



Servizio Sanitario Nazionale - Regione Veneto
AZIENDA ULSS N. 8 BERICA

Viale F. Rodolfi n. 37 – 36100 VICENZA
 COD. REGIONE 050–COD. U.L.S.S.508 COD.FISC. E P.IVA 02441500242–Cod. IPA AUV
 Tel. 0444 753111 - Fax 0444 931178 Mail protocollo@aulss8.veneto.it
 PEC protocollo.aulss8@pecveneto.it
 www.aulss8.veneto.it

**IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE
 COMPARTO SANITA' CCNL 2019/2021
 GESTIONE FONDI CONTRATTUALI 2024 – PROGRESSIONE ALL'INTERNO DELLE AREE ART. 19**

Il giorno 04 dicembre 2024 alle ore 14.30 si sono incontrate le delegazioni trattanti incaricate della Contrattazione Collettiva Integrativa del Comparto, composte come segue:

PARTE PUBBLICA DATORIALE:

- Direttore Generale	Patrizia Simionato	_____
- Direttore Sanitario	Emanuela Zilli	_____
- Direttore Amministrativo	Leopoldo Ciato	<u>LCiato</u>
- Direttore Servizi Socio Sanitari	Achille Di Falco	_____
- Direttore Servizio Gestione Risorse Umane		_____
- Direttore Medico Ospedaliero	Sara Mondino	<u>Sara Mondino</u>
	Massimiliano Colucci	_____
- Direttore Direzione Professioni Sanitarie f.f.	Fabio Vicariotto	_____

PER LA PARTE SINDACALE:

RSU

Coordinatore	<u>Onofrio Greges</u>
Coordinatore	_____
Componenti	_____

**ORGANIZZAZIONI SINDACALI
 FIRMATARIE DEL CCNL**

FP CGIL	<u>Doerchi</u>
CISL FP	<u>Leone</u>
UILFPL	<u>[Signature]</u>
FIALS	_____
NURSIND	<u>[Signature]</u>
NURSING UP	<u>[Signature]</u>

PREMESSO CHE

Il 02 Novembre 2022 è stato sottoscritto il CCNL relativo al Comparto Sanità, riferito al triennio 2019/2021. Con riferimento alla ripartizione delle risorse dei Fondi di cui agli artt. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) e 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro) disponibili per la

contrattazione integrativa, le Parti sopra citate, al termine dell'odierno incontro, hanno sottoscritto l'ipotesi di Accordo integrativo aziendale, nel testo che segue.

TUTTO CIO' PREMESSO

le Parti concordano quanto segue

FONDO INCARICHI, PROGRESSIONI ECONOMICHE E INDENNITÀ PROFESSIONALI (art. 102) delibera in corso di adozione
(Fondo complessivo pari ad € 17.389.307,76)

PROGRESSIONE ALL'INTERNO DELLE AREE

Progressione economica all'interno delle aree (art. 19 CCNL 02.11.2022) per l'esercizio 2024

Una quota del fondo anno 2024, pari ad un massimo di € 1.500.000,00, viene destinata al finanziamento dei Differenziali Economici di Professionalità (DEP). Per l'attribuzione dei 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, tenuto conto che l'Azienda stabilisce che:

- 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, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità sia pari al 60%;
- la quota del punteggio totale in base all'esperienza professionale maturata sia pari al 40%.

Requisiti di accesso

- essere in servizio a tempo indeterminato al 01/01/24 da almeno 3 anni, senza soluzione di continuità (considerando anche contratti a tempo determinato), presso l'Azienda ULSS n. 8 Berica o presso altra Azienda o Ente, di cui al comma 3 dell'art. 1 del CCNL 02.11.2022, dalla quale il lavoratore sia transitato per mobilità;
- non avere beneficiato negli ultimi 3 anni di alcuna progressione economica;
- assenza di provvedimenti disciplinari superiori alla multa nell'ultimo biennio (01.01.2022/31.12.2023).

L'Azienda darà comunicazione di avvio della procedura per la progressione economica all'interno delle aree attraverso comunicazione pubblicata nella bacheca dell'angolo del dipendente. Trascorsi 10 giorni dalla pubblicazione, la domanda di partecipazione si considera presentata d'ufficio da tutti i dipendenti senza necessità di ulteriori formalità, salvo diversa comunicazione da parte dei lavoratori. 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 viene comunque ammesso alla procedura 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.

Criteri e punteggi

- media ultime 3 valutazioni annuali disponibili: **max. 60 punti**



- Voto scheda > 85 -100: 60 p.
- Voto scheda > 80 - 85: 55 p.
- Voto scheda > 60 - 80: 50 p.
- < 60: 0 p.

In caso di necessità di utilizzo di valutazioni effettuate presso altre pubbliche amministrazioni, si procederà con l'armonizzazione dei relativi punteggi attribuiti con il sistema di valutazione aziendale;

- le Parti, al fine di dare continuità al percorso di valorizzazione e di crescita del personale in servizio, avuto prioritariamente riguardo del merito individuale secondo il criterio sopra descritto, concordano di valorizzare l'esperienza professionale maturata, tenuto conto della fascia economica in godimento al 31/12/2022, secondo i seguenti parametri: **max. 40 punti**

Per il personale cui è stata attribuita una fascia economica antecedentemente al 01.01.2021:

- fascia 0: punti 6,0/anno
- fascia 1: punti 3,8/anno
- fascia 2: punti 2,0/anno
- fascia 3: punti 1,5/anno
- fascia 4: punti 1,1/anno
- fascia 5: punti 0,8/anno
- fascia 6: punti 0,7/anno

Per il personale cui è stata attribuita una fascia economica dal 01.01.2021:

- fascia 0: punti 3,0/anno
- fascia 1: punti 1,9/anno
- fascia 2: punti 1,0/anno
- fascia 3: punti 0,75/anno
- fascia 4: punti 0,55/anno
- fascia 5: punti 0,4/anno
- fascia 6: punti 0,35/anno

Per "esperienza professionale maturata", secondo quanto stabilito dall'art. 19, comma 4, lett. d), secondo alinea, si intende quella maturata 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, nel medesimo o corrispondente profilo.

In caso di parità di punteggio, si applicano nell'ordine i criteri di priorità riportati all'art. 19, comma 4, lett. f1), lett. f2):

- personale che abbia conseguito il minore numero di progressioni;
- personale 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.

Graduatorie

Le graduatorie saranno formulate per ruolo e area. Le risorse economiche destinate alla presente progressione verranno suddivise per ciascun ruolo e area, in proporzione al costo del DEP relativo a ciascun raggruppamento, al fine di garantire un equilibrato numero di progressioni nei diversi raggruppamenti.

Three handwritten signatures in black ink and one in blue ink, followed by initials 'RH' and a small number '3'.

Le graduatorie saranno utilizzabili per l'anno 2024, nel limite delle ulteriori risorse rinvenibili dalle cessazioni del personale nel medesimo anno e pertanto avvenute entro il 31.12.2024.

Criteri di priorità di cui alla lett. e) del comma 4 dell'art. 19 del CCNL 02.11.2022

Una quota pari al 10% delle risorse destinate alle progressioni economiche all'interno delle Aree viene finalizzata all'attribuzione dei DEP secondo i criteri di priorità e le modalità di cui all'art. 19, comma 4, lett. e) del CCNL 02.11.2022.



Handwritten signatures and initials in black and blue ink, including the word "Deest" and a signature with a subscript "4".