



## ACCORDO SINDACALE INTEGRATIVO PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

La Delegazione trattante dell'Istituto Zooprofilattico Sperimentale della Lombardia e dell'Emilia Romagna, la RSU e le Organizzazioni Sindacali CGIL FP, CISL FPS, UIL FPL e FIALS sottoscrivono, al termine della contrattazione, la seguente ipotesi di accordo da sottoporre al controllo del Collegio dei Revisori dei conti, ai sensi e per gli effetti di cui all'art.40 bis del D. Lgs. n.165/2001.

A seguito della certificazione positiva da parte del Collegio dei Revisori dei Conti, l'accordo diventerà definitivo e verrà trasmesso entro 5 giorni all'ARAN e al CNEL; verrà, inoltre, pubblicato nell'apposita sezione del sito internet dell'Istituto.

### PREMESSA

- visto l'art.23 del D. Lgs n.150/2009, con particolare riguardo a quanto previsto al comma 2 in punto di attribuzione in modo selettivo ad una quota limitata di lavoratori delle progressioni economiche, anche alla luce dell'interpretazione resa dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione pubblica – Ufficio Relazioni Sindacali – prot. N.30823 del 05/07/2019 e dal Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria dello Stato prot. N.179263 del 02/07/2019;
- richiamato l'art.76 del C.C.N.L. 21.5.2018 relativo agli incrementi degli stipendi tabellari che disciplina i trattamenti economici tabellari e di sviluppo delle diverse categorie;
- visto l'art.35 del C.C.N.L. 7.4.1999 relativo alla disciplina dell'Istituto della progressione economica orizzontale che consente il passaggio sequenziale tra le fasce retributive, ed in particolare il comma 4 che così recita: *"I passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente successiva avvengono con decorrenza fissa dal 1° gennaio di ogni anno per tutti i lavoratori - ivi compresi quelli che ricoprono una posizione organizzativa ai sensi dell'art. 21 - selezionati in base ai criteri del presente articolo. A tal fine le aziende pianificano i citati passaggi tenuto conto delle risorse presenti nel fondo - a consuntivo - al 31 dicembre di ciascun anno precedente. Il numero dei dipendenti che acquisiscono la fascia economica secondo le procedure descritte nei commi precedenti è stabilito in funzione delle risorse finanziarie disponibili."*;
- preso atto delle raccomandazioni in ordine alla definizione di procedure trasparenti contenute nella L.190/2012;

### RICORDATO CHE

La progressione economica orizzontale è un istituto che consente il passaggio sequenziale tra le fasce retributive previste dal CCNL.

L'istituto in oggetto è finalizzato a:

- valorizzare la professionalità nell'ambito dello specifico profilo d'inquadramento mediante il riconoscimento delle competenze maturate durante la carriera lavorativa;

- differenziare l'apporto di ciascuna professionalità all'interno della organizzazione del lavoro;
- garantire un processo di valorizzazione dei profili di tutte le categorie secondo criteri di equità distributiva;

La progressione economica deve avvenire nel rispetto dei seguenti principi:

- i passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente successiva avvengono con decorrenza fissa al 1° gennaio per tutti i lavoratori a tempo indeterminato appositamente selezionati;
- il numero dei passaggi è consentito nel limite delle risorse finanziarie esistenti e disponibili nel fondo dedicato e non è, pertanto, condizionata dai posti previsti dal piano dei fabbisogni, fermo restando quanto previsto dall'art. 23 del D. Lgs n.150/2009;
- i dipendenti che acquisiscono la fascia economica sono individuati secondo criteri selettivi.

### **ART. 1 - VALIDITÀ DELL'ACCORDO SINDACALE ED INDIVIDUAZIONE DELLE RISORSE ECONOMICHE DA DESTINARSI**

In relazione alla disponibilità del fondo ex art.81 CCNL 21.5.2018 - Fondo Premialità e Fasce, il presente accordo integrativo ha validità per il 2022.

Al fine di dare attuazione al programma di valorizzazione delle professionalità del personale dipendente le parti concordano che saranno utilizzate, per le progressioni economiche orizzontali (PEO) di cui al presente accordo, le risorse di cui al fondo ex art.81 CCNL 21.5.2018, comma 2, lett. a), derivanti dalle fasce economiche dei dipendenti cessati nel 2021 e 2022, **senza necessità di incremento alcuno**.

