ammesso (in quanto non in posizione di ruolo presso questa Azienda a tempo indeterminato) il personale in posizione di comando in entrata.

### RIPARTO RISORSE DISPONIBILI PER LA PROGRESSIONE ORIZZONTALE

4. Il numero dei passaggi sarà rapportato alla disponibilità economica del "Fondo Premialità e Fasce" per l'anno di riferimento.
5. Le risorse economiche, complessivamente destinate alla Progressione Orizzontale per l'anno di riferimento, nell'ambito della disponibilità del Fondo di cui sopra in accordo con le Rappresentanze Sindacali, saranno distribuite tra le graduatorie in proporzione al numero di dipendenti aventi il requisito di accesso per la partecipazione alle stesse, tenuto conto del diverso peso economico del passaggio di fascia, in modo da garantire, in tutte le graduatorie, lo stesso numero percentuale di passaggi, arrotondati per eccesso.

6. Le risorse non utilizzate nelle singole graduatorie, perché non sufficienti a remunerare il valore di fascia retributiva, costituiscono, per ciascun accorpamento di ruoli (come definiti al punto successivo), un fondo che viene complessivamente destinato ad assegnare un'ulteriore fascia a partire dalla fascia più bassa della prima categoria, come indicato nell'esempio che segue:

Esempio:

*Residuo graduatorie dell'accorpamento Ruolo San + OSS/OTAA attribuendo un ulteriore passaggio di fascia, fino ad esaurimento delle risorse disponibili, partendo dalle graduatorie delle categorie/fasce più basse, nel seguente modo:  
A0, B0, B50, C0; D0, D50, poi A1, B1, B51, C1, D1, D51,.... Ecc.*

## FORMULAZIONE DELLA GRADUATORIE

7. La formulazione delle graduatorie finali sarà distinta per Ruolo/Categoria/Fascia di appartenenza, accorpando i dipendenti nel seguente modo:
- Ruolo Sanitario + OSS/OTAA;
  - Ruoli Amministrativo, Tecnico e Professionale.

La posizione del dipendente nell'ambito della graduatoria di appartenenza sarà data:

- In base a criteri meritocratici individuati nell'allegata **scheda di valutazione, per max punti 60;**
- In base al punteggio riconosciuto d'ufficio **per max punti 40 in relazione agli anni decorrenti dall'ultima fascia in godimento presso l'Azienda ULSS 3 (e le tre ex Aziende ULSS 12, 13 e 14), da attribuirsi nel seguente modo: punti 4 per anno intero, con punteggio max assegnabile pari a 40 punti.**

## PROCESSO DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE

8. Elemento imprescindibile del processo di valutazione è il confronto individuale tra le parti.

La valutazione:

- è riferita all'anno precedente a quello di riferimento del passaggio di fascia, sulla base della scheda allegata;
  - è predisposta, ove previsto nell'organizzazione, dal Coordinatore o Titolare di Incarico di funzione organizzativa (per l'area amministrativa/tecnica);
  - è definita dal Responsabile, al momento di avvio della valutazione, dell'UO/Servizio di appartenenza del dipendente al 31/12 dell'anno di riferimento;
  - il processo di valutazione dovrà prevedere la presentazione dei risultati della valutazione al dipendente prima della definizione della scheda di valutazione;
  - il dipendente dovrà "prendere visione" della scheda di valutazione.
  - La valutazione di I istanza si chiude con la consegna al dipendente valutato di copia della scheda di valutazione, che avverrà contestualmente alla "presa visione" della scheda da parte del dipendente.
9. I dipendenti che otterranno una valutazione positiva (punteggio almeno uguale a 36) potranno concorrere all'attribuzione della fascia. In caso di valutazione negativa il passaggio di fascia è precluso.

#### 10. Possibilità di Ricorso avverso la valutazione di 1° istanza:

- In caso di assegnazione nella scheda di valutazione di punteggio insufficiente (inferiore a punti 36) il dipendente potrà chiedere l'attivazione della valutazione di 2° istanza presentando formale richiesta **entro 15 giorni** dalla data di presa visione della scheda di valutazione.
- Il dipendente che abbia ottenuto un punteggio di valutazione sufficiente (scheda di valutazione con punteggio uguale o maggiore a 36) potrà chiedere l'attivazione del giudizio di 2° istanza **entro 15 giorni** dalla data di "presa visione" della scheda di valutazione presentando formale istanza completa di specificativa motivazione; le istanze prive di tale requisito si considereranno come non presentate.
- Il processo di valutazione è quello previsto aziendaliamente nel regolamento denominato "Sistema di misurazione e valutazione della performance" in vigore dall'anno 2017.

11. Il personale che nell'anno di riferimento è presente in servizio per meno di 60 giorni lavorativi non sarà soggetto a valutazione; si definisce, a tal fine, giorno lavorato solo quello certificato da specifica timbratura.

