



A.S.L. TO4

Azienda Sanitaria Locale
di Ciriè, Chivasso e Ivrea

Sede legale: Via Po, 11 - 10034 CHIVASSO (TO)

Tel. +39 011.9176666

Sede amministrativa: Via Aldisio, 2 - 10015 IVREA (TO)

Tel. +39 0125.4141

www.aslto4.piemonte.it

P.I./Cod. Fisc. 09736160012

ACCORDO SULLA

“PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE DEL PERSONALE DEL COMPARTO”

In data 07 Ottobre 2019, le parti sottoindicate sottoscrivono in ipotesi, e fatto salvo quanto previsto dall'art. 3, comma 2, il seguente Accordo sulla “Progressione economica orizzontale del personale del comparto”.

PER L'AZIENDA

IL DIRETTORE GENERALE

Dott. Lorenzo ARDISSONE

in originale firmato

R.S.U. ED ORGANIZZAZIONI SINDACALI DEL PERSONALE DEL COMPARTO

R.S.U.

| | |
|-----------------------|----------------------|
| NEGRO Serse | in originale firmato |
| MANOTI Maria Stella | “ “ “ |
| COLANGELO Antonia | “ “ “ |
| DI DOMENICO Meraldo | “ “ “ |
| OBERTI Gianfranco | “ “ “ |
| BELLEZZA Immacolata | “ “ “ |
| SADONIO Wanda | “ “ “ |
| NICOLA Roberto | “ “ “ |
| FRANCHIGIO Piero | “ “ “ |
| ZERBINATI Ermenegildo | “ “ “ |
| CORTESE Barbara | “ “ “ |
| VERNA Silvia | “ “ “ |

R.S.U.

| | | | |
|--------------------------|----------------------|---|----------------|
| BALLESIO Alessio | in originale firmato | | |
| BOCCACCIARI Marco | “ | “ | “ |
| VALLONE Maria Rosaria | “ | “ | “ |
| BELLIARDO Massimo | “ | “ | “ |
| LEMBO Gian Livio | “ | “ | “ |
| MAGLIARO Paolo | “ | “ | “ (08/10/2019) |
| GREGGIO Davide | “ | “ | “ (09/10/2019) |
| SQUILLACE Barbara | “ | “ | “ (09/10/2019) |
| BELLEZZA CAPELLA Barbara | “ | “ | “ (10/10/2019) |
| SCOTECE Antonio | “ | “ | “ (10/10/2019) |

F.P. C.G.I.L.

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | |
| | | | |

F.P. C.I.S.L.

| | | | |
|-----------------------|----------------------|--|--|
| ZERBINATI Ermenegildo | in originale firmato | | |
|-----------------------|----------------------|--|--|

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | |
|--|--|--|--|

U.I.L. F.P.L.

| | | | |
|-------------|----------------------|--|--|
| NEGRO Serse | in originale firmato | | |
|-------------|----------------------|--|--|

| | | | |
|--------------|---|---|---|
| CORTESE Luca | “ | “ | “ |
|--------------|---|---|---|

| | | | |
|-------------------|---|---|---|
| TOGNINI Donatella | “ | “ | “ |
|-------------------|---|---|---|

F.I.A.L.S.

F.S.I. - USAE

| | | | |
|-------------------|---|---|---------------------------------------|
| ORIFICI Salvatore | “ | “ | “ (vedi dichiarazione a verbale) (*1) |
|-------------------|---|---|---------------------------------------|

NURSING-UP

| | | | |
|---------------------|---|---|-------|
| ALEO Giuseppe | “ | “ | “ (*) |
| DELLI CARRI Claudio | “ | “ | “ |
| NACCHIA Giovanna | “ | “ | “ |

