

OGGETTO: PRESA D'ATTO DELL'INTESA SOTTOSCRITTA IN DATA 19.11.2020 CON LE RSU/OO.SS. DEL COMPARTO SANITA' PER LA DEFINIZIONE DEI CRITERI DI ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ANNO 2020.

**IL DIRETTORE GENERALE**  
nella persona della **Dr.ssa Maria Beatrice Stasi**

**ASSISTITO DA:**

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO	AVV. MONICA ANNA FUMAGALLI
IL DIRETTORE SANITARIO	DOTT. FABIO PEZZOLI
IL DIRETTORE SOCIO SANITARIO	DOTT. FABRIZIO LIMONTA

**Premesso** che con deliberazione n. 2031 del 12.11.2020 è stata recepita l'intesa sottoscritta in data 23.09.2020 tra la delegazione trattante di parte pubblica e le RSU/OO.SS. del comparto sanità, con la quale è stata destinata la quota di € 750.000,00 del fondo premialità e fasce al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali del personale del comparto per l'anno 2020, rinviando a successivo accordo la definizione dei criteri selettivi;

**Richiamati:**

- l'art. 8, comma 5, lett. c), del CCNL 21.05.2018 del personale del comparto sanità che demanda alla contrattazione integrativa aziendale la definizione dei criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche;
- l'art. 21 del vigente CCIA sottoscritto in data 02.03.2020 che rinvia a successiva contrattazione aziendale la definizione dei suddetti criteri;
- l'art. 35 del CCNL 07.04.1999 e l'art. 3, comma 1, del CCNL 10.04.2008 che disciplinano l'istituto in esame;
- l'art. 52, comma 1 bis, del d.lgs. n. 165/2001 e l'art. 23 del d.lgs. n. 150/2009 che dettano i principi da rispettare in materia;

**Dato atto** che il gruppo tecnico paritetico incaricato di definire i criteri di attribuzione delle progressioni economiche orizzontali ha rassegnato in data 9.11.2020 la proposta conclusiva da sottoporre alle delegazioni trattanti;

**Dato atto** altresì che la stessa è stata trasmessa alle rappresentanze sindacali aziendali in data 10.11.2020 e che nel merito non sono pervenute osservazioni;

**Preso atto** che nell'incontro con le RSU/OO.SS. del comparto sanità in data 19.11.2020 le delegazioni trattanti hanno condiviso tale proposta sottoscrivendo specifico accordo, allegato al presente provvedimento, con cui sono stati definiti i criteri di attribuzione delle progressioni economiche orizzontali per il personale del comparto sanità;

**Evidenziato** che nel suddetto accordo è stato precisato che i suddetti criteri si applicano anche al personale ex-ESACRI, per il quale viene destinata la quota di € 6.000,00 del rispettivo fondo;

**Vista** la relazione illustrativa e tecnico-finanziaria predisposta sull'argomento dall'UOC Politiche e gestione risorse umane;

**Dato atto** che in ottemperanza a quanto previsto in materia di controlli sulla contrattazione integrativa dagli artt. 40, comma 3-sexies, e 40-bis, comma 1, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, il Collegio sindacale ha rilasciato in data 02.12.2020 il proprio parere positivo;

**Ritenuto** di procedere al formale recepimento dell'accordo ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali per l'anno 2020 ai dipendenti aventi titolo, nei limiti e secondo i criteri definiti nell'accordo stesso;

**Acquisito** il parere del direttore amministrativo, del direttore sanitario e del direttore sociosanitario.

#### DELIBERA

1. di prendere atto dell'intesa sottoscritta con le RSU/OO.SS. del comparto sanità in data 19.11.2020 (allegato A) con cui si definiscono i criteri di attribuzione delle progressioni economiche orizzontali del personale del comparto sanità, unitamente alla relazione illustrativa e tecnico-finanziaria predisposta dall'UOC Politiche e gestione delle risorse umane (allegato B);
2. di disporre che i suddetti criteri si applicano anche al personale ex-ESACRI per il quale viene destinata la quota di € 6.000,00 del rispettivo fondo;
3. di dare atto che l'intesa integra il p.to b) "Remunerazione delle fasce retributive" dell'art. 21 del CCIA sottoscritto con le RSU/OO.SS. del comparto sanità in data 02.03.2020;
4. di demandare all'UOC Politiche e gestione delle risorse umane l'applicazione del suddetto accordo precisando che la decorrenza del riconoscimento, in conformità all'art. 35, comma 4, del CCNL 07.04.1999, è fissata all'01.01.2020.

IL DIRETTORE GENERALE  
dr.ssa Maria Beatrice Stasi

Il responsabile del procedimento: dr.ssa Angela Colicchio UOC Politiche e gestione delle risorse umane AC/If

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente dal direttore generale ai sensi del "Codice dell'amministrazione digitale" (d.lgs. n. 82/2005 e s.m.i.)

