

## I POTESI ACCORDO

### Progressione economica orizzontale

Il giorno 13/01/2020 presso il Centro Direzionale di Siena ha avuto luogo l'incontro tra la Direzione Aziendale ed i rappresentanti delle OO.SS. del Comparto e RSU aziendale al fine di condividere criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche, come previsto dall'art. 8, comma 5 lettera c) del CCNL 21/5/2018, basato su un sistema di valutazione permanente del personale, nei limiti ovviamente delle risorse finanziarie disponibili sul competente fondo di cui all'art. 81 "Fondo premialità e fasce" del CCNL 20.05.2018

Richiamate le seguenti disposizioni

Art.35 del CCNL 7/4/1999; art.3 del CCNL 10/4/2008; art. 23 D.Lgs 150/2009 e s.m.i.

Le parti concordano

Qualora le parti, in sede di accordo annuale finalizzato alla destinazione delle risorse del fondo di cui all'art. 80, abbiano previsto l'attivazione di procedure di progressione orizzontale, entro il 1° febbraio dell'anno di riferimento, sarà bandito un avviso di selezione per il personale del comparto a tempo indeterminato in possesso dei seguenti requisiti:

- a. permanenza nella fascia economica di appartenenza, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, da 24 mesi;
- b. assenza di sanzioni disciplinari superiori alla censura scritta e di procedimenti disciplinari pendenti in costanza di procedimenti penali nel biennio antecedente;
- c. assenza di debito orario al 31 dicembre dell'anno precedente significativo (da intendersi superiore a 25 ore)
- d. valutazione positiva delle prestazioni e dei risultati individuali, effettuata attraverso il sistema di valutazione aziendale, nell'ultimo biennio.

Ai fini del computo dell'anzianità nella fascia come requisito di ammissione all'avviso, si intende l'esperienza professionale maturata presso la Azienda USL Toscana Sud Est o presso altre Aziende del SSN al 31 dicembre dell'anno precedente. Si terrà conto del servizio effettivamente prestato, decurtato dei periodi di assenza a qualsiasi titolo, ad eccezione dell'assenza per ferie, per infortunio, astensione obbligatoria per maternità, per malattie dovute a cause di servizio, ricovero ospedaliero, day hospital, assenze dovute a gravi

patologie che richiedono cure salvavita e all'art. 33 comma 6 e 3 della legge 104/1992, per distacco sindacale;

A seguito delle operazioni effettuate annualmente circa la disponibilità delle risorse sul Fondo, l'Azienda fornirà le indicazioni riguardo alle fasce disponibili per ciascun ruolo, ciascuna categoria e ciascun profilo, applicando prioritariamente un criterio di proporzione tra il numero dei passaggi di fascia ed il numero dei dipendenti per ruolo, per categoria, per profilo professionale.

Le suddette procedure amministrative saranno espletate dalle strutture organizzative aziendali preposte alla gestione delle risorse umane. Tra i dipendenti in possesso dei requisiti verrà effettuata la selezione sulla base della valutazione delle competenze e dei risultati raggiunti dal singolo dipendente, nell'ultimo biennio, tenuto conto dei seguenti elementi ed utilizzando la scheda individuale di valutazione di cui al sistema di valutazione in essere:

- esperienza professionale
- valutazione della prestazione individuale

Ognuno degli elementi presi in esame assume un peso diverso a seconda della categoria di appartenenza (e dei rispettivi livelli economici super) . In particolare l'anzianità assume minore peso in rapporto al personale appartenente a categorie più elevate.

#### **Graduazione degli elementi della valutazione**

Categoria	A	B/Bs	C	D/Ds
Esperienza professionale 1)	65	60	55	45
Valutazione individuale 2)	35	40	45	55
<b>Totale</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

1) Punteggio di 15 punti per ogni anno di permanenza nell'ultima fascia in godimento, oltre i ventiquattro mesi previsti come requisito di accesso alla selezione

2) Punteggio scheda (media del punteggio schede dell'ultimo biennio)


Nel caso il dipendente fruisca di assegno ad personam ex art. 31 CCNL 07/04/1999 sarà attribuito un punteggio aggiuntivo di uno.

In caso di parità la precedenza è data nell'ordine: al dipendente che presenta maggiore anzianità a tempo indeterminato nel SSN; in subordine al dipendente più anziano di età.

