

 Ospedale Maggiore  Regione Lombardia  ASST Crema	Sistema Socio Sanitario ACCORDO DEFINIZIONE CRITERI E MODALITÀ PER L'ACCESSO ALLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE - ANNO 2021	pag. 1
---	---	---------------

Il giorno 23 dicembre 2021, alle ore 10.00, 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 24 novembre 2021 è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo per la definizione dei criteri e delle modalità per l'accesso alla progressione economica orizzontale – anno 2021;
- in data 22 dicembre 2021, il Collegio Sindacale ha certificato che l'ipotesi di accordo di definizione dei criteri e delle modalità per l'accesso alla progressione economica orizzontale risultano normativamente compatibili con i vincoli esistenti per la contrattazione di livello decentrato integrativo derivanti dall'applicazione delle norme di legge e contrattuali vigenti e con le disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori e sulla negoziabilità dei singoli istituti, oltre ad attestare il rispetto del limite di costituzione delle risorse complessive del fondo art. 80 e art. 81 CCNL Triennio 2016-2018;

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 2021, 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;

[Handwritten signatures and initials are present here]

 Ospedale Maggiore  ASST Crema  Regione Lombardia	ACCORDO DEFINIZIONE CRITERI E MODALITÀ PER L'ACCESSO ALLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE - ANNO 2021	pag. 2
---	---	--------

- 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 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 2021 e senza considerare quale criterio automatico l'anzianità di servizio.

**Art. 1
Campo di applicazione**

1. Accede alla selezione per la “progressione economica orizzontale”, in presenza delle risorse disponibili, il personale dipendente a tempo indeterminato in servizio al 1/1/2021; l'anzianità lavorativa dovrà essere almeno di due anni al 31/12/2020 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 (2018-2019-2020);
- non abbia avuto sanzioni disciplinari superiori alla censura scritta nel biennio precedente;
- non abbia già raggiunto l'ultima fascia;
- non risulti, all'1/1/2021, assente dal servizio per aspettativa non retribuita concessa per assunzione a tempo determinato o per lo svolgimento del 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 (2 anni) e coloro che all'1/1/2021 risultano in servizio a tempo determinato.

D. P. BAGNOLI M. M. ¹²

 Ospedale Maggiore  ASST Crema  Regione Lombardia Sistema Socio Sanitario	ACCORDO DEFINIZIONE CRITERI E MODALITÀ PER L'ACCESSO ALLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE - ANNO 2021	pag. 3
--	---	--------

Art. 2
Decorrenza della progressione economica orizzontale

1. L'inquadramento nella posizione economica immediatamente superiore avrà effetto giuridico ed economico a decorrere dal 1/1/2021.

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 ammonta a € 240.000,00 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

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) Valutazione individuale: punti 60;
- b) Esperienza professionale: punti 40;

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 2018-2019-2020 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;

3

R. De Amicis - M. Maffei - R. Sartori

 Ospedale Maggiore  ASST Crema  Regione Lombardia Sistema Socio Sanitario	ACCORDO DEFINIZIONE CRITERI E MODALITÀ PER L'ACCESSO ALLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE - ANNO 2021	pag. 4
---	---	--------

- 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 31/12/2020. 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:

- a) 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;
- b) verranno applicate le decurtazioni relative alle assenze non valide ai fini dell'anzianità di servizio;
- c) il rapporto di lavoro part time non comporta decurtazioni del punteggio e non modifica l'anzianità di fascia;
- d) gli incarichi di coordinamento/posizione organizzativa non comportano maggiorazioni del punteggio e non modificano l'anzianità di fascia.

Art.5 Graduatorie

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 per un importo corrispondente ad € 240.000,00, che trova sufficiente disponibilità nel fondo premialità e fasce.

Resta inteso che i dipendenti beneficiari della progressione economica orizzontale attribuita con decorrenza 1/1/2019, non parteciperanno all'assegnazione di alcuna fascia retributiva e risulteranno, nella graduatoria per la progressione economica orizzontale prevista con decorrenza 1/1/2021, "non utilmente collocati", a completamento di un percorso di valorizzazione del personale dipendente iniziato nell'anno 2019.

