

**Azienda Socio Sanitaria Territoriale di Vimercate****VERBALE CONCLUSIVO DELLA CONTRATTAZIONE IN MERITO AL REGOLAMENTO PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE DEL PERSONALE DEL COMPARTO – INTEGRAZIONE RISORSE FONDO EX ART. 9 DEL CCNL 31.07.2009 E SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA**

In data 4 maggio 2016 alle ore 14.00, presso il Presidio Ospedaliero di Vimercate, ha avuto luogo l'incontro per la sottoscrizione dell'ipotesi del contratto integrativo aziendale di cui sopra, tra:

l'Azienda Socio Sanitaria Territoriale di Vimercate, nelle persone di:

- Dott. Pasquale Pellino – Direttore Generale
- Dott. Ermenegildo Maltagliati – Direttore Sanitario
- Dott.ssa Eva Colombo – Direttore Amministrativo
- Avv. Cristina Clementi – Direttore *ad interim* S.C. Risorse Umane

la RSU aziendale:

SIG./ SIG.RA

CAVALLURZO RAFFAELE

e le OO.SS., nelle persone di:

SIGLA	NOMINATIVO
CGIL FP	SIG./SIG.RA WALTER PALVARINI
CISL FPS	SIG./SIG.RA MARIA WIGIA CONSONNI
UIL FPL	SIG./SIG.RA CAVALLU MO RAFFAELE
FSI	SIG./SIG.RA LAZZARA GIOVANNI
NURSING UP	SIG./SIG.RA —
FIALS	SIG./SIG.RA D'ELIA GIOVANBATTISTA

insieme, di seguito, definite "Parti";

Premesso che

- in data 30 novembre 2015, le delegazioni trattanti di Parte pubblica e la RSU del Comparto Sanità dell'Azienda Ospedaliera di Desio e Vimercate, in sede di contrattazione decentrata integrativa, hanno sottoscritto il seguente accordo: "Verbale conclusivo della contrattazione in merito al regolamento per la progressione economica orizzontale del personale del comparto";

- il predetto accordo ha ricevuto:

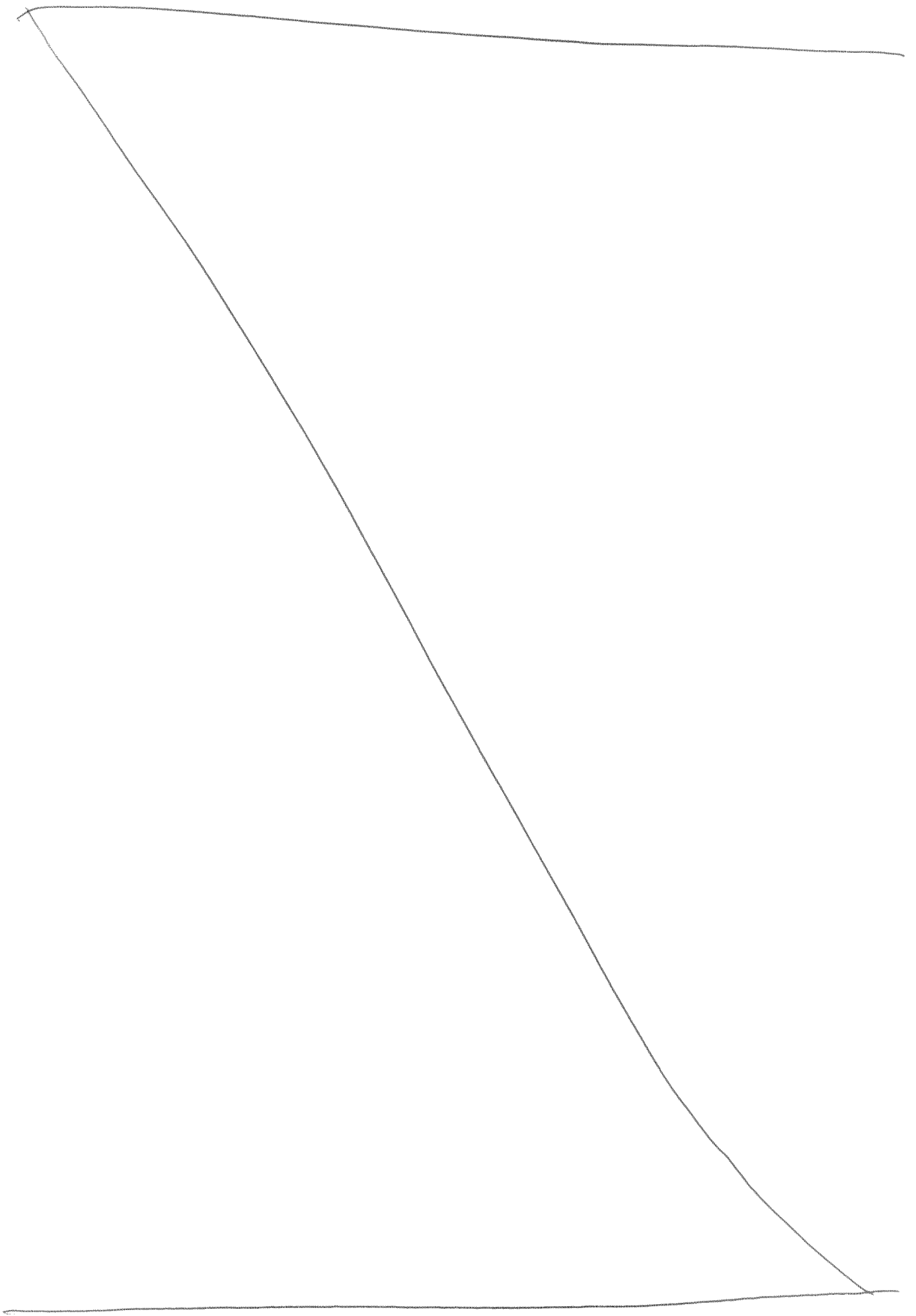
* in data 22 dicembre 2015 nulla osta definitivo da parte del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni Aziendale;

* in data 4 maggio 2016 parere positivo dal Collegio Sindacale in merito alla compatibilità delle risorse decentrate accessorie per l'anno 2015 con i vincoli di bilancio;

Considerato che

- il predetto accordo prevede esplicitamente:

* all'art. 3 c. 3, che "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 utilizzabili, e nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 3 del CCNL 10.04.2008”;

* all'art. 4 c. 4 secondo periodo, che “La progressione economica orizzontale del personale dell'anno 2015 prevede l'utilizzo di tutte le risorse utilizzabili nel fondo di competenza per il medesimo esercizio 2015 e si esaurisce nel medesimo anno con il relativo riconoscimento economico”;

- in sede di trattativa le OO.SS. e la RSU hanno ripetutamente rappresentato all'Azienda la richiesta di integrare le predette risorse già quantificate nel citato accordo con i fondi derivanti dall'indennità c.d. ex-infermieristica di cui al disapplicato art.40 del CCNL 7 aprile 1999;

- che la L. 122/2010 e il seguente DPR 122/2013 hanno determinato il blocco della contrattazione in merito ai fondi contrattuali per gli anni dal 2011 al 2014;

- che, per effetto della L. 190/2014 (L. Stabilità 2015), è stata ripristinata la possibilità di incremento dei suddetti fondi contrattuali;

- a seguito di ricognizione delle risorse complessivamente utilizzabili nell'ambito del BES 2015, con specifico riferimento ai Costi del Personale, è stato accertato come ulteriori € 126.342,48 possano essere destinati al finanziamento dell'accordo in parola, tramite inserimento per il 2015 nel Fondo ex art. 9 del CCNL 31 luglio 2009, quali risorse utilizzabili in applicazione di quanto previsto da detto accordo, art. 3 c. 3 e art. 4 c. 4.;