**DEFINIZIONE CRITERI DI ATTRIBUZIONE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI  
LE DELEGAZIONI TRATTANTI IN SEDE AZIENDALE PER IL PERSONALE DEL COMPARTO  
(delib. n. 1060/2018, delib. n. 1950/2018 e delib. n.300/2019)  
presenti al confronto odierno come da riepilogo nominativo agli atti**

Premesso che in data 23.09.2020, la delegazione trattante di parte pubblica e le competenti RSU/OO.SS. hanno sottoscritto un accordo, recepito con deliberazione n. 2031 del 12.11.2020, con il quale si è definito di destinare alle progressioni economiche orizzontali del personale del comparto per l'anno 2020 la quota di € 750.000,00 del fondo premialità e fasce;

Richiamato l'art. 8 comma 5 p.to c) del CCNL 21.05.2018 che demanda alla contrattazione collettiva integrativa la definizione dei criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche orizzontali;

Richiamato altresì l'art. 21 del CCIA 02.03.2020 che, al paragrafo "Remunerazione delle fasce retributive", rinvia a successiva contrattazione la definizione dei suddetti criteri;

Visti l'art. 35 CCNL 07.04.1999, l' art. 3 CCNL 10.04.2008, l'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 e l'art. 52 comma 1 bis del D.Lgs. 165/2001 che dettano i principi e la disciplina di tale istituto;

Dato atto che il gruppo tecnico paritetico a tal fine costituito, a seguito degli incontri in data 5 agosto, 2 settembre, 20 ottobre e 9 novembre 2020, ha rassegnato la propria proposta conclusiva in data 9.11.2020;

Dato atto che tale proposta è stata trasmessa alle competenti rappresentanze sindacali in data 10.11.2020 e che non sono pervenute osservazioni nel merito;

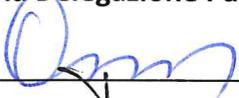
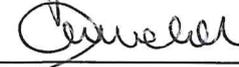
Ritenuto altresì opportuno coinvolgere nell'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali anche il personale ex-Esacri utilizzando la quota di € 6.000,00 del rispettivo fondo della produttività collettiva, con applicazione dei criteri definiti con il presente accordo;

Tenuto conto di quanto emerso nel corso dell'incontro odierno;

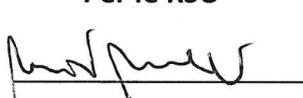
**CONVENGONO**

- 1) di approvare i criteri di attribuzione delle progressioni economiche orizzontali, unitamente alle classi di anzianità e alla tabella "griglia anzianità/fasce" definiti per le progressioni economiche anno 2020, contenuti nel documento allegato alla presente intesa;
- 2) di precisare che in applicazione dei suddetti criteri la decorrenza del riconoscimento è fissata all'1.01.2020;
- 3) di prevedere che il documento allegato integra il contenuto del paragrafo "Remunerazione delle fasce retributive" dell'art. 21 "Fondo premialità e fasce" del CCIA sottoscritto in data 02.03.2020;
- 4) di dare atto che i suddetti criteri di attribuzione delle progressioni economiche orizzontali si applicano anche al personale ex-Esacri per il quale si destina la quota di € 6.000,00 del rispettivo fondo della produttività collettiva.

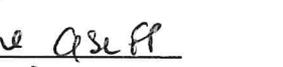
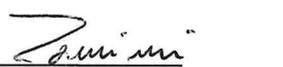
Per la Delegazione Parte Pubblica

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Per le RSU

  
\_\_\_\_\_

Per le OO.SS.

p.l. FP-CGIL   
\_\_\_\_\_  
Dati Rete ascp   
\_\_\_\_\_  
FSI-USAG   
\_\_\_\_\_  
UIL-FIL   
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



## CRITERI DI ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

L'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali avviene nel rispetto dei seguenti principi generali:

- il numero dei passaggi avviene nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili sul fondo di cui all'art. 81 "Fondo Premialità e Fasce" del CCNL 21.05.2018 e, a ciò destinate, dalla contrattazione integrativa a seguito di specifico accordo con le competenti rappresentanze sindacali aziendali;
- le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di personale, ai sensi dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs n. 150/2009 e la valutazione positiva costituisce titolo rilevante per la selezione, ai sensi dell'art. 52, comma 1 bis, del D.Lgs. 165/2001;
- la selezione per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali ha validità per il solo anno cui si riferisce e non dà pertanto luogo a graduatoria.

In conformità all'art. 35 comma 4 del CCNL 7.04.1999, la data di decorrenza del riconoscimento delle progressioni economiche orizzontali è fissata al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto.

### 1. Requisiti di accesso alla selezione

La progressione economica orizzontale avviene a seguito di selezione alla quale possono partecipare tutti i dipendenti dell'ASST Papa Giovanni XXIII in possesso dei seguenti requisiti:

- 1) essere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso l'azienda alla data di decorrenza del riconoscimento con esclusione dei:
  - dipendenti assenti per aspettativa senza assegni a seguito di assunzione a tempo determinato ovvero in periodo di prova per assunzione a tempo indeterminato presso altre aziende pubbliche ovvero in comando presso le stesse o in aspettativa per l'avvio di attività professionale e imprenditoriale (ex art. 18 L. 183/2010);
  - dipendenti con rapporti di lavoro a tempo parziale al 50% autorizzati a svolgere altre attività lavorative;
  - dipendenti collocati nell'ultima fascia retributiva;
- 2) essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi (ex art. 3 CCNL 10.04.2008) alla data del 31/12 dell'anno precedente a quello di decorrenza del riconoscimento.

