

**ACCORDO DEFINIZIONE CRITERI E MODALITA'
PER L'ACCESSO ALLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE**

Il giorno 23 dicembre 2019, 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.).

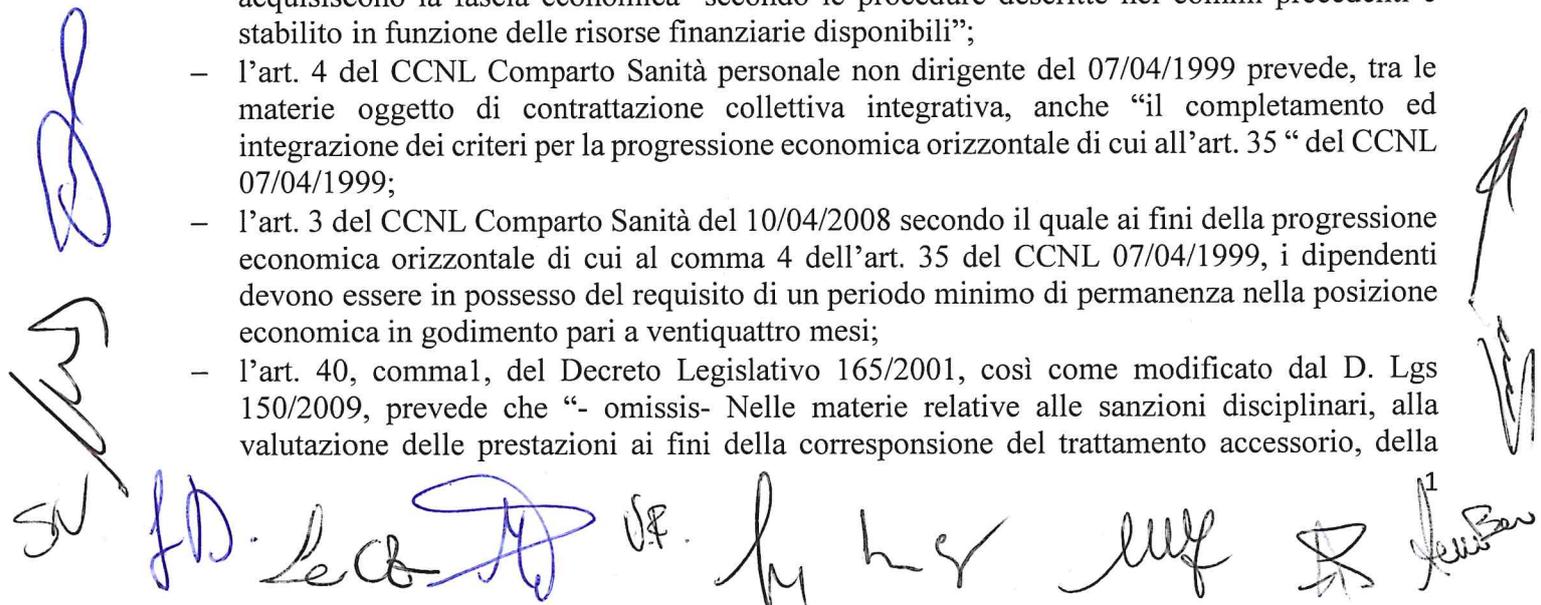
Le Parti danno atto che:

- in data 13 dicembre 2019 è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo per la definizione dei criteri e delle modalità per l'accesso alla progressione economica orizzontale – personale del comparto;
- in data 20 dicembre 2019, 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 -, 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;
- 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 2019 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 1/1/2019; l'anzianità lavorativa dovrà essere almeno di due anni al 31/12/2018 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 (2016- 2017- 2018);
- non abbia avuto sanzioni disciplinari superiori alla censura scritta nel biennio precedente;
- non abbia già raggiunto l'ultima fascia;
- non risultino, all'1/1/2019, 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'1/1/2019 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).

Art. 2

Decorrenza della progressione economica orizzontale

1. L'inquadramento nella posizione economica immediatamente superiore avrà effetto giuridico ed economico a decorrere dal 01/01/2019.

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 al 31/12/2018 e ammonta a € 290.430,99 come risulta da Delibera n°. 308 del 24/07/2019.
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 tre ambiti di valutazione come di seguito specificato:
 - a) Valutazioni individuale: punti 60;
 - b) Esperienza professionale: punti 30;
 - c) Formazione obbligatoria (Corso Privacy e Formazione generale sicurezza): punti 10.