(*) Nota a verbale

(*1) Non ancora pervenuta la dichiarazione a verbale della F.S.I.-USAE

Premesse

- Visti gli articoli 30 e 35, del C.C.N.L. 07/04/1999, e successive modifiche, i quali, per il personale del comparto, prevedono il passaggio, nell'ambito della medesima categoria, alla fascia economica immediatamente superiore, secondo i criteri contenuti nell'art. 35, integrati in sede di contrattazione integrativa;
- Richiamato l'art. 23, del D.Lgs 27/10/2009, n. 150, il quale dispone che le Pubbliche Amministrazioni riconoscano selettivamente le progressioni economiche, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili, attribuendole ad una quota limitata di dipendenti;
- Richiamata, altresì, la Circolare del MEF n. 15, del 16/05/2019, dalla quale si rileva che la fascia superiore è, in ogni caso, attribuibile in misura non superiore al 50% degli aventi diritto ad accedere alla procedura;
- Considerato che la contrattazione integrativa aziendale ha destinato per le progressioni economiche orizzontali da effettuare nell'anno 2019 una quote di risorse pari ad € 1.100.000,00, disponibili all'interno del fondo art. 81, "Fondo Premialità e Fasce", del C.C.N.L. 21/05/2018 del personale del Comparto Sanità – Triennio 2016-2018;

Viste le premesse,

SI CONCORDA QUANTO SEGUE

ART. 1

Individuazione delle risorse del Fondo ex art. 81, del C.C.N.L. 21/05/2018, da destinare al finanziamento delle Progressioni Economiche Orizzontali - Biennio 2019-2020

1. Le risorse del Fondo art. 81, "Fondo Premialità e Fasce", del C.C.N.L. 21/05/2018 del personale del Comparto Sanità - Triennio 2016-2018, destinate dalla contrattazione integrativa al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali del personale del comparto da effettuarsi nell'anno 2019, ammontano ad € 1.100.000,00, come previsto dall'Accordo sull'utilizzo dei fondi contrattuali del personale del Comparto, sottoscritto in data odierna.
2. Le quote di risorse del Fondo art. 81, C.C.N.L. 21/05/2018, da utilizzare per le progressioni economiche orizzontali del 2020, saranno individuate ed a ciò destinate dalla contrattazione integrativa, in sede di definizione dell'utilizzo delle risorse dei fondi contrattuali per tale anno.

ART. 2

Criteri e Modalità per l'attribuzione delle Progressioni Economiche Orizzontali

1. Le Progressioni Economiche Orizzontali saranno attribuite al personale del Comparto secondo i criteri e le modalità contenuti nel "Regolamento per la Progressione Economica Orizzontale del Comparto", allegato al presente Accordo.

ART. 3

Norma Finale

1. L'applicazione del presente Accordo è subordinata al parere del Collegio Sindacale.
2. Le parti concordano che la presente ipotesi diverrà definitiva, senza l'obbligo di nuova sottoscrizione, a seguito di acquisizione del parere positivo da parte del Collegio Sindacale.



A.S.L. TO4

Azienda Sanitaria Locale
di Ciriè, Chivasso e Ivrea

Sede legale: Via Po, 11 - 10034 CHIVASSO (TO)

Tel. +39 011.9176666

Sede amministrativa: Via Aldisio, 2 - 10015 IVREA (TO)

Tel. +39 0125.4141

www.aslto4.piemonte.it

P.I./Cod. Fisc. 09736160012

REGOLAMENTO PER LA

PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE DEL PERSONALE DEL COMPARTO

ART. 1 - PRINCIPI GENERALI

Il presente Regolamento disciplina i criteri e le modalità per la progressione economica orizzontale del personale del comparto, in conformità a quanto previsto dagli articoli 30 e 35, del C.C.N.L. 07/04/1999 e successive modifiche ed integrazioni, nonché dall'articolo 23, del D.Lgs 27/10/2009, n. 150 e s.m.i..