### 2. Criteri per l'attribuzione della progressione economica orizzontale

Il personale in possesso dei requisiti sopra descritti partecipa alla selezione per l'attribuzione della progressione economica orizzontale sulla base dei seguenti criteri:

- a) non aver fruito di progressioni verticali di carriera/passaggi a categoria superiore nel biennio precedente;
- b) non aver riportato sanzioni disciplinari superiori alla multa nel biennio precedente;
- c) non aver effettuato più di 300 giorni complessivi di assenza nel biennio precedente; non sono considerate assenze le giornate di astensione dal lavoro per maternità anticipata e obbligatoria e per patologie gravi che richiedono terapie salvavita e altre terapie assimilabili nonché quelle utili ai fini del sistema di liquidazione della premialità in vigore.

FSI - US45  
*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*



- d) aver conseguito nelle schede di valutazione individuale del biennio precedente una valutazione “positiva” della performance individuale in almeno due delle relative componenti (valutazione obiettivi individuali e valutazione competenze/comportamenti). Per coloro che, a causa di una lunga assenza sono privi della valutazione per uno dei due anni del biennio, verrà preso in considerazione il triennio precedente.

Per valutazione positiva si intende la valutazione con punteggio uguale o superiore al valore soglia del primo quartile individuato raggruppando le valutazioni in gruppi omogenei in base al valutatore: tutti i dipendenti valutati dallo stesso valutatore costituiscono un gruppo omogeneo.

Al fine di individuare gli aventi titolo al passaggio di fascia, il personale risultante dall'applicazione dei criteri selettivi per merito e sopra descritti viene poi raggruppato per classi di anzianità (servizio prestato presso aziende del SSN e/o altre pubbliche amministrazioni anche a tempo determinato) e fascia economica contrattuale in godimento nella tabella denominata “Griglia anzianità/fasce”, riportata in calce.

Il riconoscimento opera nei confronti di coloro che:

- A) rientrano nella classe di anzianità evidenziata in giallo nella corrispondente fascia della tabella “Griglia anzianità/fasce”, ottenuta ordinando in ciascuna classe il personale per l'anzianità di fascia in godimento (e a parità di fascia per l'anzianità di servizio) sulla base delle risorse economiche definite da riservare alla progressioni orizzontali;
- B) pur non rientrando tra i beneficiari del precedente punto a), hanno acquisito nel biennio precedente almeno 2 valutazioni di eccellenza per gli obiettivi e/o competenze, intendendosi per eccellenza quelle superiori al terzo quartile del proprio gruppo.

In data 23.09.2020 è stato definito di riservare la quota di € 750.000,00 del fondo premialità e fasce alle progressioni economiche orizzontali dell'anno 2020. Di seguito le classi di anzianità di servizio definite per la procedura relativa all'anno 2020 e la tabella “Griglia anzianità/fasce” applicata per l'individuazione degli aventi titolo:

**TABELLA “GRIGLIA ANZIANITA’/FASCE” procedura anno 2020**

CLASSE DI ANZIANITA'	DA	A		FASCIA						Totale
				0	1	2	3	4	5	
	2 anni	< 5 anni	A							
	5 anni 0 mesi	13 anni 0 mesi	B							
	13 anni 0 mesi 1 giorno	18 anni 0 mesi	C							
	18 anni 0 mesi 1 giorno	23 anni 0 mesi	D							
	23 anni 0 mesi 1 giorno	28 anni 0 mesi	E							
	28 anni 0 mesi 1 giorno	33 anni 0 mesi	F							
	33 anni 0 mesi 1 giorno		G							
			Totale							

FSI-USAÈ  
Lomb.  
Papa

de

de

Monte Per

AT

**Politiche e gestione delle risorse umane**

Direttore Angela Colicchio

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA****Modulo 1****Scheda 1.1 - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

<b>Data di sottoscrizione</b>	19/11/2020	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Fino a sottoscrizione di nuovo accordo in materia	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p><b>Parte Pubblica:</b> Direttore Amministrativo (con funzione di Presidente), Direttore Sanitario, Direttore Sociosanitario, Direttore UOC Politiche e gestione delle risorse umane, Direttore UOC Direzione professioni sanitarie e sociali.</p> <p><b>I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa aziendale a norma dell'art. 8 del CCNL 21.05.2018 sono:</b></p> <p>a) la RSU;</p> <p>b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL 21.05.2018: FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, FIALS, FSI USAE, NURSING UP</p> <p><b>Soggetti sindacali firmatari:</b> RSU, FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, FSI USAE. <b>Soggetti sindacali non presenti:</b> FIALS, NURSING UP</p>	
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale del comparto sanità	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	<b>Accordo per la determinazione dei criteri per le progressioni economiche orizzontali</b>	
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	È stata acquisita la certificazione del Collegio Sindacale in data 02/12/2020
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza 2020-2021-2022 previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 con delibera n. 165 del 30/01/2020. Ai sensi della vigente normativa (art. 10 co. 8 lettera a) del D.Lgs. 33/2013, come modificato dal D.Lgs. 97/2016 e dal paragrafo 4 del Piano Nazionale Anticorruzione 2016) il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità non è più soggetto di separato atto ma è parte integrante del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza.
		Il piano della performance triennio 2020-2022 e il Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza sono stati pubblicati ai sensi dell' art. 10 comma 8 del d.lgs. 33/2013 sull'home page dell'Azienda, in specifica sezione "Amministrazione Trasparente".
		La Relazione della Performance anno 2019, adottata con delibera n. 1105 del 25/06/2020, è stata validata ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009 dal Nucleo di Valutazione delle prestazioni in data 29/06/2020.



