

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

26.09.2022

PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

ANNO 2022

VERBALE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

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

“criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche – ANNO 2022”

In seguito alla sottoscrizione della preintesa relativa all'ipotesi di contratto integrativo aziendale del personale del Comparto, avvenuta in data 8 Agosto 2022, e del parere favorevole espresso in data 12.09.2022 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 26 Settembre 2022 alle ore 10,00 presso l'Aula Magna della sede della Cittadella Socio-Sanitaria, Viale Tre Martiri 89 a Rovigo, si sono incontrate, nel rispetto della normativa anti-covid, 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. 82 del 24.03.2021

Direttore Generale – Dr.ssa Patrizia Simionato
Direttore Amministrativo – Dott. Urbano Brazzale
Direttore Sanitario – Dr. Alberto Rigo
Direttore dei Servizi Socio-Sanitari – Dott. Marcello Mazzo
Direttore della Direzione Medica – D.ssa Carla Destro
Direttore della Funzione Territoriale – Dr.ssa Domenica Luciano
Direttore Dipartimento di Prevenzione Dr. Alessandro Finchi
Direttore della UOC Gestione Risorse Umane – Dott.ssa Patrizia Davi
Direttore UOC Direzione delle Professioni Sanitarie – Dott. Tempesta Marco

PARTE SINDACALE

OO.SS. COMPARTO

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

RSU: (comunicazione della RSU del 05.05.2022)

Egidio Busatto – Coordinatore
Davide Santato - Vicecoordinatore
Fabio Massaro - Vicecoordinatore
Emanuele Franceschetti
Matteo Bergami
Michela Gambato
Nicola Franco
Pasquale Brenga
Pinuccia Guerrato
Renato Ottavio Ferro
Sabrina Venzo
Silvia Saccardin
PERUZZANI CURIA
per discutere sul seguente o.d.g.:

A collection of handwritten signatures in black ink, corresponding to the names listed in the RSU section. The signatures are written in a cursive, somewhat stylized manner. Some are clearly legible, while others are more abstract. The names 'Egidio Busatto', 'Davide Santato', and 'Fabio Massaro' are particularly prominent.

“Contrattazione integrativa in merito ai criteri per l’attribuzione delle progressioni economiche orizzontali ANNO 2022”

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).

LE PARTI

concordano i criteri e le modalità della procedura per il conferimento di nuove progressioni orizzontali per il personale del Comparto dell’Azienda ULSS 5 Polesana per l’anno 2022 come di seguito indicato:

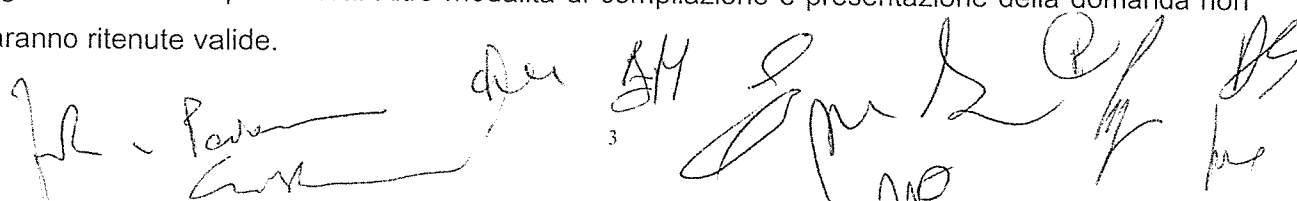
PROCEDURA SELETTIVA

L’Amministrazione dovrà indire avviso di selezione interna per l’individuazione del personale cui attribuire le fasce in interesse. L’avviso di selezione va pubblicato nell’albo Pretorio e nella sezione del sito internet aziendale “Amministrazione trasparente bandi e concorsi” e, dello stesso, va data la massima diffusione a livello aziendale, oltre ad essere data informativa dello stesso alle OO.SS. ed alla RSU. L’attribuzione della fascia superiore ha luogo previa valutazione selettiva secondo i criteri specifici definiti ai punti seguenti.

Modalità di presentazione della domanda

La compilazione della domanda sarà effettuabile esclusivamente utilizzando le proprie credenziali attraverso la procedura on-line “angolo del dipendente”.

