ACCORDO INTEGRATIVO TRA LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA, LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE DEL PERSONALE DEL COMPARTO E LA RSU IN MERITO ALLE MODALITA' DI UTILIZZO DEI RESIDUI DEI FONDI CONTRATTUALI ANNI 2017 E 2018 E AI CRITERI DI DISTRIBUZIONE DEL SALDO PRODUTTIVITA' EX A.O. 2018

In data 12 aprile 2019 alle ore 14.00 le parti riunite stipulano il presente accordo in merito alle modalità di utilizzo dei residui dei Fondi Contrattuali anni 2017 e 2018 e ai criteri di distribuzione del saldo produttività 2018.

1) Residuo Fondi 2017

Premesso che:

1. a seguito dell'accordo sindacale siglato tra le parti in data 19/12/2016 per l'anno 2017 sono stati corrisposti al personale dipendente le quote di produttività (acconti e saldo) secondo le diverse modalità in vigore per il personale ex AO e per quello della ex ASL;

- ai sensi dell'art. 2 comma 10 della L.R. 23/2015: "Al personale delle ATS, delle ASST si applica il contratto collettivo integrativo aziendale dell'azienda di provenienza fino alla sottoscrizione dei nuovi contratti collettivi integrativi aziendali che in ogni caso non devono determinare alcun onere aggiuntivo a carico del SSL";

- per i dipendenti della ex ASL, secondo gli accordi sindacali vigenti, il residuo Fondi contrattuali veniva distribuito in egual quota a tutto il personale dipendente, mentre per i dipendenti della ex A.O. il residuo Fondi contrattuali veniva accumulato di anno in anno per garantire la capienza del Fondo di produttività medesimo.

Ciò premesso, al fine di allineare le modalità di distribuzione dei Fondi contrattuali per il personale ex AO e ex ASL per l'anno 2019, si rende necessario liquidare il residuo Fondi 2017, sia quello ex AO, pari ad **€ 941.913,04**, sia quello ex ASL, pari ad **€ 5.311,17.**

Le parti convengono di erogare con le spettanze stipendiali del mese di Aprile 2019 tali risorse distribuendo il Fondo ex AO a tutto il personale ex AO e assunto successivamente alla data del 01/01/2016 suddiviso per teste in pari quota e parimenti il Fondo ex ASL a tutto il personale ex ASL suddiviso per teste in pari quota.

2) Saldo produttività 2018 per il personale ex A.O. e assunto successivamente alla data del 01/01/2016

Con riferimento al criterio di distribuzione del saldo produttività anno 2018 per il personale ex A.O. e assunto successivamente alla data del 01/01/2016, pari ad **€ 493.277,04** le parti convengono di utilizzare il medesimo criterio previsto per l'anno 2017, ovvero pro quota diversificata per profilo e categoria.

Nella distribuzione delle risorse vengono considerate le assenze effettuate nel corso dell'anno e il regime di part time.

Il saldo Produttività 2018 verrà distribuito con le spettanze stipendiali del mese di Luglio 2019.

3) Residuo Fondi 2018

Con riferimento all'ammontare del **residuo dei Fondi contrattuali anno 2018** così suddiviso:

2. Fondi contrattuali ex AO, decurtato della quota di residuo produttività, **€ 311.500,55;**
3. Fondi ex ASL **€ 138.040,71**

Per un totale di € 449.541,26

Le parti convengono di accantonare l'intero importo residuo di € 449.541,26 da trasferire sul Fondo premialità e fasce 2019 e da utilizzare nel corso dell'anno per l'assegnazione selettiva di nuove fasce retributive, secondo i criteri per la definizione della procedura selettiva che verranno concordati tra le parti con successivo accordo.

Letto, approvato e sottoscritto.

Per la Delegazione Trattante dell'A.S.S.T. di Lodi:

NOMINATIVO	RUOLO	FIRMA
Dott. Massimo Lombardo	Direttore Generale	
Dott.ssa Daniela Bianchi	Direttore Amministrativo	
Dott. Gabriele Mario Perotti	Direttore Sanitario	
Dott. Paolo Bernocchi	Direttore Socio-Sanitario	
Dr.ssa Angela Bocconi	Direttore Presidio Unico	
Dr.ssa Cinzia Garofalo	Dirigente Responsabile DPSS	
Dott.ssa Clara Riatti	Direttore UOC Gestione e Sviluppo Risorse Umane	
Dott.ssa Dhebora Fontana	Dirigente Amministrativo presso la UOC Gestione e Sviluppo Risorse Umane	

Per la Delegazione Trattante di Parte Sindacale:

ORGANIZZAZIONI SINDACALI	NOMINATIVO	FIRMA
CGIL FP	Bricchi Giovanni	
	Grazioli Andrea	
CISL FPS	Mogavino Domenico	
	Corbo Paolo	
	Rossi Lucia	
	Fornaroli Michele	
	Anselmi Maurizia	
	Rancati Alessandra	
	Bernocchi Pietro	
	Villani Annalisa	
	Collemi Carmelo	
	Bizzoni Daniele	
	Anelli Gianenrico	
	Rossi Daniela	
UIL FPL	Rosaria Stellina Messina	
	Ciprian Alex	
	Ballabio Daniele	
FIALS aderente Confsal	Dr. Stefano Lazzarini	
	Contardi Erika	
	Palmeri Nicola	
FSI USAE	Bignamini Gianfranco	
	Carragna Anna	
NURSING UP	Macchia Angelo	
	Mauro Vittorio	
RSU (Coordinatore)	Alessandra Rancati	
	MANFREDOLA VINCENZ	
	IMPICCICHÈ DARIO	
	TALLARIDA GIOVANNI	
	NICOSIA DENISE	
	CICCARLA ERICA	
	MARIAROSARIA MERLI	
	GALLIANI CARLO	
	ANGELA BUSCAINI	
	GIANFRANCO ROSSI	
	FERRARI ALESSIA	

LEVANTINO ANDREA
ANTONELLA NEGRI
LUCIA ROSSI
REBOANI GIOVANNA
CITALIANO FILIPPO
LUCCHINI CARLA

NOTA A VERBALE FP CGIL
12/04/2019

La FP CGIL di Lodi in ossequio delle decisioni prese dalla RSU a maggioranza e delle condizioni migliorative emerse dalla trattativa odierna, sottoscrive il presente verbale di accordo.
Tuttavia censura il mancato impegno di codesta Direzione a gettare le basi per poter addivenire ad un passaggio di fascia per tutti i lavoratori della ASST in un tempo massimo di 3 anni.
Pertanto la scrivente riafferma che impegno prioritario di FP CGIL nelle prossime sessioni contrattuali, sarà quello di creare le condizioni per un passaggio di fascia per tutti i lavoratori della ASST di Lodi.

x FP CGIL

Bricchi

Lodi, 12/aprile/2019

NOTA A VERBALE

La FIALS-CONFSAL contesta l'accordo aziendale sottoscritto in data odierna da alcuni soggetti sindacali ed allega la propria posta alternativa dal titolo "IL CONTRATTO INTEGRATIVO PRESSO L'ASST DI LODI DEVE ESSERE "FASCIA-CENTRICO" che non è stato adeguatamente discusso in sede negoziale.
Contesta inoltre la circostanza secondo cui per i residui anno 2017 non sono stati quantificati i capitoli in dettaglio venendo a mancare l'informazione al sindacato.
Chiede che prima dell'approvazione aziendale l'accordo sottoscritto di cui sopra sia sottoposto a referendum aziendale di tutti i lavoratori dell'azienda ivi comprendendo il giudizio referendario anche la proposta Fials-Confsal. Stigmatizza il fatto che agli ex dipendenti ASL sia stata destinata una quota irrisoria ed incontrollabile.
Sottolinea che la distribuzione a pioggia delle risorse ~~anno~~ anno 2017 non può essere consentita in virtù delle disposizioni contrattuali e di legge. Si riserva a tutela dei lavoratori ogni conseguente azione.

Fials-Confsal

IL CONTRATTO INTEGRATIVO PRESSO L'ASST DI LODI DEVE ESSERE "FASCIA-CENTRICO" PER RIPARARE AI MISFATTI ED ALLO SFRUTTAMENTO DI OLTRE 10 ANNI