---

**Politiche e gestione delle risorse umane**

Direttore Angela Colicchio

**Modulo 2**

**Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)**

**a) Illustrazione del contratto**

L'accordo in esame, sottoscritto in data 19.11.2020 tra la delegazione trattante di parte pubblica e le RSU/OO.SS. firmatarie del CCNL 21.05.2018, ha per oggetto la definizione dei criteri di attribuzione delle fasce economiche orizzontali al personale del comparto sanità per l'anno 2020.

In coerenza con la vigente normativa, le parti hanno convenuto che l'attribuzione delle fasce retributive deve essere necessariamente legata ad una procedura selettiva e pertanto all'interno dell'accordo in esame vengono definiti criteri e modalità per l'accesso alla progressione economica orizzontale che, pur tenendo conto dell'esperienza professionale acquisita, attribuiscono un ruolo prevalente alla valutazione individuale.

Di seguito l'attestazione di compatibilità delle previsioni dell'accordo con le singole disposizioni contrattuali e legislative vigenti in materia:

- **L'art. 8 comma 5 lettera c) del CCNL 21.05.2018** elenca tra le materie oggetto di contrattazione integrativa "i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche":
  - il contratto è stato sottoscritto dalla RSU e da tutte le organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione integrativa, con la sola eccezione della FIALS e del NURSING UP non presenti all'incontro e peraltro non firmatari del CCIA sottoscritto in data 02.03.2020;
  - l'art. 21 "Fondo premialità e fasce" del vigente CCIA 02.03.2020 rinvia espressamente a successiva contrattazione aziendale la definizione dei nuovi criteri di attribuzione delle progressioni economiche, mantenendo nel frattempo in vigore i criteri stabiliti con accordo sottoscritto in data 29.11.2017 e recepiti con deliberazione n. 2316 del 28.12.2017.
- **L'art. 35 del CCNL 07.04.1999, ai commi 1, 2 e 3**, dispone che la procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali si attiva previa stipulazione di un contratto collettivo integrativo nel limite delle risorse finanziarie esistenti e disponibili nel competente fondo e che ciò avvenga a seguito di una procedura selettiva idonea a dare riconoscimento ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, all'impegno ed alla qualità della prestazione individuale:
  - in data 23.09.2020 le delegazioni trattanti hanno sottoscritto specifico accordo, recepito con deliberazione n. 2031 del 12.11.2020 - a seguito dell'acquisizione della prevista certificazione in data 26.10.2020 - con il quale è stata riservata, all'interno del fondo premialità e fasce di cui all'art. 81 del CCNL 21.05.2018, la quota di € 750.000,00 per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali da riconoscere nell'anno 2020 al personale del comparto dell'ASST Papa Giovanni XXIII;
  - con l'accordo oggetto della presente relazione si è precisato altresì che al personale ex Esacri, dipendente di questa azienda ma destinatario di fondi contrattuali specifici e distinti viene



## **Politiche e gestione delle risorse umane**

Direttore Angela Colicchio

riservata, all'interno del rispettivo fondo della produttività collettiva, la quota di € 6.000,00 per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali per l'anno 2020;

- i criteri di merito, individuati nella procedura di selezione, si basano sui risultati rilevati dal sistema di valutazione annuale della performance individuale.

Il sistema comprende la valutazione di due distinti ambiti delle prestazioni professionali:

- valutazione di obiettivi annuali individuali, che possono tradursi in obiettivi di qualità, di attività, di ricerca, gestionali, didattici: ad ognuno è attribuito un peso che varia a seconda dell'importanza/priorità rispetto agli altri.
- valutazione delle competenze/comportamenti: la scheda di valutazione delle competenze è specifica per ruolo e categoria professionale (ad oggi ne sono in uso più di 20) e comprende 12 item articolati in due sezioni: una sezione comune a tutte le classi professionali destinata a valutare le competenze di base e le competenze trasversali ed una sezione destinata a valutare le competenze specifiche e la professionalità acquisita.

Il sistema aziendale di valutazione delle prestazioni permette, quindi, di valutare tutte le componenti associate alla performance individuale in relazione alla crescita professionale, ai comportamenti, al ruolo o posizione ricoperti e ai risultati ottenuti.

