



## **IPOSTESI ACCORDO PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI DEL PERSONALE DI COMPARTO**

### **Art. 1 Principi generali:**

Le progressioni economiche orizzontali vengono attribuite ai sensi di quanto disposto dall'art. 35 CCNL del 07/04/1999 e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.lgs. 150/2009.

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 e nei limiti della disponibilità della capienza del competente fondo art. 80 "Premialità e Fasce" del CCNL comparto Sanità 2016/2018.

A decorrere dall'anno 2019 viene destinato annualmente un importo pari almeno a € 100.000,00 per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali, secondo i criteri e le modalità di selezione sotto indicati. Tale importo sarà destinato a condizione che risulti disponibile sul fondo competente con riferimento alle risorse storiche destinate alle fasce retributive.

L'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali avrà decorrenza giuridica ed economica dal 1° gennaio dell'anno di riferimento.

Al fine di garantire una equa distribuzione delle progressioni economiche orizzontali, le risorse disponibili verranno suddivise proporzionalmente al personale afferente rispettivamente alla Direzione Sanitaria, alla Direzione Socio-Sanitaria ed alla Direzione Amministrativa.

### **Art. 2 Soggetti destinatari**

Il presente accordo sindacale si applica al personale del Comparto a tempo indeterminato della ASST della Valtellina e dell'Alto Lario.

### **Art. 3 Requisiti di ammissione:**

1. essere in servizio a tempo indeterminato alla data di decorrenza della progressione nella posizione economica in godimento e avere maturato un'anzianità di servizio in ASST della Valtellina e dell'Alto Lario o in ex aziende confluite per un periodo pari o superiore a 2 anni.
2. assenza, nei 24 mesi precedenti alla data di decorrenza della progressione, di procedimenti disciplinari conclusisi con l'irrogazione di una sanzione superiore al rimprovero scritto.
3. anzianità di servizio nella posizione economica in godimento di almeno 2 anni nelle posizioni 0-1-2 e di almeno 3 anni nelle posizioni 3-4-5, indipendentemente dalla categoria di appartenenza:

*Handwritten signatures and initials:* M. M. M. B. L. W. P. 1



- I dipendenti che si trovano nelle posizioni economiche 0-1-2 (indipendentemente dalla categoria): valutazione media positiva nei ventiquattro mesi precedenti alla data di decorrenza della progressione pari o superiore a 41,97/100 (punteggio di sufficienza):
    - a. in caso di assenza di valutazione in uno dei 2 anni, verrà presa in considerazione la valutazione dell'anno immediatamente precedente.
  - I dipendenti che si trovano nelle restanti posizioni economiche 3-4-5 (indipendentemente dalla categoria): valutazione media positiva nei trentasei mesi precedenti alla data di decorrenza della progressione pari o superiore a 41,97/100 (punteggio di sufficienza):
    - b. in caso di assenza di valutazione in uno dei 3 anni, verrà presa in considerazione la valutazione dell'anno immediatamente precedente.
4. i dipendenti che alla data di attribuzione della fascia non sono stati assenti per aspettativa senza assegni a seguito di assunzione presso altra azienda ovvero in comando presso la stessa.
5. i dipendenti che siano stati presenti in servizio per almeno novanta giorni in uno degli anni del biennio/triennio di riferimento.

#### **Art. 4 Modalità di selezione**

La selezione avverrà attraverso la verifica, da parte della UOC Risorse Umane, dei requisiti sopra descritti in possesso di ciascun dipendente, senza alcuna istanza di partecipazione da parte dello stesso.

La selezione in argomento esiterà nella redazione di una graduatoria sulla base di un punteggio così articolato:

- 7,5 punti per ogni anno e frazione di mesi nella posizione economica in godimento, eccedenti i 24 mesi a tempo indeterminato richiesti come requisito minimo per la partecipazione alla selezione, fino ad un max di 30 punti;
- Max 60 punti in proporzione diretta al punteggio di valutazione media superiore a 42,00/100 (punteggio di sufficienza):
  - 0,50 punti per valori compresi tra 42,00 (punteggio di sufficienza) e 71,42 (di valutazione (esempio: media valutazione 71,42 =  $29,42 * 0,5$  punti ovvero 14,71));
  - 0,70 punti per valori da 71,43 a 84,99 di valutazione (esempio: media valutazione 80,73 =  $38,73 * 0,70$  punti ovvero 27,11);
  - 0,80 punto per valori da 85 a 91,99 di valutazione (esempio: media valutazione 90,73\* =  $48,73 * 0,8$  punto ovvero 38,98);
  - 0,90 punti per valori da 92 a 96,99 di valutazione (esempio: media valutazione 94,73 =  $52,73 * 0,9$  punti ovvero 47,46)
  - 1,05 punti per valori da 97 a 100 di valutazione (esempio: media valutazione 98,73 =  $56,73 * 1,05$  punti ovvero 59,57)
- 1,50 punti per ogni anno e frazione di mesi di servizio nella categoria contrattuale di appartenenza, eccedenti i 24 mesi a tempo indeterminato richiesti come requisito minimo per la partecipazione alla selezione, fino ad un max di 30 punti;



