

REGIONE DEL VENETO



ULSS5
POLESANA

C.C.N.L. 2.11.2022

AREA DEL COMPARTO SANITÀ

Triennio 2019-2021

CONTRATTAZIONE

COLLETTIVA INTEGRATIVA AZIENDALE

IPOTESI DI ACCORDO

**PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO
DELLE AREE**

art. 9 comma 5, lett. c), e art. 19 CCNL 2.11.2022

7 AGOSTO 2024

La presente ipotesi di accordo è divenuta definitiva in data 23 SETTEMBRE 2024 nella quale il Collegio Sindacale ha comunicato l'avvenuta certificazione a seguito di verifica della compatibilità economico-finanziaria e normativa del presente accordo con le vigenti norme di legge e di Contratto.

Il 7 agosto 2024, presso la sede legale dell'Azienda Ulss 5 Polesana, Viale Tre Martiri, 89 - Rovigo, si sono riunite la Delegazione trattante di Parte Pubblica costituita con Deliberazione del Direttore Generale n. 533 del 24.4.2024, la RSU (Comunicazione del Coordinatore RSU prot. 0042047 del 06.05.2022) e le Delegazioni Territoriali delle Organizzazioni Sindacali dell'Area del Comparto firmatarie del CCNL 2.11.2022, per discutere sui seguenti o.d.g.:

PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE

art. 9 comma 5, lett. c), e art. 19 CCNL 2.11.2022

Differenziali Economici di Professionalità (DEP)

PREMESSO CHE

L'Art. 19 Progressione economica all'interno delle aree del CCNL 2.11.2022 al comma 1 prevede che *"Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti, nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area, agli stessi, sono attribuibili "differenziali economici di professionalità" da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico. (...)"*.

L'istituto della progressione economica all'interno delle aree è uno degli strumenti organizzativi la cui finalità è di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle proprie mansioni.

L'istituto 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, attribuibile ad una percentuale limitata di lavoratori.

Con Deliberazione del Direttore Generale n. 511 del 17.04.2024 l'Azienda ha provveduto alla determinazione provvisoria dei fondi contrattuali per l'anno 2024 (Certificati in data 30.05.2024) di cui si riporta di seguito una sintesi:

Fondo Art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) Euro 11.734.122,34

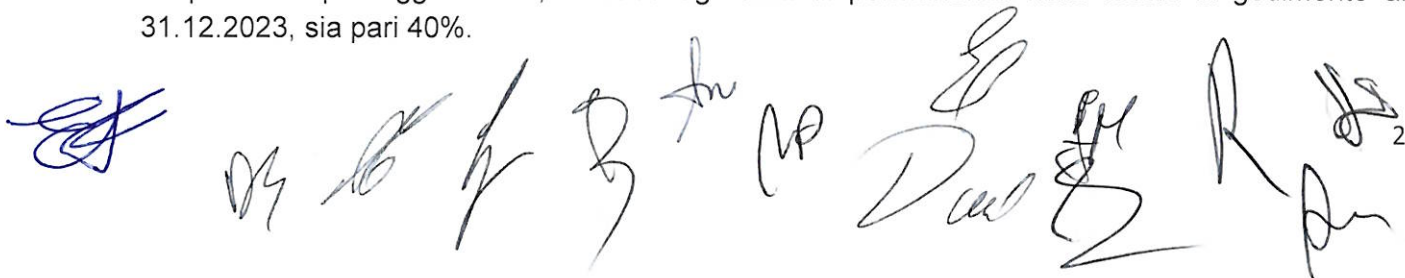
Fondo Art. 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro) Euro 10.196.047,13

LE PARTI

Pervengono all'accordo sui Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree (ex art. 9 co. 5 lett. c, e art. 19 CCNL 2.11.2022), secondo quanto di seguito indicato.

Per l'attribuzione dei Differenziali economici di professionalità (di seguito DEP), con decorrenza **01.01.2024**, si applicano le modalità ed i criteri definiti all'art. 19 del CCNL 02.11.2022, dall'art. 52, comma 1 bis del D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 23 del D.Lgs. 150/2009, secondo quanto di seguito specificato:

- la quota del punteggio totale, in base alla media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o, comunque, le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, sia pari al 40%;
- la quota del punteggio totale in base all'esperienza professionale maturata sia pari al 20%;
- la quota del punteggio totale, in base agli anni di permanenza nella fascia in godimento al 31.12.2023, sia pari 40%.



