



ACCORDO,

ai sensi dell'art. 8, comma 5, lettera c) del CCNL 21 maggio 2018,
RELATIVO ALL'INDIVIDUAZIONE DEI CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

In data 13 maggio 2020, presso la sede di Azienda Zero, in Passaggio Gaudenzio a Padova, si è riunita la delegazione trattante per la determinazione dei criteri per le definizioni delle procedure per le progressioni economiche orizzontali.

Premesso che:

- l'art. 52, comma 1-bis, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n.165 dispone che *".....Le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito.."*;
- l'art. 23 del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 dispone che *"1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, ((...)) sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili. 2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione"*.
- l'art. 35 del CCNL del 7 aprile 1999, come integrato e confermato dai CC.NN.LL. successivi, prevede che la progressione economica si basi sui seguenti criteri, da integrare in sede di contrattazione integrativa:
 - per i passaggi di tutte le fasce tranne l'ultima, previa valutazione selettiva in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale;
 - per i passaggi all'ultima fascia di ciascuna categoria, previa valutazione selettiva, basata sugli elementi di cui al punto precedente, utilizzati anche disgiuntamente, che tengano conto di specifici e peculiari aspetti (impegno, grado di coinvolgimento nei processi aziendali, iniziativa personale)

- l'art. 3 del CCNL del 10 aprile 2008 rubricato "criteri per la progressione economica orizzontale" stabilisce che ai fini della progressione economica orizzontale di cui al comma 4 dell'art. 35 del CCNL 7.4.1999 i dipendenti devono essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento;
- l'art. 8, comma 5 lettera c) del CCNL del 21 maggio 2018 demanda alla contrattazione integrativa aziendale i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche;

Preliminarmente le parti concordano che:

con il presente accordo si intende abrogato l'ultimo comma dell'art. 7 dell'Accordo Aziendale relativo all'attribuzione dei premi correlati alla performance, sottoscritto con le OO.SS. in data 6 luglio 2018, il quale prevede: *"ai fini delle progressioni economiche si terrà conto della valutazione individuale conseguita annualmente"*.

Conseguentemente le parti convengono:

1. Principi e obiettivi

La progressione economica orizzontale è l'istituto che consente il passaggio tra le fasce retributive previste dal CCNL ed è diretto a:

- valorizzare la professionalità nell'ambito dello specifico profilo d'inquadramento mediante il riconoscimento delle competenze maturate durante la carriera lavorativa;
- differenziare l'apporto di ciascuna professionalità all'interno dell'organizzazione del lavoro;
- garantire un processo di valorizzazione dei profili nelle varie categorie allo scopo di promuovere il merito ed il miglioramento della performance.

La progressione economica avviene nel rispetto dei seguenti principi:

- i passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente successiva avvengono con decorrenza 1° gennaio di ogni annualità di riferimento;
- la percentuale di personale dipendente a tempo indeterminato (con arrotondamento per eccesso se il decimale è superiore a 5 e per difetto se inferiore, fatti salvi i dipendenti collocati con punteggi *ex equo* nell'ultima posizione, nel limite delle risorse finanziarie esistenti nel fondo per la specifica finalità) che usufruirà della progressione economica è stabilita dalla contrattazione integrativa decentrata, nel rispetto dei limiti fissati dalla normativa vigente;
- i dipendenti che acquisiscono la fascia economica sono individuati secondo i criteri di selezione previsti nel presente accordo.

- 1) dell'impegno lavorativo, manifestato anche in attività di tutoraggio e di inserimento lavorativo dei neo assunti;
- 2) della qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;
- 3) del grado di coinvolgimento nei processi aziendali;
- 4) della capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi e di partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;
- 5) dell'iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative.

B) ULTERIORI ANNI DI PERMANENZA NELLA FASCIA DI APPARTENENZA: 0,5 PUNTI PER ANNO.

E' attribuito un punteggio per gli ulteriori anni di permanenza nella fascia di appartenenza rispetto agli anni previsti come requisito di accesso (gli anni computati come requisito di accesso sono gli anni iniziali di collocazione nella fascia di appartenenza): 0,5 punti per anno (arrotondamento al quarto decimale per eccesso ove il quinto decimale sia superiore a 5 e per difetto qualora sia inferiore).

Per il calcolo delle annualità di servizio effettivo sono considerate come periodo utile le assenze per:

- ferie;
- maternità obbligatoria;
- le giornate di assenza fino a un massimo di 5 giorni per anno .