Stante le peculiarità, anche sotto il profilo contrattuale, dell'anno 2022, le parti concordano che **le risorse da destinare per l'attuazione dell'accordo, sempre nel rispetto dei vincoli esistenti e della quantificazione relativa alle cessazioni di cui sopra, ammontano a € 25.000**, a favore dei lavoratori individuati a seguito della graduatoria stilata in base ai criteri di seguito definiti.

### **ART. 2 - REQUISITI GENERALI DI ACCESSO AL PASSAGGIO DA UNA FASCIA ECONOMICA A QUELLA IMMEDIATAMENTE SUPERIORE**

Possono beneficiare del passaggio da una fascia economica a quella immediatamente superiore i dipendenti dell'Istituto che sono in possesso dei seguenti requisiti:

- a) essere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso l'Istituto alla data di decorrenza del riconoscimento (01/01/2022), con l'esclusione:
  - dei dipendenti collocati nell'ultima fascia retributiva;
  - dei dipendenti che all'01/01/2022 si trovano in situazioni di comando/distacco/assegnazione temporanea ad altro ente a qualunque titolo, ovvero risultano assenti dal servizio per aspettativa non retribuita concessa per assunzione a tempo determinato da oltre un anno o per superamento periodo di prova in altri Enti o Aziende pubbliche;
- b) 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 (con l'effetto che è preclusa la partecipazione a coloro i quali hanno goduto di una progressione orizzontale con decorrenza pari o successiva all'01/01/2020).

- c) non essere destinatari nel precedente biennio (dall'01/01/2020 al 31/12/2021) di sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto;
- d) aver acquisito, al 31/12/2021, i crediti ECM previsti nel triennio, ai sensi dell'art. 55 CCNL 2016-2018 (per il personale soggetto all'obbligo formativo).

### Art. 3 – CRITERI DI VALUTAZIONE

L'attribuzione delle progressioni orizzontali di cui al presente accordo avviene nel rispetto dei criteri selettivi come di seguito declinati e pesati, avendo a disposizione, per la redazione della conseguente graduatoria, di max 100 punti.

#### A) Valutazioni (peso criterio: 60%)

Al fine della prioritaria valorizzazione del merito e delle competenze professionali, si terrà conto, per ciascun partecipante, della media delle valutazioni del triennio 2019-2020-2021, comprensive della valutazione relativa sia alla *performance* organizzativa sia alla *performance* individuale, con l'attribuzione del seguente punteggio relativo alla valutazione (PV):

- Da 96 a 100: 60 punti
- Da 90 a 95: 55 punti
- Da 80 a 89: 50 punti
- Da 70 a 79: 40 punti
- Da 60 a 69: 30 punti
- Inferiore a 60: 20

Una valutazione media nel triennio negativa è impeditiva dell'accesso alla progressione orizzontale.

Nel caso non si disponga (es. per prolungata assenza in una delle annualità) della valutazione in una delle tre annualità, il punteggio verrà definito sulla scorta delle annualità a disposizione.

L'assenza di almeno una valutazione nel triennio è impeditiva dell'accesso alla progressione orizzontale.

#### B) Esperienza professionale (peso criterio: 40%)

Al fine di una valorizzazione dell'esperienza professionale complessivamente maturata, si terrà conto, per ciascun partecipante, del servizio prestato, al 31/12/2021, presso l'Istituto, presso altre Amministrazioni Pubbliche o presso Enti/Soggetti pubblici e privati, con rapporto di lavoro dipendente (con esclusione di altre forme di rapporto contrattuale, anche tramite terzi), con l'attribuzione del valore di 0.1 per ogni mese intero di servizio (i periodi inferiori non verranno conteggiati). Sulla scorta dei valori così ottenuti, il punteggio di ciascun partecipante (PE) sarà definito riproporzionando, in quarantesimi (e nel limite di 40 punti), il valore dell'esperienza professionale (VE) come sopra calcolato al valore dell'esperienza professionale massima, convenzionalmente fissata in 43 anni ( $VE_{max}=43$ ) (secondo la formula:  $PE=VE*40/VE_{max}$ ).

La graduatoria verrà definita sulla scorta del punteggio totale (PT), conteggiato sommando il punteggio relativo alle valutazioni (PV) e il punteggio relativo all'esperienza professionale (PE) (secondo la formula:  $PT=PV+PE$ ).