Procedura selettiva

L'Amministrazione provvede ad indire avviso di selezione interna per l'individuazione del personale cui attribuire i DEP in interesse. L'avviso di selezione va pubblicato nella sezione dell'intranet aziendale "Ufficio Personale – Area Giuridica" e, dello stesso, va data la massima diffusione a livello aziendale. L'attribuzione dei DEP, ha luogo previa valutazione selettiva secondo criteri specifici di seguito definiti.

Modalità di partecipazione

I DEP sono attribuiti sulla base delle risultanze di una procedura selettiva, comunicata per il tramite della bacheca nell'Angolo del dipendente.

L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti richiesti per la partecipazione alle selezioni è effettuata d'ufficio sulla base della documentazione esistente agli atti, ed adottata con atto del Direttore Generale.

Pertanto, i dipendenti partecipano alla selezione d'ufficio, senza presentare alcuna domanda.

Definizione delle graduatorie di selezione e attribuzione dei benefici economici

Al termine della selezione vengono formulate apposite graduatorie, distinte per area, ruolo e profilo, a cura della UOC Gestione Risorse Umane.

Al personale utilmente collocato in graduatoria è attribuito il DEP per cui ha concorso, con atto del Direttore Generale, a far data dal 1° gennaio dell'anno di riferimento.

Requisiti di ammissione alla selezione

Ai sensi dell'art. 19 CCNL 2.11.2022, possono partecipare alla procedura selettiva:

- i dipendenti che negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica;
- i dipendenti transitati per mobilità, i quali mantengono i differenziali economici di professionalità maturati presso l'ente di provenienza, che negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica.

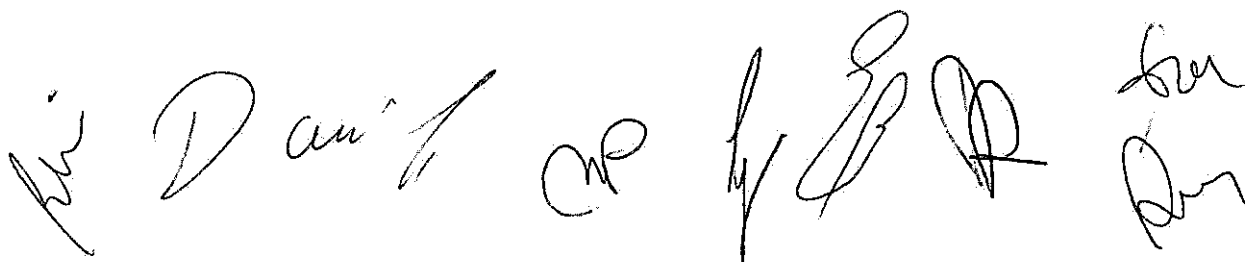
Ai fini della quantificazione dei tre anni senza aver beneficiato di alcuna progressione economica si deve prendere in considerazione la data di decorrenza dell'ultima progressione economica acquisita).

- es. 1: dipendente destinatario di progressione economica l'1.1.2021 e precedenti, potrà partecipare alla progressione economica con decorrenza 1.01.2024.
- es. 2: dipendente destinatario di progressione economica l'1.1.2022 in poi, non potrà partecipare alla progressione economica con decorrenza 1.01.2024.

È inoltre condizione necessaria l'assenza, nei due anni antecedenti la data del 1.1.2024 di provvedimenti disciplinari superiori alla multa.

Come previsto dal comma 4, lett. a) dell'art. 19 del CCNL 02.11.2022, nel caso in cui siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente è ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se all'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

È ammesso alla selezione il personale in posizione di comando/distacco/assegnazione temporanea in uscita. Non è, invece, ammesso il personale in posizione di comando/distacco/assegnazione temporanea in entrata, in quanto non in ruolo presso quest'Azienda.