Al dipendente non soggetto a valutazione sarà attribuito d'ufficio il punteggio ottenuto nella medesima valutazione dell'anno precedente, se esistente, oppure il punteggio medio assegnato ai dipendenti della stessa Graduatoria.

12. Per il personale in posizione di comando/distacco, ad eccezione del personale in distacco sindacale al 100% per il quale sarà attribuito un punteggio di valutazione pari alla media aziendale dei punteggi, la valutazione dovrà essere effettuata dal Dirigente Responsabile del Servizio dove il dipendente stesso presta la propria attività.

#### **CRITERI DI PRIORITA' IN CASO DI SITUAZIONI DI PARITA' DI PUNTEGGIO**

13. In situazione di parità, la precedenza sarà data considerando nell'ordine i dipendenti:

- 1) con maggiore anzianità di servizio maturata presso l'Azienda ULSS 3 (e le tre ex Aziende ULSS 12, 13 e 14), calcolata a giorni (in 365esimi);
- 2) con maggiore età anagrafica.

#### **NORMA FINALE**

Il presente Regolamento per l'applicazione dell'Istituto delle Progressioni Orizzontali va a sostituire quello firmato in data 4 aprile 2018, facente parte del Contratto Collettivo Integrativo avente la stessa data.

Per gli anni successivi al 2019 le parti si riservano di verificare la possibilità di rivedere il valore massimo da attribuire al punteggio della valutazione, tenuto conto del punteggio effettivamente attribuibile ai dipendenti dell'Azienda in relazione alla decorrenza dell'ultimo passaggio di fascia in godimento, in modo da mantenere la proporzione 60% valutazione – 40% "permanenza nella fascia in godimento".

Allegati:

- 1) Scheda di valutazione per le progressioni orizzontali

## NOTA A VERBALE SULL'ACCORDO PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Questa Organizzazione Sindacale precisa, così come chiaramente esplicitato al punto 7 comma 2 del Regolamento vigente, che ai fini del conteggio dell'anzianità nella fascia, debba essere considerata quella maturata dal dipendente dall'ultimo passaggio avuto indipendentemente dal profilo ricoperto.

Segreteria Provinciale  
UIL FPL Venezia  
Francesco Menegazzi



Mestre, 3 dicembre 2020

Fondo premialità e fasce (art. 81 CCNL 21/05/2018)

UTILIZZO

		Ulss 3		Proiez. 11, 12/2020	
		2019	2020	2019	2020
<b>Pagamento competenze nell'anno</b>					
a)	8000 - PRODUTTIVITA' (A) ACCONTO	8.579.575,44	7.186.018,18		1.425.114,22
	8003 - PRODUTTIVITA' (A) SALDO	1.970.488,08			
b)	8004 - PRODUTTIVITA PROGETTI AZIENDALI	49.844,50	36.880,00		2.720,00
	8008 - ACCORDO REG. COVID - COMPARTO	-	3.383.498,26		
attribuzione selettiva di nuove fasce retributive e conseguente copertura dei relativi differenziali retributivi con risorse certe e stabili					
c. 6	400 - ASSEGNO AD PERSONAM (RIASSORBIBILE) - destinato da annualità precedenti	10.337,48	12.431,80		3.731,88
	402 - ASSEGNO AD PERSONAM (NON RIASS.) - destinato da annualità precedenti	24.755,16	19.450,52		5.833,79
	1200 - FASCIA RETRIBUTIVA - destinato da annualità precedenti	12.571.142,85	9.666.985,92		2.817.599,58
	1200 - FASCIA RETRIBUTIVA - destinazione annuale	918.311,56			
d)	eventuale trasferimento di risorse, su base annuale, al "Fondo condizioni di lavoro e incarichi" di cui all'art. 80				
e)	misure di welfare integrativo in favore del personale secondo la disciplina di cui all'art.94 (Welfare integrativo)				
f)	trattamenti economici accessori previsti da specifiche disposizioni di legge a valere esclusivamente sulle risorse di cui al comma 4, lett. d)				
<b>Totale pagato a: Novembre 2020</b>		<b>24.124.455,07</b>	<b>20.305.264,68</b>		<i>Valori previsti da CCI</i>
	Importo da destinare ad acconto produttività a chiusura d'anno		1.425.114,22		8.579.575,44
	progetti a chiusura d'anno		405.121,15		3.788.619,41
	progressione economica in anni precedenti a chiusura d'anno		2.827.165,25		13.470.796,32
<b>Importo da destinare a progressione previo accordo sindacale - quota fasce personale cessato anno precedente</b>			<b>1.003.724,91</b>		
	Importo da destinare a PREMIALITA' anno 2020 previo accordo sindacale	329.511,92	2.300.000,00		
	Importo da destinare a progetti previo accordo sindacale				
	Importo da destinare a chiusura d'anno	329.511,92	7.961.125,53		25.838.991,17
<b>Totale utilizzi</b>		<b>24.453.966,99</b>	<b>28.266.390,21</b>		(B)
<b>Residuo Fondo</b>		<b>1.331.454,98</b>	<b>1.364.794,57</b>		(C) = (A) - (B)

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'S' and 'A'.