La progressione economica orizzontale, che si realizza attraverso il passaggio alla fascia economica superiore, nell'ambito della medesima categoria, avviene nel rispetto dei seguenti principi generali:

- i passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente successiva avvengono con decorrenza non anteriore al 1° gennaio dell'anno in cui si concludono le procedure per l'assegnazione delle fasce, mediante l'adozione di apposito provvedimento deliberativo;
- il numero dei passaggi avviene nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili sul fondo art. 81 "Fondo Premialità e Fasce", del C.C.N.L. 21/05/2018 ed a ciò destinate dalla Contrattazione integrativa;
- le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di personale, ai sensi dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs n. 150/2009;

ART. 2 - REQUISITI E MODALITA' PER L'ACCESSO ALLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

La progressione economica orizzontale avviene a seguito di selezione, sulla base dei criteri di cui al successivo articolo 3 del presente Regolamento, alla quale possono partecipare tutti i dipendenti dell'A.S.L. TO4 in possesso dei seguenti requisiti:

- in servizio a tempo indeterminato presso l'A.S.L. TO4 al 31 dicembre dell'anno antecedente alla selezione per l'attribuzione della fascia;
- anzianità di servizio presso l'A.S.L. TO4 di almeno 2 anni alla data del 31 dicembre dell'anno precedente alla selezione per l'attribuzione delle fasce. A tal fine, viene considerata anche l'anzianità di servizio a tempo determinato, sempre presso l'A.S.L. TO4, purché la trasformazione a tempo indeterminato sia intervenuta senza soluzione di continuità;
- anzianità di servizio di almeno 24 mesi nella fascia in godimento, inclusa la fascia 0, ai sensi dell'art. 3, comma 1, del C.C.N.L. 10/04/2008, maturata al 31 dicembre dell'anno precedente alla selezione per l'attribuzione delle fasce. Nel caso in cui il dipendente sia stato ricollocato in un diverso profilo, al fine del computo dei 24 mesi viene considerato anche il tempo di permanenza nell'ultima fascia conseguita nel profilo precedentemente ricoperto;
- non siano collocati nell'ultima fascia retributiva;
- non abbiano riportato sanzioni disciplinari superiori al richiamo scritto (censura) nel biennio antecedente alla selezione per l'attribuzione delle fasce;

- non abbiano riportato valutazioni inferiori al 100% nella Scheda di Valutazione annuale, finalizzata al riconoscimento della retribuzione di risultato, negli ultimi due anni precedenti alla selezione per l'attribuzione delle fasce.

Al fine di acquisire le candidature per l'attribuzione delle fasce economiche l'Azienda emette apposito avviso interno trasmesso a tutte le Strutture aziendali, alla R.S.U. ed alle OO.SS. del Personale del Comparto e pubblicato sul sito Internet aziendale per almeno 15 giorni, aumentati a 30 qualora l'avviso sia emesso nel periodo dal 1° Giugno al 30 Settembre.

I Dipendenti interessati presentano domanda per l'accesso alla Selezione secondo le procedure indicate nell'Avviso, esclusivamente utilizzando lo schema predisposto dall'Azienda ed allegato all'Avviso stesso, a pena di esclusione dalla Selezione.

ART. 3 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLA FASCIA

Il personale ammesso alla Selezione sulla base dei suddetti requisiti, viene collocato in due graduatorie:

- una graduatoria per i dipendenti in categoria A, B, Bs e C,
- una graduatoria per i dipendenti in categoria D e Ds.

La collocazione in graduatoria avviene sulla base del punteggio ottenuto nella Scheda di Valutazione e del punteggio assegnato in relazione alla Pregressa Esperienza (tempo di permanenza nella fascia economica in godimento) ed all'Esperienza Professionale (anzianità di servizio) maturate, ai quali sono assegnati i seguenti punteggi massimi attribuibili:

| | |
|----------------------------------|--------------|
| – Scheda di Valutazione | max punti 40 |
| – Pregressa Esperienza | max punti 30 |
| – Esperienza Professionale | max punti 30 |

Ove il dipendente abbia effettuato, nel biennio antecedente all'anno di selezione per l'attribuzione delle fasce, assenze per malattia, con esclusione di infortunio, terapia salvavita, ricovero e post-ricovero, superiori a 180 giorni, sarà operata una decurtazione sul punteggio complessivamente conseguito, pari a:

- 5 punti per assenze comprese tra i 181 ed i 270 giorni;
- 10 punti per assenze oltre i 270 giorni.