La domanda dovrà essere compilata entro i termini indicati nel bando. Farà fede la data ed ora di registrazione della procedura. Altre modalità di compilazione e presentazione della domanda non saranno ritenute valide.



Definizione delle graduatorie di selezione e attribuzione dei benefici economici

Al termine della selezione saranno formulate apposite graduatorie distinte per categoria, ruolo e profilo a cura della UOC Gestione Risorse Umane. Al personale utilmente collocato in graduatoria è attribuito con atto del Direttore Generale a far data dal 1 gennaio 2022 la fascia retributiva per cui ha concorso.

REQUISITI DI AMMISSIONE ALLA SELEZIONE

E' ammesso alla selezione il solo personale presente al 1 gennaio 2022 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 (2021-2020) a procedimento disciplinare con irrogazione della sanzione della sospensione dal servizio;
- c) dei dipendenti che hanno conseguito la progressione economica nel corso dell'anno precedente (2021)

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.

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 (2022).

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 numero di progressioni economiche non deve essere superiore al 50% degli aventi diritto.

Le parti concordano che siano destinate alle Progressioni Orizzontali per l'anno 2022, nell'ambito della disponibilità del Fondo di cui sopra, con rappresentazione al lordo" in riferimento alla Circolare MEF n. 30/2017, per Euro 415.000,00 che saranno distribuiti fra 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 per eccesso, pur nel rispetto del limite numerico di passaggi pari al massimo al 50% degli aventi diritto e, in ogni caso, senza determinare il peggioramento, rispetto all'anno 2021, del rapporto percentuale tra le risorse del "Fondo Premialità e fasce" di cui all'articolo 81 del CCNL 2018-2018, finalizzate alla remunerazione della primialità rispetto a quelle destinate alle progressioni economiche per fasce.



A consuntivo, lo scorrimento di ciascuna graduatoria dovrà essere garantito proporzionalmente in base alle eventuali ulteriori risorse definitive (oltre Euro 415.000,00) che si renderanno disponibili nel sub-Fondo Fasce al 31.12.2022, pur nel rispetto del 50% degli aventi diritto.

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 2019 e 2020 per max **punti 60**;
- in base all'esperienza professionale maturata nella fascia in godimento presso l'Azienda ULSS 5, con punteggio max assegnabile pari a **30 punti**:
 - in relazione agli anni decorrenti dall'ultima fascia in godimento, da attribuirsi massimo punti 3 per anno intero;
 - per i dipendenti in posizione economica iniziale
 - ❖ con assunzione in data 1.1. ... dalla data di assunzione per massimo punti 3 per anno intero
 - ❖ con assunzione non corrispondente alla data dell'1.1. verrà conteggiata l'anzianità proporzionalmente al periodo lavorato (es dipendente con 6 mesi di servizio punti complessivi = 1,5 punti) .
- in base alle risposte esatte secondo il punteggio ed il numero delle domande previste di una prova d'esame a risposta multipla per max **punti 10**.

Non concorrono al computo dell'esperienza professionale maturata nella fascia in godimento presso l'Azienda ULSS 5, comprensiva di azienda accorpata, i periodi calcolati a giorni (in 365 esimi) derivanti da:

- aspettativa senza assegni a vario titolo
- congedo straordinario per assistenza ai familiari di soggetti portatori di handicap – Assist. Handicap art. 42 c. 5 D.Lgs. 151/2021

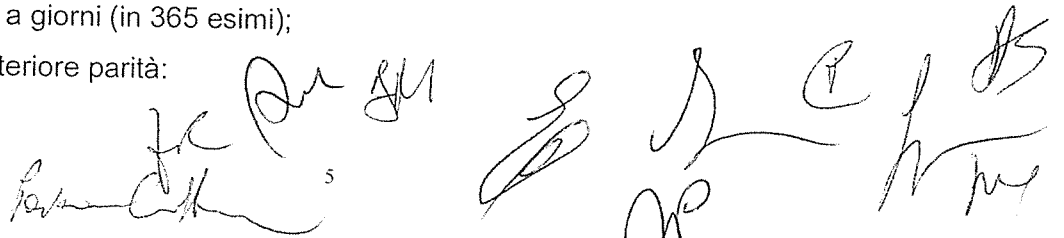
Nel caso di aspettativa o congedo straordinario Assist Handicap art. 42 c. 5, il punteggio annuale verrà proporzionato ai giorni effettivi di servizio (es dipendente con 20 giorni di aspettativa non retribuita o indennità assistenza handicap punti complessivi $3/365 \cdot (365-20) =$ punti 2.83.

