

REGIONE DEL VENETO



Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

-Comparto Sanità-

21 Maggio 2018

verbale di

CONTRATTAZIONE

ai sensi dell'art.8, comma 5 lett. c)

INTESA

del

17 Dicembre 2020

**PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI
ANNO 2020**

VERBALE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

ai sensi dell'art.8, comma 5 lett. c)

**“criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche “
ANNO 2020**

In seguito alla sottoscrizione della preintesa relativa all'ipotesi di contratto integrativo aziendale del personale del Comparto avvenuta in data 11.12.2020 e del parere favorevole espresso in data 14.12.2020 da parte del Collegio Sindacale in merito all'attendibilità dei costi quantificati ed alla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio oltre alla verifica del rispetto delle norme di legge, il giorno Giovedì 17.12.2020, si sono incontrate, presso la sede dell'Azienda ULSS 5 Polesana, viale Tre Martiri 89 a Rovigo, in maniera scaglionata, le delegazioni trattanti incaricate della contrattazione decentrata di livello aziendale ex art. 8 del CCNL 21/05/2018 e composte come segue:

PARTE PUBBLICA

Deliberazione del Direttore Generale n. 17 del 16.01.2020

Direttore Generale – Dr. F. Antonio Compostella

Direttore Amministrativo – Dott. Urbano Brazzale

Direttore Sanitario – Dr. Edgardo Contato

Direttore dei Servizi Socio-Sanitari – Dott.ssa Paola Casson

Direttore della Funzione Ospedaliera –

Direttore della Funzione Territoriale – Dott.ssa Domenica Luciano'

Direttore Dipartimento di Prevenzione Dr. Alessandro Finchi

Direttore della UOC Gestione Risorse Umane – Dott.ssa Chiara Tiengo

Dirigente delle Professioni Sanitarie Infermieristiche, Tecniche e della Riabilitazione, della Prevenzione e della Professione di Ostetrica – Dott. Cristiano Pelati

PARTE SINDACALE

OO.SS. COMPARTO

- * Sig. Mantovan Riccardo FP CGIL
- * Sig. Cogo Carlo FP CISL
- * Sig. Cristiano Pavarin FP UIL
- * Dott. Tosi Roberto F.S.I.
- * Dott. Schiavone Luciano F.I.A.L.S.
- * Dott.ssa Mara Pavan NURSING UP

RSU:

(comunicazione della RSU del 7 Ottobre 2018)

Dott. Saccardin Silvia – Coordinatore

Sig. Biolcati Emanuela

Sig. Busatto Egidio

Sig. Franco Nicola

Dott. Franceschetti Emanuele

Dott. Massaro Fabio

Dott. Lucchiari Arianna

Dott. Santato Davide



per discutere sul seguente o.d.g.:

“contrattazione integrativa in merito ai criteri per l’attribuzione delle progressioni economiche orizzontali anno 2020”

Premesso che,

L’istituto della progressione economica orizzontale, disciplinato dall’art.35 del CCNL 7.4.1999, dall’ art. 3 CCNL 10.04.2008 e dall’ art. 81 CCNL 21.05.2018 del personale del Comparto, è uno degli strumenti organizzativi del processo di riforma del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni con l’obiettivo di migliorare l’efficienza e l’efficacia dei servizi.

Si fonda essenzialmente sul sistema premiante connesso alla valutazione dell’apporto individuale del lavoratore e riconosce differenziali retributivi, a parità di mansioni, fondati sull’effettivo valore della prestazione in base a criteri meritocratici da attribuire solo ad una percentuale limitata di lavoratori (art.23 D.L.vo 150/2009).

Gli ultimi accordi integrativi aziendali sui passaggi di fascia all’interno delle categorie contrattuali avevano riconosciuto a tutto il personale avente i requisiti ed utilmente collocato nelle graduatorie di selezione, una progressione economica nel corso degli anni 2015 e 2016 sulla base delle disponibilità finanziarie presenti negli anni di riferimento nei fondi di competenza nelle due ex Aziende ULSS n. 18 e ULSS n. 19.

Successivamente è avvenuta la fusione per incorporazione dell’Azienda Ulss 19 di Adria nell’Azienda Ulss 18 di Rovigo che, di conseguenza, dal 01.01.2017 ha cambiato la propria denominazione in Azienda Ulss 5 Polesana, in attuazione della legge 19/2016.

LE PARTI

concordano di dare avvio alle procedure per il conferimento di nuove progressioni orizzontali per il personale del Comparto dell’Azienda ULSS 5 Polesana, a decorrere dal 01.01.2020 e

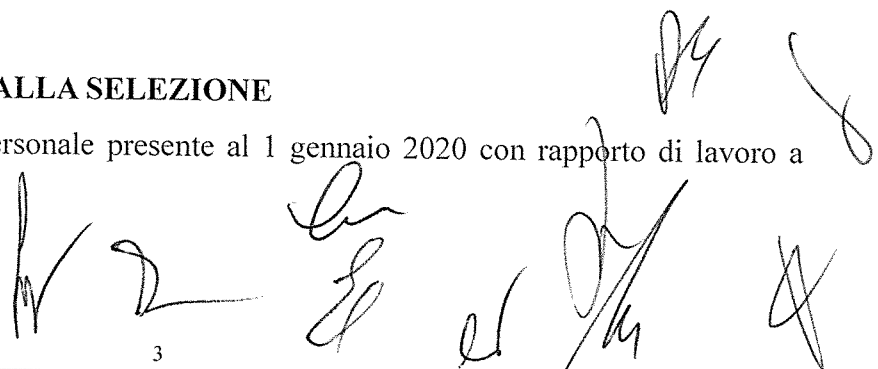
si accordano

sui seguenti criteri applicativi per la loro attribuzione:

1) REQUISITI DI AMMISSIONE ALLA SELEZIONE

E’ ammesso alla selezione il solo personale presente al 1 gennaio 2020 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;

ad eccezione:



- a) dei dipendenti in ultima fascia;
- b) dei dipendenti che siano stati sottoposti, nell' ultimo biennio 2018-2019, a procedimento disciplinare con irrogazione della sanzione della sospensione dal servizio .

Sarà ammesso alla selezione il personale in posizione di comando in uscita, non sarà invece ammesso (in quanto non in posizione di ruolo presso quest' Azienda a tempo indeterminato) il personale in posizione di comando in entrata.