Handwritten initials 'AG' and a signature in blue ink.

Fondo premialità e fasce (art. 81 CCNL 21/05/2018)

COSTITUZIONE

		2019	2020
		23.052.157,02	23.249.493,77
Rapporto Risorse Stabili			
Risorse del precedente Fondo certificato anno 2017 dal Collegio Sindacale - consolidato 2017, relativo a:			
risorse destinate al finanziamento delle fasce retributive del precedente Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica			
c.2	a) Riduzione per trasferimento Cavallino	95.357,31	25.657,63
	somme nuovamente utilizzabili a seguito cessazione del personale coinvolto nei processi di sviluppo professionale verticale previsti dall'art. 19 del CCNL 19/04/2004		
	b) Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali.		
INCREMENTI STABILI			
	di un importo calcolato in rapporto al nuovo valore della fascia attribuite che gravano sul fondo per effetto di quanto previsto dall'art. 76 (Incremento degli stipendi tabellari)	101.979,44	
	delle risorse che saranno determinate, a partire dall'anno 2018, in applicazione dell'articolo 39, comma 4 lett. b) e d) e comma 8 del CCNL 7/4/1999 (Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica), nel rispetto delle linee di indirizzo emanate a livello regionale di cui all'art. 6, comma 1, lett. b) e c) (Confronto regionale):		
c.3	a) - eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale, concordata in contrattazione integrativa	-	-
	b) - risorse derivanti dal Fondo dell'art. 38, comma 1 (accessorio) in presenza di stabile modifica e razionalizzazione dei servizi	-	-
	- Nel caso in cui l'azienda o l'ente prevedano nella dotazione organica un aumento di personale rispetto a quello preso a base di calcolo per la formazione dei fondi di cui agli artt. 38 e 39, nel finanziare la dotazione organica stessa, dovranno tenere conto delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri derivanti dalla corrispondenza del trattamento economico complessivo del personale da assumere	-	-
Totale Risorse Stabili		23.249.493,77	23.275.151,40
Art. 81			
Il Fondo di cui al presente articolo PUO' ESSERE INCREMENTATO, CON IMPORTI VARIABILI DI ANNO IN ANNO:			
	delle risorse non consolidate regionali derivanti dall'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 38, comma 4, lett.b) e comma 5 del CCNL del 7/4/1999 (Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali) come modificato dall'art. 33, comma 1, del CCNL del 19/4/2004 (risorse per la contrattazione integrativa), alle condizioni e con i vincoli ivi indicati, con destinazione alle finalità (cui al comma 6 lettere a) e b), nel rispetto delle linee di indirizzo emanate a livello regionale ai sensi dell'art.6, comma 1, lett. a) (Confronto regionale Risorse Aggiuntive Regionali)	-	-
	b) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'articolo 45 della legge n. 449/1997	-	-
	c) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'articolo 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98 (Confronto Regionale - piani razionalizzazione)	523.470,02	da definire
c.4	d) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, coerenti con le finalità del presente Fondo, tra cui a titolo esemplificativo e non esaustivo quelle di cui all'articolo dell'art. 113, D. Lgs. n. 50/2016 e quelle di cui agli artt. 10, comma 4, e 12 del DPCM del 27.3.2009:	-	-
d1	risorse regionali di cui alla DGRV 646/2020 - quota destinata a fondo premialità e fasce con accordo aziende del 1/10/2020		2.989.075,00
	risorse regionali di cui alla DGRV 1521 del 10/11/2020 - quota fondo premialità e fasce		799.544,41
	risorse regionali di cui alla DGRV 646/2020 - quota fondo premialità e fasce		194.071,00
	d) degli importi corrispondenti ai ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni	111.680,20	da definire
c.5	La quantificazione delle risorse del Fondo di cui al presente articolo e del Fondo di cui all'art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017. Divieto di superamento Fondo 2016	-111.680,20	0,00
Valore Fondo		23.772.963,79	27.257.841,81
Totale Fondo		23.772.963,79	27.257.841,81
Residui anni precedenti		2.012.458,18	2.373.342,97
di cui:			
Fondo Premialità e Fasce		906.489,56	1.331.454,98
Fondo condizioni di lavoro e incarichi		1.105.968,62	1.041.887,99
Totale Disponibilità		25.785.421,97	29.631.184,78 (A)
AVL 81 c. 7			
Totale risorse disponibili per i seguenti utilizzi (art. 81 c.6)		25.785.421,97	29.631.184,78 (A)

MA  
AN  
D

AM

AN