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, calcolata a giorni (in 365 esimi);

in caso di ulteriore parità:



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

2. con maggiore età anagrafica.

I criteri vengono riassunti nel sottoriportato schema complessivo

CRITERIO 1			CRITERIO 2				CRITERIO 3		TOTALE PUNTI
PUNTEGGIO SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE		MAX PUNTI	ESPERIENZA PROFESSIONALE MATURATA			MAX PUNTI	PROVA D'ESAME	MAX PUNTI	MAX PUNTI
ANNO		Media dei punteggi 60	Max 3 punti per ciascun anno			30	10		100
2019	2020		Anzianità di permanenza di servizio nella fascia retributiva di appartenenza						

Per il personale in posizione di comando, la valutazione farà riferimento alle schede di valutazione dell'Azienda dove si esercita il comando, sarà cura del dipendente provvedere a trasmettere la relativa documentazione con indicato in modo comprensibile il valore del punteggio unitamente al regolamento dell'Ente di Provenienza.

Il personale assunto in mobilità, dovrà produrre le schede di valutazione relative agli anni 2019-2020. Per l'esperienza professionale maturata nella fascia in godimento viene riconosciuta quella svolta presso l'Azienda ULSS 5 e comunque non antecedente all'01.01.2018.

Per il personale in posizione di:

- distacco sindacale a tempo pieno
- assenza per malattia prolungata o per patologie oncologiche
- congedo straordinario per assistenza ai familiari di soggetti portatori di handicap
- congedo di maternità obbligatorio, congedo di paternità ex art. 28 del D.Lgs. 151/2001,
- malattia ed infortunio

che abbiano comportato l'impossibilità di formulare la scheda di valutazione annuale, si conviene di attribuire un punteggio di valutazione pari alla media aritmetica dei punteggi della graduatoria relativa al profilo professionale di afferenza (es. se in una graduatoria sono presenti 10 dip.ti con diversa valutazione, la media si ottiene dalla somma delle valutazioni/10).

Sono previste 25 graduatorie.

Handwritten signatures and initials, including a large signature that appears to be 'P. ...' and several other initials and signatures.

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

	COD. PROFILO	PROFILO PROFESSIONALE
1	501-502	501 CATEGORIA A - (AUSILIARIO SPECIALIZZATO) 502 CATEGORIA A - (COMMESSE)
2	511	511 CATEGORIA B (OPERATORE TECNICO)
3	513	513 CATEGORIA B (COADIUTORE AMM/VO)
4	524	524 CATEGORIA Bs - (OPERATORE TECNICO SPECIAL.)
5	525	525 CATEGORIA Bs (COADIUTORE AMM. ESPERTO)
6	526	526 CATEGORIA Bs (OPERATORE SOCIO SANIT.)
7	531-533-536	531 OPERATORE PROF. SANITARIO 536 CATEGORIA C (PERSONALE TECNICO)
8	537	537 CATEGORIA C (PERSONALE AMMINISTRATIVO)
9	541-561	541-561 CATEGORIA D (prof san inf/inf pedi)
10	541-561	541-561 CATEGORIA D (prof san inf ostetr.)
11	545-565	545-565 CATEGORIA D (Assistente sociale)
12	547	547 CATEGORIA D (COLLAB AMM PROF)
13	546	546 CATEGORIA D (COLLAB. TECN. PROF.)
14	543-563	543-563 CATEGORIA D (PERS. RIABIL. educatore professionale)
15	543-563	543-563 CATEGORIA D (PERS. RIABIL. FISIOTERAPISTA)
16	543-563	543-563 CATEGORIA D (PERS. RIABIL. LOGOPEDISTA)
17	542-562 543-563	543-563 CATEGORIA D (PERS. RIABIL ORTOTTISTA) 542-562 CATEGORIA D (PERS. TECN. SANIT. AUDIOMETRISTA) 542-562 CATEGORIA D (PERS. TECN. SAN. DIETISTA)
18	542-562 543-563	543-563 CATEGORIA D (PERS. RIABIL. TERAP. NEURO/PSICOM.) 542-562 CATEGORIA D (PERS. TECN. SANIT. NEURO FISIOF.)
19	542-562	542-562 CATEGORIA D (PERS. TECN. SANIT. LAB. BIOMED.)
20	542-562	542-562 CATEGORIA D (PERS. TECN. SANIT. RADIOL. MED.)
21	544-564	544-564 CATEGORIA D (PERS. TECN. PREV. ASSISTENTE SAN.)
22	544-564	544-564 CATEGORIA D (PERS. VIGIL. ISPEZ. TECN. PREV. AMB./LAV.)
23	550-551-553	550-551-553 CATEGORIA Ds (COLLAB. PROF. SANIT. SENIOR)
24	552-554-555-556	552 CATEGORIA Ds - PERS. TECN. SAN. 554 CATEGORIA Ds - PERS. VIGIL. ISPEZ. TECN. PREV. AMB./LAV. 555 CATEGORIA Ds (COLLAB. PROF. ASS. SOC. ESP.) 556 CATEGORIA Ds (COLLAB. TECN. PROF. ESP.)
25	557	557 CATEGORIA Ds (COLLAB AMM/VO PROF. ESP.)