- **L'art. 35 comma 4 del CCNL 07.04.1999** prevede che i passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente successiva avvengono con decorrenza fissa dal 1° gennaio di ogni anno:
  - l'accordo in esame fissa quale decorrenza del riconoscimento il 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto ovvero, per l'anno 2020, il 1 gennaio 2020.
- **L'art. 3 comma 1 del CCNL 10.04.2008** dispone quale requisito di accesso alla procedura delle progressioni economiche orizzontali il possesso di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi:
  - l'accordo in esame prevede al p.to 1) "Requisiti di accesso alla selezione" il possesso di tale requisito.
- **L'art. 52 comma 1 bis del D.Lgs. 165/2001** richiama al rispetto del principio di selettività nelle attribuzione delle progressioni economiche orizzontali, riconoscendo la valutazione positiva quale titolo rilevante per le selezioni:
  - l'accordo in esame prevede, quale criterio di merito, l'aver conseguito nelle schede di valutazione individuali del biennio precedente una **valutazione positiva** della performance individuale in almeno due delle relative componenti (valutazione obiettivi individuali e valutazione competenze/comportamenti). Per valutazione positiva si intende la valutazione con punteggio uguale o superiore al valore soglia del primo quartile, individuato raggruppando le valutazioni in gruppi omogenei in base al valutatore: tutti i dipendenti valutati dallo stesso valutatore costituiscono un gruppo omogeneo. In tal modo sono stati azzerate e sterilizzate le possibili distorsioni derivanti dall'utilizzo di parametri di valutazione differenti da parte dei diversi valutatori;



## **Politiche e gestione delle risorse umane**

Direttore Angela Colicchio

- quale ulteriore criterio di merito destinato a valorizzare i dipendenti più meritevoli, è stato previsto che il personale, ammesso alla selezione, che ha conseguito nel biennio precedente almeno 2 **valutazioni di eccellenza** per gli obiettivi individuali e/o competenze, ha priorità di accesso alle progressioni economiche orizzontali. Per valutazione di eccellenza si intende la valutazione superiore al terzo quartile del proprio gruppo omogeneo.
- **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, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi e nei limiti delle risorse disponibili: al riguardo si rinvia al p.to e) *Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche orizzontali.*

### **b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse**

Per quanto riguarda il finanziamento della spesa, con specifico accordo sottoscritto in data 23.09.2020, recepito con deliberazione n. 2031 del 12.11.2020 a seguito dell'acquisizione della prevista certificazione in data 26.10.2020, le parti hanno riservato, all'interno del fondo premialità e fasce di cui all'art. 81 del CCNL 21.05.2018, la quota di € 750.000,00 per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali da riconoscere nell'anno 2020 al personale del comparto dell'ASST Papa Giovanni XXIII.

Inoltre con l'accordo in esame si è precisato altresì che al personale ex Esacri, dipendente di questa azienda ma destinatario di fondi contrattuali specifici, viene riservata, all'interno del rispettivo fondo, la quota di € 6.000,00 per il finanziamento delle progressioni economiche per l'anno 2020.

La compatibilità della quota stanziata con gli utilizzi del fondo è stata dimostrata già nella precedente relazione tecnico finanziaria allegata all'accordo del 23.09.2020, che viene riallegato alla presente con le necessarie integrazioni per il personale ex Esacri.

Viene espressamente precisato nel contratto che il numero dei passaggi avviene nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili e a ciò destinate; pertanto, il costo delle progressioni economiche orizzontali non potrà mai superare l'importo definito con i suddetti accordi.

### **c) Effetti abrogativi impliciti**

Per quanto riguarda gli effetti abrogativi, l'accordo in esame sostituisce integralmente il precedente accordo in materia sottoscritto tra le delegazioni trattanti in data 29.11.2017.

### **d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa**

Non pertinente.

### **e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche orizzontali**

Di seguito i dati risultanti dalla simulazione dell'applicazione della procedura definita dall'accordo in esame tenuto conto delle risorse destinate, che ne dimostrano la selettività e l'effettivo riconoscimento ad una quota limitata di dipendenti ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009:



## **Politiche e gestione delle risorse umane**

Direttore Angela Colicchio

- il numero di dipendenti in servizio presso l'azienda all' 01.01.2020 è pari a **3.519** unità;
- il numero di dipendenti in possesso dei "Requisiti di accesso alla selezione" di cui al p.to 1) dell'accordo è pari a **2.841**.  
I requisiti da possedere per avere accesso alla procedura di selezione per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali sono:
  - essere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso l'azienda con esclusione dei:
    - dipendenti assenti per aspettativa senza assegni a seguito di assunzione a tempo determinato ovvero in periodo di prova per assunzione a tempo indeterminato presso altre aziende pubbliche ovvero in comando presso le stesse o in aspettativa per l'avvio di attività professionale e imprenditoriale (ex art. 18 L. 183/2010);
    - dipendenti con rapporti di lavoro a tempo parziale al 50% autorizzati a svolgere altre attività lavorative;
    - dipendenti collocati nell'ultima fascia retributiva;
  - essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi (ex art. 3 CCNL 10.04.2008)
- dei 2.841 dipendenti ammessi a partecipare alla selezione per l'attribuzione della progressione economica, dopo l'applicazione dei criteri selettivi di merito di cui al p.to 2) "Criteri per l'attribuzione della progressione economica orizzontale" e il successivo inserimento nella tabella "Griglia anzianità/fasce" prevista nell'accordo in esame, solo n. **882** risultano beneficiari di progressione economica nell'anno 2020.  
Questi dipendenti hanno tutti conseguito nelle schede di valutazione individuali del biennio precedente una valutazione positiva della performance individuale in almeno due delle relative componenti e, di questi, n. 88 sono in possesso di una valutazione di eccellenza (intendendosi per eccellenza quelle superiori al terzo quartile del proprio gruppo).

Da quanto sopra emerge quindi che il personale aggiudicatario di progressione economica orizzontale (n. 882) è una quota limitata e non maggioritaria della platea dei potenziali beneficiari, cioè di coloro aventi titolo (n. 2841). In termini percentuali, il personale aggiudicatario corrisponde al 31,05%.