Riparto risorse disponibili per la progressione orizzontale

Le Parti concordano che siano destinate ai DEP per l'anno 2024 € 1.100.000,00. La quota del Fondo "Incarichi progressioni economiche e indennità professionali" di cui all'art. 102 del CCNL 02.11.2022 destinata ai DEP viene pertanto prevista, su base annua, in € 6.500.000,00.

Le risorse sono distribuite tra le graduatorie in proporzione al numero dei dipendenti aventi diritto, tenuto conto del diverso peso economico della progressione, nonché delle percentuali di addensamento nelle aree e nei ruoli, 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 progressioni economiche pari al massimo al 50% degli aventi diritto.

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.

Formulazione delle graduatorie

La formulazione delle graduatorie finali viene distinta per area, ruolo e profilo.

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

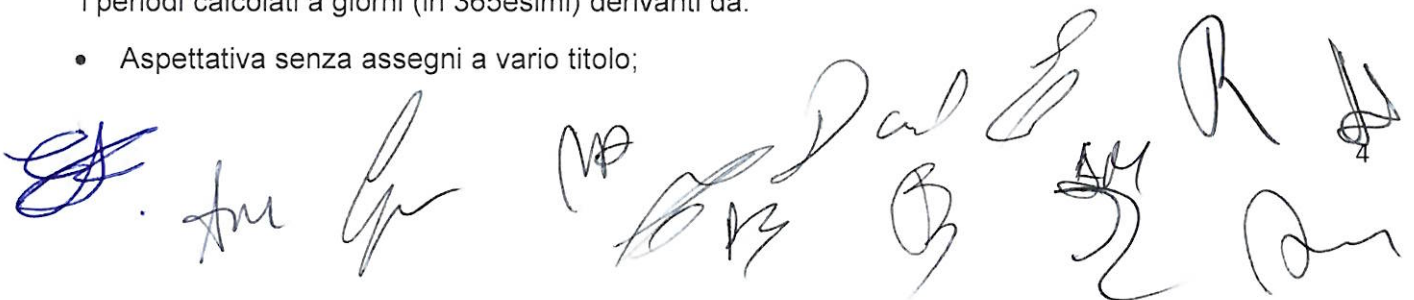
- in base a criteri meritocratici individuati in proporzione alla media dei punteggi riportati nelle ultime 3 schede di valutazione annuali disponibili: **max 40 punti**. (Ad esempio: media dei punteggi delle ultime 3 schede di valutazione =100, punteggio assegnato 40 oppure media dei punteggi = 90, punteggio assegnato 36).
 - a) Nel caso in cui il dipendente abbia prestato servizio presso due o più strutture nel medesimo anno, si procederà al calcolo della media dei punteggi rapportati al periodo di ciascuna struttura.
 - b) Nell'ipotesi in cui non sia stato possibile effettuare la valutazione dell'intero anno a causa di assenza dal servizio, il punteggio verrà assegnato in relazione alle ultime tre annualità retroagendo fino alle prime disponibili in ordine cronologico.

Per il personale trasferito per mobilità nell'ultimo triennio dall'1.1.2021, qualora vi fossero valutazioni effettuate presso altre Pubbliche Amministrazioni, si procederà ad una armonizzazione dei punteggi adeguandoli a quelli vigenti in Azienda.

- *fino ad un **max di 20 punti** in base all'esperienza professionale maturata, attribuendo un punto per ogni anno di servizio, o frazione di anno (rapportato in giorni). Per "esperienza professionale maturata" si intendono i periodi prestati, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso Aziende od Enti del comparto di cui al comma 3 dell'art. 1 del CCNL 02.11.2022, nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi.*
- in base agli anni di permanenza nella fascia/DEP in godimento al 31.12.2023 da attribuirsi secondo i seguenti parametri: 5 punti per ogni anno di permanenza nella medesima fascia/progressione economica proporzionando i giorni nei casi di decorrenza diversa dal 1 gennaio, fino ad un **max di 40 punti**.

Non concorrono al computo della permanenza nella fascia in godimento presso l'Azienda ULSS 5, i periodi calcolati a giorni (in 365esimi) derivanti da:

- Aspettativa senza assegni a vario titolo;



- Congedo straordinario, continuativo o frazionato fino a due anni per assistenza ai familiari di soggetti portatori di handicap grave ex art. 42 c. 5 D.Lgs. 151/2021 e art. 4 co. 2 L. 8 marzo 2000, n. 53 (il presente criterio di esclusione non comprende i periodi relativi ai permessi usufruiti ex L. 104/1992 per tre giorni al mese).