2) RIPARTO RISORSE DISPONIBILI PER LA PROGRESSIONE ORIZZONTALE

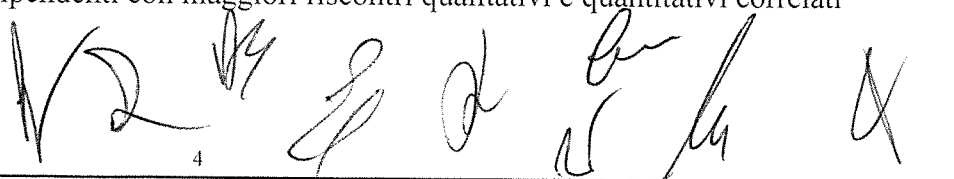
Il numero dei passaggi sarà rapportato alla disponibilità economica del “Fondo Premialità e Fasce” per l’anno di riferimento (2020).

La circolare 15.06.2020 della Ragioneria Generale dello Stato, Scheda SICI PEO 119 Rag. , in applicazione dei principi del D.Lgs. 150/2009 e s.m. e i., stabilisce che la % massima di riconoscimento del n. di progressioni economiche non deve essere superiore al 50% degli aventi diritto.

Le parti concordano, per l’anno 2020, in fase di prima riattivazione dell’istituto contrattuale in trattazione tenuto conto dell’ ampio arco temporale intervenuto rispetto alle precedenti procedure, di effettuare passaggi nel limite di una percentuale massima pari al 30% degli aventi diritto (2336 unità) pari a 700 dipendenti.

Le parti concordano che siano destinati alle progressioni orizzontali per l’anno 2020, nell’ambito della disponibilità del Fondo di cui sopra, con rappresentazione “al lordo” in riferimento alla circolare MEF n. 30 2017 n.prot. 198827/2017, al massimo **Euro 611.000,00**, che saranno distribuiti tra le graduatorie in proporzione al numero dei dipendenti aventi diritto, tenuto conto del diverso peso economico del passaggio di fascia nelle diverse categorie, in modo da garantire, in tutte le graduatorie, lo stesso numero percentuale di passaggi, con arrotondamento.

Infine, le parti negoziali si impegnano a definire, per le eventuali progressioni economiche da effettuarsi nelle annualità successive e, in ogni caso, nei limiti delle risorse finanziarie a tale fine disponibili nel fondo, ulteriori e più affinati criteri di selettività e meritocrazia finalizzati a destinare l’istituto contrattuale in esame ai dipendenti con maggiori riscontri qualitativi e quantitativi correlati alle prestazioni lavorative svolte.



3) FORMULAZIONE DELLA GRADUATORIE

La formulazione delle graduatorie finali sarà distinta per Ruolo/Categoria/Profilo professionale.

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

- In base a criteri meritocratici individuati dalla media dei punteggi riportati nelle schede di valutazione ottenuti negli anni 2018 e 2019, per max **punti 60**;
- In base all'esperienza professionale maturata nella fascia in godimento presso l'Azienda ULSS 5 (e le due ex Aziende ULSS 18, 19) per max **punti 40** in relazione agli anni decorrenti dall'ultima fascia in godimento, da attribuirsi nel seguente modo: punti 4 per anno intero, con punteggio max assegnabile pari a 40 punti.

Criterio 1			Criterio 2				TOT. PUNTI	
PUNTEGGIO SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE		MAX PUNTI	ESPERIENZA PROFESSIONALE MATURATA		MAX PUNTI	MAX PUNTI		
ANNO		Media dei punteggi	60	Anni di permanenza di servizio nella fascia retributiva di appartenenza	4 Punt per ciascun anno		40	100,00
2018	2019				anni	4 punti		

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

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

1. con maggiore esperienza professionale maturata presso l'Azienda ULSS 5 (e le due ex Aziende ULSS 18 e 19), calcolata a giorni (in 365 esimi);

in caso di ulteriore parità:

2. con maggiore età anagrafica.

Criterio 3*		Criterio 4**
ESPERIENZA PROF. MATURATA		ETA' ANAGRAFICA
in AULSS 5 , 18 e 19		
n. anni	anni espressi in giorni	n. anni, mesi e giorni

Per il personale in posizione di comando, la valutazione farà riferimento alle schede di valutazione dell'Azienda dove si esercita il comando.

Per il personale in posizione di distacco sindacale a tempo pieno, per situazioni di assenza per malattie prolungate, per patologie oncologiche, per assistenza a familiari disabili in relazione alla legge 151/2001, che abbiano comportato l'impossibilità di formulare la scheda di valutazione annuale, si conviene di attribuire un punteggio di valutazione pari alla media dei punteggi della graduatoria relativa al profilo professionale di afferenza.

Sono previste 23 graduatorie.

I contingenti di personale cui attribuire la fascia retributiva immediatamente superiore sono così ripartiti:

GRADUATORIE		cod.	cat.	profilo	personale avente diritto al 01.01.2020	PASSAGGI PROGRAMM ATI	STIMA COSTO
GRADUATORIA	1	501	A	AUSILIARI SPECIALIZZATO	2	1	€ 299,91
GRADUATORIA	2	502	A	COMMESSO	1	0	€ 0,00
GRADUATORIA	3	511	B	OPERATORE TECNICO	37	11	€ 4.359,55
GRADUATORIA	4	513	B	COADIUTORE AMMINISTRATIVO	20	6	€ 2.573,08
GRADUATORIA	5	522+524	BS	OPER. PROFESS. II CAT ed OPERATORETECN. SPECIALIZZ.	27	8	€ 5.189,99
GRADUATORIA	6	525	BS	COADIUTORE AMM. ESP.	13	4	€ 2.252,18
GRADUATORIA	7	526	BS	OSS	388	116	€ 73.621,85
GRADUATORIA	8	531+533	C	OPER. PROFESS.SANIT.	11	3	€ 2.831,40
GRADUATORIA	9	536	C	PERS. TECNICO	35	11	€ 11.642,28
GRADUATORIA	10	537	C	PERSAMM.	123	37	€ 35.981,05
GRADUATORIA	11	541+561	D	COLL. PROF. SAN.(inf.)	1217	365	€ 347.798,03
GRADUATORIA	12	542+562	D	COLL. PROF. SAN.(tec.)	157	47	€ 42.080,66
GRADUATORIA	13	543+563	D	COLL. PROF. SAN.(riabil.)	100	30	€ 26.654,71
GRADUATORIA	14	544+564	D	COLL. PROF. SAN.(vig.)	50	15	€ 14.112,26
GRADUATORIA	15	545+565	D	ASS. SOCIALE	29	9	€ 8.856,12
GRADUATORIA	16	546	D	COLL. TEC. PROF.	11	3	€ 2.540,72
GRADUATORIA	17	547	D	COLL. AMM. PROF.	48	14	€ 10.571,18
GRADUATORIA	18	550+551+553	DS	COLL. PROF. SAN. SENIOR.+ PROFESS. SANIT. INFER. +PROFESS. SANIT. RIABIL.	34	10	€ 8.192,60
GRADUATORIA	19	552	DS	PROFESS. TEC. SANIT.	4	1	€ 1.117,87
GRADUATORIA	20	554	DS	PROFESS. TEC. VIGIL.	3	1	€ 1.117,87
GRADUATORIA	21	555	DS	COLL. PROF. ASS. SOC. ESP.	3	1	€ 1.117,87
GRADUATORIA	22	556	DS	COLL. TEC. PROF. ESP.	4	1	€ 1.117,87
GRADUATORIA	23	557	DS	COLL. AMM. PROF. ESP.	19	6	€ 6.105,58
TOTALI					2336	700	€ 610.134,63

