



**ACCORDO PER LA PROGRESSIONE ORIZZONTALE DEL PERSONALE DEL
COMPARTO**

Art. 1 PRINCIPI GENERALI

1. L'art. 35 del CCNL del personale del comparto stipulato il 7 aprile 1999 ha stabilito i criteri generali per l'adozione in ogni azienda di metodologie per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei singoli dipendenti, mentre ulteriori e più specifici criteri e modalità sono rinviati alla contrattazione integrativa aziendale.
2. La valutazione costituisce, tra l'altro, lo strumento principale per realizzare il processo relativo alla progressione economica orizzontale introdotta dal citato CCNL del 7 aprile 1999, vale a dire i passaggi di fascia economica all'interno delle categorie di inquadramento del personale.
3. L'art.3 c.1 del CCNL del personale del comparto stipulato il 10 aprile 2008 ha stabilito che per il passaggio di fascia superiore i dipendenti devono avere un periodo minimo di permanenza nella fascia inferiore di almeno 24 mesi.
4. Il presente accordo aziendale si applica a tutto il personale dell'area del comparto avente con l'azienda un contratto di lavoro a tempo indeterminato.
5. Lo stesso è adottato nel rispetto delle norme in vigore.

Art. 2 CONTENUTO DEL PRESENTE ACCORDO

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 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 ex art. 9 del CCNL 31.07.2009, e, fermi restando i principi di selezione, il numero teorico dei dipendenti che possono acquisire la fascia economica è stabilito in ogni caso **nei limiti 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, alla luce delle innovazioni contrattuali e legislative intervenute successivamente, nonché delle modifiche dell'assetto istituzionale e organizzativo aziendale; tali accordi pregressi si intendono pertanto disapplicati.

ACCORDO PER LA PROGRESSIONE ORIZZONTALE DEL PERSONALE DEL COMPARTO

Perito

dep

4. Salvo diversa indicazione, il presente accordo è applicato dal 01/01/2017 e rimarrà in vigore fino alla approvazione di un successivo accordo, fatto salvo quanto definito da specifiche norme o da contratti collettivi nazionali.

Art. 3 CRITERI GENERALI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Si definiscono i criteri e le modalità per l'accesso alla progressione economica orizzontale ai sensi di quanto previsto dall'art. 35 del CCNL 7.04.1999 nel rispetto delle norme vigenti, come segue:

1. I criteri per l'assegnazione delle fasce economiche tengono conto dei punteggi ottenuti nella valutazione individuale dell'anno 2016, secondo i principi contenuti nella normativa nazionale e contrattuale vigente;
2. Accede alla "progressione economica orizzontale", **con effetto dal 01.01.2017**, 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 di ogni anno:
 - che abbia una anzianità di servizio nel SSN a tempo indeterminato di almeno 2 anni antecedente alla decorrenza di assegnazione della fascia (1° gennaio 2017);
 - che abbia svolto **almeno 6 mesi di effettivo servizio** in azienda nell'anno precedente (2016), esclusi i periodi eventualmente coperti a tempo determinato, anche senza soluzione di continuità con l'immissione in ruolo;
3. Le risorse economiche disponibili per la progressione economica orizzontale, per ogni anno di riferimento, devono valorizzare prioritariamente i dipendenti che abbiano ottenuto il migliore risultato tra valutazione in uso e anzianità nella fascia posseduta, secondo i criteri di seguito descritti;
4. A tal fine, in relazione alle risorse disponibili per la eventuale progressione economica, accertate nell'ambito del fondo "fasce" del 2017, di cui al già citato art. 9 del CCNL 31.07.2009, le stesse sono ripartite come segue:
 - **il 100%** delle risorse disponibili è finalizzato a premiare, in via prioritaria, il personale che ha la maggiore anzianità nella fascia e ha ottenuto i punteggi nelle rispettive schede di valutazione che lo colloca nelle relative fasce massime di valutazione di **ottimo** ed in sequenza di **sufficiente**, secondo il seguente schema, che tiene conto delle differenti schede e criteri di valutazione delle rispettive aziende di provenienza:

VALUTAZIONE COMPLESSIVA CONSEGUITA	CLASSIFICAZIONE
Punti scheda 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 2017 il personale che abbia conseguito un punteggio articolato con i seguenti criteri.

Totale punti disponibili **9**, così suddivisi:

- a.1.1. **5 punti** assegnati sulla base della scheda di valutazione individuale dell'anno di riferimento (2016);
- a.1.2. **4 punti** assegnati in base all'anzianità conseguita nella fascia di riferimento alla data del 1 gennaio 2017;

I 5 punti riconosciuti in base alla scheda di valutazione individuale sono assegnati come segue:

- punti **5** per una valutazione corrispondente ad un punteggio da 61 a 100;
- punti **3** per una valutazione corrispondente ad un punteggio da 50 a 60;
- punti **0** per una valutazione inferiore a 50

I 4 punti riconosciuti in base all'anzianità conseguita nella fascia di riferimento sono assegnati come segue :

- punti **4** per un'anzianità conseguita nella fascia di riferimento uguale o superiore a 3 anni;
- punti **3** per un'anzianità conseguita nella fascia di riferimento superiore a 2 anni e inferiore a 3 anni;
- punti **0,5** per un'anzianità conseguita nella fascia di riferimento uguale o inferiore a 2 anni.