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

Il Servizio 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 tempi determinato a quelli a tempi indeterminato;
- maggiore età anagrafica.

 Ospedale Maggiore  ASST Crema  Regione Lombardia Sistema Socio Sanitario	ACCORDO DEFINIZIONE CRITERI E MODALITÀ PER L'ACCESSO ALLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE - ANNO 2021	pag. 5
--	---	--------

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 31/12/2021 per un importo pari ad € 240.000,00.

**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 1/1/2021 e tale dipendente risultasse essere dimissionario nel corso dell'anno 2021 senza rientrare mai in servizio, si procederà allo scorrimento della graduatoria assegnando la fascia al primo dipendente utilmente collocato nella stessa, con decorrenza 1/1/2021.

**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 2021.

Con successivo provvedimento verranno attribuiti formalmente i passaggi di fascia in base alla consistenza delle risorse pari ad € 240.000,00 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.

**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.

Letto, confermato e sottoscritto.

Crema, 23 Dicembre 2021



Allegato 1

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

Periodo: **2021** Unità operativa:

Dipendente: Qualifica:

Categoria: Fascia:

In base ai risultati ottenuti e alle prestazioni rese il/la dipendente ha dimostrato di saper svolgere le attività specificamente connesse alla qualifica ricoperta e quelle 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 1 o più items) NEGATIVA (assenza di tutti gli items)

Data _____

IL RESPONSABILE
VALUTATORE

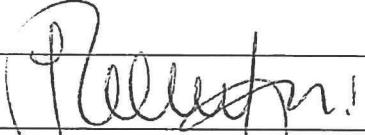
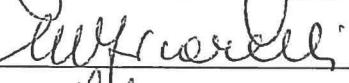
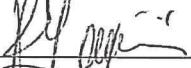
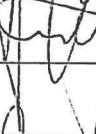
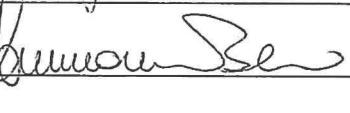
Il valutato reso edotto delle motivazioni prende atto:

IL VALUTATO

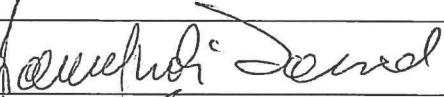
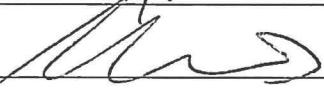
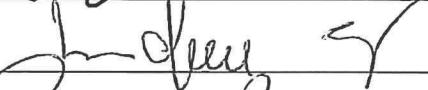
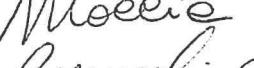
W D O. e A^h R W M W G W f. P

 Ospedale Maggiore  ASST Crema  Regione Lombardia	Sistema Socio Sanitario ACCORDO DEFINIZIONE CRITERI E MODALITÀ PER L'ACCESSO ALLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE - ANNO 2021	pag. 7
---	---	---------------

La Delegazione Aziendale

Il Direttore Generale: Ida Ramponi	
Il Direttore Amministrativo: Maurizia Ficarelli	
Direttore Sanitario: Roberto Sfogliarini	
Direttore Sociosanitario: Diego Maltagliati	
Direttore UOC Risorse Umane:	
Direttore SITRA: Annamaria Bona	

La Delegazione Sindacale

C.I.S.L. FP GRANGNOLI DANIELE	
FP C.G.I.L. DALL'ASTA LUCA	
U.I.L. FPL Mazzoni Romano	
F.S.I.	
FIALS	
NURSING UP	
RSU Aziendale	  



<p>Sistema Socio Sanitario</p> <p>Ospedale Maggiore</p> <p>ASST Crema</p>	<p>Regione Lombardia</p> <p>ACCORDO DEFINIZIONE CRITERI E MODALITÀ PER L'ACCESSO ALLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE - ANNO 2021</p>	<p>pag. 8</p>
---	--	---------------

DICHIARAZIONI A VERBALE

SIGLA SINDACALE:

[Large area for signatures, consisting of 20 horizontal lines for each party, separated by a diagonal line.]