4) NORMA FINALE

Il presente Regolamento per l'applicazione dell'Istituto delle Progressioni Orizzontali va a sostituire i precedenti contratti in materia sottoscritti nelle 2 ex Aziende ULSS 18 e 19.

Letto, confermato e sottoscritto.

PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE
Direttore Generale Dott. F. Antonio Compostella	CGIL FP: Sig. Riccardo Mantovan
Direttore Amministrativo Dott. Urbano Brazzale	UIL FPL: Sig. Cristiano Pavarin
Direttore Sanitario Dott. Edgardo Contato	CISL FP: Sig. Carlo Cogo
Direttore dei Servizi Socio Sanitari Dott. Paola Casson	FSI: Dott. Roberto Tosi
Direttore della Funzione Ospedaliera	NURSING UP: Dott. Mara Pavan x <i>Mara Pavan</i>
Direttore della Funzione Territoriale Dott. Domenica Luciano'	FIALS: Dott. Luciano Schiavone
Direttore Dipart. di Prevenzione Dott. Alessandro Finchi	RSU:
Direttore UOC Gest. Risorse Umane Dott. Chiara Tiengo	Dott. Silvia Saccardin - Coordinatore <i>Silvia Saccardin</i>
Dirigente della Direz. Prof. Sanitarie Dott. Cristiano Pelati	Sig Biolcati Emanuela
	Sig Busatto Egidio <i>Busatto Egidio</i>
	Sig. Franco Nicola <i>Fr. Nicola</i>
	Dott. Franceschetti Emanuele
	Dott. Massaro Fabio
	Dott. Lucchiari Arianna
	Dott. Santato Davide <i>Davide Santato</i>

M. L. G. S. S.

REGIONE DEL VENETO



ULSS5
POLESANA

U.O.C. Gestione Risorse Umane
Il Direttore: Dott.ssa Chiara Tiengo
UOS Gestione Economica
Responsabile: Dr.ssa Monica Cattelan
Tel. n. 0425/393958 – Fax. n. 0425/393967
e-mail: monica.cattelan@aulss5.veneto.it
PEC: protocollo.aulss5@pecveneto.it

Rovigo, 14 dicembre 2020

Prot. n. 116369/II.2

Al Presidente
del Collegio Sindacale

Oggetto: Trasmissione documentazione per Collegio Sindacale –

Si trasmette in allegato alla presente:

Relazione Illustrativa, redatta ai sensi dell'art. 40, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., relativa alla "PREINTESA DEL 11.12.2020 – Verbale di Contrattazione ai sensi dell'art. 8, comma 5, lett. c) – Progressioni Economiche Orizzontali Anno 2020".

Cordiali saluti.

UOC Gestione Risorse Umane
Il Direttore
D.ssa Chiara Tiengo

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO-FINANZIARIA

Ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relativa agli adempimenti della legge

	Data di sottoscrizione	PREINTESA del 11.12.2020 – "PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ANNO 2020"
	Periodo temporale di vigenza	Anno 2020
	Composizione della delegazione trattante	OO.SS. Comparto Direttore Generale Direttore Sanitario Direttore Amministrativo Direttore dei Servizi Socio-Sanitari Vedi Deliberazione del Direttore Generale n. 17 del 16.01.2020
	Soggetti destinatari	I dipendenti dell'Azienda Ulss 5 Polesana presenti all'01.01.2020 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, compreso il personale in posizione di comando in uscita, ad eccezione dei dipendenti in ultima fascia e dei dipendenti che siano stati sottoposti, nell'ultimo biennio 2018-2019, a procedimento disciplinare con irrogazione della sanzione della sospensione dal servizio
	Materie trattate dal contratto integrativo	L'istituto della "Progressione economica orizzontale" è disciplinato dall'art. 35 del CCNL 07.04.1999, dall'art. 3 del CCNL 10.04.2008 e dagli artt. 8, punto 5, lett. c) e 81 del CCNL 21.05.2018
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di Controllo Interno Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	



	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs 150/2009? Con DDG n. 59 del 29.01.2020 è stata adottato il "Piano della Performance 2020-2022 e il Documento di Direttive 2020 dell'Azienda Ulss 5 Polesana";</p> <p>E' stato adottato il Piano triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D. Lgs. 150/2009 (anni 2019-2021)? ✓ Sì, in data 29.01.2020 con DDG n. 81 è stato adottato il Piano Triennale 2020-2022 per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza previsto dall'art. 11, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009.;</p> <p>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D. Lgs. 150/2009? ✓ Sì, è stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs 150/2009</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6 del D.Lgs 150/2009? In data 28.06.2019 è stata adottata la DDG n. 496 avente ad oggetto "Adozione della Relazione sulla Performance dell'Azienda Ulss 5 Polesana – Anno 2018. Nella seduta del 10.09.2019 è stata validata dall'OIV. In data 30.06.2020 è stata adottata la DDG n. 558 avente ad oggetto "Adozione della Relazione sulla Performance dell'Azienda Ulss 5 polesana – Anno 2019, validata dall'OIV come previsto dalla normativa vigente (DGRV n. 140/2016).</p>
<p>Eventuali osservazioni</p>		

Illustrazione dell'articolato del contratto
 (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili)

L'istituto della progressione economica orizzontale è uno degli strumenti organizzativi del processo di riforma del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni con l'obiettivo di migliorare l'efficienza e l'efficacia dei servizi. Si fonda essenzialmente sul sistema premiante connesso alla valutazione dell'apporto individuale del lavoratore e riconosce differenziali retributivi, a parità di mansioni, fondati sull'effettivo valore della prestazione in base a criteri meritocratici da attribuire solo ad una percentuale limitata di lavoratori (art.23 D.L.vo 150/2009).