**Art. 5 Clausola di salvaguardia**

Qualora in sede di applicazione del presente accordo sindacale dovessero intervenire dubbi interpretativi sulle disposizioni in esso contenute, verrà convocata la delegazione trattante per l'interpretazione autentica.

Letto, confermato e sottoscritto. 25.11.2018

**PER L'AMMINISTRAZIONE**

**PER LE OO. SS.**

**Il Direttore Amministrativo  
Dott. Andrea De Vitis**

**F.P. CGIL**

**Il Direttore Sanitario  
Dott.ssa Giuseppina Ardemagni**

**CISL F.P.**

**Il Direttore Sociosanitario  
Dott. Antonino Zagari**

**UIL FPL**

**Il Direttore U.O.C. Risorse Umane  
Dott.ssa Emanuela Tanzi**

**FIALS**

**Il Dirigente Professioni Sanitarie  
Dott.ssa Daniela Rusconi**

**FSI - USAE**



Il Dirigente Professioni Sanitarie  
Dott. Tonino Trinca Colonel

NURSING UP

R.S.U.

Vedre. Cola  
Zaccheo  
Worini Paola  
Dan P  
Maffei  
Bullotti

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page, including initials like 'WP' and 'BR5'.

## NOTA A VERBALE UIL-FPL

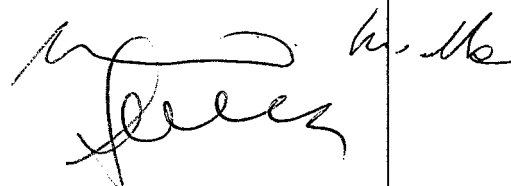
### ACCORDO PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI DEL PERSONALE DI COMPARTO.

Premesso che l'istituto delle progressioni economiche orizzontali (PEO) dovrebbe tener conto principalmente dello sviluppo delle competenze professionali e dei risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione,

la UIL-FPL sottoscrive il presente accordo condividendone la complessiva regolamentazione, ma evidenzia di non essere d'accordo sul **punto 3 dell' Art. 3 "Requisiti di ammissione"** della ipotesi proposta, in quanto ritiene che il requisito di accesso per partecipare sia un **presupposto** e che non debba essere **differenziato** a seconda della posizione economica posseduta, di fatto così comporterebbe una prima selezione.

Il requisito minimo richiesto per tutte le posizioni economiche è **24 mesi** ( art. 3, titolo II, capo I, CCNL 2008, quadriennio normativo 2006-2009).

Nella contrattazione integrativa Aziendale si può decidere di innalzare detto requisito ma, come sopra detto, non dovrebbe essere **differenziato** in quanto comporterebbe un **disuguale** trattamento dei lavoratori interessati.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'F. L. M.', is located in the lower right quadrant of the page. The signature is written in a cursive style.



# FSI-USAE

Federazione Sindacati Indipendenti  
organizzazione costituente della confederazione USAE  
SEGRETERIA TERRITORIALE SONDRIO



## IPOTESI ACCORDO PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE

### ORIZZONTALI DEL PERSONALE DEL COMPARTO

#### DICHIARAZIONE A VERBALE

La Segreteria Territoriale FSI-USAE pur approvando nel complesso l'ipotesi di accordo per le progressioni orizzontali del personale di comparto, trattato nella riunione del 7 novembre 2019, NON CONDIVIDE il punto 3 - Criteri generali di accesso alle progressioni *"anzianità di servizio nella posizione economica in godimento di almeno 2 anni nelle posizioni 0-1-2 e di almeno 3 anni nelle posizioni 3-4-5, indipendentemente dalla categoria di appartenenza"*.

Pertanto come già proposto con nota del 15/10/2019 e riferito nel corso della trattativa, ritiene che i 2 o 3 anni debbano essere identici in tutte le posizioni individuate.

Como, 08/11/2019.

La Segreteria Territoriale