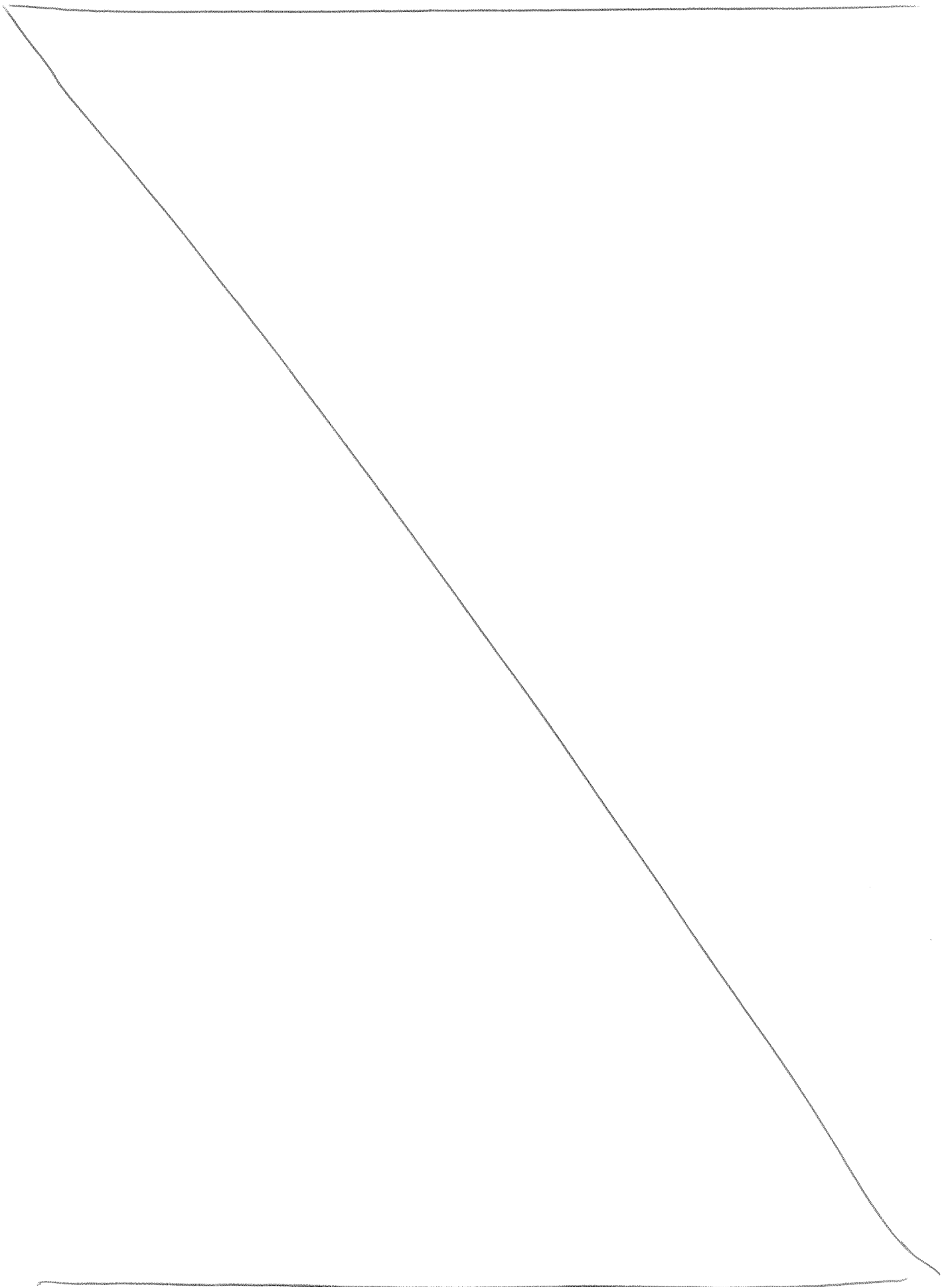
- che in merito a tale ricognizione e proposta di incremento del Fondo ex art. 9 del CCNL 31 luglio 2009 il Collegio Sindacale ha rilasciato in data 4 maggio 2016 parere positivo in merito alla compatibilità delle risorse decentrate accessorie per l'anno 2015 con i vincoli di bilancio;

