

Il giorno 23.12.2020, alle ore 15.00, presso la sede dell'ASST di Crema ha avuto luogo l'incontro

tra

l'ASST di Crema rappresentata dalla Delegazione Aziendale

e

i Rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali di categoria firmatarie del CCNL 21.05.2018 e le Rappresentanze Sindacali Unitarie (R.S.U.).

Le Parti danno atto che:

- in data 10 dicembre 2020 è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo per la definizione dei criteri e delle modalità per l'accesso alla progressione economica orizzontale – anno 2020;
 - in data 18 dicembre 2020, il Collegio Sindacale ha certificato la compatibilità dei costi dell'accordo con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione di norme di legge, ai sensi dell'art. 40 bis del D.Lgs. n. 165/2001.

Al termine dell'incontro le Parti procedono alla sottoscrizione dell'ACCORDO PER LA DEFINIZIONE DEI CRITERI E DELLE MODALITÀ PER L'ACCESSO ALLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE – PERSONALE DEL COMPARTO – ANNO 2020, costituito dal testo che segue.

PREMESSO CHE:

- l'art. 35 del CCNL Comparto Sanità personale non dirigente del 07/04/1999 disciplina l'istituto della progressione economica orizzontale permettendo il passaggio sequenziale tra le fasce retributive ed in particolare il comma 4 in cui si stabilisce che "i passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente successiva avvengono con decorrenza fissa dal 1° gennaio di ogni anno per tutti i lavoratori – ivi compresi quelli che ricoprono una posizione organizzativa ai sensi dell'art. 21 – selezionati in base ai criteri del presente articolo. A tal fine le aziende pianificano i citati passaggi tenuto conto delle risorse presenti nel fondo – a consuntivo – al 31 dicembre di ciascun anno precedente. Il numero dei dipendenti che acquisiscono la fascia economica secondo le procedure descritte nei commi precedenti è stabilito in funzione delle risorse finanziarie disponibili";
 - l'art. 4 del CCNL Comparto Sanità personale non dirigente del 07/04/1999 prevede, tra le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa, anche "il completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica orizzontale di cui all'art. 35 " del CCNL 07/04/1999;
 - l'art. 3 del CCNL Comparto Sanità del 10/04/2008 secondo il quale ai fini della progressione economica orizzontale di cui al comma 4 dell'art. 35 del CCNL 07/04/1999, i dipendenti devono essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi;

AG Me Roffo La Cosa Nostra 1
R. Maffia S. G. Shadley

 Ospedale Maggiore  Regione Lombardia  ASST Crema Sistema Socio Sanitario	ACCORDO DEFINIZIONE CRITERI E MODALITÀ PER L'ACCESSO ALLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE – ANNO 2020 –	Pag.2
---	---	--------------

- l'art. 40, comma1, del Decreto Legislativo 165/2001, così come modificato dal D. Lgs 150/2009, prevede che “- omissis- Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche, la contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge”;
- l'art. 23, comma 2, del DLgs 150 del 27/10/2009 il quale stabilisce: “Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione”;
- il presente Accordo è redatto e sottoscritto nel rispetto delle disposizioni normative vigenti;

RITENUTO opportuno valorizzare lo sviluppo professionale dei dipendenti, dando luogo alla selezione per il conferimento delle progressioni economiche e alla preventiva condivisione di principi e criteri utili a garantire la regolarità e la rispondenza alla predetta cornice normativa.

**TRA LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI E LA RAPPRESENTANZA SINDACALE
UNITARIA (RSU) PER LA PARTE SINDACALE
E
LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA**

Si conviene che l'attribuzione delle fasce retributive di cui in premessa deve essere necessariamente legata ad una procedura selettiva e pertanto si definiscono i seguenti criteri e modalità per l'accesso alla progressione economica orizzontale che interesseranno una quota limitata di potenziali beneficiari nel rispetto di quanto disposto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 fermo restando l'effettiva capienza del fondo dell'anno 2020 e senza considerare quale criterio automatico l'anzianità di servizio.

**Art. 1
Campo di applicazione**

1. Accedono alla selezione per la “progressione economica orizzontale”, in presenza delle risorse disponibili, il personale dipendente a tempo indeterminato in servizio al 1/1/2020; l'anzianità lavorativa dovrà essere almeno di due anni al 31/12/2019 maturata sia a tempo determinato che indeterminato ovvero con stessa anzianità maturata anche presso altro Ente/Azienda di provenienza per il personale trasferito attraverso l'istituto della mobilità, che:

- abbia conseguito un punteggio positivo nella valutazione individuale media riferita all'ultimo triennio (2017 – 2018 - 2019);
- non abbia avuto sanzioni disciplinari superiori alla censura scritta nel biennio precedente;
- non abbia già raggiunto l'ultima fascia;

AG
RSF
M
B
L
S
M
D
V
2
S
L
G

 Ospedale Maggiore  Regione Lombardia  ASST Crema Sistema Socio Sanitario	ACCORDO DEFINIZIONE CRITERI E MODALITA' PER L'ACCESSO ALLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE – ANNO 2020 –	Pag.3
--	--	--------------

- non risultino, all’1/1/2020, assenti dal servizio per aspettativa non retribuita concessa per assunzione a tempo determinato o per svolgimento periodo di prova in altri Enti o aziende pubbliche, o essere in comando/distacco;
- permanenza nella fascia di godimento da almeno 2 anni.

Sono pertanto esclusi dall’ammissione alla procedura:

- i dipendenti posizionati nell’ultima fascia retributiva delle rispettive categorie;
- i dipendenti a tempo indeterminato non in possesso del requisito minimo di permanenza in Azienda (2anni) e coloro che all’1/1/2020 risultano in servizio a tempo determinato;
- i dipendenti che a qualsiasi titolo sono stati beneficiari di progressioni economiche orizzontali nel precedente biennio.