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 2016/2017/2018 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 31/12/2018. 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 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.

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

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 31/12/2018 per un importo pari ad € 290.430,99.

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 01/01/2019 e tale dipendente risultasse essere dimissionario nel corso dell'anno 2019 senza rientrare mai in servizio, si procederà allo scorrimento della graduatoria assegnando la fascia al primo dipendente utilmente collocato nella stessa, con decorrenza 1.1.2019.

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 2019.

Con successivo provvedimento verranno attribuiti formalmente i passaggi di fascia in base alla consistenza delle risorse pari ad € 290.430,99 ed in base alla quota dei dipendenti aventi diritto.

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

Art. 8
Norme finali

1. 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.

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

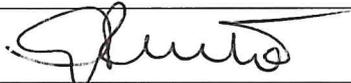
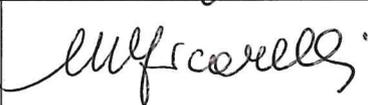
3. Il presente Accordo, quale sezione del Contratto Integrativo Aziendale di cui al CCNL 2016-2018, sostituisce integralmente il precedente Accordo stipulato in data 05/04/2001 avente ad oggetto "Regolamento per la progressione economica orizzontale" ed ogni altro accordo aziendale successivamente sottoscritto.

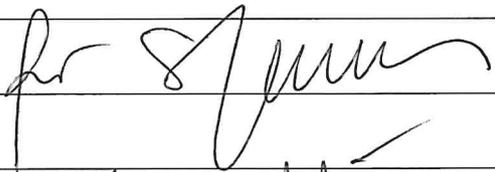
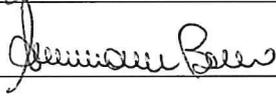
4. Le parti si impegnano, nell'anno 2020, a completare il percorso di valorizzazione delle risorse umane attraverso la sottoscrizione di un nuovo accordo per la progressione economica orizzontale.

Letto, confermato e sottoscritto.

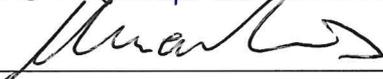
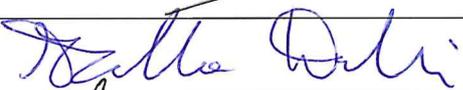
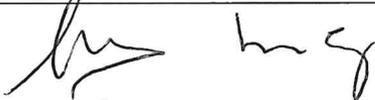
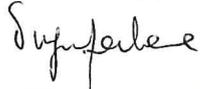
Crema, 23.12.2019

La Delegazione Aziendale

Il Direttore Generale: dr. Germano Pellegata	
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	

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	   



Regione Lombardia

ASST Crema

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

Periodo: _____ Unità operativa: _____

Dipendente: _____ Qualifica: _____

Categoria: _____ 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:

SI 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

(Area containing multiple handwritten signatures in blue ink, including the evaluator's signature and several others.)

DICHIARAZIONI A VERBALE

Si allegano le note a verbale rese dalle sigle sindacali.



Nursing Up
il sindacato degli infermieri italiani

Sede nazionale : Via Carlo Conti Rossini, 26 00147 Roma info@nursingup.it
Unità di ottimizzazione e proselitismo : Via Giovanni da Udine,34 nursingup.promozione@gmail.com
Dirigente Nazionale Mariella De Astis, Mauro D'Ambrosio, Monica Trombetta

Crema li 23/12/2019

Oggetto : nota a verbale accordo progressioni orizzontali anno 2019-12-22

Il Nursing Up ritiene che l'esclusione dalla possibilità di concorrere alla graduatoria di coloro che hanno ricevuto una sanzione disciplinare superiore alla censura contenuta nell'articolo 1, comma 1, sia una norma non prevista dal CCNL 2015/2018 e, più precisamente, dalle sanzioni disciplinari. Escludere a priori dalla selezione chi è stato sanzionato oltre la censura costituisce un'ulteriore sanzione per coloro che hanno già "pagato" per l'infrazione commessa quando è già prevista la valutazione individuale ai fini del punteggio utile a concorrere alla selezione.

