



ACCORDO DEFINIZIONE CRITERI E MODALITÀ

PER L'ACCESSO ALLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE – ANNO 2021

Il giorno 05/08/2021 alle ore 14:30, presso la sede della Fondazione Policlinico San Matteo - Pavia ha avuto luogo l'incontro

TRA

la Fondazione Policlinico San Matteo - Pavia 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.).

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;
- 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*

BUSCOP

UP

NURSING UNIT
AM

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 ed escludendo 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 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 biennio (2019- 2020);
- non abbia avuto sanzioni disciplinari superiori alla censura scritta nel biennio precedente;
- non abbia già raggiunto l’ultima fascia;
- non risulti, all’01/01/2021, assente 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;

NURSING-UD
AM

R. P. C. G. I. D.

C.C.C. F.P.
B. P. G.

UP

- i dipendenti a tempo indeterminato non in possesso del requisito minimo di permanenza in Fondazione (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.

Art. 2

Decorrenza della progressione economica orizzontale

2. L'inquadramento nella posizione economica immediatamente superiore avrà effetto giuridico ed economico a decorrere dal 01/01/2021.

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 è corrispondente alle risorse disponibili nel "Fondo Premialità e Fasce" al 01/01/2021 e ammonta a circa € 350.000,00, 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

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

- a) Valutazioni individuale: punti 60;
- b) Esperienza professionale: punti 40.

Punteggio della valutazione individuale riferito al biennio

- 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 biennio 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:

UP C. S. L. F. P.
Bell
F. P. NURSING-UIO
C. S. L. F. P. MC

- 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 Fondazione, compresa la fascia 0 maturata al 31 dicembre:

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

Art. 5 Graduatoria

Sulla base del punteggio complessivo (max 100 punti), derivante dalla somma dei punteggi di cui ai punti precedenti, verrà redatta la graduatoria da cui si attingerà per un numero di dipendenti non superiore al 50% degli aventi diritto ad accedere alla procedura per un importo corrispondente a circa € 350.000,00, che trova sufficiente disponibilità nel "Fondo Premialità e Fasce".

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

L'U.O.C. Sviluppo e Gestione 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:

*Milano - 10/11/2020
ATC*

UP

F. P. K. 12

*CISCP
BUT*

- 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 la Fondazione 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 all'01/01/2021 per un importo pari a circa € 350.000,00.

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 dell'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.

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 dall'01/01/2021.

Con successivo provvedimento verranno attribuiti formalmente i passaggi di fascia in base alla consistenza delle risorse pari a circa € 350.000,00, 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.CC.NN.LL. e dalla normativa vigente, al fine di pervenire alla stipula definitiva del presente accordo.

UP

CASC FP
BMT

F.P.
CSC

NURSIAB-LIP
ARC

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

Il presente Accordo, quale sezione del Contratto Integrativo Aziendale di cui al CCNL 2016-2018, sostituisce integralmente ogni precedente diverso accordo.

Letto, confermato e sottoscritto.

PAVIA, 05/08/2021

La Delegazione Aziendale nella persona del Presidente dott. Vincenzo Petronella, Direttore Amministrativo,

Vincenzo Petronella

La Delegazione Sindacale

| | |
|---------------|---------------------|
| FP CGIL | <i>Luigi Pate</i> |
| FPS CISL | <i>Roberto Ben</i> |
| FPL UIL | |
| FIALS | |
| NURSING UP | <i>Acqueto M...</i> |
| RSU Aziendale | |