- CONDIZIONI DI AMMISSIONE ALLA SELEZIONE

Alla selezione è ammesso il solo personale presente al 1 gennaio 2020 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ad eccezione:

- a) dei dipendenti in ultima fascia
- b) dei dipendenti che siano stati sottoposti, nell' ultimo biennio 2018-2019, a procedimento disciplinare con irrogazione della sanzione della sospensione dal servizio.

Sarà ammesso alla selezione il personale in posizione di comando in uscita; non sarà invece ammesso (in quanto non in posizione di ruolo presso quest' Azienda a tempo indeterminato) il personale in posizione di comando in entrata.

La formulazione delle graduatorie finali sarà distinta per Ruolo/Categoria/Profilo professionale.

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

- in base a criteri meritocratici individuati dalla media dei punteggi riportati nelle schede di valutazione ottenuti negli anni 2018 e 2019, per max punti 60;
- in base all'esperienza professionale maturata nella fascia in godimento individuata dal punteggio riconosciuto d'ufficio per max punti 40 in relazione agli anni decorrenti dall'ultima fascia in godimento presso l'Azienda ULSS 5 (e le due ex Aziende ULSS 18, 19), da attribuirsi nel seguente modo: punti 4 per anno intero, con punteggio max assegnabile pari a 40 punti.

Per il personale in posizione di distacco sindacale a tempo pieno, per situazione di assenza per malattie prolungate, per patologie oncologiche, per assistenza a familiari disabili, in relazione alla legge 151/2001, che abbiano comportato l'impossibilità di formulare la scheda di valutazione annuale, si conviene di attribuire un punteggio di valutazione pari alla media dei punteggi della graduatoria relativa al profilo professionale di afferenza.

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

- 1) con maggiore esperienza professionale maturata presso l'Azienda ULSS 5 (e le due ex Aziende ULSS 18 e 19), calcolata a giorni (in 365 esimi);
- 2) con maggiore età anagrafica.

Sono previste n. 23 graduatorie

I contingenti di personale cui attribuire la fascia retributiva immediatamente superiore (come previsto dal CCNL 21.05.2018 area Comparto) sono così ripartiti

GRADUATORIE				personale in servizio al 01.01.2020	personale avente diritto al 01.01.2020	% passaggi 30,00	PASSAGGI PROGRAM MATI	stima costo
	cod.	cat.	profilo					
GRADUATORIA	1	501	A AUSILIARI SPECIALIZZATO	8	2	0,600	1	€ 299,91
GRADUATORIA	2	502	A COMMESSO	6	1	0,300	0	€ 0,00
GRADUATORIA	3	511	B OPERATORE TECNICO	41	37	11,100	11	€ 4.359,55
GRADUATORIA	4	513	B COADIUTORE AMMINISTRATIVO	25	20	6,000	6	€ 2.573,08
GRADUATORIA	5	522+524	BS OPER. PROFESS. II CAT ed OPERATORETECN. SPECIALIZZ.	38	27	8,100	8	€ 5.189,99
GRADUATORIA	6	525	BS COADIUTORE AMM. ESP.	15	13	3,900	4	€ 2.252,18
GRADUATORIA	7	526	BS OSS	388	388	116,400	116	€ 73.621,85
GRADUATORIA	8	531+533	C OPER. PROFESS.SANIT.	11	11	3,300	3	€ 2.831,40
GRADUATORIA	9	536	C PERS. TECNICO	36	35	10,500	11	€ 11.642,28
GRADUATORIA	10	537	C PERS AMM.	144	123	36,900	37	€ 35.981,05
GRADUATORIA	11	541+561	D COLL. PROF. SAN.(inf.)	1220	1217	365,100	365	€ 347.798,03
GRADUATORIA	12	542+562	D COLL. PROF. SAN.(tec.)	157	157	47,100	47	€ 42.080,66
GRADUATORIA	13	543+563	D COLL. PROF. SAN.(riabil.)	104	100	30,000	30	€ 26.654,71
GRADUATORIA	14	544+564	D COLL. PROF. SAN.(vlg.)	50	50	15,000	15	€ 14.112,26
GRADUATORIA	15	545+565	D ASS. SOCIALE	30	29	8,700	9	€ 8.856,12
GRADUATORIA	16	546	D COLL. TEC. PROF.	11	11	3,300	3	€ 2.540,72
GRADUATORIA	17	547	D COLL. AMM. PROF. COLL. PROF. SAN. SENIOR+ PROFESS. SANIT.	48	48	14,400	14	€ 10.571,18
GRADUATORIA	18	550+551+553	DS INFER.+PROFESS. SANIT. RIABIL.	34	34	10,200	10	€ 8.192,60
GRADUATORIA	19	552	DS PROFESS. TEC. SANIT.	4	4	1,200	1	€ 1.117,87
GRADUATORIA	20	554	DS PROFESS. TEC. VIGIL.	3	3	0,900	1	€ 1.117,87
GRADUATORIA	21	555	DS COLL. PROF. ASS. SOC. ESP.	3	3	0,900	1	€ 1.117,87
GRADUATORIA	22	556	DS COLL. TEC. PROF. ESP.	4	4	1,200	1	€ 1.117,87
GRADUATORIA	23	557	DS COLL. AMM. PROF. ESP.	20	19	5,700	6	€ 6.105,58
TOTALI				2400	2336		700	€ 610.134,63

n. dip. In servizio a t. indet. Al 01.01.2020	2400
esclusi per sanzioni disciplinari	2
esclusi perche già in fascia massima	62
Aventi diritto	2336
Numero max passaggi pari a 30%	700

Il costo stimato dei passaggi indicato in € 611.000,00 tiene conto del 30% dei dipendenti beneficiari, considerati tutti con rapporto di lavoro a tempo pieno. Conseguentemente l'applicazione dell'accordo in oggetto, evidenzierà al 31.12.2020, una disponibilità residuale oltre il valore di € 348.080,69.

