



**ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE IN MATERIA DI FASCE RETRIBUTIVE EX ART. 81 C.C.N.L. 21.05.2018  
DEL COMPARTO SANITA'. ANNO 2022**

In data odierna, a seguito del parere favorevole espresso in data 15.12.2022 dal Collegio Sindacale dell'A.S.S.T. Lariana in ordine alla certificazione di compatibilità economico-finanziaria ai sensi dell'art. 40 bis del D.L.vo n. 165/2001, la Direzione dell'Azienda Socio Sanitaria Territoriale Lariana, la Rappresentanza Sindacale Unitaria e le Organizzazioni Sindacali del personale del Comparto sottoscrivono il presente Accordo integrativo in materia di fasce retributive di cui all'art. 81 del C.C.N.L. 21.05.2018.

Premesso che il C.C.N.L. del Comparto Sanità sottoscritto in data 21.05.2018 per il triennio 2016/2018, ha individuato i criteri in base ai quali procedere alla ridefinizione ed al conseguente utilizzo dei fondi contrattuali a decorrere dall'anno 2018;

Richiamato, in particolare, l'art. 81 del suddetto C.C.N.L. avente ad oggetto *"Fondo premialità e fasce"*, nel cui ambito sono allocate le risorse annualmente disponibili, tra l'altro, anche per *"l'attribuzione selettiva di nuove fasce retributive e conseguente copertura dei relativi differenziali retributivi con risorse certe e stabili"*;

Richiamate, in materia, le vigenti norme contrattuali e di legge, e in particolare:

- l'art. 35 del C.C.N.L. 07.04.1999, che dispone che le progressioni economiche si attivano previa valutazione selettiva in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, all'impegno ed alla qualità della prestazione individuale, nonché sulla base di ulteriori criteri integrativi definiti in sede di contrattazione aziendale; i passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente successiva avvengono con decorrenza fissa dal 1° gennaio di ogni anno, e sono pianificati tenuto conto delle risorse presenti nel fondo - a consuntivo - al 31 dicembre dell'anno precedente;
- l'art. 3 del C.C.N.L. 10.04.2008, che prevede quale requisito di accesso alle progressioni economiche orizzontali, un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi;
- l'art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009 che, in materia di progressioni orizzontali, dispone che:  
*"c.1 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.*  
*c. 2 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.*  
*c. 3 La collocazione nella fascia di merito alta ai sensi dell'articolo 19, comma 2, lettera a), per tre anni consecutivi, ovvero per cinque annualità anche non consecutive, costituisce titolo prioritario ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche."*

Ritenuta, pertanto, la necessità, in ottemperanza alle richiamate disposizioni normative, di procedere alla definizione dei criteri per il passaggio dalla fascia economica in godimento a quella immediatamente superiore, con decorrenza dal 1° gennaio 2022, per il personale del Comparto della A.S.S.T. Lariana,

## **le Parti concordano quanto segue**

### **Art. 1 – Entità del finanziamento delle fasce retributive.**

Ai fini del finanziamento delle fasce retributive per l'anno 2022, è disponibile nell'ambito del "Fondo premialità e fasce" ex art. 81 del C.C.N.L. 21.05.2018, un importo quantificato in €. 350.000,00 = da utilizzare per attribuire una fascia economica superiore con decorrenza dal 1° gennaio 2022 ad un numero limitato di dipendenti, individuati secondo principi selettivi di natura meritocratica.

L'importo sopra indicato consente di premiare fino ad un massimo del 50% del personale che concorre alla selezione, fermo restando che tale percentuale rappresenta il limite massimo di fasce riconoscibili.

### **Art. 2 – Requisiti di accesso alla progressione economica orizzontale con decorrenza dal 1° gennaio 2022.**

Accedono alla procedura di selezione finalizzata all'attribuzione delle fasce economiche orizzontali con decorrenza dal 1° gennaio 2022, i dipendenti in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in possesso dei seguenti requisiti:

- 1) anzianità di servizio continuativa di almeno tre anni a tempo sia indeterminato che determinato presso l'Azienda Socio Sanitaria Territoriale Lariana ed Enti confluiti, tenuto conto della data di assunzione;
- 2) utile collocamento nella graduatoria, da scorrere nei limiti di capienza delle risorse disponibili, redatta in base ai seguenti criteri generali, ulteriormente dettagliati all'art. 4:
  - a) valutazione di merito conseguita nel triennio 2019 – 2021 nell'ambito del sistema di valutazione permanente aziendale;
  - b) esperienza professionale complessiva di servizio maturata senza soluzione di continuità presso l'A.S.S.T. Lariana ed Enti confluiti; in caso di servizio prestato presso gli Enti confluiti, si prende in considerazione la data di prima assunzione a seguito di concorso o altra procedura selettiva, senza soluzione di continuità; la continuità di servizio è salvaguardata esclusivamente in caso di afferimento del dipendente per effetto di Legge Regionale e con la decorrenza ivi prevista; sono escluse (e pertanto sono interruttrive dell'anzianità) le assunzioni per mobilità avvenute in epoca successiva all'affermamento dell'Ente disciolto;
  - c) anzianità di permanenza nella fascia in godimento.