Art. 2 Decorrenza della progressione economica orizzontale

1. L’inquadramento nella posizione economica immediatamente superiore avrà effetto giuridico ed economico a decorrere dal 01/01/2020.

Art. 3 Finanziamento della spesa

1. La spesa sarà finanziata con il fondo di cui all’art. 81 del CCNL del 21/05/2018 “Fondo premialità e fasce”; il budget a disposizione per l’assegnazione delle fasce superiori al personale del Comparto è corrispondente alle risorse disponibili nel “Fondo Premialità e Fasce” al 31/12/2020 e ammonta a € 210.000, avuto riguardo al limite inderogabile rappresentato dal passaggio della percentuale di cui al punto successivo.
2. Le parti danno atto che la progressione orizzontale in argomento riguarderà tutto il personale collocato nella graduatoria tenuto conto sia della percentuale non superiore al 50% dei dipendenti aventi diritto ad accedere alla procedura sia dei limiti della quota messa a disposizione del fondo sopra indicato.

Art. 4 Procedura di selezione per la progressione economica orizzontale

1. Le parti si accordano che, sulla base dei seguenti criteri di valutazione, verrà attribuito un punteggio ad ogni singolo dipendente utile alla determinazione di una graduatoria (dal più alto al più basso dei punteggi), che individuerà , nei limiti della quota sopra indicata, i dipendenti che accederanno alla progressione economica orizzontale. Il punteggio sarà determinato in base a due ambiti di valutazione come di seguito specificato :
 - a) Valutazioni individuale: punti 60;
 - b) Esperienza professionale: punti 40.

AG M B ZB LMF JRS

 Ospedale Maggiore  Sistema Socio Sanitario ASST Crema  Regione Lombardia	ACCORDO DEFINIZIONE CRITERI E MODALITA' PER L'ACCESSO ALLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE – ANNO 2020 –	Pag.4
---	--	--------------

Punteggio della valutazione individuale riferito al triennio

- a. Criterio di merito per i passaggi di fascia retributiva: con riferimento al punteggio ottenuto nelle schede di valutazione verranno prese in considerazione le valutazioni individuali riferite al triennio 2017-2018-2019 alla cui media sarà attribuito il punteggio;
- b. Criterio aggiuntivo di merito per i passaggi all'ultima fascia di ciascuna categoria: per coloro che, essendo collocati in penultima fascia potrebbero accedere all'ultima fascia, verrà effettuata una apposita valutazione (allegato 1) con riferimento ai seguenti aspetti:
 - Del diverso impegno, manifestato anche in attività di tutoraggio ed inserimento lavorativo dei neo assunti, della qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;
 - Del grado di coinvolgimento nei processi aziendali, di capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, di partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità, con disponibilità dimostrata ad accettare forme di mobilità programmata per effettuazione di esperienze professionali plurime collegate alle tipologie operative del profilo di appartenenza;
 - Dell'iniziativa personale e della capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro ovvero che richiedano la definizione in piena autonomia di atti aventi rilevanza esterna.

Al termine della suddetta valutazione accederanno solo coloro che avranno ottenuto un giudizio positivo.

Esperienza professionale

Viene assegnato un punteggio pari a 2 per ogni anno di anzianità di fascia al 31/12/2019. Per anzianità di fascia si intende il periodo trascorso dall'ultimo passaggio di fascia intesa quale tempo di permanenza nella fascia economica in godimento presso la ASST, compresa la fascia 0 maturata al 31 dicembre:

- punti 2,0 per anno per un totale di 30 punti; le frazioni di anno sono valutate in ragione mensile considerando, come mese intero, periodi continuativi di giorni 30 o frazioni superiori a 15 giorni;
- verranno applicate le decurtazioni relative alle assenze non valide ai fini dell'anzianità di servizio;
- il rapporto di lavoro part time non comporta decurtazioni del punteggio e non modifica l'anzianità di fascia;
- gli incarichi di coordinamento/posizione organizzativa non comportano maggiorazioni del punteggio e non modificano l'anzianità di fascia.

Art.5 Graduatoria

Sulla base del punteggio complessivo (max 100 punti), derivante dalla somma dei punteggi di cui ai punti precedenti, verrà redatta la graduatoria da cui si attingerà per un numero di dipendenti non superiore al 50% degli aventi diritto ad accedere alla procedura per un importo corrispondente a € 210.000 che trova sufficiente disponibilità nel "Fondo Premialità e Fasce".

Gli accertamenti relativi agli indicatori di cui sopra verranno effettuati d'ufficio.



 Ospedale Maggiore  Regione Lombardia  ASST Crema Sistema Socio Sanitario	ACCORDO DEFINIZIONE CRITERI E MODALITA' PER L'ACCESSO ALLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE – ANNO 2020 –	Pag.5
---	--	--------------

L’Ufficio Risorse Umane elaborerà l’elenco del personale dipendente in possesso dei requisiti previsti, senza necessità di presentazione di documentazione da parte dei dipendenti stessi.

All’atto della formulazione della graduatoria, in caso di parità di punteggio, saranno presi in considerazione, quali titoli di precedenza:

- Essere titolare di assegno ad personam percepito a seguito di precedente passaggio verticale/orizzontale: tale assegno, come previsto dalla normativa contrattuale, sarà riassorbito con l’acquisizione della fascia;
- Maggiore anzianità di servizio presso l’ASST di Crema rilevata con le medesime modalità previste dalle procedure concorsuali, equiparando i servizi a tempo determinato a quelli a tempo indeterminato;
- Maggiore età anagrafica.

Il numero definitivo dei passaggi riconoscibili verrà determinato al termine della procedura in base al costo effettivo delle singole fasce da attribuire ai candidati utilmente collocati nella graduatoria, elaborata sulla base dei criteri di cui al presente Accordo, entro il limite delle risorse presenti nel fondo al 31/12/2020 per un importo massimo pari ad € 210.000.