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Dimostrazione della consistenza del Fondo per la copertura degli oneri derivanti dall'Accordo

L'istituto della progressione economica orizzontale è disciplinato dall'art. 35 del CCNL 07.04.1999 che così recita:

"...i passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente successiva avvengono con decorrenza fissa dal 1° gennaio di ogni anno per tutti i lavoratori - ivi compresi quelli che ricoprono una posizione organizzativa ai sensi dell'art. 21 - selezionati in base ai criteri del presente articolo. 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 secondo le procedure descritte nei commi precedenti è stabilito in funzione delle risorse finanziarie disponibili..."

Il numero dei passaggi sarà rapportato alla disponibilità economica del "Fondo Premialità e Fasce" per l'anno di riferimento 2020. In applicazione dei principi del D.Lgs. 150/2009 e s.m. e i., ed in ottemperanza a quanto disposto dalla circolare 15.06.2020 della Ragioneria Generale dello Stato, Scheda SICI PEO 119 Rag. , la preintesa in oggetto prevede la % di riconoscimento del n. di progressioni economiche pari al 30% degli aventi diritto.

Modulo I: La Costituzione del Fondo per la Contrattazione Integrativa – ANNO 2020

Si riporta di seguito l'entità del Fondo Premialità e Fasce (art. 81 del CCNL 21.05.2018)

- Valore provvisorio del Fondo anno 2020 DDG 522 del 17.06.2020 certificato in data 13.07.2020: € 10.851.000,95

anno 2020	Fondo art. 81 CCNL 16-18 Importo consolidato anno 2017	€ 9.997.324
	Decurtazione art. 1 c 456 L. 147/2013 – Decurtazione permanente	€ 367.923
	Incremento art. 81 c. 3 L A Ccnl 16-18 –	€ 158.417
	Incremento art. 81 c. 4 L E Ccnl 16-18 Ria cessato anno 2018	€ 15.884
	Decurtazione Temporanea in applicazione art. 6 bis D.lgs 165/2001	€ 8.825
	Trasferimento risorse ad Azienda Zero	€ 22.324
	Decurtazione fondo per rispetto limite art. 23 D.Lgs 75/2017	€ 37.653
	VALORE FONDO PROVVISORIO	€ 9.734.900

Incremento risorse regionali per Emergenza Covid 19 – DGRV 646 del 22.5.2020	€ 1.116.100
Valore del fondo provvisorio anno 2020 DDG 522/2020	€ 10.851.000

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione dei Fondi anno 2020

Sezione I-II-III-IV Destinazione risorse e Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

In ottemperanza alla Circolare n. 30 del 30.10.2017 – prot. n. 198827/2017 del Ministero dell'Economia e delle Finanze, avente ad oggetto "Armonizzazione delle modalità di computo delle Progressioni Economiche Orizzontali (PEO) nell'ambito dei fondi del trattamento economico accessorio", si evidenzia quanto segue:

- A) Modalità di valorizzazione nei fondi delle risorse PEO che si liberano in relazione alle cessazioni dal servizio del personale: viene utilizzata la modalità di rappresentazione del Fondo "al lordo" in quanto le risorse delle PEO liberate dal personale cessato sono già comprese nel fondo. L'amministrazione non deve operare alcuna registrazione".
- B) Modalità di computo nei Fondi delle risorse per le nuove PEO contrattate, oggetto della presente Preintesa, stimate al massimo in € 611.000,00: viene utilizzata la modalità di rappresentazione del Fondo "al lordo" in quanto tali risorse sono rese indisponibili e continuano ad essere rappresentate all'interno del fondo

		2020
Fondo Premialità e Fasce	Fondo anno 2020 (DDG.522/20 Valore Provvisorio)	€ 10.851.000,95
	Utilizzo risorse regionali per Emergenza Covid 19	€ 1.116.100,00
	Decurtazione temporanea in applicazione art. 6 bis D.Lgs 165/2001 valore provvisorio valore aggiornato al 30.09.2020	€ 9.394,07
	Risorse per premialità anno 2020 Preintesa del 13.11.2020	€ 4.069.086,85
	Proiezione costo fasce al 31.12.2020 anno 2020 sulla base degli stipendi al 30.09.2020 - - Destinazione non disponibile alla Contrattazione Integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a Certificazione	€ 4.697.339,34
	STIMA costo fasce per applicazione progressioni orizzontali anno 2020 – Punto B Circolare Mef n. 30	€ 611.000,00
	Proiezione disponibilità residua al 31.12.2020	€ 348.080,69

Attestazione motivata dal punto di vista tecnico-finanziario del rispetto di vincoli di carattere generale

Si attesta la piena copertura della Preintesa in oggetto con le risorse del Fondo Premialità e Fasce anno 2020.

La Circolare 15.06.2020 della Ragioneria Generale dello Stato, Scheda SICI PEO 119 Rag., in applicazione dei principi di cui al D.Lgs. 150/2009 e s.m.i., stabilisce che la percentuale massima di

riconoscimento del numero delle progressioni economiche non deve essere superiore al 50% degli aventi diritto.

Considerate le risorse disponibili pari ad € 959.080,69, è possibile effettuare i passaggi per una percentuale massima pari a 30% dei dipendenti aventi diritto di n. 2336, con conseguente dipendenti beneficiari delle PEO pari a n. 700.

Modulo III Schema generale riassuntivo del Fondo "Premialità e Fasce 2020" per la contrattazione decentrata integrativa ed il confronto con il corrispondente Fondo Certificato dell'anno precedente.

Fondo Premialità e Fasce	Fondo provv.2020	2019 Conto Annuale
<u>Risorse Fisse aventi carattere di Certezza e stabilità</u>		
Art. 81 c. 2 CCCNL 16-18 Unico importo consolidato 2017	9.997.324	9.997.324
Art. 81 c. 3 L A CCNL 16-18 Rid per increm stip CCNL	158.417	158.417
TOTALE RISORSE FISSE	10.155.741	10.155.741
<u>Risorse Variabili</u>		
Art. 43 L. 449/1997		32.799
Art. 113 D.Lgs 50/2016 Quote incentivi funzioni tecniche		241.290
Art. 81 c 4 L E CCNL 16-19 Ria cessati anno precece	15.884	30.255
TOTALE RISORSE VARIABILI	15.884	304.344
<u>Decurtazioni</u>		
Art. 1 c 456 L. 147/2013 Decurtazione permanente	367.923	367.923
Art. 23 D.Lgs 75/2017 – Dec fondo rispetto limite 2016	37.653	964
Altre decurtazioni	31.148	46.419
TOTALE RISORSE DECURTAZIONI	436.724	415.306
TOTALE FONDO PREMIALITA' E FASCE	9.734.900,95	10.044.779
Risorse Regionale DGRV 646/2020	1.116.100	

Modulo IV Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo Fasce con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

I fondi contrattuali rappresentato "limiti di spesa" sia complessivi che riferiti a specifici sotto-insiemi. I fondi vengono mensilmente monitorati, previa verifica di tutte le voci retributive che afferiscono ai medesimi.