### **Art. 3 – Esclusioni**

Non accedono alla graduatoria anno 2022 i dipendenti che:

- 1) abbiano subito l'applicazione, nell'anno precedente a quello di decorrenza della graduatoria, della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio, pari o superiore a cinque giorni;
- 2) abbiano cumulato un debito orario annuo pari o superiore a 36 ore, verificato al 31 dicembre 2021, per cause non riconducibili alla programmazione della turnistica;
- 3) abbiano già beneficiato dell'istituto in argomento nell'anno 2020/2021.

### **Art. 4 – Criteri di formulazione delle graduatorie – parametri e priorità.**

1. Fermo restando la necessità di maturare i requisiti di accesso di cui all'art. 2) e tenuto conto delle esclusioni di cui all'art. 3), verranno formulate quattro graduatorie distinte per categoria (A, B e Bs, C, D e Ds) aventi validità dal 1° gennaio 2022, sulla base del punteggio complessivamente conseguito in relazione ai tre criteri elencati all'art. 2), punto 2), calcolato mediante una formula aritmetica impostata secondo i seguenti parametri:

- a) il 60% del punteggio totale viene attribuito alla valutazione di merito, tenuto conto della media del punteggio effettivo conseguito in ciascuno dei tre anni antecedenti; in caso di indisponibilità di una o due valutazioni nel triennio di riferimento, la media viene effettuata solo in rapporto alle annualità

(una o due) effettivamente disponibili; in totale assenza di valutazioni nel triennio di riferimento, si effettua la media delle valutazioni del triennio antecedente; la media ottenuta viene valorizzata come segue:

tra 60 e 69 punti	40 punti
tra 70 e 79 punti	45 punti
tra 80 e 89 punti	55 punti
tra 90 e 100 punti	60 punti

b) il 20% del punteggio totale viene attribuito all'esperienza professionale complessiva di servizio maturata senza soluzione di continuità presso l'A.S.S.T. Lariana ed Enti confluiti, ulteriore rispetto al triennio di anzianità già previsto quale requisito di accesso (il triennio previsto quale requisito di accesso non comporta attribuzione di punteggio); l'anzianità viene valorizzata come segue:

- n. 1 punto per anno fino ad un massimo di 9 anni;
- n. 0,4 punti per ogni anno intero successivo, sino al limite massimo di 20 punti.

Ai fini del computo del suddetto periodo, saranno applicati gli stessi criteri già previsti ai fini della premialità, ad eccezione delle assenze per malattia che verranno considerate utili indipendentemente dalla durata. E' considerato assimilato al servizio il Distacco sindacale, mentre l'aspettativa sindacale non retribuita sarà valida solo ai fini giuridici e non economici.

c) il 20% del punteggio totale viene attribuito alla permanenza nella fascia in godimento, sommato al punteggio attribuibile in base all'anno dell'ultimo passaggio di fascia, valorizzati come segue:

Fascia di appartenenza	Punteggio attribuibile
fascia zero	14 punti
fascia 1	10 punti
fascia 2	8 punti
fascia 3	7 punti
fascia 4	5 punti
fascia 5	4 punti

Anno dell'ultimo passaggio di fascia in Azienda o anno di assunzione in caso di assenza di passaggi di fascia in Azienda	Punteggio attribuibile
Anno 2018	1 punto
Anno 2015 -2017	3 punti
Anno 2013 - 2014	5 punti
Anno 2012 e precedenti	6 punti

Qualora nelle graduatorie degli aventi diritto si verificassero situazioni di parità di punteggio, si applicheranno i seguenti criteri:

- ordine di precedenza stabilito in base alla data di prima assunzione continuativa in A.S.S.T. Lariana ed Enti confluiti;
- in caso di ulteriore parità, ordine di precedenza stabilito in base all'anzianità anagrafica.

## Art.5 – Attribuzione del passaggio di fascia.

Per la determinazione del numero dei dipendenti che all'interno di ogni singola graduatoria beneficeranno del passaggio di fascia, si procederà come segue:

- l'ammontare del fondo disponibile nell'anno di riferimento sarà rapportato al costo teorico che si dovrebbe sopportare ipotizzando il passaggio di fascia di tutti i restanti dipendenti inclusi in graduatoria;
- la percentuale così ottenuta verrà applicata al costo teorico di ciascuna graduatoria;
- il conseguente valore dovrà essere rapportato al valore economico unitario della fascia di interesse;
- la risultante, arrotondata per eccesso o per difetto a seconda che sia  $\geq$  o  $<$  a 0.5, determinerà il numero dei dipendenti aventi titolo.

## Art. 6 – Decorrenza, durata e modalità di utilizzo delle graduatorie.

Le graduatorie degli aventi diritto, formulate con i criteri di cui al presente Accordo, hanno validità annuale con decorrenza dal 1° gennaio 2022; lo scorrimento delle graduatorie avverrà sino a concorrenza della quota disponibile e, comunque, non oltre il 50% complessivo degli aventi diritto.

Per l'Azienda

Il Direttore Generale 

Il Direttore Amministrativo 

Il Direttore UOC Gestione Risorse Umane 

I Dirigenti UOC Gestione Risorse Umane 

Per la R.S.U. Aziendale:

Il Coordinatore R.S.U. 

I Vice Coordinatori R.S.U. 

Per le Organizzazioni Sindacali

FP CGIL 

CISL FPS 

UIL FPL 

NURSING UP 

NURSIND 

FIALS 

San Fermo della Battaglia, 20 dicembre 2022