Art. 6 Scorrimento graduatoria

Nel caso, per effetto dell’applicazione dei criteri di cui agli articoli precedenti, risultasse beneficiario un dipendente in aspettativa senza assegni alla data del 01/01/2020 e tale dipendente risultasse essere dimissionario nel corso dell’anno 2020 senza rientrare mai in servizio, si procederà allo scorrimento della graduatoria assegnando la fascia al primo dipendente utilmente collocato nella stessa, con decorrenza 1.1.2020.

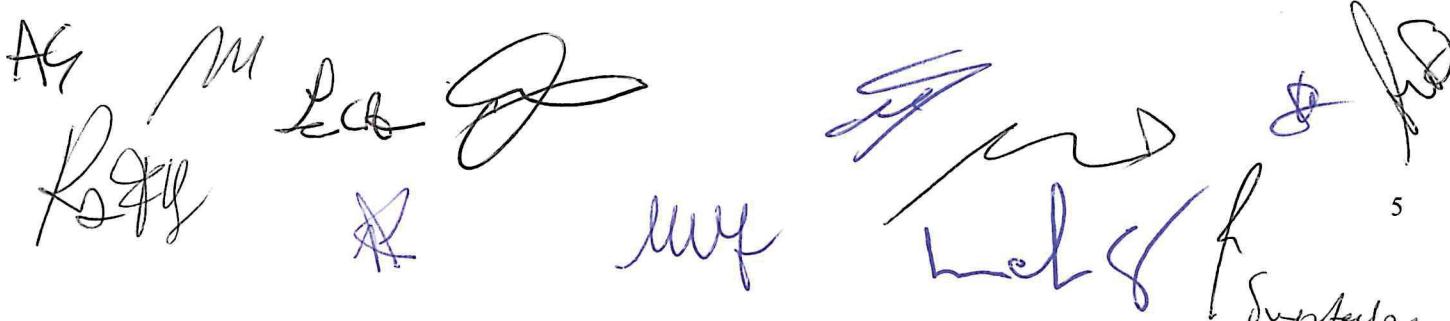
Art. 7 Pubblicazione graduatoria

La graduatoria nominativa prima di essere approvata verrà pubblicata sulla rete intranet aziendale. I candidati potranno richiedere la verifica della propria posizione nei 15 giorni successivi alla data di pubblicazione della graduatoria.

Al personale utilmente collocato nella graduatoria sarà attribuita a prescindere dal momento temporale di conclusione della selezione, la fascia economica superiore a quella in godimento a decorrere dal 1 gennaio 2020.

Con successivo provvedimento verranno attribuiti formalmente i passaggi di fascia in base alla consistenza delle risorse pari ad € 210.000 ed in base alla quota dei dipendenti aventi diritto, come specificato negli articoli precedenti.

La graduatoria è utilizzabile una sola volta in sede di prima ed unica applicazione.



The image shows several handwritten signatures in black ink, likely belonging to officials or authorized persons, placed over the bottom right corner of the document. The signatures are cursive and vary in style.

 Ospedale Maggiore  Regione Lombardia  ASST Crema Sistema Socio Sanitario	ACCORDO DEFINIZIONE CRITERI E MODALITA' PER L'ACCESSO ALLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE - ANNO 2020 -	Pag.6
---	--	--------------

Art. 8
Norme finali

Le parti, ciascuna per quanto di propria competenza, daranno seguito alla procedura di verifica prevista dai CC.NN.LL. e dalla normativa vigente, al fine di pervenire alla stipula definitiva del presente accordo.

Per tutto quanto non previsto dal presente accordo, si applicano le disposizioni dei contratti collettivi nazionali e aziendali vigenti.

Il presente Accordo, quale sezionale del Contratto Integrativo Aziendale di cui al CCNL 2016-2018, sostituisce integralmente il precedente Accordo stipulato in data 05/04/2001 avente ad oggetto "Regolamento per la progressione economica orizzontale" ed ogni altro accordo aziendale successivamente sottoscritto.

Le parti si impegnano ad avviare, entro il 31.03.2021, un nuovo confronto finalizzato alla prosecuzione del percorso di valorizzazione delle risorse umane attraverso la sottoscrizione di un nuovo accordo per la progressione economica orizzontale per l'anno 2021, da concludersi entro e non oltre il 30.04.2021, previa verifica di compatibilità economica e dei limiti di cui all'art. 3 comma 2.

Le parti si impegnano altresì a definire, mediante un documento condiviso entro il 31.12.2020, i criteri di massima e le modalità di accesso che saranno declinati nell'accordo per la progressione economica orizzontale per l'anno 2021.

Letto, confermato e sottoscritto.

Crema, 23.12.2020

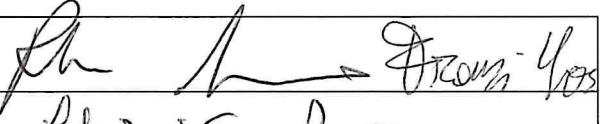
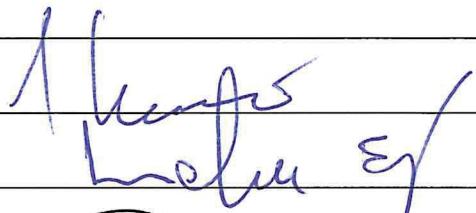
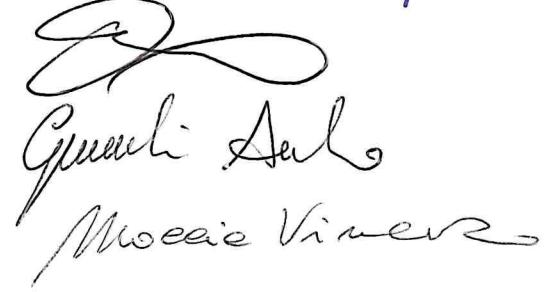
La Delegazione Aziendale