Parimenti, qualora al dipendente, nel biennio antecedente all'anno di selezione per l'attribuzione delle fasce, siano stati irrogati rimproveri verbali o richiami scritti (censure), sarà operata una decurtazione sul punteggio complessivamente conseguito, pari a:

- 2 punti per ogni rimprovero verbale irrogato;
- 5 punti per ogni richiamo scritto (censura) irrogato.

Il punteggio complessivo attribuito al dipendente, sulla base del quale viene collocato in graduatoria, è pari alla somma del punteggio ottenuto nella Scheda di Valutazione e di quelli assegnati in relazione alla Pregressa esperienza ed all'Esperienza Professionale maturate, eventualmente decurtato in relazione a quanto disposto dai commi precedenti in materia di assenze per malattia e sanzioni disciplinari.

L'inserimento nella graduatoria presuppone che il dipendente sia in costanza di rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso l'A.S.L. TO4 alla data della sua approvazione.

Le graduatorie hanno validità tre anni.

All'atto di formazione delle graduatorie, in caso di parità di punteggio, saranno presi in considerazione, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità:

1. maggior punteggio ottenuto nella Scheda di Valutazione;
2. in caso di parità di punteggio nella Scheda di Valutazione: godimento di assegno ad personam assorbibile nella fascia;

3. in caso di parità nei due precedenti criteri: maggior anzianità nella fascia in godimento, inclusa la fascia 0;
4. in caso di parità nei tre precedenti criteri: maggior anzianità di servizio nel Servizio Sanitario Nazionale;
5. in caso di ulteriore parità nei quattro precedenti criteri: maggior anzianità anagrafica.

Le graduatorie provvisorie, con il punteggio attribuito, sono pubblicate sul sito Intranet Aziendale e su IrisWEB, dandone comunicazione ai Responsabili di tutte le Strutture aziendali.

I dipendenti, ove ritengano non corretto il punteggio attribuito alla Pregressa Esperienza e/o all'Esperienza Professionale, possono richiederne la revisione alla S.C. Amministrazione del Personale entro 10 giorni dalla data di pubblicazione delle graduatorie provvisorie.

Parimenti, qualora il dipendente non concordi con la valutazione riportata nella Scheda di Valutazione può presentare ricorso, sempre entro 10 giorni dalla data di pubblicazione delle graduatorie provvisorie, con le modalità indicate al successivo paragrafo "Scheda di Valutazione".

A seguito dell'eventuale revisione dei punteggi assegnati alla Pregressa Esperienza e/o all'Esperienza Professionale ed a conclusione della definizione degli eventuali ricorsi presentati, nei termini indicati nel citato paragrafo "Scheda di Valutazione", vengono formulate le graduatorie definitive che sono approvate con apposito atto deliberativo.

Sulla base delle risorse annualmente disponibili, la fascia superiore è attribuita ai dipendenti in base all'ordine in cui sono collocati nella rispettiva graduatoria, fatto salvo che il dipendente sia in costanza di rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso l'A.S.L. TO4 alla data di adozione della delibera di attribuzione della fascia.

La fascia superiore è, in ogni caso, attribuita ad una quota limitata di dipendenti, attualmente definita, sulla base della Circolare del MEF n. 15, del 16/05/2019, in misura non superiore al 50% degli aventi diritto ad accedere alla procedura.

Nel secondo e nel terzo anno di validità delle graduatorie, la platea dei potenziali beneficiari è calcolata al netto dei dipendenti che hanno già acquisito la fascia negli anni precedenti.

La suddetta percentuale massima del 50% potrà essere oggetto di eventuale modifica in relazione a successive, diverse disposizioni emanate in materia.

Scheda di Valutazione

L'attività svolta dal dipendente viene valutata con riferimento agli indicatori contenuti nelle allegate Schede di Valutazione, distinte per i dipendenti delle Categorie da A a C e per i dipendenti delle Categorie D e Ds.