Handwritten signatures and initials:
 - Top right: "du"
 - Middle: "P. E. S. N. B. M." (likely initials)
 - Bottom: "AP" and "M. M." (likely initials)

NORMA FINALE

Il presente Regolamento per l'applicazione dell'Istituto delle Progressioni Orizzontali va a sostituire i precedenti contratti in materia sottoscritti.

Alle ore _____ si dichiarano chiusi i lavori

Letto, confermato e sottoscritto.

PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE
Direttore Generale Dott.ssa Patrizia Simionato <i>Patrizia Simionato</i>	Riccardo Mantovan FP CGIL SI FIRMA <i>Riccardo Mantovan</i> ALLEGANDO NOTA A VERBALE
Direttore Amministrativo Dott. Urbano Brazzale <i>Urbano Brazzale</i>	Carlo Cogo CISL FP <i>Carlo Cogo</i>
Direttore Sanitario Dott. Alberto Rigo <i>Alberto Rigo</i>	Cristiano Maria Pavarin UIL FPI <i>Cristiano Maria Pavarin</i>
Direttore dei Servizi Socio Sanitari Dott. Marcello Mazzo <i>Marcello Mazzo</i>	Roberto Tosi F.S.I.
Direttore della Direzione Medica Dott.ssa Carla Destro <i>Carla Destro</i>	Luciano Schiavone F.I.A.L.S.
Direttore della Funzione Territoriale Dott. Domenica Luciano' <i>Domenica Luciano'</i>	Mara Pavan NURSING UP <i>Mara Pavan</i>
Direttore Dipart. di Prevenzione Dott. Alessandro Finchi <i>Alessandro Finchi</i>	RSU:
Direttore UOC Gest. Risorse Umane Dott.ssa Patrizia Davi <i>Patrizia Davi</i>	Egidio Busatto - Coordinatore <i>Egidio Busatto</i>
Direttore della UOC Direz. Prof. Sanitarie Dott. Marco Tempesta <i>Marco Tempesta</i>	Davide Santato - Vicecoordinatore <i>Davide Santato</i>
	Fabio Massaro - Vicecoordinatore <i>Fabio Massaro</i>
	Emanuele Franceschetti
	Matteo Bergami
	Michela Gambato
	Nicola Franco <i>Nicola Franco</i>
	Pasquale Brenga
	Rinuccia Guerrato
	Renato Ottavio Ferro <i>Renato Ottavio Ferro</i>
	Sabrina Venzo
	Silvia Saccardin

8 *Patrizia* PELLIZZARI CINZIA *Felice Cane*



Via Calatafimi 1/b 45100 Rovigo
Centralino 0425 377311 Fax 0425 377301
E-mail fp.rovigo@veneto.cgil.it

Rovigo, 3 ottobre 2022

Oggetto: **VERBALE DI INTESA del 26/09/2022 PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ANNO 2022**
FP CGIL firma il suddetto verbale di contrattazione previa inclusione della presente NOTA condivisa con tutti i componenti RSU FP CGIL

In considerazione del tavolo trattante del 8 agosto 2022 la FP CGIL insieme al gruppo RSU CGIL ha evidenziato e condiviso la necessità di arrivare alla chiusura dell'accordo nei tempi più rapidi stante l'esigenza di spostare l'attenzione sulle innumerevoli criticità/emergenze presenti, in particolar modo, in area sanitaria.