Dirigente Nursing Up
Mariella De Astis

		
Via Mantova,25 26100 Cremona	Viale Trento Trieste,54 26100 Cremona	Viale Trento Trieste, 27/b 26100 Cremona

Cremona, 23 dicembre 2019

Alla Direzione Generale

Oggetto: accordo definizione criteri e modalità per l'accesso alla progressione economica orizzontale/NOTA A VERBALE

Con la presente, le scriventi Segreterie Territoriali, circa l'accordo in oggetto, intendono dichiarare quanto segue:

quanto indicato all' art. 3 comma 2 del documento " ...tenuto conto sia della percentuale non superiore al 50% dei dipendenti aventi diritto..." non può vedere la nostra condivisione in quanto criterio che esula da interventi normativi e che attiene esclusivamente ad interpretazioni della Ragioneria dello Stato e a pareri sia di Funzione Pubblica sia di Aran.

Evidenziando il ruolo della contrattazione che ha la titolarità di tradurre e applicare le previsioni normative che non fissano alcuna soglia, si precisa che la sottoscrizione dell'accordo è determinata dalla consapevolezza che la quota a disposizione del fondo non permetterebbe il riconoscimento della progressione economica orizzontale a tutti i dipendenti e dall'impegno assunto dall' Azienda di procedere con il percorso di valorizzazione del personale nel prossimo 2020.

I Segretari Generali

CGIL FP
(S.Negri)

CISL FP- FPS
(R. Dusi)

UIL FPL
(F. Corbari)

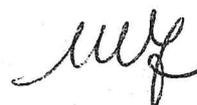
FIRMATO

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 01/01/2019”

Scheda I.I

Data di sottoscrizione dell'accordo		13.12.2019
Periodo temporale di vigenza		Dal 01/01/2019 al 31/12/2019
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte pubblica: Direttore Generale, Direttore Amministrativo, Direttore Sanitario, Direttore Socio Sanitario, Direttore UOC Risorse Umane, Direttore SITRA (firmatari Direttore Generale, Direttore Amministrativo, Direttore Sanitario, Direttore UOC Risorse Umane, Direttore SITRA).</p> <p>- OO.SS. territoriali ammesse alla contrattazione: CGIL/FP Sanità, CISL FP, UIL FPL, FIALS, FSI, Nursing Up;</p> <p>- RSU (firmatari rappresentanti CGIL/FP Sanità, CISL FP, UIL FPL, FIALS, Nursing Up e RSU)</p>
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 2019 – 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	E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in data 20/12/2019.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della	E' stato adottato il Piano della Performance per il triennio 2019-2021 con deliberazione del Direttore Generale n. 176 del 8.05.2019, previa acquisizione del parere da parte del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni in data 18.04.2019. Con deliberazione del Direttore Generale n.

	retribuzione accessoria	<p>241 del 26.06.2019 si è disposta l'adozione della relazione alla performance dell'ASST di Crema per l'anno 2018.</p> <p>E' stato adottato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per il triennio 2019-2021 con deliberazione del Direttore Generale n. 22 del 29.01.2019.</p>
--	-------------------------	--

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. 1).




Accedono alla selezione per la "progressione economica orizzontale", in presenza delle risorse disponibili, il personale dipendente a tempo indeterminato in servizio al 1/1/2019; l'anzianità lavorativa dovrà essere almeno di due anni al 31/12/2018 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 (2016- 2017- 2018);
- non abbia avuto sanzioni disciplinari superiori alla censura scritta nel biennio precedente;
- non abbia già raggiunto l'ultima fascia;
- non risultino, all'1/1/2019, 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'1/1/2019 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 01/01/2019.

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 31.12.2018, ammontante ad € 290.430,99 come risulta dalla deliberazione n. 308 del 24.07.2019.

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 30
3. Formazione obbligatoria (corso Privacy e Formazione generale sicurezza): punti 10

Nello specifico:



Ospedale
Maggiore



Regione
Lombardia

ASST Crema

Sistema Socio Sanitario

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 2016/2017/2018 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 31/12/2018. 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 (nominativa) 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.

Ospedale
MaggioreRegione
Lombardia

ASST Crema

- 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 31/12/2018 per un importo pari ad € 290.430,99.

- Nel caso, per effetto dell'applicazione dei criteri di cui agli articoli precedenti, risultasse beneficiario un dipendente in aspettativa senza assegni alla data del 01/01/2019 e tale dipendente risultasse essere dimissionario nel corso dell'anno 2019 senza rientrare mai in servizio, si procederà allo scorrimento della graduatoria assegnando la fascia al primo dipendente utilmente collocato nella stessa, con decorrenza 1.1.2019.

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 31.12.2018, ammontante ad € 290.430,99 come risulta dalla deliberazione n. 308 del 24.07.2019.

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 31/12/2018 per un importo pari ad € 290.430,99, 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) ed ogni altro accordo aziendale successivamente sottoscritto.

