

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ASST Monza

IPOTESI

ACCORDO PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ANNO 2022



ACCORDO
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ANNO 2022

In data 17/11/22 presso la sede della ASST Monza, ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione di parte pubblica dell'ASST Monza, la RSU e le OO.SS. del Comparto Sanità pubblica per la definizione e la sottoscrizione di criteri e modalità per le progressioni economiche orizzontali per l'anno 2022.

LE PARTI CONCORDANO DI

CONFERMARE I CRITERI UTILIZZATI PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ANNO 2020 DI SEGUITO RIPORTATI

ART. 1 - PRINCIPI GENERALI

1. Il presente accordo definisce criteri e modalità per le progressioni economiche orizzontali per l'anno 2022 e si applica a tutto il personale dell'area del comparto dipendente dell'Azienda con contratto di lavoro a tempo indeterminato.
2. La progressione economica orizzontale dei dipendenti, ai sensi di quanto previsto dall'art. 35 del CCNL 7.04.1999, è pianificata secondo le risorse disponibili nel fondo di cui all'art. 81 del CCNL 21/05/2018.
3. Nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 3 del CCNL 10.04.2008 potranno partecipare alla selezione per il passaggio di fascia superiore i dipendenti in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi.
4. Verranno attribuite progressioni economiche orizzontali con decorrenza dal 01.01.2022 sino al completo utilizzo delle risorse economiche a tal fine disponibili per l'anno 2022 e comunque nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 4 del presente accordo.

Art. 2 - CRITERI GENERALI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

1. Con il presente accordo le parti intendono attivare la progressione economica orizzontale definendo criteri e modalità per l'accesso alla fascia economica superiore.
2. La progressione economica orizzontale del dipendente, ai sensi di quanto previsto dall'art.35 del CCNL 7 aprile 1999, è pianificata secondo le risorse disponibili nel fondo 81 del CCNL 2018, e secondo i principi di selezione; il numero teorico dei dipendenti che possono acquisire la fascia economica è stabilito in ogni caso nel limite delle risorse economiche disponibili e comunque nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 4 del presente accordo.

FIALS

UIL FPL LARDE BIANCA
Maggiolo LRA

EPGIL

UNIVERSITÀ

Illegible signature
CISL FPL BCL



Art. 3 – CRITERI DI ATTRIBUZIONI DEL BENEFICIO ECONOMICO DI FASCIA

1. Si definiscono i criteri e le modalità per l'accesso alla progressione economica orizzontale ai sensi di quanto previsto all'art.35 del CCNL 7.04.1999 e nel rispetto delle norme vigenti come di seguito riportato.
2. I criteri per l'assegnazione delle fasce economiche tengono conto dei punteggi ottenuti nella valutazione individuale dell'anno 2021, secondo i principi contenuti nella normativa nazionale e contrattuale vigente:
 - Accede alla progressione economica orizzontale, con effetto dal 01.01.2022, in presenza delle risorse disponibili nel relativo fondo di competenza, il personale dipendente dell'azienda a tempo indeterminato in servizio alla data del 1° gennaio 2022:
 - i. che abbia un'anzianità di servizio nel SSN a tempo indeterminato di almeno 2 anni antecedente alla decorrenza di assegnazione della fascia (01.01.2022);
 - ii. che abbia svolto almeno 4 mesi di effettivo servizio in azienda nell'anno precedente (2021);
 - iii. il periodo di lavoro a tempo determinato, presso l'Asst Monza, senza soluzione di continuità con l'immissione a ruolo, concorre al raggiungimento dei 24 mesi di anzianità di servizio.
3. Le risorse economiche disponibili per la progressione economica orizzontale devono valorizzare prioritariamente i dipendenti che abbiano ottenuto il miglior risultato tra valutazione in uso e anzianità nella fascia posseduta, secondo i criteri di seguito descritti.
4. In relazione alle risorse disponibili per la eventuale progressione economica accertate nell'ambito del fondo fasce anno 2022 previsto dall'art. 81 del CCNL 21.05.2018, le stesse sono finalizzate a premiare, in via prioritaria, il personale che ha la maggior anzianità nella fascia e ha ottenuto i punteggi nelle rispettive schede di valutazione che lo collocano nelle relative fasce, secondo il seguente schema:

VALUTAZIONE INDIVIDUALE (PUNTEGGIO SCHEDA)	CLASSIFICAZIONE
Da 61 a 100	OTTIMO
Da 50 a 60	SUFFICIENTE
< 50	INSUFFICIENTE

5. Fatti salvi i criteri di accesso di cui ai precedenti commi, accede in sequenza alla progressione economica orizzontale 2022 il personale che abbia conseguito il maggior punteggio articolato con i seguenti criteri:

Totale **punti** disponibili **100**, così suddivisi:

- **60 punti** assegnati sulla base della scheda di **valutazione individuale** dell'anno 2021. In caso di mancata valutazione, si farà riferimento alla prima valutazione utile.
- **40 punti** assegnati in base all'**anzianità di servizio** conseguita nella fascia in godimento alla data del 1° gennaio 2022.