### ***f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale***

Il riconoscimento delle progressioni economiche orizzontali è un valido strumento strategico per valorizzare e ricompensare in modo selettivo quei dipendenti che si contraddistinguono per il grado di professionalità ed esperienza acquisita.

Si ritiene che la valorizzazione del personale meritevole contribuisca tra l'altro a favorire un effettivo miglioramento della qualità dei servizi e delle prestazioni erogate.

In aggiunta a ciò, nella fase emergenziale che stiamo attraversando, l'attribuzione delle progressioni economiche permette una ulteriore valorizzazione degli sforzi profusi dal personale che si è



***Politiche e gestione delle risorse umane***

*Direttore Angela Colicchio*

contraddistinto per lo spirito di abnegazione, dedizione e sacrificio dimostrati durante questo difficile anno.

***g) Altre informazioni***

Nulla da esporre.



---

**Politiche e gestione delle risorse umane**

Direttore Angela Colicchio

## RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA

1. *Modulo 1*

*La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa*

2. *Modulo 2*

*Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa*

3. *Modulo 3*

*Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente*

4. *Modulo 4*

*Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio*



## Politiche e gestione delle risorse umane

Direttore Angela Colicchio

**MODULO I: COSTITUZIONE DEI FONDI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA  
(Delibera n. 512 del 26.03.2020)**

<b>FONDO PREMIALITA' E FASCE (ART. 81 CCNL 21.05.2018) ANNO 2020</b>	
<b>SEZIONE I - <u>RISORSE FISSE</u> AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'</b>	<b>IMPORTI ANNO 2020</b>
<b>RISORSE STORICHE:</b>	
<b>Art. 81 - comma 2 - lettera a)</b> Risorse destinate al finanziamento delle Fasce Retributive del precedente Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica	<b>€ 7.602.613<sup>(1)</sup></b>
<b>Art. 81 - comma 2 - lettera b)</b> Risorse stabili del precedente Fondo della Produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali	<b>€ 5.404.576</b>
<b>INCREMENTI CONTRATTUALI:</b>	
<b>Art. 81 - comma 3 - lettera a)</b> Incrementi contrattuali nuovo valore delle fasce per effetto art. 76	<b>€ 315.808<sup>(2)</sup></b>
<b>ALTRI INCREMENTI CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA': Art. 81 - comma 3 - lettera b)</b>	
- Risorse in applicazione art. 39 c.4 lett. b) CCNL 07/04/99 quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica	-
- Risorse in applicazione art. 39 c.4 lett. d) CCNL 07/04/99 risorse derivanti dal fondo relativo alle condizioni di lavoro dell'art.29 in presenza di stabile modifica e razionalizzazione dell'organizzazione dei servizi, anche a parità di organico	-
- Art. 39 c.8 CCNL 98-01 Incremento dotazione organica o nuovi servizi	-
<b>TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' AL 01/01/2020 (a cui ricondurre il Fondo nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D.Lgs.n. 75/2017)</b>	<b>€ 13.322.997</b>
<b>SEZIONE II - <u>RISORSE VARIABILI</u></b>	
<b>Art. 81 - comma 4 - lettera a)</b> Risorse non consolidate regionali disposte in applicazione art. 33 c. 1 CCNL 19/04/2004	-
<b>Art. 81 - comma 4 - lettera b)</b> Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997	-
<b>Art. 81 - comma 4 - lettera c)</b> Quota risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98	-

**Politiche e gestione delle risorse umane**

Direttore Angela Colicchio

<b>Art. 81 - comma 4 - lettera d)</b> Risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici coerenti con le finalità del presente Fondo	-
<b>Art. 81 - comma 4 - lettera e)</b> Retribuzione individuale di anzianità (RIA) in godimento del personale cessato dal servizio nell'anno precedente per un importo pari alle mensilità residue oltre i ratei di tredicesima	€ 32.120
<b>SUB TOTALE TEORICO ( RISORSE FISSE+RISORSE VARIABILI)</b>	<b>€ 13.355.117</b>
<b>SEZIONE III - <u>DECURTAZIONI DEL FONDO</u></b>	
<b>Art. 81 - comma 5</b> Decurtazione per riconduzione importi Fondi nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D.lgs 75 del 25/5/2017 (Decreto Madia)	- € 32.120
<b>TOTALE RISORSE UTILIZZABILI FONDO ANNO 2020</b>	<b>€ 13.322.997</b>

<b>FONDO PRODUTTIVITA' COLLETTIVA PERSONALE EX ESACRI ANNO 2020 (assegnato da Regione Lombardia con decreto n. 962 del 29.01.2020)</b>	<b>IMPORTI ANNO 2020</b>
Risorse destinate alla produttività collettiva Personale ex ESACRI	€ 23.425
<b>TOTALE RISORSE UTILIZZABILI FONDO EX ESACRI ANNO 2020</b>	<b>€ 23.425</b>

<b>SEZIONE IV – <u>SINTESI DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE</u></b>	
<b>FONDO PREMIALITA' E FASCE</b>	<b>€ 13.322.997</b>
<b>TOTALE RISORSE SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE</b>	<b>€ 13.322.997</b>