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 – 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 01/01/2021”

Scheda 1.1

Data di sottoscrizione dell'accordo	24/11/2021	
Periodo temporale di vigenza	Dal 01/01/2021 al 31/12/2021	
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: C.I.S.L. FP, FP C.G.I.L., U.I.L. FPL, F.S.I., FIALS, 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 2021 – modalità di copertura della spesa	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale 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 approvato il Piano delle Performance per il triennio 2021-2023 con deliberazione del Direttore Generale n. 190 del 09/04/2021. Con deliberazione del Direttore Generale n. 373 del 30/06/2021 si è disposta l'adozione della relazione alla performance dell'ASST di Crema per l'anno 2020. E' stato adottato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per il triennio 2021-2023 con deliberazione del Direttore Generale n. 151 del 18/03/2021.



Modulo 2 – Illustrazione dell’articolato dell’Accordo sindacale

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

La preintesa (Allegato 1), innanzitutto, ha premesso che:

- l'art. 35 del C.C.N.L. 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 C.C.N.L. 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 C.C.N.L. 07/04/1999;
- l'art. 3 del C.C.N.L. Comparto Sanità del 10/04/2008 secondo il quale ai fini della progressione economica orizzontale di cui al comma 4 dell'art. 35 del C.C.N.L. 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;
- 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. 1).

Accedono alla selezione per la “progressione economica orizzontale”, in presenza delle risorse disponibili, il personale dipendente a tempo indeterminato in servizio al 01/01/2021 l’anzianità lavorativa dovrà essere almeno di due anni al 31/12/2020 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 (2018- 2019-2020);
- non abbia avuto sanzioni disciplinari superiori alla censura scritta nel biennio precedente;
- non abbia già raggiunto l’ultima fascia;
- non risultino, all’01/01/2021, 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 (2 anni) e coloro che all’01/01/2021 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 01/01/2021.

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 C.C.N.L. 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 31/12/2021, la cui disponibilità presunta al 31/12/2021 è stimata pari a € 240.000.

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 2018/2019/2020 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 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 31/12/2020. 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.
- I dipendenti beneficiari della progressione economica orizzontale attribuita con decorrenza 01/01/2019 non parteciperanno all'assegnazione di alcuna fascia retributiva e risulteranno, nella graduatoria per la progressione economica orizzontale prevista con decorrenza 01/01/2021, "non utilmente collocati", a completamento di un percorso di valorizzazione del personale dipendente iniziato nell'anno 2019
- 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 C.C.N.L. 21/05/2018 al 31/12/2021 per un importo pari ad € 240.000.
- Nel caso, per effetto dell'applicazione dei criteri di cui agli articoli precedenti, risultasse beneficiario un dipendente in aspettativa senza assegni alla data del 01/01/2021 e tale dipendente risultasse essere dimissionario nel corso dell'anno 2021 senza rientrare mai in servizio, si procederà allo scorrimento della graduatoria assegnando la fascia al primo dipendente utilmente collocato nella stessa, con decorrenza 01/01/2021.

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 C.C.N.L. 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 31/12/2021, stimata pari a € 240.000.

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 31/12/2021 per un importo pari ad € 240.000 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 05/04/2001 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 2018-2020. 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 come avvenuto nel precedente accordo aziendale per la progressione economica orizzontale sottoscritto in data 23/12/2020, stante le limitazioni delle attività di formazione disposte dai provvedimenti legislativi legati all'emergenza epidemiologica Covid-19 visto lo stato di emergenza fino al 31/12/2021, 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 utilizzando Webinar e formazione FAD.

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.

