



Centro Specialistico Ortopedico Traumatologico
Gaetano Pini-CTO

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ASST Gaetano Pini

TITOLO	REGOLAMENTO PER LA PROGRESSIONE ORIZZONTALE DEL PERSONALE DEL COMPARTO
tipologia	REGOLAMENTO
Area di appartenenza	Gestione risorse umane

Handwritten signatures and initials scattered at the bottom of the page, including names like Di, upm, ed, Zilio, and others.

Art. 1 - PRINCIPI GENERALI - .

1. Il presente regolamento aziendale si applica a tutto il personale dell'area del comparto sanità avente con l'azienda un contratto di lavoro a tempo indeterminato. Sono pertanto esplicitamente escluse tutte le diverse forme di collaborazione con l'Azienda.
2. Lo stesso è adottato nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 40 del D.lgs. n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni, nonché dall'art. 65 del D.lgs. n. 150/2009.

Art. 2 - CONTENUTO DEL PRESENTE ACCORDO

1. Il presente regolamento sostituisce integralmente tutte le regolamentazioni pregresse di identico contenuto, alla luce delle innovazioni contrattuali e legislative intervenute successivamente, nonché delle modifiche dell'assetto istituzionale e organizzativo aziendale; tali regolamentazioni pregresse si intendono pertanto disapplicate.
2. Salvo diversa indicazione, il presente regolamento è applicabile dal giorno successivo a quello della sua approvazione, e rimarrà in vigore fino alla approvazione di un successivo regolamento, fatto salvo quanto definito da specifiche norme o da contratti collettivi nazionali.
Dalla data di decorrenza cessano di avere vigore le norme contenute in accordi aziendali comunque denominati ancora applicate ai dipendenti.

Art. 3 - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE ("FASCE" RETRIBUTIVE) – CRITERI GENERALI DI PROGRESSIONE

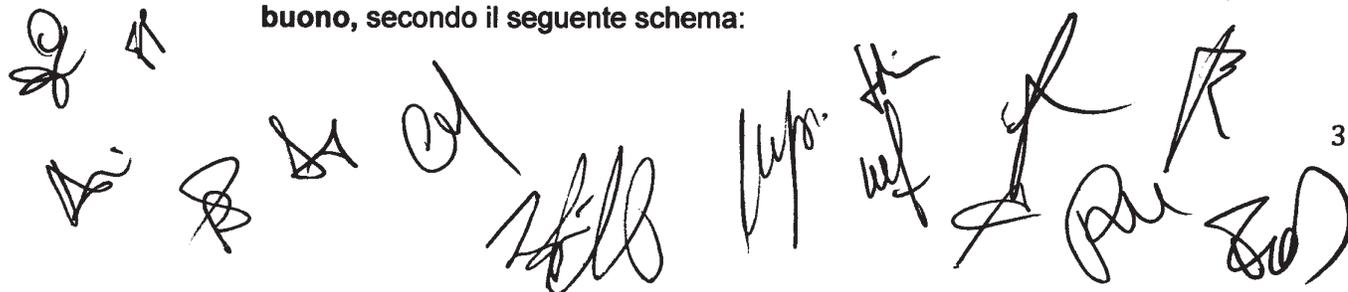
Con il presente articolo sono definiti i criteri e le modalità per l'accesso alla progressione economica orizzontale, ai sensi di quanto previsto dall'art. 35 del CCNL 7.04.1999, dall'anno 2016 e successivi, in armonia con i principi generali stabiliti dal titolo III del D.lgs. n. 150/2009, come segue:

1. I criteri per l'assegnazione delle fasce economiche tengono conto dei punteggi ottenuti nella valutazione individuale annuale dell'anno precedente, secondo anche quanto previsto dall'art. 52, comma 1 bis, del D.lgs n. 165/2001 che prevede espressamente procedure selettive ai fini del riconoscimento dell'eventuale progressione economica, e dall'art. 35 del CCNL 7.04.1999.
2. A decorrere dall'anno 2016, la scheda di valutazione, e le relative modalità operative, sono quelle attualmente in vigore presso l'ex A.O. Gaetano Pini. Le schede di valutazione sono compilate a cura di ogni dirigente/funzionario responsabile di Struttura, Area e/o Servizio, per ogni dipendente assegnato e per ogni anno solare di

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large 'P' on the left and several other illegible signatures.

riferimento. Le citate schede saranno oggetto di revisione ed aggiornamento a decorrere all'anno 2017.