PROPOSTA IN BOZZA PER IL NEGOZIATO

L'art. 24, comma 7, del C.C.N.L. 19 aprile 2004 – I biennio – per le categorie A, B - Bs e C ha integrato la 1^, 2^, 3^ e 4^ fascia con un'ulteriore 5^ fascia, e per le categorie D-DS ha istituito, oltre alla 1^, 2^, 3^, 4^ e 5^ anche un'ulteriore 6^ fascia.
Il C.C.N.L. del Comparto Sanità del 10 Il C.C.N.L. 7 aprile 1999 – I e II biennio economico – del personale del Comparto del S.S.N. ha previsto un sistema classificatorio suddiviso in categorie (A – B – BS - C – D - DS), nell'ambito delle quali è prevista una progressione orizzontale per le fasce economiche.
aprile 2008 ha confermato l'istituto delle progressioni economiche orizzontali, disciplinato dall'art. 35 del C.C.N.L. 7 aprile 1999 e successive integrazioni, a norma del quale il passaggio da una fascia retributiva a quella immediatamente superiore avviene, previa valutazione selettiva, con decorrenza dal 1 gennaio dell'anno di riferimento ed i criteri di attuazione della progressione sono definiti nell'ambito della contrattazione integrativa.
L'attribuzione del beneficio economico deve tener conto delle disponibilità finanziarie messe a disposizione ed individuate nel fondo ex art. 39 del C.C.N.L. 7 aprile 1999, così come ridefinito ai sensi dell'art. 9 del C.C.N.L. 31 luglio 2009 e denominato "Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica".
L'art. 23 del D.Lgs. n. 150 del 2009 avente ad oggetto: "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", ha inoltre previsto che: "Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1 -bis , del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, come introdotto dall'articolo 62 del presente decreto, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili. 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...".
L'art. 52, comma 1-bis del D.Lgs. 165/2001 ha altresì previsto che: "...le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito".
Il Ministero dell'Economia e delle Finanze con nota prot. 49781 del 28 febbraio 2017, nel rispondere ad uno specifico quesito posto da un altro Ente in merito alla corretta decorrenza delle progressioni, economiche orizzontali, ha confermato quanto già esposto nell'orientamento del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 83583/2017: "... la decorrenza delle progressioni non possa essere anteriore al primo gennaio dell'anno nel quale risulta approvata la graduatoria delle stesse. Pertanto, alla luce del consolidato orientamento in materia, se il procedimento in oggetto si perfeziona nel corso dell'anno 2017, la decorrenza giuridica ed economica delle relative progressioni non può legittimamente essere retrodatata oltre il primo gennaio del medesimo anno".
In data 21 maggio 2018 è stato sottoscritto il nuovo C.C.N.L. del personale del Comparto Sanità triennio 2016-2018 il quale, in materia di fondi contrattuali, prevede l'istituzione a decorrere dall'anno 2018 del "Fondo condizioni di lavoro e incarichi" (art. 80) e del "Fondo premialità e fasce" (art. 81); quest'ultimo fondo è destinato, tra l'altro, all'"attribuzione selettiva di nuove fasce retributive e conseguente copertura dei relativi differenziali retributivi con risorse certe e stabili".

Con specifico riferimento all'istituto delle progressioni economiche orizzontali, il nuovo C.C.N.L. nulla ha, quindi, innovato rispetto alle precedenti disposizioni, sopra riportate; tuttavia all'art. 12 viene prevista la costituzione di una Commissione paritetica per la revisione del sistema di classificazione professionale, istituita presso l'ARAN con la partecipazione di rappresentanti designati dal comitato di settore, alla quale sono affidati, tra gli altri, i seguenti compiti: "a) individuare linee di evoluzione e sviluppo dell'attuale classificazione del personale, per la generalità delle aree professionali, verificando in particolare le possibilità di una diversa articolazione e semplificazione delle categorie, dei livelli economici e delle fasce (...); d) rivedere i criteri di progressione economica del personale all'interno delle categorie, in correlazione con la valutazione delle competenze professionali acquisite e dell'esperienza professionale maturata."
A tutt'oggi tale Commissione non ha ancora definito i nuovi criteri di classificazione del personale.
Infine, la legge n. 190/2012 pone particolare raccomandazione affinché le procedure riguardanti le progressioni siano trasparenti.
Si rende pertanto indispensabile formare una graduatoria ad evidenza pubblica.

Con riferimento alle risorse disponibili al 31.12.2018 sul Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica, da destinare all'espletamento delle procedure relative alle progressioni economiche orizzontali con decorrenza 01/01/2019 l'Amministrazione comunica le seguenti disponibilità:

- Euro..... (parte da negoziare nella contrattazione anche in ordine all'inserimento dei cosiddetti residui anno 2017 (cfr. art. 81c.7 e dettaglio ARAN)
- Euro.....

Le OO.SS. prendono atto delle risorse disponibili per un totale di Euro..... a valere sul fondo ex art. 81 CCNL 21.05.2018.

I passaggi di fascia avvengono nell'ambito delle risorse sopra indicate, in proporzione al costo teorico necessario per il passaggio di fascia di ciascun dipendente avente i requisiti.

Conseguentemente viene redatta una graduatoria unica.