Il Direttore Generale: dr. Germano Pellegrata	
Il Direttore Amministrativo: dr.ssa Maurizia Ficarelli	
Direttore Sanitario: dr. Roberto Sfogliarini	
Direttore Sociosanitario: dr. Pier Mauro Sala	
Direttore U.O. Risorse Umane: dr. Alessandro Petillo	
Direttore SITRA : dr.ssa Anna Maria Bona	


AG M B
R Sfogliarini J
F PMS
M Bona
L G S
S. Bona

 Ospedale Maggiore  ASST Crema  Regione Lombardia Sistema Socio Sanitario	ACCORDO DEFINIZIONE CRITERI E MODALITA' PER L'ACCESSO ALLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE - ANNO 2020 -	Pag.7
--	--	--------------

La Delegazione Sindacale

C.I.S.L. FP	
FP C.G.I.L	
U.I.L. FPL	
F.S.I.	
FIALS	
NURSING UP	
RSU Aziendale	












SCHEDA DI VALUTAZIONE PER I PASSAGGI ALL'ULTIMA FASCIA EX ART.35 CCNL 7 APRILE 1999

Periodo: **Unità operativa:**

Dipendente: **Qualifica:**

Categoría: **Fascia:**

In base ai risultati ottenuti e alle prestazioni rese il/la dipendente ha dimostrato di saper svolgere i compiti specificamente connessi alla qualifica ricoperta e quelli complementari e strumentali con impegno e professionalità:

NO

Inoltre ha dimostrato:

- impegno anche in attività di tutoraggio e di inserimento lavorativo dei neoassunti;
 - qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;
 - coinvolgimento nei processi aziendali, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità, con disponibilità dimostrata ad accettare forme di mobilità programmata per l'effettuazione di esperienze professionali plurime collegate alle tipologie operative del profilo di appartenenza;
 - iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro;

Valutazione complessiva ai fini del passaggio all'ultima fascia

□ POSITIVA (presenza di tutti gli items)

NEGATIVA (assenza di tutti gli items)

Data

IL RESPONSABILE
VALUTATORE

Il valutato reso edotto delle motivazioni prende atto:

IL VALUTATO

DICHIARAZIONI A VERBALE

SIGLA SINDACALE:

PSU : ESPRIME PARETE FAVOREVOLE ALL'ACCORDO PUR RANTARICANDOSI DI NON AVER RAGGIUNTO IL COMPLETAMENTO DEL 100% DEL PERSONALE NEL BIENNIO 2019-2020

E-mail: [Sudhakar.S@iitk.ac.in](mailto:sudhakar.s@iitk.ac.in)

P M Mwf AG W Lek 3 Lek 9
S. Aresto



Nursing Up
il sindacato degli infermieri italiani

Sede nazionale : Via Carlo Conti Rossini, 26 00147 Roma info@nursingup.it

Dirigente nazionale

Mariella De Astis

Info : nursingup.promozione@gmail.com

Oggetto : note a verbale accordo progressioni economiche anno 2020

Nursing Up esprime forte contrarietà per il mancato rispetto dell'Azienda di quanto enunciato in occasione delle progressioni economiche dell'anno 2019 e, più precisamente la possibilità di concludere con questo anno il percorso iniziato l'anno scorso con la progressione dei dipendenti esclusi l'anno passato.

Inoltre esprime contrarietà all'esclusione del personale che ha ricevuto una sanzione disciplinare superiore alla censura scritta in quanto risulta una **penalizzazione ulteriore** alla sanzione comminata in sede disciplinare **non prevista dalla normativa vigente**.

Dirigente Nazionale Nursing Up

Mariella De Astis

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo I – Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto della “Ipotesi di accordo – Definizione criteri e modalità per l’accesso alla progressione economica orizzontale con effetto dal 01/01/2020”

Scheda I.I

Data di sottoscrizione dell'accordo	10.12.2020	
Periodo temporale di validità	Dal 01/01/2020 al 31/12/2020	
Composizione della delegazione trattante	Parte pubblica: Direttore Generale, Direttore Amministrativo, Direttore Sanitario, Direttore Socio Sanitario, Direttore UOC Risorse Umane, Direttore SITRA (firmatari). - OO.SS. territoriali ammesse alla contrattazione: CGIL/FP Sanità, CISL FP, UIL FPL, FIALS, FSI, Nursing Up; - RSU (firmatari rappresentanti)	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente dell'area del Comparto sanità	
Materie trattate dall' Accordo integrativo	Definizione criteri e modalità per l'accesso alla progressione economica orizzontale e quantificazione delle risorse utilizzate per i passaggi di fascia con decorrenza 1 gennaio 2020 – modalità di copertura della spesa	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento del Collegio Sindacale. Allegazione della certificazione del Collegio Sindacale alla Relazione illustrativa	La presente relazione, unitamente alla relazione tecnico finanziaria, viene trasmessa al Collegio Sindacale della ASST per la certificazione richiesta dalla normativa vigente.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	E' stato adottato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per il triennio 2020-2022 con deliberazione del Direttore Generale n. 54 del 30.01.2020. Con deliberazione del Direttore Generale n. 318 del 17.06.2020 si è disposta l'adozione della relazione alla performance dell'ASST di Crema per l'anno 2019. Con deliberazione n. 686 del 11.12.2020 è stato adottato l'aggiornamento del Piano della performance dell'Asst Crema 2019-2020 per il triennio 2020 – 2022.