Poiché le graduatorie redatte dalle medesime strutture avranno validità biennale, nell'anno successivo prima di procedere allo scorrimento delle stesse, verrà data comunicazione ai dipendenti delle progressioni economiche orizzontali disponibili e la loro distribuzione fra i 3 ruoli, categorie e profili professionali, come concordato con la RSU Aziendale e le OO.SS. di Categoria. Allo scadere del biennio di validità, le graduatorie non potranno essere prorogate, indipendentemente dal loro utilizzo, salvo diverso accordo con le organizzazioni sindacali e la RSU aziendale. Al fine, comunque, di evitare duplicazioni di progressioni economiche orizzontali o inique esclusioni da queste ultime con meccanismi automatici, le parti contratteranno annualmente le modalità di applicazione della distribuzione dei passaggi di fascia di cui al presente accordo.

La Delegazione di Parte Pubblica  
Direttore Amministrativo  
Francesco Ghelardi

Il Portavoce RSU



Angelo Verzulli  
Pini Pini

Le OO.SS. Comparto Sanità Pubblica

FP CGIL *Luigi...*  
CISL *...*  
CISL *...*  
N.W. *...*

L'O.S. CISL *...* le presenti note:  
La proposta necessita di necessarie integrazioni  
rispetto alle modalità esecutive e all'anno di  
avvio: 1) Quanto sopra poco necessario per  
garantire le progressioni orizzontali a tutti i  
dipendenti che aderiscono al regolamento del presente  
accordo. 2) Qualora le ragioni non fossero  
sufficienti a escludere la possibilità di  
progressioni ulteriori effettuate nel corso

Ovvero l'elenco esatto della disponibilità dei foggi  
ecc. di questo dei primi coloro che nei precedenti  
accordi delle ex aziende sono ed erano a favore

①.

Ref. Direzione CISL FP

UICPA sottoscrive con la nota o verbale

Prossimo. in formato email il 13/01/2020

~~10000/Arg/10~~  
Gian Maria  
Cris Ua



58100 Grosseto, li. 10 gennaio 2020

**FEDERAZIONE POTERI LOCALI**

Lavoratori Enti Locali, Sanità e Terzo Settore

Area Vasta Toscana Sud-Est

Prot. n°. 002/20/SS/ss

Oggetto: IPOTESI DI ACCORDO PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE  
DICHIARAZIONE A VERBALE

**RELAZIONI SINDACALI**  
**AZIENDA SANITARIA USL Toscana Sud Est**

e, p.c.

**Francesco GHELARDI**  
**Direttore Amministrativo**  
**AZIENDA SANITARIA USL Toscana Sud Est**

**Angela VERZICHELLI**  
**Direttore Relazioni Sindacali**  
**AZIENDA SANITARIA USL Toscana Sud Est**

La UILFpl di Area Vasta Toscana Sud Est con la presente, formula la seguente dichiarazione a verbale ".....si propone/richiede un criterio di attribuzione della fascia economica orizzontale che tenda, nella prima fase, all'interno di ogni singola categoria, ad applicare l'istituto della progressione orizzontale, partendo dalla valorizzazione degli stipendi "più bassi" e comunque non interessati dalle "indennità di responsabilità", privilegiando pertanto i dipendenti collocati in categoria "A" (che, ad avviso della UilFpl, dovrebbero essere portata, "tout court" nella Categoria "B"), in categoria "B", in categoria "C" e nelle categorie "D" e "Ds" a cui non è attribuita la Posizione Organizzativa e/o di Coordinamento.....Si evidenzia altresì la necessità di perequare/allineare le modalità temporali di attribuzione del punteggio di cui al punto 1 della "ipotesi di accordo" sulle progressioni orizzontali, denominato "graduazione degli elementi della valutazione", in cui si attribuisce un valore numerico per ogni anno di permanenza nell'ultima posizione economica in godimento, oltre i ventiquattro mesi previsti. Ciò, ad avviso della UILFpl deve valere per tutti, a partire dal 01 gennaio 2016 (e non prima), data di istituzione dell'Azienda Unica Toscana Sud Est. Questo perchè applicazione "ex ante", avverrebbe in presenza di elementi e dati temporali non omogenei.

**Il Segretario Generale**  
**(Dott. Sergio Sacchetti)**