Qualora vi siano ulteriori assenze rispetto a quelle sopra descritte il punteggio di 0,5 annuo è riparametrato in proporzione.

5. Modalità e tempi

Entro il 30 aprile dell'annualità di riferimento:

AMMISSIONE:

L'Ufficio Stipendi della UOC Gestione Risorse Umane ammette d'ufficio i dipendenti a tempo indeterminato, in possesso dei requisiti di accesso, di cui al precedente art. 3, alla selezione per il passaggio alla fascia economica immediatamente superiore a quella posseduta.

VALUTAZIONE:

Gli uffici competenti della UOC Gestione Risorse Umane comunicano ai Direttori/Responsabili delle strutture i nominativi dei dipendenti che partecipano alla selezione, in quanto in possesso dei requisiti di accesso di cui al precedente punto 3, e trasmettono le schede predisposte per la specifica valutazione.

Entro il 31 maggio dell'annualità di riferimento:

VALUTAZIONE:

Il Direttore/Responsabile della Struttura valuta, con le specifiche schede, i dipendenti interessati e condivide la valutazione con gli stessi, acquisendo la sottoscrizione della predetta scheda.

4



2. Destinatari

Le progressioni economiche orizzontali coinvolgono i dipendenti a tempo indeterminato di Azienda Zero, anche in comando o distacco in uscita presso altra Azienda o Ente Regolatore del SSN, ivi compreso il personale in distacco sindacale.

3. Requisito di accesso

Alle selezioni per l'attribuzione della fascia superiore sono ammessi i dipendenti in possesso, al 1° gennaio di ogni annualità di riferimento, dei seguenti requisiti:

- 1) permanenza di almeno 4 anni a tempo indeterminato nella categoria, nel profilo e nella fascia di appartenenza;
- 2) essere dipendente di Azienda Zero da almeno 2 anni.
- 3) aver riportato un punteggio pari o superiore a 41 nelle schede di valutazione annuale della performance individuale.

Per il calcolo delle annualità di servizio effettivo sono considerate come periodo utile le assenze per:

- ferie;
- maternità obbligatoria;
- infortunio sul lavoro;
- distacchi e permessi sindacali;
- le giornate di assenza a vario titolo fino a un massimo di 20 giorni nel quadriennio.

Per il personale già dipendente della Regione del Veneto il calcolo relativo al requisito n. 1 è effettuato prendendo come riferimento l'ultimo passaggio di fascia presso la Regione stessa.

4. Criteri di selezione

A) PUNTEGGIO OTTENUTO NELLA SPECIFICA SCHEDA DI VALUTAZIONE: PUNTI DA 0 A 50.

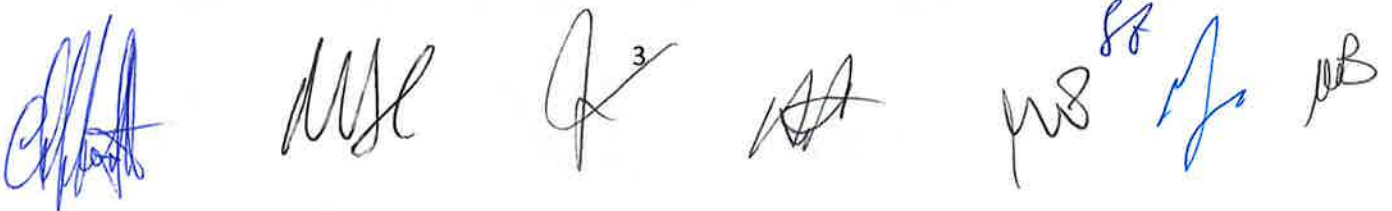
La valutazione dei dipendenti, in possesso dei requisiti di accesso di cui al precedente articolo 3, viene effettuata utilizzando un'apposita scheda di valutazione basata sui seguenti criteri:

Scheda A) per tutti i passaggi di fascia fino alla penultima

- 1) risultati ottenuti;
- 2) impegno e la qualità della prestazione individuale
- 3) prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale;

Scheda B) per i passaggi all'ultima fascia

La valutazione dei dipendenti interessati ai passaggi all'ultima fascia di ciascuna categoria è basata sui precedenti elementi di valutazione che tengono conto inoltre:



In caso di valutazione negativa il passaggio di fascia è precluso.

Le schede devono essere trasmesse alla UOC Gestione Risorse Umane entro il 31 maggio.