Modulo 2 – Illustrazione dell'articolato dell'Accordo sindacale

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

La preintesa (Allegato I), innanzitutto, ha premesso che:

- l'art. 35 del CCNL Comparto Sanità personale non dirigente del 07/04/1999 definisce i criteri per la progressione economica orizzontale "da integrare in sede di contrattazione integrativa";
 - l'art. 4 del CCNL Comparto Sanità personale non dirigente del 07/04/1999 prevede, tra le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa, anche "il completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica orizzontale di cui all'art. 35" del CCNL 07/04/1999;
 - l'art. 3 del CCNL Comparto Sanità del 10.04.2008 secondo il quale ai fini della progressione economica orizzontale di cui al comma 4 dell'art. 35 del CCNL 7.04.1999, i dipendenti devono essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi;
 - l'art. 40, comma 1, del Decreto legislativo 165/2001, così come modificato dal D.Lgs. 150/2009, prevede che "-omissis - Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche, la contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge";
 - l'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009 il quale stabilisce: "Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione"; In coerenza con le previsioni normative in materia di selettività, tra le parti si è convenuto che l'attribuzione delle fasce retributive deve essere necessariamente legata ad una procedura selettiva e pertanto all'interno della preintesa vengono definiti criteri e modalità per l'accesso alla progressione economica orizzontale, senza considerare quale criterio automatico l'anzianità di servizio e basandosi, quale criterio prevalente, la valutazione individuale.
- Innanzitutto è stato definito il campo di applicazione dell'accordo (art. I).

Accedono alla selezione per la "progressione economica orizzontale", in presenza delle risorse disponibili, il personale dipendente a tempo indeterminato in servizio al 1/1/2020 l'anzianità lavorativa dovrà essere almeno di due anni al 31/12/2019 maturata sia a tempo determinato che indeterminato ovvero con stessa anzianità maturata anche presso altro Ente/Azienda di provenienza per il personale trasferito attraverso l'istituto della mobilità che :

- abbia conseguito un punteggio positivo nella valutazione individuale media riferita all'ultimo triennio (2017- 2018- 2019);
- non abbia avuto sanzioni disciplinari superiori alla censura scritta nel biennio precedente;
- non abbia già raggiunto l'ultima fascia;
- non risultino, all'1/1/2020, assenti dal servizio per aspettativa non retribuita concessa per assunzione a tempo determinato o per svolgimento periodo di prova in altri Enti o aziende pubbliche, o essere in comando/distacco;
- permanenza nella fascia di godimento da almeno 2 anni;



Sono pertanto esclusi dall'ammissione alla procedura:

- i dipendenti posizionati nell'ultima fascia retributiva delle rispettive categorie;
- i dipendenti a tempo indeterminato non in possesso del requisito minimo di permanenza in Azienda (2anni) e coloro che all'1/1/2020 risultano in servizio a tempo determinato;;
- i dipendenti che a qualsiasi titolo sono stati beneficiari di progressioni economiche orizzontali nel precedente biennio (per i dipendenti provenienti da altre Amministrazioni).

L'inquadramento nella posizione economica immediatamente superiore (art. 2) avrà effetto giuridico ed economico a decorrere dal 01/01/2020.

Per quanto riguarda il finanziamento della spesa (art. 3), si specifica che la spesa sarà finanziata con il fondo di cui all'art. 81 del CCNL del 21.05.2018, considerando che il budget a disposizione per l'assegnazione delle fasce superiori al personale del Comparto è corrispondente alle risorse disponibili nel fondo al 31.12.2020, la cui disponibilità presunta al 31.12.2020 è stimata pari a € 210.000.

Le parti danno poi atto che la progressione orizzontale in argomento riguarderà tutto il personale collocato nella graduatoria sino ad esaurimento della suddetta quota messa a disposizione del fondo sopra indicato ed entro il limite del 50% dei dipendenti aventi diritto ad accedere alla procedura.

Tutto ciò definito, le parti si accordano che, sulla base dei seguenti criteri di valutazione, verrà attribuito un punteggio ad ogni singolo dipendente utile alla determinazione di una graduatoria (dal più alto al più basso dei punteggi), che individuerà, nei limiti della quota sopra indicata, i dipendenti che accederanno alla progressione economica orizzontale. Il punteggio sarà determinato in base a tre ambiti di valutazione come segue:

1. Valutazione individuale: punti 60
2. Esperienza professionale: punti 40

Nello specifico:

Punteggio della valutazione individuale riferito al triennio

- a. Criterio di merito per i passaggi di fascia retributiva: con riferimento al punteggio ottenuto nelle schede di valutazione verranno prese in considerazione le valutazioni individuali riferite al triennio 2017/2018/2019 alla cui media sarà attribuito il punteggio;
- b. Criterio aggiuntivo di merito per i passaggi all'ultima fascia di ciascuna categoria: per coloro che, essendo collocati in penultima fascia, potrebbero accedere all'ultima fascia, verrà effettuata una apposita valutazione (come da documento allegato alla preintesa) con riferimento ai seguenti aspetti:
 - Del diverso impegno, manifestato anche in attività di tutoraggio ed inserimento lavorativo dei neo assunti, della qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;
 - Del grado di coinvolgimento nei processi aziendali, di capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, di partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità, con disponibilità dimostrata ad accettare forme di mobilità programmata per effettuazione di esperienze professionali plurieme collegate alle tipologie operative del profilo di appartenenza;
 - Dell'iniziativa personale e della capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro ovvero che richiedano la definizione in piena autonomia di atti aventi rilevanza esterna.



Al termine della suddetta valutazione accederanno solo coloro che avranno ottenuto un giudizio positivo.

Esperienza professionale

Viene assegnato un punteggio pari a 2 per ogni anno di anzianità di fascia al 31/12/2019. Per anzianità di fascia si intende il periodo trascorso dall'ultimo passaggio di fascia intesa quale tempo di permanenza nella fascia economica in godimento presso la ASST, compresa la fascia 0 maturata al 31 dicembre:

- punti 2,0 per anno per un totale di 30 punti; le frazioni di anno sono valutate in ragione mensile considerando, come mese intero, periodi continuativi di giorni 30 o frazioni superiori a 15 giorni;
- verranno applicate le decurtazioni relative alle assenze non valide ai fini dell'anzianità di servizio;
- il rapporto di lavoro part time non comporta decurtazioni del punteggio e non modifica l'anzianità di fascia;
- gli incarichi di coordinamento/posizione organizzativa non comportano maggiorazioni del punteggio e non modificano l'anzianità di fascia.