- che l'Azienda sta procedendo ad inoltrare alla Regione Lombardia istanza di integrazione dei fondi contrattuali aziendali con le modalità sopra descritte e che in merito a tale istanza si attenderà riscontro dalla Regione Lombardia;

Tutto ciò premesso e considerato, si conviene e si stipula quanto segue

1. le premesse e gli allegati formano parte integrante e sostanziale del presente accordo;
2. le parti, congiuntamente, danno atto che il Fondo Aziendale di cui all'art. 9 CCNL economico 31 luglio 2009 (“Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica”) viene incrementato di € 92.776,09 (oltre oneri ed IRAP pari a complessivi 126.342,48), come consolidamento a decorrere dall'anno 2015;
3. che tali risorse addizionali saranno destinate ad ulteriore finanziamento del predetto accordo inerente le Progressioni economiche per l'area del Comparto, ad incremento di quanto già previsto dallo stesso Regolamento allegato;
4. che la destinazione di cui al punto precedente sarà operata in misura proporzionale alla consistenza del personale per profilo professionale, secondo i criteri stabiliti dal predetto accordo in particolare all'art. 3 c. 8;
5. che il presente accordo costituisce un soddisfacente punto di incontro rispetto alle premesse negoziali e che le OO.SS. sindacali firmatarie e la RSU dichiarano conseguentemente di abbandonare qualunque







Azienda Socio Sanitaria Territoriale di Vimercate

ulteriore pretesa e vertenza, in qualsiasi modo precedentemente espressa, relativa a richieste di ulteriori somme allo stesso titolo, inerenti in particolare la c.d. indennità ex-infermieristica di cui al disapplicato art.40 del CCNL 7 aprile 1999 e relativi accessori;

6. che visti i predetti nulla osta e pareri positivi rilasciati dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni e dal Collegio Sindacale, il presente verbale vale altresì quale sottoscrizione definitiva del predetto accordo siglato quale preintesa in data 30 novembre 2015, inclusa l'integrazione di risorse destinate al finanziamento dello stesso così come sopra descritta; l'Azienda provvederà ad approvazione dell'accordo a seguito del ricevimento della predetta autorizzazione regionale.

Letto, approvato e sottoscritto.

Vimercate, 4 maggio 2016

Allegato: Accordo siglato in data 30 novembre 2015

Per l'Azienda Socio Sanitaria Territoriale di Vimercate:

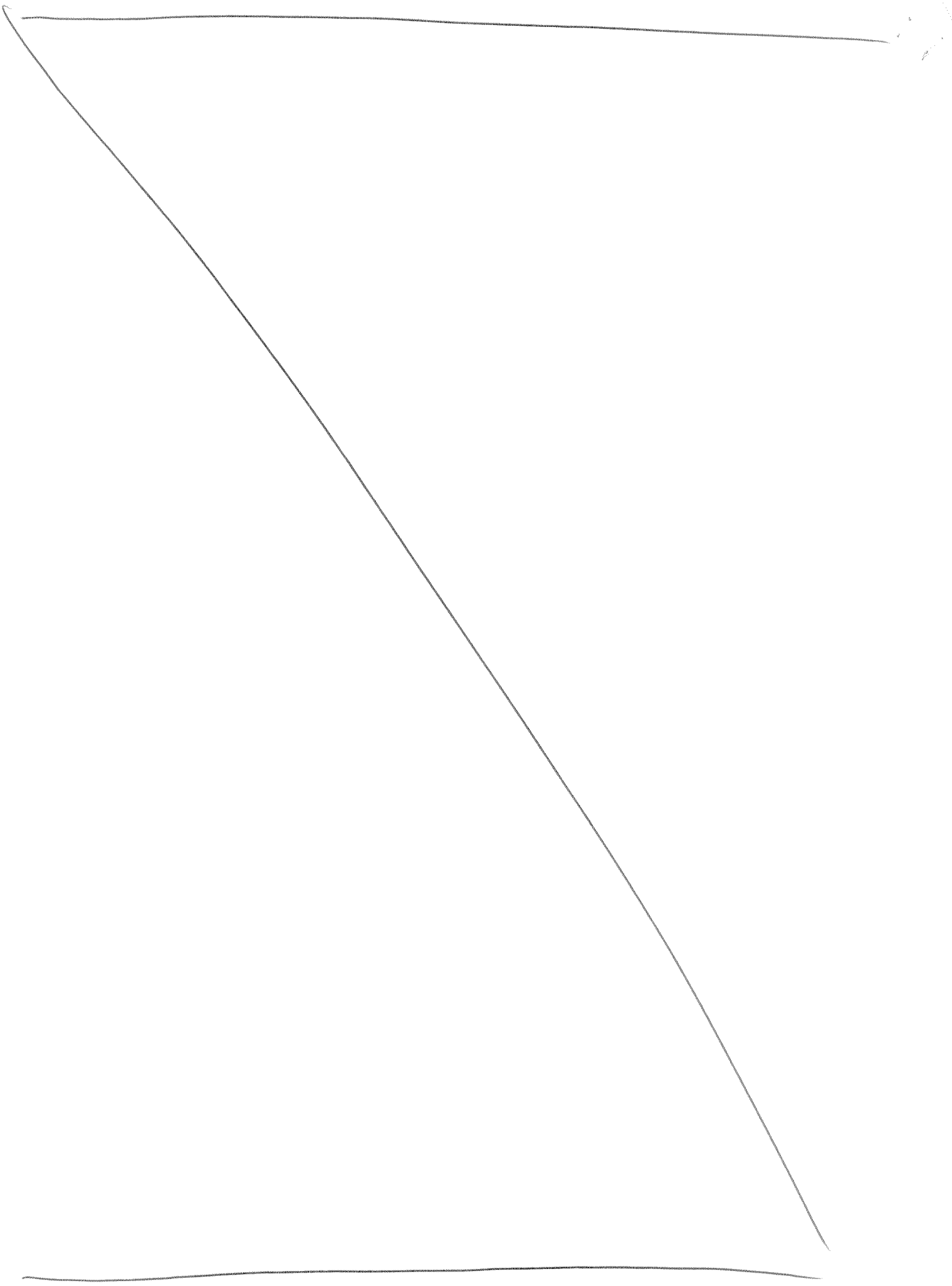
NOMINATIVO	FIRMA
Dott. Pasquale Pellino – Direttore Generale	ASSENTE
Dott. Ermenegildo Maltagliati – Direttore Sanitario	
Dr.ssa Eva Colombo – Direttore Amministrativo	
Avv. Cristina Clementi – Direttore ad interim S.C. Risorse Umane	

Per le OO.SS.:

SIGLA	NOMINATIVO	FIRMA
FSI-FENAIAP	SIG./ SIG.RA LAZZARA GIOVANNI	
FIALS	SIG./ SIG.RA D'ELIA GIOVANBATTISTA	
FP CGIL TB	SIG./ SIG.RA WALTER FALVARINI	
UIL FPL	SIG./ SIG.RA CAVALLOTTI RAFFAELE	
CISL FPTMBL	SIG./ SIG.RA MARIA VIGIA GONSONI	
-	SIG./ SIG.RA -	-

Per la RSU aziendale:

	NOMINATIVO	FIRMA
1	SIG./ SIG.RA CAVALLOTTI RAFFAELE	






VERBALE CONCLUSIVO DELLA CONTRATTAZIONE IN MERITO AL REGOLAMENTO PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE DEL PERSONALE DEL COMPARTO

