

**CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE ANNO 2022 IN MERITO AI  
CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE  
ORIZZONTALI AL PERSONALE APPARTENENTE AL PROFILO DI  
RICERCATORE SANITARIO, CAT. DS E COLLABORATORE  
PROFESSIONALE DI RICERCA SANITARIA, CAT. D.**

*(CCNL 11/07/2019 relativo al personale del Comparto Sanità, sezione del personale del ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria).*

In data 03 novembre 2022 presso la sede della Fondazione IRCCS Istituto Neurologico “Carlo Besta” di Milano, tra la Delegazione trattante di parte pubblica e la Delegazione di parte sindacale si procede alla sottoscrizione del “*Contratto Integrativo Aziendale anno 2022 in merito ai criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali al personale appartenente al profilo di Ricercatore Sanitario, cat. DS e Collaboratore Professionale di Ricerca Sanitaria, cat. D*”, ai sensi del CCNL relativo al personale del Comparto Sanità sezione del secondo le indicazioni del CCNL 21.05.2018, acquisito in data 27 ottobre 2022 il parere favorevole del Collegio Sindacale ai sensi dell’art. 40-bis, co. I, D.Lgs. n. 165/2001.

**Delegazione AZIENDALE**

Angela Pezzolla	Direttore Amministrativo	firmato _____
Giuseppe Lauria Pinter	Direttore Scientifico	firmato _____
Stefano Schieppati	Direttore Sanitario	firmato _____
Rossella Messe	Direttore f.f. UOC Risorse Umane	firmato _____
Clara Moreschi	Dirigente SITRA	firmato _____

**Organizzazioni Sindacali territoriali rappresentative firmatarie CCNL 11 luglio 2019**

Sigla	Rappresentata da	
CGIL	Antonio Bagnaschi	_____
CISL	Angela Grasso	firmato <u>Sottoscritto con email del 3 novembre 2022</u>
UIL	Massimo Bernabè	firmato <u>Sottoscritto con email del 3 novembre 2022</u>
FIALS	_____	_____

FSI USAE \_\_\_\_\_

NURSING UP

Vittorio Mauro

\_\_\_\_\_

firmato

Sottoscritto con email del 4 novembre 2022

NURSIND \_\_\_\_\_

RSU aziendale	Nominativo	Firma
1	Valeria Belloni	Sottoscritto con email del 4 novembre 2022
2	Laura Librizzi	Sottoscritto con email del 3 novembre 2022
3	Andrea Legati	Sottoscritto con email del 3 novembre 2022
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		
14		
15		

### PREMESSO CHE

- Come previsto dall'art. 35 del CCNL 7 aprile 1999 per il personale di Comparto, le progressioni economiche si attivano previa valutazione selettiva in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, all'impegno ed alla qualità della prestazione individuale, nonché sulla base di ulteriori criteri integrativi definiti in sede di contrattazione aziendale. I passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente successiva avvengono con decorrenza fissa dal 1° gennaio di ogni anno;
- l'art. 12 del CCNL Comparto Sanità, sezione del personale del ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria sottoscritto in data 11 luglio 2019 prevede che *“al finanziamento dei passaggi di fascia di cui al comma 1 si provvede mediante quota parte delle risorse finanziarie stanziata nell'ambito dei piani assunzionali del personale di cui alla presente sezione, calcolate secondo le modalità indicate al comma 3.*  
*Gli istituti definiscono, nell'ambito degli stanziamenti annuali di bilancio destinati agli stipendi del personale di cui alla presente sezione, le risorse utilizzabili per le progressioni economiche. Dette risorse, che costituiscono una quota della spesa programmata nell'ambito dei piani di cui al comma 2, sono calcolate sulla base delle unità di personale di cui è pianificata l'assunzione e di*

*un valore retributivo comprensivo anche della spesa necessaria per sostenere l'onere delle progressioni economiche”;*