Delle disponibilità residui dei fondi viene data periodicamente informativa alle OO.SS. e vengono contabilizzate in sede di bilancio consuntivo nel sottoconto relativo ai debiti v/dipendenti: Personale del Ruolo Sanitario PD 11 02 000 A.


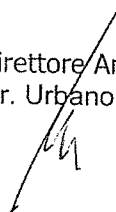
Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

Le risorse indicate nell'accordo in esame risultano allocate nel Bilancio aziendale anno 2020.

I fondi contrattuali trovano adeguata rappresentazione nel bilancio aziendale nei sottoconti di bilancio – B5, B6, B7 e B8, distinti fra bilancio sanitario e bilancio sociale, nel rispetto del vincolo del costo del personale previsto annualmente dalla Regione Veneto.

Rovigo, 14 dicembre 2020

Il Direttore Amministrativo
Dr. Urbano Brazzale



UCC GESTIONE RISORSE UMANE
IL DIRETTORE
Dott.ssa Chiara Tiengo

REGIONE DEL VENETO



Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

-Comparto Sanità-

21 Maggio 2018

verbale di

CONTRATTAZIONE

ai sensi dell'art.8, comma 5 lett. c)

PREINTESA

del

11 Dicembre 2020

**PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI
ANNO 2020**

VERBALE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA
ai sensi dell'art.8, comma 5 lett. c)
"criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche "
ANNO 2020

Il giorno Venerdì 11.12.2020, presso la sede della Cittadella Socio-Sanitaria, si sono incontrate, in maniera scaglionata, le delegazioni trattanti incaricate della contrattazione decentrata di livello aziendale ex art. 8 del CCNL 21/05/2018 e composte come segue:

PARTE PUBBLICA

Deliberazione del Direttore Generale n. 17 del 16.01.2020

Direttore Generale – Dr. F. Antonio Compostella
Direttore Amministrativo – Dott. Urbano Brazzale
Direttore Sanitario – Dr. Edgardo Contato
Direttore dei Servizi Socio-Sanitari – Dott.ssa Paola Casson
Direttore della Funzione Ospedaliera –
Direttore della Funzione Territoriale – Dott.ssa Domenica Luciano
Direttore Dipartimento di Prevenzione Dr. Alessandro Finchi
Direttore della UOC Gestione Risorse Umane – Dott.ssa Chiara Tiengo
Dirigente delle Professioni Sanitarie Infermieristiche, Tecniche e della Riabilitazione, della Prevenzione e della Professione di Ostetrica – Dott. Cristiano Pelati

PARTE SINDACALE

OO.SS. COMPARTO

* Sig. Mantovan Riccardo	FP CGIL
* Sig. Cogo Carlo	FP CISL
* Sig. Cristiano Pavarin	FP UIL
* Dott. Tosi Roberto	F.S.I.
* Dott. Schiavone Luciano	F.I.A.L.S.
* Dott.ssa Mara Pavan	NURSING UP

RSU:

(comunicazione della RSU del 7 Ottobre 2018)

Dott. Saccardin Silvia – Coordinatore

Sig. Biolcati Emanuela

Sig. Busatto Egidio

Sig. Franco Nicola

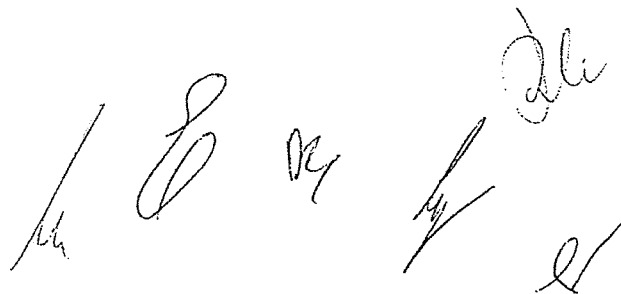
Dott. Franceschetti Emanuele

Dott. Massaro Fabio

Dott. Lucchiari Arianna

Dott. Santato Davide

per discutere sul seguente o.d.g.:



“contrattazione integrativa in merito ai criteri per l’attribuzione delle progressioni economiche orizzontali anno 2020”

Premesso che,

L’istituto della progressione economica orizzontale, disciplinato dall’art.35 del CCNL 7.4.1999, dall’ art. 3 CCNL 10.04.2008 e dall’ art. 81 CCNL 21.05.2018 del personale del Comparto, è uno degli strumenti organizzativi del processo di riforma del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni con l’obiettivo di migliorare l’efficienza e l’efficacia dei servizi.

Si fonda essenzialmente sul sistema premiante connesso alla valutazione dell’apporto individuale del lavoratore e riconosce differenziali retributivi, a parità di mansioni, fondati sull’effettivo valore della prestazione in base a criteri meritocratici da attribuire solo ad una percentuale limitata di lavoratori (art.23 D.L.vo 150/2009).

Gli ultimi accordi integrativi aziendali sui passaggi di fascia all’interno delle categorie contrattuali avevano riconosciuto a tutto il personale avente i requisiti ed utilmente collocato nelle graduatorie di selezione, una progressione economica nel corso degli anni 2015 e 2016 sulla base delle disponibilità finanziarie presenti negli anni di riferimento nei fondi di competenza nelle due ex Aziende ULSS n. 18 e ULSS n. 19.

Successivamente è avvenuta la fusione per incorporazione dell’Azienda Ulss 19 di Adria nell’Azienda Ulss 18 di Rovigo che, di conseguenza, dal 01.01.2017 ha cambiato la propria denominazione in Azienda Ulss 5 Polesana, in attuazione della legge 19/2016.