G) Altre informazioni

Nulla da esporre

RELAZIONE TECNICO – FINANZIARIA

Modulo 1 – La costituzione del Fondo oggetto contrattazione integrativa

Con deliberazione n. 424 del 21/07/2021 avente ad oggetto “Quantificazione per l’anno 2020 dei fondi contrattuali consolidati – Personale del Comparto” sono stati approvati in via definitiva i fondi dell’anno 2020 a seguito di quanto previsto dal C.C.N.L. comparto sanità Triennio 2016-2018 (Art. 80 e Art. 81) e sottoposti successivamente al parere del collegio sindacale, esaminati senza rilievi come risulta da verbale n. 9 del 29/07/2021.

Con deliberazione n. 673 del 25/11/2021 avente ad oggetto “Quantificazione provvisoria per l’anno 2021 dei fondi contrattuali – Personale del Comparto” sono stati determinati in via provvisoria le entità dei fondi dell’anno 2021 per l’area del comparto con le seguenti risultanze:

“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. 424 del 21/07/2021 avente ad oggetto “Quantificazione per l’anno 2021 dei fondi contrattuali consolidati – Personale del Comparto”:

<i>Art. 80, comma 2, lett. a) del C.C.N.L. 2016/2018</i>	Risorse del precedente “Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno”	€ 1.893.682	€ 1.996.330
	Prot. n. G1.2019.0003699 del 30 gennaio 2019 “Applicazione articolo 80, comma 3, punto a) del C.C.N.L. Comparto 2016-2018”	€ 102.648	
<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	€ 1.481.656
	TOTALE:	€ 3.477.986	€ 3.477.986

Ulf

Mail 6

<i>Art. 81, comma 2, lett. a) e comma 3, lett. a) del C.C.N.L. 2016/2018</i>	Fasce retributive + Assegno ad personam assorbibile	€ 2.326.713	
<i>Risorse ex fondo finanziamento fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e indennità professionale specifica.</i>	Prot. n. G1.2019.0003791 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

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

<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
--	--	-----------	-----------

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 storizzano all'interno del fondo produttività e pertanto vengono riassegnate al rispettivo fondo di provenienza nell'anno successivo. Relativamente all'anno 2020, la quota residua del fondo fasce risulta pari ad € 107.838,26. Tale importo rappresenta la disponibilità delle risorse presenti nel fondo fasce al 01/01/2021, mentre la previsione stimata al 31/12/2021, considerato il personale cessato, ammonta complessivamente a circa 299 €/000. Relativamente all'esercizio 2021, 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 2021.

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 2021 è stato preso come base l'importo dei fondi contrattuali già determinato in base alle indicazioni regionali con delibera n. 424 del 21/07/2021 "Quantificazione per l'anno 2020 dei fondi contrattuali consolidati – Personale del Comparto" alla data del 31/12/2020.

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 31/12/2021 le voci di afferenza del fondo spettante alle unità di personale in servizio, è pari a € 2.042.874,22.

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 € 240.000,00 quale quota disponibile per l'anno 2021 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	€ 2.102.616,00
Totale Destinazioni specificamente regolate dal presente accordo sottoposto a certificazione anno 2021	€ 240.000,00
Totale definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione	€ 2.342.616,00

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 (2018/2019/2020) 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 2020	Anno 2021
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 2020	Anno 2021
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 2021	-	€ 240.000
Speso	€ 2.234.778	
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)	€ 107.838	

**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 programmativa della
gestione**

In sede di bilancio preventivo 2021 (deliberazione n. 180 del 31/03/2021), 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.
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 2021, come si evince dai prospetti riportati nella Sezione 1 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.
44002100021	COMP. FISSE COMPARTO TECNICO T.IND.
44003100021	COMPET. FISSE COMPARTO AMM. T.IND.

Crema, il 26/11/2021

Il Direttore Ad Interim
UOC Risorse Umane
Maurizia Ficarelli



Il Direttore f.f.
UOC Programmazione Bilancio Contabilità
Davide Zanchi



Allegato:

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