Per poter essere utilmente collocato in graduatoria, il dipendente deve conseguire un punteggio minimo nella Scheda di Valutazione pari a 24 punti.

La Scheda di Valutazione è compilata dal diretto responsabile del dipendente come di seguito indicato:

Personale del Ruolo Sanitario e Personale tecnico di supporto

| Figura Professionale | Valutatore |
|---|--|
| Responsabile Macroarea Ospedale-Territorio | Dirigente Di.P.Sa. |
| Coordinatore di Dipartimento | Dirigente Di.P.Sa., congiuntamente ai Responsabili Macroarea Ospedale-Territorio |
| Coordinatore di Struttura | Coordinatore di Dipartimento |
| Altro personale del ruolo sanitario e personale tecnico di supporto | Coordinatore della Struttura |

Personale del Ruolo Tecnico/Amministrativo: Responsabile della Struttura e Coordinatore della Struttura, ove presente.

La Scheda deve essere sottoscritta dal Valutatore e dal Valutato - per presa visione della valutazione attribuita - al quale dovrà esserne consegnata copia.

Avverso la Scheda di Valutazione, il dipendente può presentare ricorso ai seguenti soggetti:

- per i Responsabili delle Macroaree Ospedale-Territorio al Direttore Sanitario d'Azienda;
- per il restante personale sanitario e per il personale tecnico di supporto al Dirigente Di.P.Sa.;
- per il personale tecnico/amministrativo al Direttore Amministrativo.

Il ricorso dovrà pervenire entro 10 giorni dalla data di pubblicazione delle graduatorie provvisorie, come sopra indicato, al Settore Sviluppo Risorse della S.C. Programmazione Strategica e Sviluppo Risorse, che provvederà ad inoltrarlo ai soggetti competenti. Questi dovranno esprimersi in merito al ricorso, entro 10 giorni dalla data del suo invio da parte del Settore Sviluppo Risorse, confermando o modificando, motivatamente, la Scheda di Valutazione, anche a seguito - ove lo ritengano necessario - di contraddittorio tra il valutatore ed il valutato, il quale potrà essere assistito da persona di sua fiducia.

Il ricorso deve essere dettagliatamente motivato, con riferimento ad ogni criterio per il quale il dipendente non concorda con la valutazione ottenuta.

Pregressa Esperienza

Viene valutato il tempo di permanenza nella fascia economica in godimento presso l'A.S.L. TO4 (incluse le ex AA.SS.LL. 6, 7 e 9), compresa la fascia 0, maturata al 31 dicembre dell'anno precedente alla selezione per l'attribuzione delle fasce.

La Pregressa Esperienza, sino alla concorrenza del punteggio massimo attribuibile, pari a 30, viene valutata punti 3 per ogni anno, o frazione di anno superiore ai 6 mesi.

Nel caso in cui il dipendente sia stato ricollocato in un diverso profilo, viene valutato anche il tempo di permanenza nell'ultima fascia conseguita nel profilo precedentemente ricoperto.

Esperienza Professionale

Viene valutata l'anzianità di servizio maturata presso il Servizio Sanitario Nazionale, sia a tempo indeterminato che determinato (purché il passaggio a tempo indeterminato sia avvenuto senza soluzione di continuità), maturata al 31 dicembre dell'anno precedente alla selezione per l'attribuzione delle fasce.

L'anzianità di servizio, sino alla concorrenza del punteggio massimo attribuibile, pari a 30 punti, viene valutata punti 0,75 per ogni anno, o frazione di anno superiore a sei mesi.

Nella valutazione della Pregressa Esperienza e della Esperienza Professionale non vengono considerati i seguenti periodi non lavorati:

- Aspettativa senza assegni per motivi di famiglia;
- Aspettativa senza assegni per incarico presso altro Ente;
- Aspettativa senza assegni per supplenza presso altro Ente;
- Congedo non retribuito per gravi e documentati motivi di famiglia (Legge n. 53/2000, art. 4, commi 2 e 4);
- Aspettativa senza assegni per ricongiungimento coniuge all'estero;
- Aspettativa per avviare attività professionale e imprenditoriale;
- Congedo per la formazione (art. 23, C.C.N.L. 20/09/2001).