LE PARTI

concordano di dare avvio alle procedure per il conferimento di nuove progressioni orizzontali per il personale del Comparto dell’Azienda ULSS 5 Polesana, a decorrere dal 01.01.2020 e

si accordano

sui seguenti criteri applicativi per la loro attribuzione:

1) REQUISITI DI AMMISSIONE ALLA SELEZIONE

E’ ammesso alla selezione il solo personale presente al 1 gennaio 2020 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;

ad eccezione:

- a) dei dipendenti in ultima fascia;



b) dei dipendenti che siano stati sottoposti, nell' ultimo biennio 2018-2019, a procedimento disciplinare con irrogazione della sanzione della sospensione dal servizio .

Sarà ammesso alla selezione il personale in posizione di comando in uscita, non sarà invece ammesso (in quanto non in posizione di ruolo presso quest' Azienda a tempo indeterminato) il personale in posizione di comando in entrata.

2) RIPARTO RISORSE DISPONIBILI PER LA PROGRESSIONE ORIZZONTALE

Il numero dei passaggi sarà rapportato alla disponibilità economica del "Fondo Premialità e Fasce" per l'anno di riferimento (2020).

La circolare 15.06.2020 della Ragioneria Generale dello Stato, Scheda SICI PEO 119 Rag. , in applicazione dei principi del D.Lgs. 150/2009 e s.m. e i., stabilisce che la % massima di riconoscimento del n. di progressioni economiche non deve essere superiore al 50% degli aventi diritto.

Le parti concordano, per l'anno 2020, in fase di prima riattivazione dell'istituto contrattuale in trattazione tenuto conto dell' ampio arco temporale intervenuto rispetto alle precedenti procedure, di effettuare passaggi nel limite di una percentuale massima pari al 30% degli aventi diritto (2336 unità) pari a 700 dipendenti.

Le parti concordano che siano destinati alle progressioni orizzontali per l'anno 2020, nell'ambito della disponibilità del Fondo di cui sopra, con rappresentazione "al lordo" in riferimento alla circolare MEF n. 30 2017 n.prot. 198827/2017, al massimo Euro 611.000,00, che saranno distribuiti tra le graduatorie in proporzione al numero dei dipendenti aventi diritto, tenuto conto del diverso peso economico del passaggio di fascia nelle diverse categorie, in modo da garantire, in tutte le graduatorie, lo stesso numero percentuale di passaggi, con arrotondamento.

Infine, le parti negoziali si impegnano a definire, per le eventuali progressioni economiche da effettuarsi nelle annualità successive e, in ogni caso, nei limiti delle risorse finanziarie a tale fine disponibili nel fondo, ulteriori e più affinati criteri di selettività e meritocrazia finalizzati a destinare l'istituto contrattuale in esame ai dipendenti con maggiori riscontri qualitativi e quantitativi correlati alle prestazioni lavorative svolte.

3) FORMULAZIONE DELLA GRADUATORIE

La formulazione delle graduatorie finali sarà distinta per Ruolo/Categoria/Profilo professionale.

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

- In base a criteri meritocratici individuati dalla media dei punteggi riportati nelle schede di valutazione ottenuti negli anni 2018 e 2019, per max punti 60;
- In base all'esperienza professionale maturata nella fascia in godimento presso l'Azienda ULSS 5 (e le due ex Aziende ULSS 18, 19) per max punti 40 in relazione agli anni decorrenti dall'ultima fascia in godimento, da attribuirsi nel seguente modo: punti 4 per anno intero, con punteggio max assegnabile pari a 40 punti.

Criterio 1				Criterio 2			TOT. PUNTI	
PUNTEGGIO SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE			MAX PUNTI	ESPERIENZA PROFESSIONALE MATURATA		MAX PUNTI	MAX PUNTI	
ANNO		Media dei punteggi	60	Anni di permanenza di servizio nella fascia retributiva di appartenenza	4 Punt per ciascun anno		40	100,00
2018	2019				anni	4 punti		

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

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

1. con maggiore esperienza professionale maturata presso l'Azienda ULSS 5 (e le due ex Aziende ULSS 18 e 19), calcolata a giorni (in 365 esimi);

in caso di ulteriore parità:

2. con maggiore età anagrafica.

Criterio 3*		Criterio 4**
ESPERIENZA PROF. MATURATA		ETA' ANAGRAFICA
in AULSS 5, 18 e 19		
n. anni	anni espressi in giorni	n. anni, mesi e giorni

Per il personale in posizione di comando, la valutazione farà riferimento alle schede di valutazione dell'Azienda dove si esercita il comando.

Per il personale in posizione di distacco sindacale a tempo pieno, per situazioni di assenza per malattie prolungate, per patologie oncologiche, per assistenza a familiari disabili in relazione alla legge 151/2001, che abbiano comportato l'impossibilità di formulare la scheda di valutazione

annuale, si conviene di attribuire un punteggio di valutazione pari alla media dei punteggi della graduatoria relativa al profilo professionale di afferenza.

Sono previste 23 graduatorie.

I contingenti di personale cui attribuire la fascia retributiva immediatamente superiore sono così ripartiti:

GRADUATORIE		cod.	cat.	profilo	personale avente diritto al 01.01.2020	PASSAGGI PROGRAMM ATI	STIMA COSTO
GRADUATORIA	1	501	A	AUSILIARI SPECIALIZZATO	2	1	€ 299,91
GRADUATORIA	2	502	A	COMMESSE	1	0	€ 0,00
GRADUATORIA	3	511	B	OPERATORE TECNICO	37	11	€ 4.359,55
GRADUATORIA	4	513	B	COADIUTORE AMMINISTRATIVO	20	6	€ 2.573,08
GRADUATORIA	5	522+524	BS	OPER. PROFESS. II CAT ed OPERATORETECN. SPECIALIZZ.	27	8	€ 5.189,99
GRADUATORIA	6	525	BS	COADIUTORE AMM. ESP.	13	4	€ 2.252,18
GRADUATORIA	7	526	BS	OSS	388	116	€ 73.621,85
GRADUATORIA	8	531+533	C	OPER. PROFESS.SANIT.	11	3	€ 2.831,40
GRADUATORIA	9	536	C	PERS. TECNICO	35	11	€ 11.642,28
GRADUATORIA	10	537	C	PERS AMM.	123	37	€ 35.981,05
GRADUATORIA	11	541+561	D	COLL. PROF. SAN.(inf.)	1217	365	€ 347.798,03
GRADUATORIA	12	542+562	D	COLL. PROF. SAN.(tec.)	157	47	€ 42.080,66
GRADUATORIA	13	543+563	D	COLL. PROF. SAN.(riabil.)	100	30	€ 26.654,71
GRADUATORIA	14	544+564	D	COLL. PROF. SAN.(vig.)	50	15	€ 14.112,26
GRADUATORIA	15	545+565	D	ASS. SOCIALE	29	9	€ 8.856,12
GRADUATORIA	16	546	D	COLL. TEC. PROF.	11	3	€ 2.540,72
GRADUATORIA	17	547	D	COLL. AMM. PROF.	48	14	€ 10.571,18
GRADUATORIA	18	550+551+553	DS	COLL. PROF. SAN. SENIOR.+ PROFESS. SANIT. INFER. +PROFESS. SANIT. RIABIL.	34	10	€ 8.192,60
GRADUATORIA	19	552	DS	PROFESS. TEC. SANIT.	4	1	€ 1.117,87
GRADUATORIA	20	554	DS	PROFESS. TEC. VIGIL.	3	1	€ 1.117,87
GRADUATORIA	21	555	DS	COLL. PROF. ASS. SOC. ESP.	3	1	€ 1.117,87
GRADUATORIA	22	556	DS	COLL. TEC. PROF. ESP.	4	1	€ 1.117,87
GRADUATORIA	23	557	DS	COLL. AMM. PROF. ESP.	19	6	€ 6.105,58
TOTALI					2336	700	€ 610.134,63