A chiusura della preintesa, le parti concordano quanto segue:

- sulla base del punteggio complessivo (max 100 punti), derivante dalla somma dei punteggi di cui ai punti precedenti, verrà redatta la graduatoria da cui si attingerà fino all'esaurimento delle risorse disponibili e comunque per un numero di dipendenti non superiore al 50% degli aventi diritto ad accedere alla procedura.
- all'atto della formulazione della graduatoria, in caso di parità di punteggio, saranno presi in considerazione, quali titoli di precedenza:
 1. Essere titolare di assegno ad personam percepito a seguito di precedente passaggio verticale/orizzontale: tale assegno, come previsto dalla normativa contrattuale, sarà riassorbito con l'acquisizione della fascia;
 2. Maggiore anzianità di servizio presso l'ASST di Crema rilevata con le medesime modalità previste dalle procedure concorsuali, equiparando i servizi a tempi determinato a quelli a tempi indeterminato;
 3. Maggiore età anagrafica.
- Il numero definitivo dei passaggi riconoscibili verrà determinato al termine della procedura in base al costo effettivo delle singole fasce da attribuire ai candidati utilmente collocati nella graduatoria, elaborata sulla base dei criteri di cui al presente Accordo, entro il limite delle risorse presenti nel fondo ex art. 81 CCNL 21.05.2018 al 31/12/2020 per un importo pari ad € 210.000.



- Nel caso, per effetto dell'applicazione dei criteri di cui agli articoli precedenti, risultasse beneficiario un dipendente in aspettativa senza assegni alla data del 01/01/2020 e tale dipendente risultasse essere dimissionario nel corso dell'anno 2020 senza rientrare mai in servizio, si procederà allo scorrimento della graduatoria assegnando la fascia al primo dipendente utilmente collocato nella stessa, con decorrenza 1.1.2020.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Per quanto riguarda il finanziamento della spesa, le parti hanno concordato quanto segue: la spesa sarà finanziata con il fondo di cui all'art. 81 del CCNL del 21.05.2018, considerando che il budget a disposizione per l'assegnazione delle fasce superiori al personale del Comparto è corrispondente alle risorse disponibili nel fondo al 31.12.2020, stimata pari a € 210.000.

Il numero definitivo dei passaggi riconoscibili verrà determinato al termine della procedura in base al costo effettivo delle singole fasce da attribuire ai candidati utilmente collocati nella graduatoria, elaborata sulla base dei criteri di cui al presente Accordo, entro il limite delle risorse presenti nel fondo al 31/12/2020 per un importo pari ad € 210.000 circa, nonché tenuto conto del limite del 50% dei dipendenti aventi diritto ad accedere alla procedura.

C) Gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa

Per quanto riguarda gli effetti abrogativi, il presente accordo sostituisce integralmente il precedente Accordo stipulato in data 5.04.2001 avente ad oggetto "Regolamento per la progressione economica orizzontale" (art. 8).

D) Illustrazione specifica e attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Non pertinente.

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs 150/09

L'Art. 23 del D.Lgs 150/2009 prevede che "Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione". In coerenza con il principio di selettività, l'attribuzione delle fasce retributive è legata ad una procedura selettiva che riconosce la progressione economica orizzontale a una quota limitata di dipendenti. I criteri di selezione hanno dato un peso prevalente al merito individuale, attribuendo il 60% del peso al voto medio individuale riferito alle valutazioni del triennio 2017-2019. L'altro criterio preso a riferimento (esperienza professionale) concorre al 40% del peso complessivo. E' stato escluso l'elemento automatico dell'anzianità di servizio.

Si precisa che rispetto al precedente accordo aziendale per la progressione economica orizzontale sottoscritto in data 23.12.2019, stante la sospensione delle attività di formazione disposte dai

provvedimenti legislativi legati all'emergenza epidemiologica Covid 19, non è stato possibile inserire quale ulteriore criterio di selezione la formazione obbligatoria.

L'Asst Crema ha comunque garantito le attività formative ritenute essenziali, nell'ambito della gestione dell'emergenza epidemiologica, per il personale sanitario direttamente coinvolto nell'assistenza ai pazienti.

L'eventuale utilizzo di un ulteriore criterio selettivo legato allo svolgimento di formazione obbligatoria, non avrebbe garantito parità di requisiti di accesso e conseguente selezione per il personale avente diritto.

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Il riconoscimento della progressione economica ha come finalità di valorizzare e ricompensare in modo selettivo quei dipendenti che si distinguono dagli altri per il grado di professionalità ed esperienza acquisita. Si ritiene che ciò costituisca un elemento strategico finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi e delle prestazioni erogate e, come tale, vada inteso secondo una logica di valorizzazione della risorsa esistente.

Altre informazioni

Nulla da esporre

RELAZIONE TECNICO – FINANZIARIA

Modulo I – La costituzione del Fondo oggetto contrattazione integrativa

Con deliberazione n. 341 del 26/06/2020 avente ad oggetto “Quantificazione per l’anno 2019 dei fondi contrattuali consolidati – Personale del Comparto” sono stati approvati in via definitiva i fondi dell’anno 2019 a seguito di quanto previsto dal C.C.N.L. comparto sanità 2016/2018 (Art. 80 e Art. 81) e sottoposti successivamente al parere del collegio sindacale, esaminati senza rilievi come risulta da verbale n. 10 del 28/08/2020.