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 2016-2018. Gli altri criteri presi a riferimento (esperienza professionale e formazione obbligatoria) concorrono al 40% del peso complessivo. E' stato escluso l'elemento automatico dell'anzianità di servizio.

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.

In quest'ottica, nell'accordo viene formalizzato l'impegno delle parti di procedere, nel corso dell'anno 2020 a completare il percorso di valorizzazione delle risorse umane attraverso la sottoscrizione di un nuovo accordo per la progressione economica orizzontale.

Altre informazioni

Nulla da esporre

Crema, 13.12.2019

IL DIRETTORE
U.O.C. RISORSE UMANE

dott. Alessandro Petillo

IL DIRETTORE AD INTERIM
U.O.C. PROGRAMMAZIONE BILANCIO CONTABILITA'

dott.ssa Maurizia Ficarelli

RELAZIONE TECNICO – FINANZIARIA

Modulo I – La costituzione del Fondo oggetto contrattazione integrativa

Con deliberazione n. 465 del 15/11/2018 avente ad oggetto “Determinazione dei fondi contrattuali anno 2018 relativi al personale non dirigenziale del comparto sanità” sono stati costituiti i fondi all’ 01/01/2018 e determinati al 31/12/2018 a seguito di quanto previsto dal CCNL comparto sanità 2016/2018 (Art.80 comma 2 e articolo 81 comma 2) e sottoposto successivamente al parere del collegio sindacale che ha effettuato l’esame senza rilievi, come risulta da verbale n. 19 del 28/11/2019. Con deliberazione n. 308 del 24/07/2019 avente ad oggetto “Comparto. Liquidazione compensi produttività collettiva anno 2018” sono state confermate le dotazioni definitive dei fondi 2018 ivi comprese le quote residue del fondo premialità e fasce (art. 81) pari ad € 290.430,99.

Con delibera n. 375 del 20/11/2019 avente ad oggetto “Quantificazione provvisoria per l’anno 2019 dei fondi contrattuali – personale del comparto” sono stati determinati in via provvisoria le entità dei fondi dell’anno 2019 per l’area del comparto con le seguenti risultanze a seguito degli incrementi dei fondi contrattuali anno 2019:

“Fondo condizioni di lavoro e incarichi” (art. 80 del CCNL 21/05/2018)	€ 3.477.896,00
“Fondo premialità e fasce” (art. 81 del CCNL 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 CCNL 21/05/2018 come da deliberazione n. 465 del 15/11/2018 avente ad oggetto “Determinazione dei fondi contrattuali anno 2018 relativi al personale non dirigenziale del comparto sanità”:

Art.81 comma 2 lett.a) e comma 3 lett.a) CCNL 2016/2018 Risorse ex fondo finanziamento fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e indennità Professionale specifica.	Fasce retributive	€ 2.245.706	€ 2.326.713
	Assegni ad personam	€ 1.018	
	Nuovo valore delle fasce attribuite che gravano sul fondo per effetto di quanto previsto dall’art. 76	€ 79.989	
Art.81 comma 2 lett.b) CCNL 2016/2018	Altre risorse a disposizione del fondo – Produttività collettiva	€ 942.598	€ 942.598
TOTALE		€ 3.269.310	€ 3.269.310
Art.80 comma 2 lett.b) CCNL 2016-2018 Risorse ex fondo finanziamento fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e indennità Professionale specifica.	Valore comune ex indennità qualifica prof.le	€ 858.604	€ 1.481.656
	Indennità di coordinamento	€ 148.560	
	Indennità prof.le specifica	€ 296.367	
	Posizioni organizzative	€ 178.125	
Art.80 comma 2 lett.a) CCNL 2016/2018	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	€ 1.893.682
		€ 3.375.338	€ 3.375.338




- Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL

Si riporta di seguito l'incremento che il fondo sopra costituito subisce al 01/01/2019 a seguito dell'applicazione del CCNL 21/05/2018, pertanto tale incremento ha la caratteristica di risorsa fissa con carattere di certezza e stabilità e viene quindi acquisita definitivamente al fondo in esame come di seguito rappresentato:

- Incremento "Fondo condizioni di lavoro e incarichi" art.80: € 102.648
- Incremento "Fondo premialità e fasce" art.81:
 - € 11.115 (differenziale fasce economiche a valere per l'anno 2019 dal 1 Gennaio 2018 al 1 Aprile 2018 ai fini dell'adeguamento del budget 2019);
 - € 4.788 (valore dell'indennità di vacanza contrattuale conglobata nelle fasce economiche per quattro mensilità, non oggetto di ulteriore assegnazione in sede di budget 2019);