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 un punteggio negativo/insufficiente, quindi inferiore a punti 50.
- il personale a tempo indeterminato con meno di 6 mesi di effettivo servizio nell'anno precedente, fatti salvi i periodi riferiti alle seguenti fattispecie:

- permessi per donazione sangue e midollo;
- permessi retribuiti ai sensi della Legge n. 104/1992;
- assenze per malattia certificata ex art. 11 CCNL 2001 (inferiori a mesi sei nell'anno di riferimento);
- permessi sindacali;
- infortunio sul lavoro (inferiore a mesi sei nell'anno di riferimento);
- permessi ex art. 21 del CCNL 1 settembre 1995;
- permessi per assistenza figlio minore, fino a max 30 gg;

congedo di astensione obbligatoria.

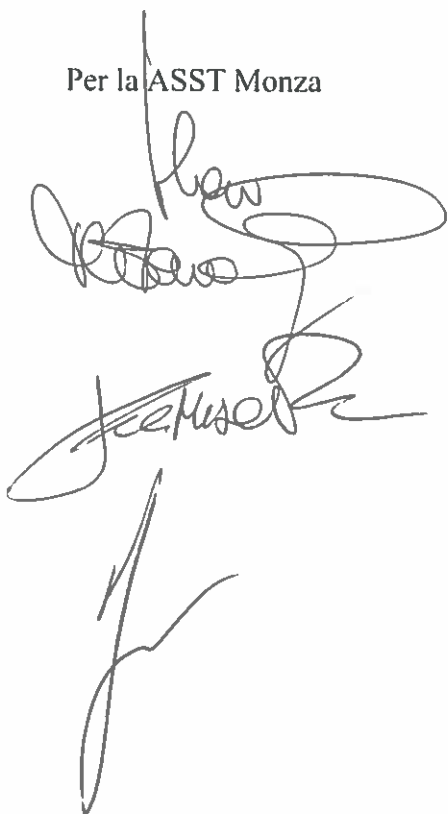
7. In ogni caso nelle ipotesi in cui le risorse complessive disponibili per la progressione economica siano inferiori al numero teorico degli aventi titolo per l'anno di riferimento, ed in ogni caso nel rispetto delle priorità, stabilite in base ai criteri di cui al punto precedente, si procederà alla progressione utilizzando i seguenti ulteriori criteri, applicabili in sequenza:
- a parità di punteggio complessivo, ha la prevalenza il dipendente che ha la maggiore anzianità nella fascia di riferimento;
 - a parità di anzianità di fascia, ha la prevalenza il dipendente che ha la maggiore anzianità di servizio effettivo nel SSN al 01/01/2017;
 - in caso di ulteriore parità si considererà l'anzianità anagrafica.

Art. 4 - NORMA FINALE

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 nonché le norme in vigore.

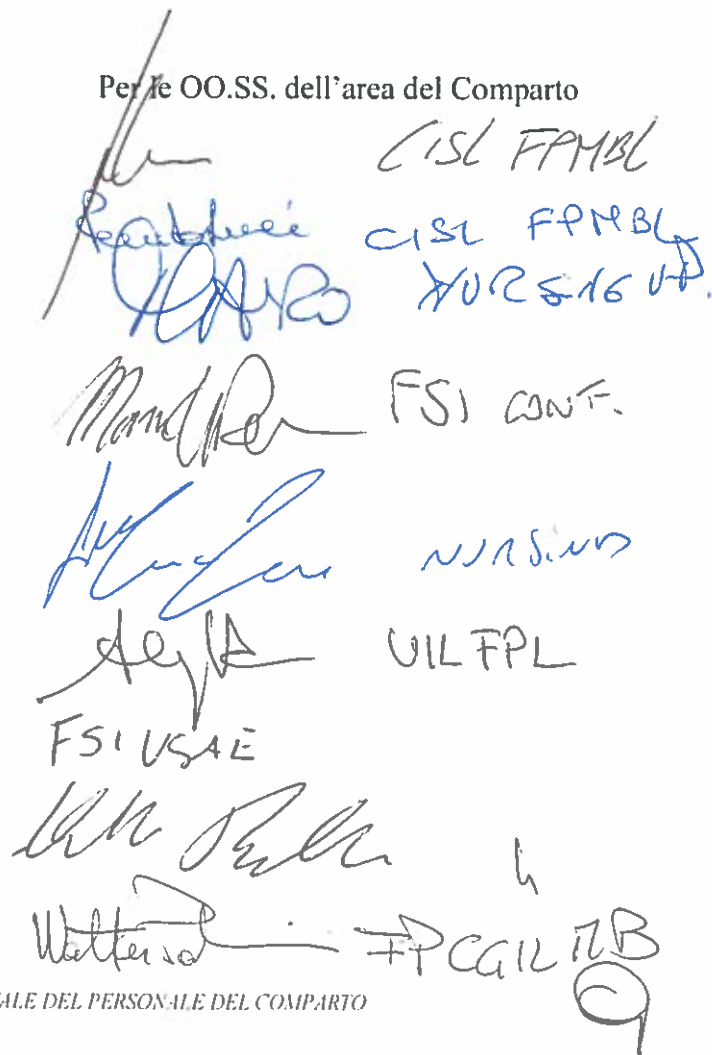
Monza, 13 dicembre 2017

Per la ASST Monza



Per la RSU

Per le OO.SS. dell'area del Comparto



CISL FPMBL
CISL FPMBL
AURS 16 UT
FSI CONF.
NURSINT
UIL FPL
FSI USAE
h
FCALIB
9

“Con riferimento all’art. 3 comma 6 si ritiene che gli incisi riportati in parentesi siano non coerenti con un equo sistema di riconoscimento della progressione orizzontale e pertanto non condivisi dai sottoscrittori della presente nota e presumibilmente lesivi del diritto individuale sancito dalle norme vigenti”.

Alfonso Jure NURSIND

Renata Lucia C. CISL FP

Zella Felice CUB USIS

CAURO Vittorio NURSING UA.

Stefano UIL FPL

Roberto FSI USAE

Walter F. FP CGIL HB