Nel caso di aspettativa o congedo straordinario Assistenza Handicap art. 42 c. 5, il punteggio annuale è proporzionato ai giorni effettivi di servizio (es dipendente con 20 giorni di aspettativa non retribuita o indennità assistenza handicap punti complessivi $5/365 \cdot (365-20) =$ punti 4,72).

Una volta stilate le graduatorie, l'attribuzione dei DEP avviene secondo i criteri di priorità e le modalità di cui all'art. 19, comma 4, lett. e) del CCNL 02.11.2022.

Nell'ipotesi siano presenti casi che rientranti in tale fattispecie, una quota pari al 10% delle risorse destinate alle progressioni economiche all'interno delle Aree sarà utilizzata per l'attribuzione dei DEP secondo i criteri di priorità e le modalità di cui al citato articolo 19, comma 4, lett. e) del CCNL 02.11.2022.

Dopo aver effettuato l'attribuzione con i criteri e le modalità di cui alla lettera e) si procede, nell'ambito della stessa graduatoria, con l'attribuzione dei DEP al restante personale che non rientra nella casistica di cui alla lettera e) e, in caso di parità di punteggio all'interno della stessa graduatoria, si applicano nell'ordine i criteri di priorità riportati all'art. 19, comma 4, lett. f1), lett. f2):

- Il dipendente che ha conseguito il minore numero di progressioni economiche;
- Il dipendente con il maggior numero di anni di permanenza nella fascia economica.

In caso di ulteriore parità:

- Il dipendente con maggiore anzianità di servizio in azienda;
- Il dipendente più anziano di età.

Per il personale in posizione di comando, la valutazione farà riferimento alle schede di valutazione dell'Azienda/Ente 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 le schede di valutazione annuale, il punteggio verrà assegnato in relazione alle annualità precedenti disponibili.

Le graduatorie saranno formulate per Area, Ruolo, Profilo. Le risorse economiche destinate alla presente progressione vengono suddivise per ciascuna Area / Ruolo / Profilo, in proporzione al costo del DEP relativo a ciascun raggruppamento, al fine di garantire un equilibrato numero di progressioni nei diversi raggruppamenti.

Nello specifico, le graduatorie sono stilate in proporzione al numero dei dipendenti appartenenti alle stesse, tenuto conto del diverso peso economico della progressione, in modo da garantire, in tutte le graduatorie, lo stesso numero percentuale di passaggi.

Ai sensi dell'art. 19, comma 5, la progressione economica è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left, several smaller initials and signatures in the center, and a signature on the right with a small number '5' below it.

Sono previste le seguenti 22 graduatorie:

grad	Codici profilo CCNL 21.5.2018	Codici profilo CCNL 2.11.2022	Profilo		Dipendenti 1.1.2024 a tempo indeterminato
1	501-502	813-814	AREA DEL PERS. SUPPORTO Commesso (Es.) - Aus. Spec. (Es.)	ASU Commesso / Ausiliario Specializzato	5
2	511	811	AREA DEL PERS. SUPPORTO Oper. Tecn.	ASU Operatore Tecnico	27
3	513	812	AREA DEL PERS. SUPPORTO Coad. Amm.vo	ASU Coadiutore Amministrativo	36
4	524	822-841	AREA DEGLI OPERATORI Op. Tecn. Special.	ADO Operatore Tecn. Special.	68
5	525	823	AREA DEGLI OPERATORI Coad. Amm.vo Senior	ADO Coadiutore Amm.vo Senior	48
6	526	821	AREA DEGLI OPERATORI Op. Socio Sanitario	ADO Operatore Socio Sanit.	516
7	531-536	832-833	AREA DEGLI ASSISTENTI Assist.Informatico/Assist Tecnico/Oper Prof San(Es.)/Pers. Tecnico(Es.)	ADA Assistente Informatico/ADA Assistente Tecnico/Assistente Tecnico Senior-ex coord/assistente Tecnico Spec Senior	25
8	537	834	AREA DEGLI ASSISTENTI Assist. Amm.vo	ADA Assistente Amministrativo	150
9	541-561 - 550 - 551 - 553	851	AREA PROF. SALUTE FUNZION.Prof.San.Infer	APS Infermiere / Inferm pediatrico /ex collab sanitar senior	1350
10	541-561	852	AREA PROF. SALUTE FUNZION.Prof. San.Ost.	APS Ostetrica	35
11	545-565 - 555	856	AREA PROF. SALUTE FUNZION.Assist.Sociale	APS Assist. Sociale /senior	39
12	547 - 557	861	AREA PROF. SALUTE FUNZION.Coll.Amm.Prof.	APS Coll. Amm.vo Profes./senior	54
13	546 - 556	857	AREA PROF. SALUTE FUNZION.Coll.Tecn.Prof	APS Coll. Tecn. Prof./senior	17
14	543-563	854	AREA PROF. SALUTE FUNZION. P.San.Riabili	APS Educ. Profession.	38
15	543-563	854-837	AREA PROF. SALUTE FUNZION. P.San.Riabili	APS Fisioterapista	49
16	543-563	854	AREA PROF. SALUTE FUNZION. P.San.Riabili	APS Logopedista	15
17	542-562- 543-563	853-854	AREA PROF. SALUTE FUNZION.Prof.tecn.san	APS Dietista / Tecn audiometrista/Ortottista /podologo	23
18	542-562- 543-563	853-854	AREA PROF. SALUTE FUNZION.Prof.tecn.san	APS Tec. Neurofisiopat/ Terap.neuro e psicom/Tec. Fisiop cardiocircol/Tecn riabilb psich	21
19	542-562 - 552	853	AREA PROF. SALUTE FUNZION.Prof.tecn.san	APS Tec. San laboratorio/senior	72
20	542-562	853	AREA PROF. SALUTE FUNZION.Prof.tecn.san	APS Tec. San radiologia	99
21	544-564	855	AREA PROF. SALUTE FUNZION.Prof.San.Prev.	APS Assist. Sanit.	19
22	544-564 - 554	855	AREA PROF. SALUTE FUNZION.Prof.San.Prev.	APS Tecn.prev.amb. Lavoro /senior	31
Totale dipendenti 1.1.2024					2737

Le Parti danno atto che la presente ipotesi di accordo sarà sottoposta al controllo da parte del Collegio Sindacale per l'acquisizione della certificazione sui profili di compatibilità economico-finanziaria e normativa, in applicazione dell'art. 40-bis, comma 1, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 così come modificato dall'art. 54, comma 3-sexies e dell'art. 55 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Qualora il predetto Collegio rilasci tale certificazione senza alcun rilievo, le Parti convengono di

considerare il presente atto come INTESA, a decorrere dalla data di Certificazione, data che verrà comunicata dall'Azienda alla Parte Sindacale.

Letto, confermato, sottoscritto.

PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE
Direttore Generale Dott. Pietro Girardi	 Riccardo Mantovan FP CGIL
Direttore Amministrativo Dott. Roberto Sembeni 	Carlo Cogo CISL FP 
Direttore Sanitario Dott. Alberto Biga CARLA DESTRO	Cristiano M. Pavarin UIL FPL 
Direttore dei Servizi Socio Sanitari Dott. Marcello Mazzo	Luciano Schiavone F.I.A.L.S.
Direttore della Direzione Medica Ospedali Rovigo Trecenta Adria Dott.ssa Carla Destro	Nicola Franco Danilo Zago NURSIND 
Direttore della Funzione Territoriale Dott.ssa Domenica Lucianò	Mara Pavan Manzin Elisabetta Zennaro Barbara NURSING UP 
Direttore Dipartimento di Prevenzione Dott. Alessandro Finchi	R.S.U. Egidio Busatto – Coordinatore  Davide Santato – Vicecoordinatore 
Direttore UOC Gestione Risorse Umane Dott.ssa Patrizia Davì 	Fabio Massaro – Vicecoordinatore  Emanuele Franceschetti  Matteo Bergami Michela Gambato Nicola Franco Pasquale Brenga  Pinuccia Guerrato Sabrina Venzo Silvia Saccardin 
Direttore UOC Direzione Professioni Sanitarie Dott. Marco Tempesta 	