3. Accede alla procedura selettiva per la "progressione economica orizzontale", con **effetto dal 01.01.2016**, e per gli anni successivi, 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 di ~~ruolo~~ nelle Aziende di provenienza (ex A.O. Pini, ex A.O. ICP - CTO) di almeno 2 anni antecedente alla decorrenza di assegnazione della fascia (pertanto che risulti in servizio a tempo indeterminato, in tale prima applicazione, dal 1° gennaio 2014).
 - che abbia una anzianità nella relativa fascia economica di appartenenza di almeno 2 anni.
 - che abbia svolto **almeno 6 mesi di effettivo servizio** in azienda nell'anno precedente (2015), compresi i periodi eventualmente coperti a tempo determinato, anche senza soluzione di continuità con l'immissione in ruolo.
4. 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 di cui sopra, 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.
5. La progressione economica orizzontale tiene conto dei principi fondamentali introdotti dal D.lgs. n. 150/2009, ed in particolare dall'art. 23, che prevedono espressamente la valorizzazione del merito e metodi di incentivazione della produttività e della qualità delle prestazioni lavorative informati a principi di selettività e concorsualità nelle progressioni di carriera e nel riconoscimento degli incentivi economici. In ottemperanza ai principi generali richiamati (cfr. art. 19 D.lgs. n. 150/2009), viene stabilito che le risorse economiche disponibili per la progressione economica orizzontale, per ogni anno di riferimento, debbano valorizzare prioritariamente i dipendenti che abbiano ottenuto le migliori valutazioni delle prestazioni annuali secondo il sistema di valutazione in uso.
6. A tal fine, in relazione alle risorse disponibili per la eventuale progressione economica, accertate nell'ambito del fondo "fasce" del 2016, 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 ottenuto i punteggi nelle rispettive schede di valutazione, che lo colloca nelle relative fasce massime di valutazione di **ottimo** ed in sequenza di **buono**, secondo il seguente schema:



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with a small number '3' next to them.

VALUTAZIONE COMPLESSIVA CONSEGUITA	CLASSIFICAZIONE
Punti scheda da 90 a 100	OTTIMO
da 80 a 89	BUONO
da 60 a 79	DISCRETO
da 51 a 59	SUFFICIENTE
<= 50	INSUFFICIENTE

- Nell'eventualità di risorse disponibili residuali rispetto a quelle necessarie per premiare il personale che ha conseguito il punteggio che consente la collocazione nelle fasce massime (ottimo e buono), si procederà a destinare le stesse al personale collocato negli ulteriori scaglioni di punteggio inferiori sino al personale che ha conseguito una valutazione di ~~discreto~~. SUFFICIENTE.
- Fatti salvi i criteri di accesso alla progressione di cui al precedente comma 3, è **escluso** in ogni caso dall'accesso alla progressione:
 - il personale che abbia conseguito negli ultimi due anni di riferimento della valutazione, una sanzione disciplinare superiore a 4 ore di multa;
 - il personale che ha conseguito una valutazione con punteggio negativo, quindi uguale/inferiore a punti 50, secondo la metodologia prevista nel vigente regolamento di valutazione permanente del personale del Comparto;
 - il personale in posizione di comando, distacco, fuori ruolo a qualsiasi titolo, al 1 gennaio 2016;
 - Il personale a tempo indeterminato con meno di 6 mesi di effettivo servizio nell'anno precedente, così come definito dal precedente c. 3 del presente articolo 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);
 - assenze 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 (con l'intesa che, in caso di assenza per astensione obbligatoria, la dipendente venga valutata se presente in servizio per almeno 4 mesi nell'anno di riferimento);
 - Il personale che al primo di gennaio di ogni anno di riferimento, si trova già nella "fascia economica massima" prevista dal CCNL, e pertanto non ha la possibilità di alcuna progressione orizzontale ulteriore;

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

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

precedente, si procederà alla progressione utilizzando i seguenti ulteriori criteri, applicabili in sequenza:

- a parità di giudizio di valutazione (es. ottimo) ha la prevalenza il dipendente che ha ottenuto il punteggio complessivo (punteggio numerico) superiore;
- a parità di punteggio complessivo (punteggio numerico), ha la prevalenza il dipendente attualmente collocato nella fascia economica inferiore, a parità di categoria (es. tra D3 e D0 con lo stesso punteggio numerico ha la precedenza il D0);
- a parità di titolarità di fascia economica nell'ambito della medesima categoria (es. due dipendenti entrambi collocati in D0 o D1), la maggior anzianità nella fascia economica attualmente in godimento;
- a parità di anzianità nei due criteri sopra indicati, viene individuato il dipendente che ha la maggior anzianità di servizio effettivo in azienda nel profilo professionale di riferimento al 1 gennaio di ogni anno;
- a parità di punteggio rispetto a tutti i punti sopra riportati prevale il dipendente anagraficamente più anziano.

8. Al fine di garantire una corretta ed equa possibilità di progressione economica al personale interessato, le risorse economiche disponibili, per ogni anno di riferimento, sono allocate in modo proporzionale al numero teorico di personale avente titolo al 1 gennaio di ogni anno, suddiviso per categoria di appartenenza, secondo gli schemi esemplificativi di cui agli allegati 1,2,3 al presente accordo.