ART. 4 - ASSEGNAZIONE DELLE RISORSE

Le risorse utilizzabili per l'attribuzione delle fasce sono annualmente definite in sede di contrattazione integrativa, nell'ambito delle risorse disponibili del fondo art. 81 "Fondo Premialità e Fasce", del C.C.N.L. 21/05/2018.

Le risorse utilizzabili sono ripartite assegnando ad ogni graduatoria una quota di risorse massime spendibili, operando una proporzione tra le risorse necessarie per assegnare una fascia a tutti dipendenti collocati nella graduatoria, rispetto alle risorse necessarie per attribuire una fascia a tutti i dipendenti collocati in entrambe le graduatorie.

Nel secondo e nel terzo anno di validità delle graduatorie le risorse necessarie per attribuire una fascia sia a tutti i dipendenti collocati nella graduatoria, sia a tutti i dipendenti collocati in tutte le graduatorie, sono calcolate al netto dei dipendenti che hanno già beneficiato di una fascia negli anni precedenti.

Le fasce sono attribuite al personale, nei limiti del 50% degli aventi diritto ad accedere alla procedura - fatto salvo quanto indicato al precedente articolo 3, in merito alla percentuale massima di personale cui è attribuibile la fascia - sino ad esaurimento della quota annualmente assegnata alla graduatoria.

ART. 5 - ENTRATA IN VIGORE E VALIDITA' DEL REGOLAMENTO

Il presente Regolamento è soggetto al parere del Collegio Sindacale, entra in vigore dalla data di esecutività della delibera con la quale è approvato e conserva la sua validità sino all'approvazione di nuovo Regolamento disciplinante la materia.

ART. 6 - NORMA FINALE

Per quanto non previsto dal presente Regolamento si applica la normativa nazionale e regionale vigente nonché i contratti di lavoro.

SCHEDA DI VALUTAZIONE

ai fini della progressione economica orizzontale

Categorie A – B – Bs – C

Cognome e Nome del Valutato _____

Qualifica _____

Categoria _____

Struttura di appartenenza _____

| INDICATORE | Ottimo (*) | Adeguato (*) | Insufficiente (*) |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Qualità del contributo allo svolgimento delle attività assegnate | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Senso di responsabilità dimostrato | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Relazione con i colleghi e con i superiori | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Capacità di relazionarsi con l'utenza (sia interna che esterna) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Disponibilità organizzativa | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Totale | | | |

| | |
|-------------------------|--|
| Totale Punteggio | |
|-------------------------|--|

| |
|---------------------------------------|
| (*) Valutazione |
| – <i>Ottimo</i> <i>punti 8</i> |
| – <i>Adeguato</i> <i>punti 5</i> |
| – <i>Insufficiente</i> <i>punti 2</i> |

| | |
|---------------------------|----------------------------|
| Data di valutazione _____ | IL VALUTATORE _____ |
|---------------------------|----------------------------|

| | |
|--|--------------------------|
| Data di comunicazione della valutazione _____ | IL VALUTATO _____ |
|--|--------------------------|

SCHEDA DI VALUTAZIONE

ai fini della progressione economica orizzontale

Categorie D – Ds

Cognome e Nome del Valutato _____

Qualifica _____

Categoria _____

Struttura di appartenenza _____

| INDICATORE | Ottimo (*) | Adeguato (*) | Insufficiente (*) |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Qualità del contributo ai programmi della struttura di assegnazione | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Autonomia e senso di responsabilità dimostrato | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Relazione con i colleghi e con i superiori | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Capacità relazionale o orientamento all'utenza (sia interna che esterna) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Disponibilità organizzativa | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Totale | | | |

| | |
|-------------------------|--|
| Totale Punteggio | |
|-------------------------|--|

| |
|---------------------------------------|
| (*) Valutazione |
| – <i>Ottimo</i> <i>punti 8</i> |
| – <i>Adeguato</i> <i>punti 5</i> |
| – <i>Insufficiente</i> <i>punti 2</i> |

| | |
|---------------------------|----------------------------|
| Data di valutazione _____ | IL VALUTATORE _____ |
|---------------------------|----------------------------|

| | |
|--|--------------------------|
| Data di comunicazione della valutazione _____ | IL VALUTATO _____ |
|--|--------------------------|



