

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE ANNO 2022 IN MERITO AI CRITERI E MODALITA' PER L'ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI AL PERSONALE DEL COMPARTO SANITA'.

In data 29 dicembre 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 definitiva del “*Contratto Integrativo Aziendale anno 2022 in merito ai criteri e modalità per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali al personale del comparto sanità*”, secondo le indicazioni del CCNL 21/05/2018, acquisito in data 27 dicembre 2022 il relativo parere favorevole del Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 40-bis, co. I, D.Lgs. n. 165/2001.

Delegazione AZIENDALE

Angela Pezzolla	Direttore Amministrativo	<u>firmato</u>
Stefano Schieppati	Direttore Sanitario	<u>firmato</u>
Rossella Messe	Direttore f.f. SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane	<u>firmato</u>
Clara Moreschi	Dirigente SITRA	<u>firmato</u>

Organizzazioni Sindacali territoriali rappresentative firmatarie CCNL 21 maggio 2018

Sigla	Rappresentata da	
CGIL	Elisabetta Guarneri	<u>firmato</u> <u>Sottoscritto con email del 29 dicembre 2022</u>
CISL	Angela Grasso	<u>firmato</u> <u>Sottoscritto con email del 29 dicembre 2022</u>
UIL	Massimo Bernabè	<u>firmato</u> <u>Sottoscritto con email del 29 dicembre 2022</u>
FIALS	Francesco Lanzafame	<u>firmato</u> <u>Sottoscritto con email del 04 gennaio 2023</u>
FSI USAE	_____	_____

NURSING UP

RSU aziendale	Nominativo	Firma
1	Danilo La Fauci	Sottoscritto con email del 29 dicembre 2022
2	Valeria Maria Belloni	Sottoscritto con email del 29 dicembre 2022
3	Leonardo Andrea Pedà	Sottoscritto con email del 29 dicembre 2022
4	Andrea Legati	Sottoscritto con email del 29 dicembre 2022
5	Giorgia Mannai	Sottoscritto con email del 29 dicembre 2022
6	Librizzi Laura	Sottoscritto con email del 29 dicembre 2022
7	Pietro Francesco Brambilla	Sottoscritto con email del 29 dicembre 2022
8	Davide Mario Borella	Sottoscritto con email del 29 dicembre 2022
9	Cinzia Gervasi	Sottoscritto con email del 29 dicembre 2022
10	Francesca Colciaghi	Sottoscritto con email del 29 dicembre 2022
11	Mirko Buscema	Sottoscritto con email del 29 dicembre 2022
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. 3 del CCNL Comparto Sanità del 10/04/2008 prevede che, 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. 23 del D.Lgs. n. 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";
- con la Circolare del MEF n. 18 del 28/06/2021 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;
- per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali saranno utilizzate le risorse di cui al fondo art. 81 del CCNL 21/05/2018 “Fondo Premialità e Fasce” il cui ammontare provvisorio è rappresentato nella misura di € 1.280.894 (deliberazione n. 317/2022). La quota del fondo utilizzabile per attribuire una fascia economica superiore con decorrenza 01/01/2022 viene quantificata in **€ 73.593,11**, 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 art. 81 “Fondo Premialità e Fasce”;
- il personale interessato dalle progressioni economiche in argomento è così riassumibile:

INDIVIDUAZIONE DELLA PLATEA DEI POTENZIALI AVENTI TITOLO	
Totale personale in servizio all' 01/01/2022	430
Personale già collocato in ultimata fascia	-75
Personale non rientrante nei passaggi per anzianità lavorativa nella fascia economica di appartenenza inferiore a 24 mesi	-63
Personale beneficiario del passaggio con decorrenza 01/01/2021 *effettivi passaggi n. 71 da cui sono stati tolti n. 4 cessati nell'anno 2021 e n. 1 dipendente già in ultima fascia	-66
PERSONALE AVENTE DIRITTO	226