Solo ed esclusivamente per questo motivo, **pur non essendo d'accordo con tutti i contenuti**, abbiamo deciso di sottoscrivere questa INTESA.

Ciò nonostante, i principi che risiedono e regolano il modus operandi della nostra Organizzazione Sindacale non ci permettono di tapparci naso e orecchie di fronte ad una chiusura totale di questa amministrazione e di tutta l'altra componente sindacale. La logica del prendere o lasciare non sta nelle nostre corde ed è irrispettosa del ruolo sindacale e dell'immenso impegno che da sempre i lavoratori di questa azienda hanno messo e stanno tutt'ora mettendo. Senza contare i 30 mesi di pandemia e la tragica carenza di personale.

Diversi sono i punti presenti nella INTESA sui quali divergiamo e che insieme ai nostri RSU abbiamo più volte rappresentato, insieme alle nostre proposte, al presidente del tavolo trattante ricevendo sempre ed unicamente negazioni assolute, non oggettivate e sempre con un atteggiamento di completa chiusura.

La CGIL, sottoscrive la presente INTESA evidenziando le proposte che non sono state considerate:

- FAVORIRE IL MAGGIOR NUMERO DI PROGRESSIONI ECONOMICHE aumentando la disponibilità economica prevista dalla INTESA (415.000€) portandola a circa 700.000€, massimo valore economico utilizzabile per non superare il vincolo del 50% degli aventi diritto imposto dal MEF; le soluzioni praticabili sono descritte nel CCNL SANITÀ 2016/18 che prevede:

la permeabilità dei fondi che consente utilizzi diversificati in ragione delle necessità aziendali e per un miglior utilizzo in favore dei lavoratori;

IPOTESI PROPOSTA FP CGIL:

- A) trasferimento di circa 230.000€ dal Fondo Produttività al Fondo Fasce 2022,
- B) trasferimento di circa 175.000€ dal Fondo Residui 2021 al Fondo Produttività;
- C) riduzione della disponibilità economica decisa in maniera univoca da questa amministrazione per la differenziazione del premio individuale per le eccellenze (art. 82 ccnl) portandola al minimo utile per rispondere al dettato contrattuale consentirebbe un recupero di circa 55.000€ da utilizzare per la Produttività;

questa serie di operazioni porterebbe la disponibilità economica del Fondo Fasce a 700.000€ mantenendo inalterata la disponibilità del Fondo Produttività.

Naturalmente, per rendere applicabili questi strumenti sarebbe stata necessaria l'apertura di una "reale" contrattazione con la parte sindacale.



via Calatafimi, 1/b
Rovigo 45100

cell. 342 8004474 e-mail fp.ro.mantovan@veneto.cgil.it
PEC fp@pec.cgilrovigo.it



Via Calatafimi 1/b 45100 Rovigo
Centralino 0425 377311 Fax 0425 377301
E-mail fp.rovigo@veneto.cgil.it

Il risultato finale avrebbe portato a raggiungere l'obiettivo di consentire progressioni per il massimo permesso dal MEF, mantenendo inalterate le quote individuali di Produttività.

Ulteriori proposte rimaste inascoltate:

- ELIMINAZIONE DELLA PROVA D'ESAME, perché non necessaria e per una questione di rispetto e riconoscimento del valore pubblico (**unici in Italia ad averla inserita in un accordo per le Progressioni Economiche**, senza considerare il periodo di pandemia).
- DARE MAGGIOR VALORE ALL'ANZIANITÀ DI FASCIA riportando a 4 i punti riferiti a questo criterio;

diamo atto a questa amministrazione di avere, almeno, accolto la nostra richiesta di modifica della tabella che rappresenta la suddivisione delle categorie/profili da utilizzare per la stesura delle relative graduatorie.

RSU CGIL FP ROVIGO

Silvia Saccardin
Laurenti Gabriella
Sabrina Venzo
Biolcati Emanuela
Furini Genny
Valeria Zanetti
Matteo Bergami
Simone Rondina
Pasquale Brenga
Francesco Rossato
Boris Destefani
Fabio Bimbati

Riccardo Mantovan
FP CGIL Rovigo