NURSING UP

Nursing Up ASL TO4 Nursing Up ASL TO4

NOTA A VERBALE ACCORDO SULLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE DEL PERSONALE DEL COMPARTO

La scrivente O.S. con senso di profonda responsabilità pone la propria firma sull'accordo in oggetto in quanto una dilazione dei tempi di approvazione, per questioni di mero principio, comporterebbe un danno economico, nonché uno slittamento dei tempi di progressione economica, quantificabile in almeno anni 1 per i lavoratori aventi diritto in prima e successive applicazioni.

Tuttavia non può esimersi dal sottolineare che la Scrivente si era schierata a sostegno ed ha di fatto sostenuto la necessità di stilare graduatorie del personale distinte per ruolo (sanitario, tecnico ed amministrativo) e Categoria (da A a C e da D-Ds) con il seguente schema:

RUOLO SANITARIO:

una graduatoria per il personale da A a C; una graduatoria per il personale D e Ds

RUOLO TECNICO:

una graduatoria per il personale da A a C; una graduatoria per il personale D e Ds

RUOLO AMMINISTRATIVO:

una graduatoria per il personale da A a C; una graduatoria per il personale D e Ds

Tale proposta è stata superata da quella contenuta nell'accordo in oggetto con consenso a maggioranza e quindi ne prendiamo atto, democraticamente, pur non condividendo appieno gli effetti applicativi di tale decisione che a nostro avviso potrebbero essere caratterizzati da "effetti spugna" rispetto al personale amministrativo a scapito di quello sanitario.

Siamo altresì contrari in modo netto e totale alla decurtazione del punteggio conseguito dalla valutazione del dipendente per qualsiasi assenza per malattia, anche per quelle non descritte come esenti nell'accordo in oggetto.

Le decurtazioni per assenza per malattia sono già oggetto del salario incentivante e di apposita normativa in merito.

E' impensabile "colpire" ulteriormente il lavoratore oggetto di assenza per malattia in quanto la certificazione prodotta che ne attesta l'esistenza non ha carattere di autocertificazione, ma viene rilasciata dall'apposita figura clinica medica professionista che ne è il garante ed il controllore.

**Cordiali saluti
Nursing UP ASL TO 4**

*Nursing Up ASL TO4- Coordinamento Aziendale
Magliaro Paolo Cell. 345.6298356
E-mail: aslto4@nursingup-piemonte.it Web: www.nursingup-piemonte.it*



Alla cortese attenzione del
Direttore generale ASL TO4
Dott. L. ARDISSONE

Oggetto: Nota a verbale Regolamento Progressioni Orizzontali

La scrivente organizzazione sindacale, **CISL FP**, nel sottoscrivere il **REGOLAMENTO PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE DEL PERSONALE DEL COMPARTO**, pur riscontrando un difficile percorso di trattativa, ha condiviso, nel merito, le scelte effettuate.

Non possiamo che esprimere il nostro disappunto verso l'Art. 3 al terzo comma, relativo alle assenze per malattia, in quanto la CISL ritiene non solo eticamente, ma anche giuridicamente non corretto attribuire una penalizzazione in base alle giornate di malattia usufruite dal lavoratore.

Pertanto la CISL, che crede nel valore del sistema premiante, ribadisce la proposta avanzata durante il tavolo politico di attribuire un punteggio legata alla presenza in servizio, senza penalizzare i lavoratori che usufruiscono dell'istituto contrattuale della malattia.

CISL FP
Ermenegildo ZERBINATI