<b>SEZIONE IV – <u>SINTESI DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE</u></b>	
<b>FONDO PRODUTTIVITA' COLLETTIVA PERSONALE EX ESACRI</b>	<b>€ 23.425</b>
<b>TOTALE RISORSE SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE</b>	<b>€ 23.425</b>

<b>SEZIONE V – <u>RISORSE TEMPORANEAMENTE ALLOCATE ALL'ESTERNO DEI FONDI</u></b>	
Nessuna risorsa allocata all'esterno dei Fondi	

**Politiche e gestione delle risorse umane**

Direttore Angela Colicchio

**MODULO II: DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA**

<b>FONDO PREMIALITA' E FASCE (ART. 81 CCNL 21.05.2018)*</b>	
<b>SEZIONE I - <u>Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione</u></b> Quota parte del fondo destinata alla premialità Quota parte del fondo destinata a: remunerazione delle fasce già attribuite + proiezioni spesa fondo copertura fabbisogno + accantonamenti trasformazioni 10% part time: - 7.602.613€ <sup>(1)</sup> (risorse storiche) + 315.808€ <sup>(2)</sup> (incrementi contrattuali) = 7.918.421€ - 7.918.421€ - 750.000€ (somma per nuove fasce) = 7.168.421€	<b>€ 5.404.576</b>  <b>€ 7.168.421</b>
<b>SEZIONE II - <u>Destinazioni specificatamente regolate dall'accordo integrativo</u></b>	<b>€ 750.000</b>
<b>SEZIONE III - <u>(Eventuali) destinazioni ancora da regolare</u></b> Parte non pertinente	-
<b>SEZIONE IV - <u>Sintesi della definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione</u></b>	<b>€ 13.322.997*</b>

<b>FONDO PRODUTTIVITA' COLLETTIVA PERSONALE EX ESACRI</b>	
<b>SEZIONE I - <u>Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione</u></b>	<b>€ 17.425</b>
<b>SEZIONE II - <u>Destinazioni specificatamente regolate dall'accordo integrativo</u></b>	<b>€ 6.000</b>
<b>SEZIONE III - <u>(Eventuali) destinazioni ancora da regolare</u></b> Parte non pertinente	-
<b>SEZIONE IV - <u>Sintesi della definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione</u></b>	<b>€ 23.425</b>

**SEZIONE VI - ATTESTAZIONE MOTIVATA, DAL PUNTO DI VISTA TECNICO - FINANZIARIO, DEL RISPETTO DI VINCOLI DI CARATTERE GENERALE**

Le risorse economiche necessarie a far fronte agli oneri derivanti dall'accordo in esame trovano adeguata copertura:

**Politiche e gestione delle risorse umane**

Direttore Angela Colicchio

- nella quota del fondo destinata al finanziamento delle fasce ammonta a € 7.918.421. L'attuale impiego è di € 7.168.421. Si evince pertanto, tenuto conto anche delle residuali voci stipendiali afferenti al medesimo fondo da utilizzare per l'eventuale copertura dei posti di fabbisogno vacanti e dei costi connessi alle eventuali trasformazioni, di una quota pari al 10%, dei rapporti di lavoro part time in rapporti di lavoro a tempo pieno, la capienza dei 750.000 € per l'attribuzione di nuove fasce.

- il fondo produttività collettiva dedicata al personale ex ESACRI ammonta a € 23.425, al netto dei € 6.000 riservati per l'attribuzione di nuove fasce, vi è un residuo di € 17.000,00.

**MODULO III: SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA E IL CONFRONTO CON IL CORRISPONDENTE FONDO CERTIFICATO DELL'ANNO PRECEDENTE**
**SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA**

<b>FONDO PREMIALITA' E FASCE (ART. 81 CCNL 21.05.2018)</b>	<b>Anno 2019</b>	<b>Anno 2020</b>
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità * il fondo ricomprende stabilmente gli incrementi contrattuali per il nuovo valore delle fasce retributive pari a € 315.808 ( art. 81 comma 3 lett. a)	<b>€ 13.322.997*</b>	<b>€ 13.322.997*</b>
Risorse variabili : Art. 81 - comma 4 - lettera e) Retribuzione individuale di anzianità (RIA) in godimento del personale cessato dal servizio nell'anno precedente per un importo pari alle mensilità residue oltre i ratei di tredicesima	<b>€ 50.687</b>	<b>€ 32.120</b>
Decurtazioni: Art. 81 - comma 5 Decurtazione per riconduzione importi Fondi nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D.lgs 75 del 25/5/2017 (Decreto Madia)	<b>- € 50.687</b>	<b>- € 32.120</b>
<b>Totale del Fondo per la contrattazione integrativa</b>	<b>€ 13.322.997</b>	<b>€ 13.322.997</b>

<b>FONDO PRODUTTIVITA' COLLETTIVA PERSONALE EX ESACRI</b>	<b>Anno 2019</b>	<b>Anno 2020</b>
<b>Risorse destinate alla produttività collettiva Personale ex ESACRI</b>	<b>€ 33.261</b>	<b>€ 23.425</b>
<b>Totale del Fondo per la contrattazione integrativa personale ex ESACRI</b>	<b>€ 33.261</b>	<b>€ 23.425</b>