Il fondo oggetto dell'accordo in argomento è il "Fondo premialità e fasce" di cui all'art.81 CCNL 21/05/2018 e di seguito quantificato:

Art.81 comma 2 lett.a) e comma 3 lett.a) CCNL 2016/2018 Risorse ex fondo finanziamento fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e indennità Professionale specifica	Fasce retributive	€ 2.261.609	€ 2.342.616
	Assegni ad personam	€ 1.018	
	Nuovo valore delle fasce attribuite che gravano sul fondo per effetto di quanto previsto dall'art. 76	€ 79.989	

Sezione II – Risorse variabili

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

Art.81 comma 2 lett.b) CCNL 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 del CCNL 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 CCNL 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 riassegnate al rispettivo fondo di provenienza nell'anno successivo. Relativamente all'anno 2018, come risulta da Delibera 308 del 24/07/2019 avente ad oggetto "Comparto. Liquidazione compensi produttività collettiva anno 2018" la quota residua del fondo fasce risulta pari ad € 290.430,99. Tale importo rappresenta la disponibilità delle risorse presenti nel fondo fasce anno 2019 al fine di garantire i passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente successiva, come disciplinato dall'art.35 comma 4 del CCNNL 07/04/1999. La previsione al 31/12/2019, considerato anche il personale cessato, ammonta complessivamente a circa 405 €/000 . Relativamente all'esercizio 2019, 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 consuntivo 2019.



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 CCNL 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 CCNL 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 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 2019 è stato preso come base l'importo dei fondi contrattuali già determinato in base alle indicazioni regionali (delibera n.465 del 04/11/2018 alla data del 31/12/2018), con le variazioni in incremento già illustrate nella sezione I.

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 CCNL del 21/05/2018*:

Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità del fondo sottoposto a certificazione	€ 2.342.616
Totale risorse variabili fondo sottoposto a certificazione	€ 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 31/12/2019 le voci di afferenza del fondo spettante alle unità di personale in servizio - è pari a € 1.921.025,93.

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 ad € 290.430,99, quale quota disponibile del fondo premialità e fasce già quantificato al 31/12/2018 come da Delibera n. 308 del 24/07/2019. La quota rimanente stimata pari ad € 131.158,88 rimane disponibile sul fondo art.81.

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	€ 1.921.025,93
Totale Destinazioni specificamente regolate dal presente accordo sottoposto a certificazione anno 2019	€ 290.430,99
Totale definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione	€ 2.211.456,92

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 finanziate 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 (2016/2017/2018) risulta quale punteggio prevalente come meglio esplicitato nella Relazione Illustrativa.




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 CCNL del 21/05/2018

COSTITUZIONE DEL FONDO

Risorse	Anno 2018	Anno 2019
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 2.326.713	€ 2.342.616
Decurtazioni	-	-
Risorse variabili	€ 942.597	€ 942.597
Totale del fondo per la contrattazione integrativa	€ 3.269.310	€ 3.285.213

DESTINAZIONE FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Risorse	Anno 2018	Anno 2019
Totale del fondo per la contrattazione integrativa	€ 2.326.713	€ 2.342.616
di cui Totale Destinazioni specificamente regolate dal presente accordo sottoposto a certificazione anno 2019	-	€ 290.431
Speso	€ 2.036.282	
Residuo (temporaneamente assegnato al fondo di cui all'art. 81 comma 2 lett b) del CCNL del 21/05/2018 - produttività collettiva)	€ 290.431	

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, 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 ai fondi del personale, sono allocati ai seguenti conti economici:

CONTI ECONOMICI Fondo per il finanziamento premialità e fasce, di cui all'art. 81 del CCNL del 21/05/2018.

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 anno 2019 per le progressioni orizzontali pari ad € 290.430,99 , come già illustrato nelle sezioni precedenti, rispetta quanto previsto dall'art. 35 comma 4 del CCNL 07/04/1999 per il quale "le aziende pianificano i citati passaggi tenuto conto delle risorse presenti nel fondo a consuntivo di ciascun anno precedente".

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 stesse sono 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 13/12/2019

Il Direttore UOC Risorse Umane
Dott. Alessandro Petillo



Il Direttore *ad interim* UOC Economico Finanziaria
D.ssa Maurizia Ficarelli



Allegato:

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