Al fine di dare applicazione a quanto sopra per la stesura della graduatoria le parti concordano quanto segue:

REQUISITI DI AMMISSIONE ALLA PROCEDURA

Vengono ammessi alla procedura di attribuzione delle progressioni economiche orizzontali tutti i dipendenti che alla data del 01 gennaio dell'anno di attribuzione della progressione economica ovvero dal 01.01.2019 risultano:

- In servizio presso l'Asst di Lodi con rapporto di lavoro a tempo indeterminato
- In possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella fascia in godimento pari a 24 (ventiquattro) mesi maturati con contratto a tempo indeterminato

CRITERI DI VALUTAZIONE E PRECEDENZA

I dipendenti ammessi alla procedura saranno valutati secondo i seguenti criteri:

- Valutazione del merito individuale
- Esperienza professionale maturata
- Periodo di permanenza nella fascia

Viene attribuito un punteggio pari a complessivi 100 punti ripartiti nelle tipologie di seguito riportate:

1. Valutazione individuale (massimo 45 punti ... *o diversamente definiti*)
2. Esperienza professionale maturata (massimo 15 punti... *o diversamente definiti*)
3. Periodo di permanenza nella fascia posseduta (massimo 40 punti... *o diversamente definiti*)

VALUTAZIONE DEL MERITO INDIVIDUALE Max. 45 punti

Ai fini dell'attribuzione del punteggio si tiene conto della media semplice dei punteggi derivanti dalle schede di valutazione individuale relative all'ultimo biennio antecedente all'anno di attribuzione della fascia (2017-2018).
Nel caso di dipendenti che, per il medesimo anno, presentano una valutazione su più strutture, viene presa in considerazione la media ponderata dei punteggi derivanti dalle schede di valutazione individuale.
Nel caso in cui manchi la valutazione (causa assenza –aspettativa- etc.) di uno degli anni, si procede considerando l'unica valutazione disponibile.
IL PUNTEGGIO si ottiene moltiplicando il punteggio massimo previsto per questa categoria (45 punti) per il punteggio derivante dalla media semplice dei due anni di valutazione presi in considerazione e dividendo il totale per 100 (pari al punteggio massimo previsto dalla scheda di valutazione individuale).

ESPERIENZA PROFESSIONALE Max 15 punti

Viene attribuito 1.00 punto per ogni anno, fino ad un massimo di 15 punti.

Per la valutazione dell'esperienza professionale si considerano i periodi di servizio maturati fino al 31.12.2018, a tempo indeterminato e a tempo determinato, prestati in qualsivoglia categoria, anche presso altre Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2 del D.Lgs n. 165/2001.
Sono escluse dal computo le collaborazioni prestate sotto qualsiasi forma e le esperienze svolte presso privati.
Ai fini dell'esperienza professionale vengono detratte le seguenti aspettative senza assegni:

- motivi personali e famigliari
- permessi personali a tempo determinato con riduzione 100%
- per motivi sindacali
- motivi di studio

Il punteggio si ottiene moltiplicando per 1,00 punto il periodo di servizio espresso in anni, fino ad un massimo di 15 punti.

PERIODO DI PERMANENZA NELLA FASCIA POSSEDUTA

Vengono attribuiti 3,00 punti per ogni anno di permanenza in fascia, fino ad un massimo di 40 punti.
Per il computo del periodo di permanenza nella fascia si considerano i periodi di servizio a tempo indeterminato prestati nella stessa categoria in modo continuativo anche presso altre Pubbliche Amministrazioni, di cui all'art.1,comma 2 del D.Lgs n. 165/2001
Il computo del periodo di permanenza nella fascia decorre dalla data dell'ultimo passaggio di fascia.

Dal periodo di permanenza in fascia considerato vengono detratte le seguenti aspettative senza assegni:

- motivi personali e famigliari
- permessi personali a tempo determinato con riduzione 100%
- per motivi sindacali
- motivi di studio

Il punteggio si ottiene moltiplicando per 3,00 punti il periodo di permanenza in fascia espresso in anni, fino ad un massimo di 40 punti.

ESCLUSIONI E PENALIZZAZIONI

Sono esclusi dalla selezione:

- i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato
- i dipendenti che si trovino già nell'ultima fascia contrattuale prevista per ciscuna categoria
- I personale comandato in entrata presso l'Asst di Lodi

Al dipendente che , nel corso dell'ultimo biennio antecedente all'anno di attribuzione della fascia abbia riportato sanzioni disciplinari, verranno applicate le seguenti penalizzazioni solo se non ancora trascorsi due anni dalla comminazione della sanzione alla data di conferimento della fascia:

- 2 punti per ogni multa
- 5 punti per ogni sanzione superiore alla multa

I requisiti sopra descritti sono verificati d'ufficio

FORMAZIONE DELLA GRADUATORIA

Viene redatta una graduatoria unica secondo l'ordine decrescente del punteggio

La graduatoria della selezione così formulata viene pubblicata sul sito aziendale individuando i partecipanti per numero di matricola

I dipendenti verificano i propri dati e, se del caso, ad aggiornare il proprio percorso di carriera e le schede di valutazione trasmettendo al servizio gestione risorse umane entro 15 giorni dalla pubblicazione della graduatoria le attestazioni (mediante autodichiarazione) dei periodi di servizio svolti presso altre pubbliche amministrazioni, validi per il riconoscimento delle competenze professionali.
Eventuali segnalazioni o richieste di chiarimento dovranno avvenire tramite intranet selezionando apposita tipologia messa a disposizione.