**Politiche e gestione delle risorse umane**

Direttore Angela Colicchio

**SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA**

<b>FONDO PREMIALITA' E FASCE (ART. 81 CCNL 21.05.2018)</b>	<b>Anno 2019</b>	<b>Anno 2020</b>
Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione	€ 13.322.997	€ 7.168.421
Destinazioni specificamente regolate dal presente accordo	-	€ 750.000
Destinazioni regolate dal CClA sottoscritto in data 02/03/2020 (risorse del fondo destinate alla premialità)	-	€ 5.404.576
<b>Totale poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa</b>	<b>€ 13.322.997</b>	<b>€ 13.322.997</b>

<b>FONDO PRODUTTIVITA' COLLETTIVA PERSONALE EX ESACRI</b>	<b>Anno 2019</b>	<b>Anno 2020</b>
Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione	€ 33.261	€ 17.000
Destinazioni specificamente regolate dal presente accordo	-	€ 6.000
<b>Totale poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa personale ex ESACRI</b>	<b>€ 33.261</b>	<b>€ 23.425</b>

**MODULO IV – COMPATIBILITÀ ECONOMICO-FINANZIARIA E MODALITÀ DI COPERTURA DEGLI ONERI DEL FONDO CON RIFERIMENTO AGLI STRUMENTI ANNUALI E PLURIENNALI DI BILANCIO****Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione.**

La programmazione della gestione e il relativo monitoraggio del costo del personale avviene utilizzando il modello regionale denominato "Modello A" che prevede la ripartizione dei costi del personale dipendente per area contrattuale con evidenza specifica dei fondi contrattuali, competenze fisse e oneri sociali.

L'azienda presidia i limiti di spesa dei Fondi previsti contrattualmente mediante l'applicazione di un sistema contabile informatico che monitora l'utilizzo delle predette risorse che sono allocate complessivamente nel Bilancio ai conti di contabilità previsti per le competenze accessorie distinti per singoli ruoli.



**Politiche e gestione delle risorse umane**

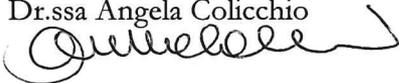
Direttore Angela Colicchio

**Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa Fondo dell'anno precedente risulta rispettato**

I dati elaborati mediante il sistema contabile informatico forniscono gli elementi per la verifica, in fase consuntiva, del rispetto dei limiti di spesa.

**Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo**

I fondi contrattuali come indicati al modulo I sono contabilizzati nei relativi conti di bilancio. L'ammontare dei fondi e dei relativi oneri riflessi trovano copertura finanziaria in sede di redazione del Bilancio di Previsione e risultano meglio evidenziati nel Modello A – dettaglio dei costi del personale – parte integrante del Bilancio.

Il Direttore  
UOC Politiche e gestione delle risorse umane  
Dr.ssa Angela Colicchio  




Bergamo, 25 novembre 2020

**ATTESTAZIONE DI REGOLARITA' AMMINISTRATIVO-CONTABILE** (proposta n. 2291/2020)

Oggetto: PRESA D'ATTO DELL'INTESA SOTTOSCRITTA IN DATA 19.11.2020 CON LE RSU/OO.SS. DEL COMPARTO SANITA' PER LA DEFINIZIONE DEI CRITERI DI ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ANNO 2020.

**UOC PROPONENTE**

Si attesta la regolarità tecnica del provvedimento, essendo state osservate le norme e le procedure previste per la specifica materia.

Si precisa, altresì, che:

A. il provvedimento:

- prevede
- non prevede

COSTI diretti a carico dell'ASST

B. il provvedimento:

- prevede
- non prevede

RICAVI da parte dell'ASST.

Bergamo, 04/12/2020

Il Direttore  
Dr. / Dr.ssa Colicchio Angela

## PARERE DIRETTORI

all'adozione della proposta di deliberazione N.2291/2020

ad oggetto:

PRESA D'ATTO DELL'INTESA SOTTOSCRITTA IN DATA 19.11.2020 CON LE RSU/OO.SS. DEL COMPARTO SANITA' PER LA DEFINIZIONE DEI CRITERI DI ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ANNO 2020.

Ciascuno per gli aspetti di propria competenza, vista anche l'attestazione di regolarità amministrativo-contabile.

<b>DIRETTORE AMMINISTRATIVO :</b> Ha espresso il seguente parere: <input checked="" type="checkbox"/> FAVOREVOLE <input type="checkbox"/> NON FAVOREVOLE <input type="checkbox"/> ASTENUTO	Fumagalli Monica Anna
Note:	

<b>DIRETTORE SANITARIO :</b> Ha espresso il seguente parere: <input checked="" type="checkbox"/> FAVOREVOLE <input type="checkbox"/> NON FAVOREVOLE <input type="checkbox"/> ASTENUTO	Pezzoli Fabio
Note:	

<b>DIRETTORE SOCIOSANITARIO :</b> Ha espresso il seguente parere: <input checked="" type="checkbox"/> FAVOREVOLE <input type="checkbox"/> NON FAVOREVOLE <input type="checkbox"/> ASTENUTO	Limonta Fabrizio
Note:	

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

---

**Publicata all'Albo Pretorio on-line  
dell'Azienda socio sanitaria territoriale  
"Papa Giovanni XXIII" Bergamo**

**per 15 giorni**

---