GIL PPL Lario e Biana
 Vincenzo Corbis
 FP call
 [Signature]

FIALS [Signature]
 [Signature]

Vincese [Signature]
 ASLFB [Signature]

[Signature]

[Signature]

dn



I **60 punti** riconosciuti in base alla scheda di valutazione sono assegnati come segue:

- a. **punti 60** per una valutazione corrispondente ad un punteggio **da 61 a 100**
- b. **punti 50** per una valutazione corrispondente ad un punteggio **da 50 a 60**
- c. **punti 0** per una valutazione **inferiore a 50**

I **40 punti** riconosciuti in base all'anzianità conseguita nella fascia in godimento sono assegnati così come segue:

- a. **punti 40** per un'anzianità conseguita nella fascia in godimento **uguale o superiore a 6 aa**
- b. **punti 35** per un'anzianità conseguita nella fascia in godimento **uguale a 5 aa**
- c. **punti 30** per un'anzianità conseguita nella fascia in godimento **uguale a 4 aa**
- d. **punti 25** per un'anzianità conseguita nella fascia in godimento **uguale a 3 aa**
- e. **punti 20** per un'anzianità conseguita nella fascia in godimento **uguale a 2 aa**

6. Fatti salvi i criteri di accesso alla progressione di cui sopra è **escluso** in ogni caso dall'accesso alla progressione:

- il personale che ha conseguito una valutazione individuale insufficiente/negativa, quindi inferiore a 50 punti
- il personale a tempo indeterminato con meno di 4 mesi di effettivo servizio nell'anno precedente, così come sopra definito, fatti salvi i periodi riferiti alle seguenti fattispecie:
 - a. permessi per donazione sangue e midollo
 - b. permessi retribuiti ai sensi della legge n. 104/1992
 - c. assenze per malattia per gravi patologie richiedenti terapie salvavita art.43 CCNL 2018
 - d. assenze sindacali
 - e. infortunio sul lavoro
 - f. permessi ex art. 36 e art.37 del CCNL 2018
 - g. permessi art. 40 del CCNL 2018
 - h. congedi parentali per figli minori
 - i. congedo di astensione obbligatoria
 - j. assenze per quarantena / positività COVID

7. In ogni caso nelle ipotesi in cui le risorse complessive disponibili per la progressione economica siano inferiori al numero teorico degli aventi titolo, ed in ogni caso nel rispetto del seguente articolo 4 e delle priorità stabilite in base ai criteri di cui sopra, si procederà alla progressione utilizzando i seguenti ulteriori criteri applicabili in sequenza

a) a parità di punteggio complessivo ha la prevalenza il dipendente che ha la maggiore anzianità nella fascia di riferimento;

b) a parità di anzianità di fascia, ha la prevalenza il dipendente che ha la maggiore anzianità di servizio effettivo nel SSN al 01.01.2022;

c) in caso di ulteriore parità si considererà l'anzianità anagrafica.

FIALS
MURSIGU
[Signature]

UIL FIL LARIO E BIANCA
Vincenzo Lotti
Vincenzo Lotti
CISL F3 HBL

FPCGIL
[Signature]

[Signature]

[Signature]



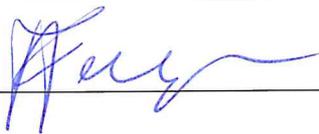
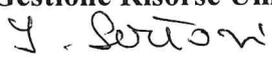
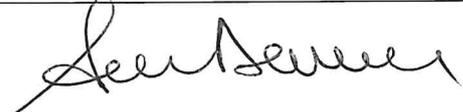
ART. 4 – LIMITI DEL 50% DELLA PLATEA DEI POTENZIALI BENEFICIARI

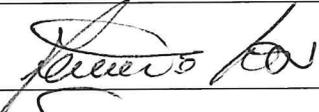
Richiamati:

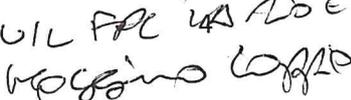
- l' art. 23, comma 2, del D. Lgs n.150/2009 che prevede che “Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione”;
 - il parere del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 44366 del 04/07/2019, in cui si rappresenta tra l'altro, in merito alle Progressioni Economiche Orizzontali e con riferimento al sopra citato art. 23, comma 2, del D. Lgs n.150/2009, che “la quota di personale interessato dalla procedura selettiva deve essere limitata ad una quota limitata e quindi non maggioritaria (non superiore al 50%) della platea dei potenziali beneficiari”;
- le parti precisano che le progressioni economiche orizzontali con decorrenza dall' 01.01.2022 verranno attribuite, oltre che nei limiti delle risorse disponibili nel fondo di cui all'art. 81 del CCNL 21/05/2018 quantificate in seduta successiva, comunque nei limiti del 50% della platea dei potenziali beneficiari.

ART. 5 – NORME FINALI

1. Il presente accordo conserva la sua efficacia sino alla stipulazione di un successivo accordo e fatti salve eventuali e diverse disposizioni contrattuali e legislative.
2. Per tutto quanto non previsto si applicano le disposizioni dei contratti collettivi nazionali e aziendali vigenti.

PER L'AZIENDA	
Direttore Amministrativo – Capo delegazione Antonietta Ferrigno	
Direttore Sanitario Laura Radice	
Direttore Socio Sanitario	
Direttore f.f. S.C. Gestione Risorse Umane Ingrid Sartori	
Dirigente DAPS Domenica Sartori	

PER LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE	
RSU	
CGIL FP	
CISL FP	

 FIALS
 UIL FP
 FIRC




UIL FPL	<i>Ugojimo Corpe</i>
FIALS	<i>diagnosi del fondo di...</i>
NURSING UP	<i>[Signature]</i>
NURSIND	<i>[Signature]</i>