4) NORMA FINALE

Il presente Regolamento per l'applicazione dell'Istituto delle Progressioni Orizzontali va a sostituire i precedenti contratti in materia sottoscritti nelle 2 ex Aziende ULSS 18 e 19.

Letto, confermato e sottoscritto.

PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE
Direttore Generale Dott. F. Antonio Compostella	CGIL FP: Sig. Riccardo Mantovan

Direttore Amministrativo Dott. Urbano Brazzale	UIL FPL: Sig. Cristiano Pavarin
Direttore Sanitario Dott. Edgardo Contato	CISL FP: Sig. Carlo Cogo <i>Carlo Cogo</i>
Direttore dei Servizi Socio Sanitari Dott. Paola Casson	FSI: Dott. Roberto Tosi
Direttore della Funzione Ospedaliera	NURSING UP: Dott. Mara Pavan <i>Mara Pavan</i>
Direttore della Funzione Territoriale Dott. Domenica Luciano'	FIALS: Dott. Luciano Schiavone
Direttore Dipart. di Prevenzione Dott. Alessandro Finchi	SV DELEGA COORDINATORE
Direttore UOC Gest. Risorse Umane Dott. Chiara Tiengo <i>Chiara Tiengo</i>	RSU: IL VICE COORDINATORE SANTATO DAVIDE Dott. Silvia Saccardin - Coordinatore <i>Silvia Saccardin</i>
Dirigente della Dir. Prof. Sanitarie Dott. Cristiano Pelati	Sig Biolcati Emanuela
	Sig Busatto Egidio <i>Egidio Busatto</i>
	Sig. Franco Nicola
	Dott. Franceschetti Emanuele
	Dott. Massaro Fabio
	Dott. Lucchiari Arianna
	Dott. Santato Davide

S. M. L. J. C.

Ente/Collegio: AZIENDA UNITA' LOCALE SOCIO SANITARIA N. 5 POLESANA

Regione: Veneto

Sede: Rovigo

Verbale n. 3 del COLLEGIO SINDACALE del 14/12/2020

In data 14/12/2020 alle ore 8.30 si è riunito presso la sede della Azienda il Collegio sindacale regolarmente convocato.

Risultano essere presenti/assenti i Sigg.:

Presidente in rappresentanza della Regione

ANTONIO GENNARELLI

Presente

Componente in rappresentanza del Ministero dell'Economia e delle Finanze

PAOLO CIBIN

Presente

Componente in rappresentanza del Ministero della Salute

CLAUDIO PICCIN

Presente

Partecipa alla riunione la Dott.ssa Patrizia Davi, Direttore Uoc Affari Generali, la Dott.ssa Silvia Zanini Direttore Uoc Contabilità e Bilancio

Gli argomenti all'ordine del giorno risultano essere i seguenti:

- Esame delle Delibere Aziendali e delle Determinine Dirigenziali
- Esame della corrispondenza giunta al Collegio
- Riscontri ai rilievi formulati nei verbali precedenti
- Esame della corrispondenza giunta al Collegio.

Il Collegio procede con la certificazione delle preintese - contrattazione integrativa.

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Parere sull'ipotesi di contrattazione integrativa

In data 14/12/2020 alle ore 8.30, si è riunito, previa convocazione a mezzo mail del 30/11/2020 presso la sede del Azienda ulss 5 Polesana, via Viale tre martiri 89, 45100 Rovigo, il Collegio sindacale, per esprimere il parere sull'ipotesi di contrattazione integrativa.

La contrattazione integrativa, prevista dall'articolo del C.C.N.L. è stata regolarmente attivata.

Le risorse finanziarie sono state determinate sulla base dei parametri stabiliti dal:
Pre-intesa del 11 dicembre 2020 relativa "Progressioni Economiche Orizzontali anno 2020" personale del Comparto dell'Azienda ULSS n. 5 Polesana.

Pertanto, il Collegio sindacale:

- considerato che l'individuazione delle risorse disponibili è stata effettuata correttamente;
- tenuto conto che il contratto integrativo è stato predisposto in conformità alle vigenti disposizioni;
- l'onere scaturente dalla contrattazione risulta integralmente coperto dalle disponibilità;
- esaminato il prospetto di calcolo del fondo e del relativo piano di riparto? Si
- vista la relazione tecnico-finanziaria del Direttore Amministrativo n. 116349 del 14/12/2020 ? Si
- vista la relazione illustrativa al contratto integrativo n. 116349 del 14/12/2020 ? Si

ESPRIME

parere favorevole in ordine alla certificazione di compatibilità economico-finanziaria, di cui all'art. 40-bis del

Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165

Eventuali ulteriori osservazioni:

Il Collegio sindacale, preso atto che il nuovo atto negoziale in esame risulta contenere il recepimento delle osservazioni in precedenza formulate e che, pertanto, risultano superate le corrispondenti criticità, certifica la compatibilità economico-finanziaria prevista dall'articolo 40-bis del decreto legislativo n. 165/2001, della pre-intesa del 11 dicembre 2020 rubricata "Progressioni Economiche Orizzontali anno 2020" personale del Comparto dell'Azienda ULSS n. 5 Polesana