Decorso il termine la graduatoria verrà aggiornata secondo le informazioni ricevute, divenendo definitiva dopo sette giorni dalla pubblicazione nel sito aziendale.
Qualora ve ne fosse la necessità, le parti concordano di trovarsi nell'ambito di appopsiti incontri per la declinazione puntuale di eventuali passaggi interpretativi dei contenuti del presente documento.

Rimane inteso che la graduatoria verrà aggiornata di anno in anno fino al suo definitivo esaurimento compatibilmente con i fondi a disposizione CERTIFICATI dalla contrattazione affinché

tutti i dipendenti dell'azienda a tempo indeterminato possano acquisire la fascia della loro categoria.
Rimane altresì inteso che i nuovi inserimenti in graduatoria dell'anno successivo non potranno prevalere sulle posizioni dei dipendenti già in graduatoria nell'anno precedente e saranno posti progressivamente in coda a questi.
Fino ad esaurimento completo della graduatoria, i dipendenti che avranno acquisito la fascia nella loro categoria non potranno più concorrere per acquisire un'ulteriore fascia.

Considerazioni: ovviamente durante il negoziato i parametri utilizzati potranno essere modificati attribuendo più o meno punteggi ai vari item.

La contrattazione aziendale 2019 dovrà sostanzialmente porsi come obbiettivo quello di far confluire tutte le risorse economiche possibili (e compatibilmente con i vincoli contrattuali e legali), comprese quelle relative al lavoro straordinario ed alla produttività collettiva [1.800.000 euro!] (progetti obiettivo) - oltre ai residui del fondo anni 2017-18, **nel fondo per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali ovvero per attribuire con risorse stabili il maggior numero di fasce ogni anno al fine di soddisfare TUTTI i dipendenti entro e non oltre due anni**

Lodi,08/04/2019 FIALS-CONFSAL

PROGRESSIONI ORIZZONTALI |

Numero di Matricola	Categoria alla data del	Fascia in godimento alla data del	Data decorrenza fascia in godimento alla data del	VALUTAZIONE MERITO INDIVIDUALE ATTRIBUZIONE PUNTEGGIO: Media semplice punteggi schede di valutazione (media* 45)/140 (max 45 punti)	ESPERIENZA PROFESSIONALE ATTRIBUZIONE PUNTEGGIO: Esperienza professionale (c/o altri enti + IZS VE) ANNI * 1 punto (max 15 punti)	PERMANENZA IN FASCIA ATTRIBUZIONE PUNTEGGIO: Permanenza in fascia ANNI * 3 punti (max 40 punti)	TOTALE PUNTEGGIO INDIVIDUALE
567	BS	1	01/01/2004	45,00	15,00	40,00	100,00
711	C	1	01/01/2003	42,91	15,00	40,00	97,91
548	B	2	01/01/2003	42,43	15,00	40,00	97,43
305	D	3	01/01/2004	42,43	15,00	40,00	97,43
451	C	2	01/01/2003	42,11	15,00	40,00	97,11
1013	D	2	01/01/2004	42,11	15,00	40,00	97,11
347	D	3	01/01/2004	42,11	15,00	40,00	97,11
466	B	1	01/01/2003	41,95	15,00	40,00	96,95
304	D	3	01/01/2004	41,79	15,00	40,00	96,79
595	D	2	01/01/2006	45,00	15,00	36,00	96,00
355	D	3	01/01/2004	40,98	15,00	40,00	95,98
447	C	1	01/01/2006	44,36	15,00	36,00	95,36
345	C	4	01/01/2006	44,36	15,00	36,00	95,36
225	BS	2	05/11/2002	40,18	15,00	40,00	95,18
590	BS	1	01/01/2004	40,18	15,00	40,00	95,18
178	D	3	01/01/2004	40,18	15,00	40,00	95,18
568	D	2	01/01/2006	44,04	15,00	36,00	95,04
253	D	5	30/06/2004	40,02	15,00	40,00	95,02