Con deliberazione n. 668 del 04/12/2020 avente ad oggetto “Quantificazione provvisoria per l’anno 2020 dei fondi contrattuali – Personale del Comparto” sono stati determinati in via provvisoria le entità dei fondi dell’anno 2020 per l’area del comparto con le seguenti risultanze (senza tener conto delle risorse assegnate da Regione Lombardia per il periodo di emergenza epidemiologica da Covid-19):

“Fondo condizioni di lavoro e incarichi” (art. 80 del C.C.N.L. del 21/05/2018)	€ 3.477.986,00
“Fondo premialità e fasce” (art. 81 del C.C.N.L. del 21/05/2018)	€ 3.285.213,00
TOTALE:	€ 6.763.199,00

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

- Risorse storiche consolidate:

Si riporta di seguito la costituzione dei fondi art. 80 e art. 81 del C.C.N.L. del 21/05/2018 come da deliberazione n. 341 del 26/06/2020 avente ad oggetto “Quantificazione per l’anno 2019 dei fondi contrattuali consolidati – Personale del Comparto”:

<i>Art. 81, comma 2, lett. a) e comma 3, lett. a) del C.C.N.L. 2016/2018</i> <i>Risorse ex fondo finanziamento fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e indennità professionale specifica.</i>	Fasce retributive + Assegno ad personam assorbibile	€ 2.326.713	
	Prot. n. GI.2019.0003791 del 30 gennaio 2019 “C.C.N.L. dell’area del Comparto Sanità triennio 2016-2018. Rendicontazione differenziale incrementi a valere per l’anno 2019 rispetto ai mesi gennaio-aprile 2018” – Adeguamento del budget 2019 per quanto riguarda le Fasce retributive	€ 15.903	€ 2.342.616
<i>Art. 81, comma 2, lett. b) del C.C.N.L. 2016/2018</i>	Altre risorse a disposizione del fondo – Produttività collettiva	€ 942.597	€ 942.597
	TOTALE:	€ 3.285.213	€ 3.285.213
<i>Art. 80, comma 2, lett. b) del C.C.N.L. 2016/2018</i> <i>Risorse ex fondo finanziamento fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e indennità Professionale specifica.</i>	Valore comune ex indennità qualifica professionale + Ind. Coordinamento + Ind. Professionale specifica + Posizione Organizzativa	€ 1.481.656	
	Prot. n. GI.2019.0003699 del 30 gennaio 2019 “Applicazione articolo 80, comma 3, punto a) del C.C.N.L. Comparto 2016-2018”	€ 102.648	€ 1.584.304
<i>Art. 80, comma 2, lett. a) del C.C.N.L.</i>	Risorse del precedente “Fondo per i	€ 1.893.682	€ 1.893.682



2016/2018	compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno		
		TOTALE:	€ 3.477.986

Sezione II – Risorse variabili**- Fondo della Produttività Collettiva:**

Art. 81, comma 2, lett. b) del C.C.N.L. 2016/2018	Altre risorse a disposizione del fondo – Produttività collettiva	€ 942.597	€ 942.597
--	--	-----------	-----------

Nel caso in cui il fondo di cui all'art. 81, comma 2, lett. a) del C.C.N.L. del 21/05/2018 (oggetto del presente accordo), non risulti interamente utilizzato una volta distribuiti tutti gli importi delle voci rientranti nel rispettivo fondo, le relative risorse vengono temporaneamente assegnate al fondo di cui all'art. 81, comma 2, lett. b) del C.C.N.L. del 21/05/2018 (produttività collettiva) ed assegnate al personale del comparto quale saldo produttività collettiva dell'anno di riferimento. Tali risorse non si storicizzano all'interno del fondo produttività e pertanto vengono riassenate al rispettivo fondo di provenienza nell'anno successivo. Relativamente all'anno 2019, come risulta da deliberazione n. 559 del 09/10/2020 avente ad oggetto "Comparto. Liquidazione compensi produttività collettiva anno 2019" la quota residua del fondo fasce risulta pari ad € 135.708,37. Tale importo rappresenta la disponibilità delle risorse presenti nel fondo fasce mentre al 01/01/2020, mentre la previsione stimata al 31/12/2020, considerato il personale cessato, ammonta complessivamente a circa 289.000. Relativamente all'esercizio 2020, le risorse che saranno trasferite dalla parte fissa alla parte variabile (produttività collettiva) potranno essere quantificate solo a consuntivo e verranno pertanto esposte nel bilancio di esercizio 2020.

- Risorse assegnate all'A.S.S.T. di Crema da Regione Lombardia per il periodo di emergenza epidemiologica da Covid-19:

Come risulta dalla citata deliberazione n. 668 del 04/12/2020 sono state assegnate da Regione Lombardia per l'esercizio 2020 le seguenti risorse per il periodo di emergenza epidemiologica da Covid-19:

Assegnazione Risorse da Direzione Generale Welfare (DGR 7085 del 17.06.2020) COMPARTO - ANNO 2020		
Art. 1 del D.L. 18/2020	"Fondo condizioni di lavoro e incarichi" (art. 80)	€ 412.040
Art. 5 della L.R. 9/2020 e art. 2, commi 6 e 10 del D.L. 34/2020	"Fondo premialità e fasce" (art. 81)	€ 946.000
TOTALE:		€ 1.358.040

Sezione III – Decurtazione dei Fondi/Incremento Fondi

L'articolo 23 del D.Lgs. 75 del 25/05/2017 definisce che "a decorrere dal 01 Gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 30 Marzo 2001 n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016". Tenuto conto che:

In data 21/05/2018 è stato sottoscritto il nuovo C.C.N.L. dell'Area di riferimento il quale, agli articoli 80 e 81, prevede l'istituzione di due soli fondi contrattuali nonché l'incremento della consistenza degli stessi;



Le "prime linee guida" in merito alla costituzione dei fondi contrattuali dal 01.01.2018 in applicazione del C.C.N.L. comparto sanità pubblica del 21 Maggio 2018, triennio 2016/2018 in cui, tra l'altro, viene precisato che "la quantificazione delle risorse stabili e delle risorse variabili del fondo di cui all'Art. 80 (fondo condizioni di lavoro incarichi) e del fondo di cui all'art. 81 (fondo premialità e fasce) deve comunque avvenire complessivamente, nel rispetto dell'articolo 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017. A tal fine si prende atto di quanto stabilito dalla dichiarazione congiunta numero 3 in merito agli incrementi previsti dall'art. 80, comma 3, lettera a) (€ 91,00 pro capite a valere dall'anno 2019) e dall'Art. 81, comma 3 , lettera a) (valore fasce economiche che in quanto derivati da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non siano soggetti ai limiti di crescita dei fondi previsti dalle norme vigenti);

Per l'anno 2020 è stato preso come base l'importo dei fondi contrattuali già determinato in base alle indicazioni regionali con delibera n. 341 del 26/06/2020 alla data del 31/12/2019.

Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Il fondo oggetto dell'accordo in argomento è il "Fondo premialità e fasce" di cui all'art. 81 del C.C.N.L. del 21/05/2018:

Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità del fondo sottoposto a certificazione	€ 2.342.616
Totale Produttività Collettiva	€ 942.597
Totale fondo sottoposto a certificazione	€ 3.285.213

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Non risulta pertinente allo specifico accordo illustrato.

Modulo 2 – Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente del Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Il costo teoricamente stimato del fondo Art. 81 della parte fissa, ottenuto proiettando al 31/12/2020 le voci di afferenza del fondo spettante alle unità di personale in servizio, è pari a € 2.132.615,80.

Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Come risulta dall'accordo in esame, le risorse destinate al riconoscimento delle progressioni economiche orizzontali oggetto del presente accordo sono pari a € 210.000,00 quale quota disponibile per l'anno 2020 ai fini della progressione economica orizzontale.

Sezione III – (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Nessuna



Sezione IV – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Totale Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente del Contratto Integrativo sottoposto a certificazione	€ 2.132.615,80
Totale Destinazioni specificamente regolate dal presente accordo sottoposto a certificazione anno 2020	€ 210.000,00
Totale definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione	€ 2.342.615,80

Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Nulla da esporre

Sezione VI – Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziaria, del rispetto di vincoli di carattere generale

- a) Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità:
L'applicazione dell'intesa trova la necessaria disponibilità all'interno dello specifico fondo, come dimostrato nella precedente sezione IV.
- b) Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici:
Casistica non pertinente.
- c) Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziarie con il fondo per la contrattazione collettiva e integrativa (progressioni orizzontali):
La disciplina della progressione economica orizzontale di cui al presente accordo rispetta i principi di selettività, come già specificato nella lettera E) del Modulo 2 – Illustrazione dell'articolato dell'Accordo sindacale in quanto il criterio della valutazione individuale media (2017/2018/2019) risulta quale punteggio prevalente.

Modulo 3 – Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Sezione I – Sintesi quantitativa delle poste discusse nei due moduli precedenti

Fondo per il finanziamento delle premialità e fasce, di cui all'Art. 81 del C.C.N.L del 21/05/2018

COSTITUZIONE DEL FONDO

Risorse	Anno 2019	Anno 2020
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 2.342.616	€ 2.342.616
Decurtazioni	-	-
Produttività Collettiva	€ 942.598	€ 942.598
Totale del fondo per la contrattazione integrativa	€ 3.285.214	€ 3.285.214

DESTINAZIONE FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Risorse	Anno 2019	Anno 2020



Totale del fondo per la contrattazione integrativa	€ 2.342.616	€ 2.342.616
di cui Totale Destinazioni specificamente regolate dal presente accordo sottoposto a certificazione anno 2020	-	€ 210.000
Speso	€ 2.206.908	
Residuo (temporaneamente assegnato al fondo di cui all'Art. 81, comma 2, lett. b) del C.C.N.L. del 21/05/2018 - produttività collettiva)	€ 135.708	

Modulo 4 – Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico – finanziaria dell’Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

In sede di bilancio preventivo 2020 (deliberazione n. 76 del 13/02/2020), nelle apposite righe di bilancio, sono state allocate le risorse necessarie a garantire l’ammontare del fondo oggetto dell’accordo in argomento in base alla sopra citata ultima delibera di costituzione provvisoria dei fondi approvata, ed in quadratura con il Mod. A predisposto dall’UOC Risorse Umane.

In contabilità i costi di competenza, relativi al valore delle fasce retributive del personale a tempo indeterminato, sono allocati ai seguenti conti economici:

CONTO	DESCRIZIONE
44000200041	COMP.FISSE COMPARTO SANIT. T.IND.
44001100022	COMP. FISSE PERSONALE COMPARTO PROF.LE
44002100021	COMP. FISSE COMPARTO TECNICO T.IND.
44003100021	COMPET. FISSE COMPARTO AMM. T.IND.

Nel corso dell’esercizio la quadratura tra la contabilità generale e l’importo pagato sui singoli fondi è effettuata mensilmente, attraverso l’iscrizione manuale dei dati nei rispettivi conti di bilancio aziendale.

Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell’anno precedente risulta rispettato.

La quota disponibile per l’anno 2020, come si evince dai prospetti riportati nella Sezione I del Modello 3, trova copertura nei limiti del relativo fondo.

Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell’Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

In merito alla contabilizzazione a bilancio delle risorse oggetto dell’accordo, si specifica che le risorse derivanti dall’incremento di fascia, saranno iscritte ai seguenti conti:

CONTO	DESCRIZIONE
44000200041	COMP.FISSE COMPARTO SANIT. T.IND.



44001100022	COMP. FISSE PERSONALE COMPARTO PROF.LE
44002100021	COMP. FISSE COMPARTO TECNICO T.IND.
44003100021	COMPET. FISSE COMPARTO AMM. T.IND.

Crema, il 15/12/2020

Il Direttore UOC Risorse Umane
Dott. Alessandro Petillo

Il Direttore Uff. UOC Economico Finanziaria
Dott. Davide Zanchi

Allegato:

- I) Preintesa - Definizione criteri e modalità per l'accesso alla progressione economica orizzontale