- l'art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009 che prevede “*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*”.
- la Circolare del MEF n. 18 del 28/06/2021 dalla quale si rileva che la fascia superiore è, in ogni caso, attribuibile in misura non superiore al 50% degli aventi diritto ad accedere alla procedura;
- la Funzione pubblica, con nota Prot. n. 44366/2019 e la Ragioneria generale dello Stato, con nota Prot. n. 179263/2019, hanno fornito chiarimenti in merito alla locuzione “*una quota limitata*” per il riconoscimento delle progressioni economiche, utilizzata dall'art. 23, c. 2, del D. Lgs. n. 150/2009, precisando che è possibile attribuire la progressione economica ad un numero di dipendenti non superiore al 50% della platea dei potenziali beneficiari;
- il personale interessato dalle progressioni economiche in argomento è così riassumibile:

<b>INDIVIDUAZIONE DELLA PLATEA DEI POTENZIALI AVENTI TITOLO</b>	
Totale personale in servizio del ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria al 01/01/2022	<b>98</b>
Personale già collocato in ultimata fascia	<b>-57</b>
Personale non rientrante nei passaggi per anzianità lavorativa nella fascia economica di appartenenza inferiore a 24 mesi	<b>-32</b>
Personale non rientrante nei passaggi di fascia in quanto non in possesso del titolo di laurea	<b>-3</b>
<b>PERSONALE AVENTE DIRITTO</b>	<b>6</b>

### **TENUTO CONTO DI QUANTO SOPRA**

per l'accesso alla procedura di selezione finalizzata, nella misura massima delle risorse appositamente destinate, all'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali con decorrenza dal 1° gennaio 2022, si stabilisce che il personale potenzialmente destinatario deve possedere i seguenti requisiti:

- a. essere dipendente a tempo determinato, in servizio, al 01/01/2022 avendo maturato un'anzianità lavorativa di almeno 2 anni al 31/12/2021 nella fascia economica di appartenenza;
- b. aver conseguito una valutazione positiva nell'anno 2021 (almeno 60/100);

- c. non aver riportato sanzioni disciplinari, nel biennio 2020/2021, ad eccezione delle sanzioni del rimprovero verbale e della censura scritta.

La procedura di selezione prevede l'assegnazione fino ad un massimo di complessivi 40 punti così suddivisi:

- fino ad un massimo di 20 punti per l'esperienza professionale maturata nella fascia di appartenenza;
- fino ad un massimo di 20 punti per la valutazione conseguita nell'anno 2021.

L'attribuzione dei punteggi avviene in applicazione dei seguenti criteri:

- ✓ esperienza professionale (fino ad un massimo di 20 punti):
  1. vengono attribuiti 2 punti per ogni anno di esperienza professionale maturata nella fascia di appartenenza (durante il rapporto di lavoro con l'Istituto);
  2. le frazioni di anno maggiori o uguali ad un semestre sono arrotondate all'anno; per quelle inferiori non viene attribuito alcun punteggio.
  3. tale punteggio viene ponderato, per la rispettiva fascia di appartenenza, secondo i seguenti criteri:
    - fascia 0: peso 1
    - fascia 3: peso 0,5
- ✓ valutazione (fino ad un massimo di 20 punti):

$\geq 60/100 < 69/100$	5 punti
$\geq 70/100 < 79/100$	10 punti
$\geq 80/100 < 89/100$	15 punti
$\geq 90/100 \leq 100/100$	20 punti

Il calcolo del punteggio ottenuto nel Sistema di valutazione aziendale ha come riferimento i risultati ottenuti nell'anno 2021.

Le parti concordano che, in caso di parità di punteggio, prevalga il candidato con la maggiore permanenza nella fascia di provenienza in Istituto (gg/mm/aa), in caso di ulteriore parità, prevale il candidato con maggiore anzianità di servizio in Istituto e, in subordine, con maggiore età anagrafica.

\* \* \* \* \*

*Letto e sottoscritto*

*Milano, 3 novembre 2022*