Entro il 30 ottobre dell'annualità di riferimento:

Gli uffici competenti della UOC Gestione Risorse Umane svolgono, sulla base del presente accordo, gli atti istruttori e predispongono la proposta di graduatoria del personale ammesso alla selezione.

La graduatoria provvisoria, con i punteggi complessivi riportati dai dipendenti, è pubblicata nell'Area dei dipendenti – sito di Azienda Zero - per 15 giorni, al fine di consentire ai dipendenti che ravvisino errori relativi al loro punteggio di chiedere chiarimenti alla UOC Gestione Risorse Umane.

La comunicazione da parte di un'Azienda di provenienza dell'eventuale attribuzione di una fascia economica, relativamente agli anni considerati come requisito di accesso, comporta la decadenza dalla graduatoria di Azienda Zero con contestuale scorrimento della stessa per un numero di posizioni corrispondenti.

Entro il 30 novembre dell'annualità di riferimento:

La graduatoria è sottoposta alla Direzione Generale per l'approvazione con atto deliberativo.

La graduatoria finale è pubblicata nell'Area Dipendenti – sito di Azienda Zero.

6. Ricorso avverso la valutazione

Il dipendente che abbia ottenuto una valutazione negativa comportante l'esclusione dalla selezione per le progressioni orizzontali può:

- entro 10 giorni dalla data di sottoscrizione della scheda chiedere al valutatore di I^a istanza una revisione della valutazione;
- il Dirigente/responsabile riscontra la richiesta entro 10 giorni dal ricevimento della predetta modificando o confermando il giudizio;
- in caso di conferma del giudizio il dipendente può, entro 10 giorni dal ricevimento della nota di risposta, ricorrere al valutatore di II^a istanza;
- il valutatore di II^a istanza, entro 15 giorni dal ricevimento del ricorso, può confermare o modificare il giudizio assegnato con parere motivato e scritto.

Il valutatore di II^a istanza è il Direttore di Area.

7. Disposizioni finali

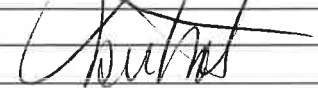
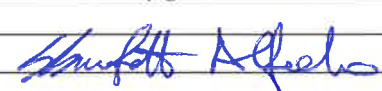

Le parti si danno atto che la presente ipotesi di accordo deve essere sottoposta al Collegio Sindacale per l'acquisizione della certificazione sui profili di compatibilità economico-finanziaria e normativa, in applicazione dell'art. 40-bis, comma 1, D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 così come modificato dall'art. 54, comma 3-sexies e dell'art. 55 del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150. Qualora il predetto Collegio rilasci la certificazione prevista senza alcun rilievo, le parti concordano di ritenere la presente ipotesi di accordo come definitiva, a far data dalla comunicazione alla parte sindacale dell'avvenuta certificazione.

 Five handwritten signatures in blue ink are visible at the bottom of the page. From left to right, they appear to be: a stylized signature, a signature starting with 'MSE', a signature starting with 'K', a signature starting with 'MD', and a signature starting with 'MS'. There is also a small number '5' written between the second and third signatures.

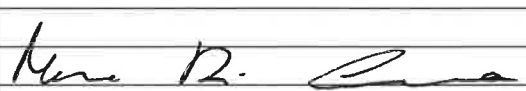
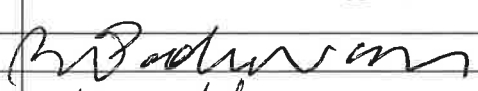
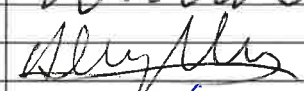
Per la parte pubblica

Dott.ssa Patrizia Simionato Direttore Generale Presidente	
Dott.ssa Michela Barbiero Direttore Amministrativo Componente	
Dott. Mario Saia Direttore Sanitario f.f. Componente	
Dr.ssa Maria Martelli Direttore UOC Gestione Risorse Umane Componente	

Per la parte sindacale:

	Cognome e nome	Firma
CISL FP	TURANO FABIO	
CGIL FP	SRICAFRATA ALFREDO	
UIL FPL	MAGNINI MICAGLU	
FSI USAE		
FIALS		
NURSING UP		

Per la RSU:

	Firma
De Zen Paolo	
Di Chiara Giulia	
Di Lenna Marco	
Padovan Roberta	
Righele Alessio	
Santinato Stefano	