Nel caso di parità nei punteggi, l'ordine della graduatoria verrà formulato secondo i seguenti ulteriori criteri:

- la maggiore età anagrafica;
- la maggiore anzianità di servizio complessiva;
- la fascia economica più bassa in godimento;
- godimento nell'attuale inquadramento economico di un assegno "ad personam" riassorbibile, come contrattualmente previsto;

- possesso di un titolo di studio superiore rispetto a quello necessario per l'accesso alla categoria di appartenenza, salvo il caso di titolo di studio già riscattato ai sensi della vigente normativa che viene computato con i medesimi criteri dell'esperienza professionale, sempre nel limite dei punti assegnati per tale criterio.

#### **Art. 4 - MODALITÀ DI SELEZIONE**

L'U.O. Gestione Risorse Umane e Sviluppo Competenze emetterà un bando con il quale si renderanno pubblici i requisiti di accesso e i criteri di punteggio.

I dipendenti in possesso dei requisiti di accesso interessati al passaggio di fascia dovranno presentare apposita domanda di partecipazione entro la data di scadenza indicata e con le modalità precisate nel bando.

I servizi prestati presso pubbliche amministrazioni formeranno oggetto di autodichiarazione da parte degli interessati, a norma del DPR n.445/2000. I servizi prestati presso altri soggetti dovranno formare oggetto di autodichiarazione, da corredarsi da idonea documentazione probatoria (es. certificato di servizio; report contributivo INPS; fotocopia del libretto del lavoro), da cui si evinca il carattere subordinato e la data di inizio e di fine del servizio stesso prestato. Non sono computi periodi, salvo quanto più sopra disposto, di riscatto (es. servizio militare) di periodi non consistenti in attività lavorative subordinate.

I dati relativi al servizio prestato presso l'Istituto e le valutazioni relative alle annualità 2019, 2020 e 2021 saranno raccolte d'ufficio dall'U.O. Gestione Risorse Umane e Sviluppo Competenze.

L'U.O. Gestione Risorse Umane e Sviluppo Competenze provvederà ad elaborare la graduatoria del personale dipendente in possesso dei requisiti richiesti.

La durata della graduatoria è annuale e le parti ne escludono fin d'ora lo scorrimento in altre e diverse annualità.

Il bando di selezione verrà pubblicato all'albo pretorio dell'Istituto e nella Intranet aziendale; allo stesso verrà data massima diffusione anche con l'invio di copia alle R.S.U. ed alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo.

#### **ART. 5 – GRADUATORIA FINALE**

La graduatoria finale provvisoria sarà pubblicata, nel rispetto della normativa in materia di tutela della riservatezza, nella intranet aziendale e alla stessa sarà data la più ampia pubblicità anche mediante comunicazione alla R.S.U. aziendale, alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo.

Eventuali richieste di chiarimenti e/o verifiche circa la correttezza dei punteggi assegnati potranno essere presentati all' U.O. Ufficio Risorse Umane e Sviluppo Competenze entro 7 giorni dalla data di pubblicazione e nei successivi 7 giorni gli stessi dovranno essere definiti.

Decorso i termini di cui al precedente paragrafo la graduatoria verrà approvata con decreto del Direttore Generale e si potrà procedere alla attribuzione della fascia economica.

La graduatoria finale definitiva sarà pubblicata nella intranet aziendale e alla stessa sarà data la più ampia pubblicità anche mediante comunicazione alla R.S.U. aziendale ed alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo.

#### **ART. 6 – IMPEGNI DELLE PARTI**

In considerazione delle previsioni dell'ipotesi di CCNL relativo al personale del comparto sanità - triennio 2019/2021 (con particolare riferimento a quanto statuito all'art. 19), sottoscritto in data 15 giugno 2022, e delle disponibilità dei pertinenti fondi a finanziarne l'attuazione, le parti convengono che, successivamente alla stipula di detto CCNL e per quanto di competenza, adotteranno le necessarie iniziative per dare attuazione alle progressioni economiche all'interno delle aree del personale dell'Istituto, coerentemente con le nuove previsioni contrattuali.

#### ART. 7 – NORME FINALI

Qualora l'entrata in vigore di nuove norme contrattuali o di legge ne comportino la necessità, il presente accordo sarà sottoposto a revisione nel corso dell'anno di validità.

Letto, confermato e sottoscritto

Data .....

per la Delegazione Trattante:

per le Organizzazioni Sindacali:

Dr. Piero Frazzi \_\_\_\_\_

RSU \_\_\_\_\_

Dr. Giuseppe Merialdi \_\_\_\_\_

FP CGIL \_\_\_\_\_

Dr. Giovanni Ziviani \_\_\_\_\_

CISL FP \_\_\_\_\_

UIL FPL \_\_\_\_\_

FIALS \_\_\_\_\_