TENUTO CONTO DI QUANTO SOPRA

per l’accesso alla procedura di selezione finalizzata, in presenza delle risorse disponibili, 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 indeterminato, in servizio, all’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 individuale positiva nell’anno 2021 (almeno 60/100), nel caso di carenza di valutazione per la fattispecie del congedo di maternità o aspettativa legata all’assistenza dei figli o assenza per malattia per gravi patologie richiedenti terapia salvavita, si terrà in considerazione l’ultima valutazione disponibile;
- 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 individuale 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;
 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 1: peso 1
 - fascia 2: peso 0,75
 - fascia 3: peso 0,50
 - fascia 4: peso 0,35
 - fascia 5: peso 0,25
- ✓ valutazione (fino ad un massimo di 20 punti):

$\geq 60/100 < 70/100$	5 punti
$\geq 70/100 < 80/100$	10 punti
$\geq 80/100 < 90/100$	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 fascia di provenienza più bassa, in caso di ulteriore parità, prevale il candidato con maggiore anzianità di servizio (gg/mm/aa) in Istituto e, in subordine, con maggiore età anagrafica.

Le parti prendono atto che, per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali per l'anno 2022, l'utilizzo del Fondo art. 81 "Premialità e fasce" viene così rappresentato:

ART. 81 (Fondo premialità e fasce) - ANNO 2022	
IMPORTO TOTALE di cui:	€ 1.280.894,00
Importo fasce impegnato anno 2022 + quota destinata a finanziare le progressioni economiche orizzontali con decorrenza 01/01/2022	€ 898.705,97
quota a disposizione Fondo Premialità	€ 382.188,03

Norme finali

Per tutto quanto non previsto nel presente Contratto Integrativo Aziendale, trovano applicazione le norme dettate dalla legge e dai contratti collettivi nazionali e aziendali vigenti. Il presente CIA viene pubblicato sul sito web istituzionale dell'Istituto (Amministrazione Trasparente – sezione personale – contrattazione integrativa) e della sua stipula viene data informazione a tutto il personale tramite posta elettronica.

Le disposizioni di cui al presente Contratto Integrativo Aziendale conservano la propria efficacia fino alla sottoscrizione del prossimo CIA che regolamenti diversamente la materia oggetto del presente accordo, fatte salve sopravvenute disposizioni ad applicazione vincolata previste dalla legge e/o dalla contrattazione collettiva nazionale, che come tali si sostituiscono di diritto alle previsioni aziendali ad eventuale contenuto difforme.

* * * * *

Letto e sottoscritto

Milano, 29 dicembre 2022



NURSING UP - REGIONE LOMBARDIA
Segreteria Provinciale di Milano

NOTA A VERBALE O.S NURSING UP

allegata all'Ipotesi di accordo in merito ai criteri e modalità per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali al personale del Comparto Sanità

La scrivente O.S. Nursing Up, pur sottoscrivendo responsabilmente l'ipotesi di accordo, esprime dissenso in merito a 2 scelte proposte dall'Amministrazione dell'Istituto Besta e condivise al tavolo dalle altre Organizzazioni Sindacali:

1. I criteri definiti per la costruzione della graduatoria, volta ad attribuire le Progressioni Economiche Orizzontali, non soddisfano i requisiti richiesti dalla normativa vigente ed applicabile. In particolare, a pagina 4 della pre-intesa, si nota una attribuzione di punteggi legati alla semplice appartenenza ad una fascia economica piuttosto che ad un'altra, senza collegamento a nessun criterio valutativo né a criteri relativi allo sviluppo di competenze o di esperienza acquisita (articolo 52 comma 1 bis del D.lgs. 165/2001); anzi, decrescendo con il crescere della fascia di appartenenza, sembra agire in senso opposto a quanto previsto dalla normativa, creando inoltre una grossa disparità di trattamento tra chi è nelle fasce più elevate e chi è in fascia zero.
2. Va inoltre segnalato come, per l'ennesima volta in 5 anni, vengono utilizzate risorse destinate alla premialità per il finanziamento delle PEO, penalizzando di fatto tutti i lavoratori.

Alla questione sono state proposte soluzioni in fase di trattativa, le quali sono state completamente ignorate, senza nessuna valutazione di merito.

21/11/2022

D'Ambrosio Mauro
Segretario Provinciale Nursing Up
sjdambro3@gmail.com

Tel. 3884646525

D'Ambrosio Mauro