Le risorse economiche disponibili suddivise per ogni categoria di appartenenza del personale del comparto (A-B-BS-C-D-DS), consentiranno di sviluppare all'interno delle stesse le graduatorie di merito utili per la progressione economica, secondo i meccanismi di cui ai commi precedenti. Le quote utili per passaggi all'interno delle categorie (es. categ. D) saranno ulteriormente ridistribuite in proporzione tra il personale sanitario, tecnico e amministrativo al fine di garantire identiche possibilità a tutto il personale aziendale.

Il personale sanitario di **categ. D e Ds coordinatore**, saranno raggruppati in un'unica macro categoria ai fini della possibile progressione;

Il resto del personale è raggruppatto in macro categorie/profili, come segue:

categ. A: tutti i profili

categ. B: 1) Personale ruolo amministrativo;

2) Personale ruolo tecnico;

categ. BS: 1) Personale ruolo amministrativo;

2) Personale ruolo tecnico (ad esclusione OSS);

3) Personale ruolo tecnico OSS;

categ. C: 1) Personale ruolo amministrativo;

2) Personale ruolo tecnico;

3) Personale ruolo sanitario;

FO
A

[Handwritten signatures and initials]

up.
R
5

- categ. D:**
- 1) Personale ruolo amministrativo;
 - 2) Personale ruolo tecnico;
 - 3) Personale ruolo sanitario (infermieri) esclusi coordinatori ma compresi eventuali DS non coordinatori;
 - 4) Personale ruolo sanitario (tecnici rx-lab-fisioterapisti, altro);
- categ. DS:**
- 1) Personale ruolo tecnico-amministrativo;

9. Eventuali residui di risorse non assegnabili all'interno delle categorie di riferimento, sono utilizzate per garantire prioritariamente la progressione del personale con valutazione massima, eventualmente rimasto escluso in altre categorie, utilizzando a tal fine i criteri di cui al comma 7.

Art. 4 - NORMA FINALE

1. Con la sottoscrizione del presente contratto integrativo aziendale, si intendono adeguate – a decorrere dal 1° gennaio 2016 - le materie oggetto di contrattazione integrativa ai principi generali previsti nel più volte richiamato D.lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009, anche secondo quanto previsto dall'art. 65, commi 1 e 2, del medesimo decreto.
2. Le parti si impegnano a verificare le disposizioni di cui al presente contratto a semplice richiesta.
3. Il presente contratto conserva la sua efficacia sino alla stipulazione di un successivo contratto integrativo, e fatti salvi eventuali e diverse disposizioni contrattuali e legislative.
4. Per tutto quanto non previsto si applicano le disposizioni dei contratti collettivi nazionali e aziendali vigenti nonché le disposizioni previste dal richiamato D.lgs. n. 150/2009.

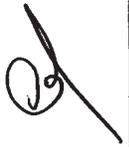
Milano, ~~11 dicembre 2016~~ 11 dicembre 2016



L'ASST GAETANO PINI-CTO

nella persona di:

	DOT. VALENTINO COLAO DIRETTORE AMMINISTRATIVO
	DOT. LEONARDO TOZZA DIRIGENTE AMMINISTRATIVO

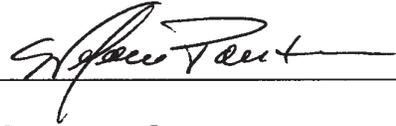
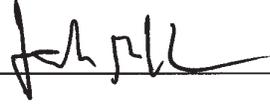



<p><i>Simone Di Simone</i></p> <p><i>Gabriella Carrici</i></p> <p><i>Procuratore</i></p>	<p>DOT.SSA SANDRA DI SIMONE DIRIGENTE AMMINISTRATIVO</p> <p>DOT.SSA GABRIELLA CARRICI DIRIGENTE STRA</p> <p>DOT.SSA PAOLA NANOYE DIRETTORE SANITARIO</p>
--	--

Per le OO.SS.

CGIL FP	SIG. ROBERTO BELLINAZZI	<i>Roberto</i>
CISL FPS	SIG. MARIA ANGELO FRANCHI	<i>Maria Angelo</i>
UIL FPL	SIG. ALBERTO IGNAZIO <i>CINIS MANFREDI</i>	<i>Alberto Ignazio</i>
FSI	SIG. PATERNITI FULVIA	<i>Fulvia Paterniti</i>
FIALS	SIG. NOBILE MAURO	<i>Mauro Nobile</i>
Nursind	SIG. VOICHERSCU NICOLAE	<i>Nicolescu</i>
Nursing Up	SIG.	
1 USB-PI	ALINA CEI	<i>Alina Ci</i>
2 CSL RSU	AMATO DE GREGORIO	<i>Amato de Gregorio</i>
3 CGIL RSU	VALENTE GIULIA	<i>Giulia Valente</i>
5 FIALS RSU	ELETTIO DOMINICO	<i>Eleccio</i>
6 VIL RSU	MARABELLA PARRIANO	<i>Marabella Parriano</i>

Pa

7	CSLFP	STEFANO PANZINI	
8	RSU UIL	RIGNANESI PAOLO	
9	RIV UILFPL	DANILO MARCHESI	
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			

Milano, li. 14 dicembre 2016