



## **ACCORDO**

### **PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ANNO 2020**

#### **Art. 1 - PRINCIPI GENERALI**

1. Il presente accordo definisce criteri e modalità per le progressioni economiche orizzontali per l'anno 2020; ha validità per tale anno e conserva la sua efficacia sino alla stipulazione di un successivo CCNL o contratto integrativo che espressamente regoli la medesima materia.
2. Il presente accordo aziendale si applica a tutto il personale dell'area del comparto dipendente dell'Azienda con contratto di lavoro a tempo indeterminato.
3. La progressione economica orizzontale dei dipendenti, ai sensi di quanto previsto dall'art. 35, comma 4 del CCNL 7.04.1999, è pianificata secondo le risorse disponibili nel fondo di cui all'art. 81 del CCNL 21/05/2018; il numero teorico dei dipendenti che possono acquisire la fascia economica è stabilito in ogni caso nei limiti delle risorse economiche disponibili.
4. 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 24 mesi.
5. Verranno attribuite progressioni economiche orizzontali con decorrenza dal 01.01.2020 sino al completo utilizzo delle risorse economiche a tal fine disponibili per l'anno 2020.

#### **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, com. 4 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 nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 3 del CCNL 10.04.2008.
3. Il presente accordo sostituisce integralmente tutti gli accordi pregressi di identico contenuto; tali accordi pregressi si intendono pertanto disapplicati.
4. Salvo diversa indicazione, il presente accordo è applicato dal 1 gennaio 2020 e rimarrà in vigore fino all'approvazione di un successivo accordo, fatto salvo quanto definito da specifiche norme o da contratti collettivi nazionali.

**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 CNL 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, secondo i principi contenuti nella normativa nazionale e contrattuale vigente;

a. Accede alla progressione economica orizzontale, con effetto dal 01.01.2020, 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 2020:

- I. che abbia un'anzianità di servizio nel SSN a tempo indeterminato di almeno 2 anni antecedente alla decorrenza di assegnazione della fascia (01.01.2020);
- II. che abbia svolto almeno 4 mesi di effettivo servizio in azienda nell'anno precedente (2019);
- III. il periodo di lavoro a tempo determinato, presso l'ASST Monza, senza soluzione di continuità con l'immissione a ruolo, concorrono 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 2020 previsto dall'art. 81 del CCNL 21.05.2018, le stesse sono ripartite come segue:

il 100% delle risorse disponibili è finalizzato 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 1 e 2, accede in sequenza alla progressione economica orizzontale 2020 il personale che abbia conseguito il maggior punteggio articolato con i seguenti criteri:

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

- a. **60 punti** assegnati sulla base della scheda di **valutazione individuale** dell'anno 2019. In caso di mancata valutazione, si farà riferimento alla prima valutazione utile.



- b. **40 punti** assegnati in base all'**anzianità di servizio** conseguita nella fascia in godimento alla data del 1° gennaio 2020.

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:

a. il personale che ha conseguito una valutazione individuale insufficiente/negativa, quindi inferiore a 50 punti;

b. il personale a tempo indeterminato con meno di 4 mesi di effettivo servizio nell'anno precedente, così come definito dal comma 2 del presente articolo; sono equiparati a presenza in servizio i seguenti periodi: 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 e malattie professionali 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

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 delle priorità stabilite in base ai criteri di cui al punto precedente, 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 01.01.2020;
- c. in caso di ulteriore parità si considererà l'anzianità anagrafica.

**Art. 4 – NORME FINALI**

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

Monza, 17/12/2020

<b>PER L'AZIENDA</b>	
<b>Direttore Generale</b> Mario Nicola Francesco Alparone	
<b>Direttore Amministrativo</b> Stefano Piero Scarpetta	
<b>Direttore Sanitario</b> Laura Radice	
<b>Direttore Socio Sanitario</b> Gianluca Peschi	
<b>Direttore S.C. Gestione Risorse Umane</b> Leonardo Tozza	
<b>Dirigente DAPSS</b>	

<b>PER LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE</b>	
<b>RSU</b>	



<b>FP CGIL</b>	<i>Roberto</i>
<b>CISL FP</b>	<i>GIUSEPPE Leone</i>
<b>UIL FPL</b>	<i>Benedetto Alfio</i>
<b>FSI</b>	
<b>FIALS</b>	
<b>NURSING UP</b>	