In data **30 novembre 2015** alle ore 15.00, presso il Presidio Ospedaliero di Vimercate, ha avuto luogo l'incontro per la sottoscrizione dell'ipotesi del contratto integrativo aziendale di cui sopra, tra:


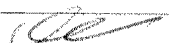
l'Azienda Ospedaliera, nelle persone di:

- Dott. Pietro Caltagirone – Direttore Generale
- Dott. Giovanni Materia – Direttore Sanitario FF
- Dott.ssa Isabella Galluzzo – Direttore Amministrativo
- Dott. Valentino Colao – Direttore S.C. Risorse Umane
- Dott.ssa Anna Maria Gorini – Direttore SITRA

la RSU aziendale:

SIG./SIG.RA CIRILLO SERGIO 

e le OO.SS., nelle persone di:

SIGLA	NOMINATIVO
CGIL FP	SIG./SIG.RA <u>WALTER TALVARINI</u>
CISL FPS	SIG./SIG.RA <u>Giuseppe Cassi</u>
UIL FPL	SIG./SIG.RA <u>GIULIETTA RABBARIA</u> 
FSI - FENAI P	SIG./SIG.RA <u>P. G. G. G.</u>
NURSING UP	SIG./SIG.RA <u>...</u>
FIALS	SIG./SIG.RA <u>DELIA GIOVANBATTISTA</u> 

insieme, di seguito, definite "Parti".

Premesso che

- in ottemperanza alla normativa legislativa e contrattuale vigente nella seconda metà dell'anno 2015 si è sviluppato un articolato confronto tra le OO.SS e la Direzione dell'Azienda, che ha consentito di pervenire ad un testo condiviso di Regolamento di cui al presente accordo, riportato in allegato allo stesso.

Tutto ciò premesso si conviene e si stipula quanto segue

1. le premesse e gli allegati formano parte integrante e sostanziale del presente accordo;
2. le parti, congiuntamente, danno in ogni caso atto del fatto che il presente accordo e i relativi allegati dovranno essere sottoposti a valutazione del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni e del Collegio Sindacale al fine di acquisire i relativi nulla osta, indispensabili alla successiva fase di definitiva sottoscrizione e adozione da parte dell'Azienda mediante proprio provvedimento.
3. la verifica dei requisiti del personale ai fini del passaggio di fascia degli aventi diritto e alla compilazione di una utile graduatoria sarà effettuata entro il primo semestre dell'esercizio 2016, anche in considerazione della concomitanza temporale degli atti necessari all'applicazione di riforma del S.S.R. di cui alla L. Regionale n. 23/2015;





Azienda Ospedaliera di Desio e Vimercate

4. le parti concordano di attivare per l'anno 2015 un apposito tavolo di confronto per la verifica della consistenza dei fondi contrattuali del Comparto, ai sensi degli art. 38 c. 5 e 39 c. 5 del CCNL 7 aprile 1999 e s.m.i. e più in generale sulle previsioni contrattuali in merito al finanziamento dei fondi di Ente.

Letto, approvato e sottoscritto.

Vimercate, 30 novembre 2015

Allegati:

- Regolamento per la progressione economica orizzontale del personale del comparto

Per l'Azienda Ospedaliera di Desio e Vimercate:

NOMINATIVO	FIRMA
Dr. Pietro Caltagirone – Direttore Generale	ASSENTE
Dr. Giovanni Materia – Direttore Sanitario F.F.	ASSENTE
Dr.ssa Isabella Galluzzo – Direttore Amministrativo	ASSENTE
Dr. Valentino Colao – Direttore S.C. Risorse Umane	
Dr.ssa Anna Maria Gorini – Direttore SITRA	

Per le OO.SS.:

SIGLA	NOMINATIVO	FIRMA
CISL FP TSL	SIG./ SIG.RA MARIA LIGIA CONSONNI	
FP CGIL MB	SIG./ SIG.RA WALTER PALVARINI	
NURSING UP	SIG./ SIG.RA SEDANNA GONZALEZ	
FIALS	SIG./ SIG.RA DELIA GIOVANBATTISTA	
VILRFL	SIG./ SIG.RA CAVACUOTO RAFFAELE	
FSI-FONAIIP	SIG./ SIG.RA LAZZARA GIOVANNI	

Per la RSU aziendale:

	NOMINATIVO	FIRMA
1	SIG./ SIG.RA CIRILLO SERGIO	



Azienda Ospedaliera di Desio e Vimercate
 Ospedali di: Carate B, Giussano, Desio, Seregno, Vimercate

Regolamento per la
 progressione economica
 orizzontale del
 personale del comparto

TITOLO	<i>REGOLAMENTO PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE DEL PERSONALE DEL COMPARTO</i>
tipologia	<i>REGOLAMENTO</i>
Area di appartenenza	<i>Gestione risorse umane</i>
Numero Codice	
Raccolta	<i>Aziendale</i>

Redatto da: dott. Valentino Colao	Verificato da: Responsabile S.C. Qualità e Accreditamento Responsabile S.C. Affari Generali e Legali	Approvato con deliberazione n del
---	---	---

Data emissione
 2015

Handwritten signatures and initials:
 - Top right: A large signature.
 - Middle right: A signature.
 - Bottom right: A signature.
 - Far right: A signature.
 - Bottom center: A signature.
 - Bottom right: A signature.



Azienda Ospedaliera di Desio e Vimercate

Ospedali di: Carate B, Giussano, Desio, Seregno, Vimercate

Regolamento per la
progressione economica
orizzontale del
personale del comparto

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 e dai vigenti CCNL per l'Area del comparto.

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.
3. Le parti si impegnano entro il 2016 a definire un nuovo regolamento sulla materia.

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, per l'anno 2015, 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, nonché dell'esperienza

Sistema Sanitario  Regione
Lombardia



Azienda Ospedaliera di Desio e Vimercate

Ospedali di: Carate B, Giussano, Desio, Seregno, Vimercate

Regolamento per la
progressione economica
orizzontale del
personale del comparto

professionale maturata, secondo il rapporto di punteggi definiti nei successivi commi.

2. Accede alla procedura selettiva per la "progressione economica orizzontale", **con effetto dal 01.01.2015**, 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 in azienda di almeno 3 anni antecedente alla decorrenza di assegnazione della fascia **(2015)** (pertanto che risulti in servizio a tempo indeterminato, dal 1 gennaio 2012).
- Che abbia svolto **almeno 4 mesi di effettivo servizio** in azienda nell'anno precedente (2014), esclusi i periodi eventualmente coperti a tempo determinato, anche senza soluzione di continuità con l'immissione in ruolo.

3. 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.

4. 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 (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.

5. A tal fine, in relazione alle risorse disponibili per la eventuale progressione economica, nell'ambito del fondo "fasce" del 2015, di cui al già citato art. 9 del CCNL 31.07.2009, le stesse sono ripartite con i seguenti criteri:

- i. Fatti salvi i criteri di accesso alla progressione di cui al presente regolamento, **accede, in via prioritaria, nell'anno 2015**, alla progressione economica orizzontale, il personale che abbia conseguito una valutazione di "ottimo" o

Sistema Sanitario



Regione
Lombardia

3



Azienda Ospedaliera di Desio e Vimercate

Ospedali di: Carate B, Giussano, Desio, Seregno, Vimercate

Regolamento per la
progressione economica
orizzontale del
personale del comparto

"buono" nell'anno 2014, e che abbia una anzianità nella "fascia zero" in azienda, di qualsiasi categoria, **di almeno 6 anni**;

ii. Fatti salvi i criteri di accesso alla progressione di cui al presente regolamento ed a quanto disciplinato al punto A), **accede, in sequenza**, alla progressione economica orizzontale 2015, il personale che abbia conseguito un punteggio complessivo articolato con i seguenti criteri:

➤ Totale punti disponibili **100**, così suddivisi:

- **70 punti** assegnati sulla base della scheda di valutazione individuale dell'anno di riferimento (2014);
- **30 punti** assegnati in base all'esperienza professionale corrispondente **all'anzianità conseguita nel profilo** di riferimento in azienda al 1 gennaio 2015;

➤ i **70 punti** assegnati in base alla **scheda di valutazione individuale** sono attribuiti come segue:

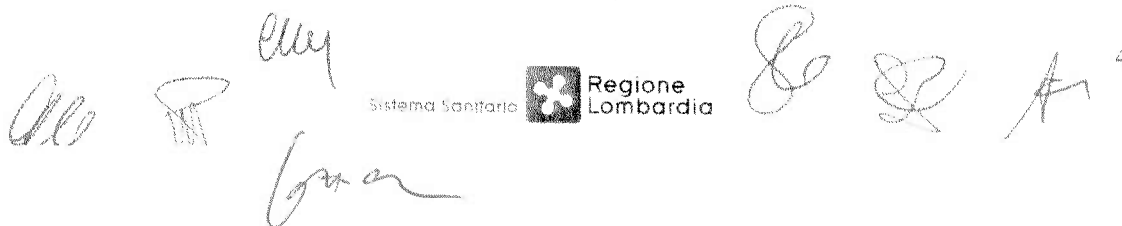
- punti **70** per una valutazione corrispondente allo scaglione **dell'ottimo** (per i titolari di incarico di posizione organizzativa corrisponde ad "eccellente");
- punti **60** per una valutazione corrispondente allo scaglione del **buono** (per i titolari di incarico di posizione organizzativa corrisponde ad "ottimo");
- punti **25** per una valutazione corrispondente allo scaglione del **discreto** (per i titolari di incarico di posizione organizzativa corrisponde a "buono");


➤ i **30 punti** assegnati in base all'anzianità conseguita nel profilo di riferimento in azienda sono attribuiti come segue:

- punti **1** per anno di anzianità conseguita in azienda, a tempo indeterminato, nel profilo di riferimento, al 1 gennaio 2015, fino ad un max di punti 30;

6. Fatti salvi i criteri di accesso alla progressione di cui al precedente comma 2 e 5, è **escluso** in ogni caso dall'accesso alla progressione:

➤ il personale che ha conseguito una valutazione di "sufficiente" e quello che ha conseguito un punteggio negativo o "insufficiente", secondo la metodologia prevista nel vigente regolamento di valutazione permanente del personale del Comparto;



Sistema Sanitario  Regione Lombardia



Azienda Ospedaliera di Desio e Vimercate

Ospedali di: Carate B, Giussano, Desio, Seregno, Vimercate

Regolamento per la
progressione economica
orizzontale del
personale del comparto

- il personale in posizione di comando, distacco (escluso distacco sindacale), fuori ruolo a qualsiasi titolo, al 1 gennaio 2015;
 - Il personale a tempo indeterminato con meno di 4 mesi di effettivo servizio nell'anno precedente, così come definito dal precedente c. 2 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 comunque a gg. 30);
 - assenze sindacali
 - infortunio sul lavoro (inferiore comunque a 30 gg.);
 - permessi ex art. 21 del CCNL 1 settembre 1995;
 - permessi per assistenza figlio minore, fino a max 30 gg.
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 precedente, si procederà alla progressione utilizzando i seguenti ulteriori criteri, applicabili **in sequenza**:
- a parità di punteggio complessivo conseguito (es. due candidati con pari punteggio complessivo, di scheda + anzianità profilo = 80) ha la prevalenza il dipendente che ha conseguito la valutazione individuale più elevata (es. ottimo);
 - a parità di collocazione nella valutazione individuale nel medesimo scaglione (es. ottimo), ha la prevalenza il dipendente attualmente collocato nella fascia economica inferiore, a parità di categoria (es. tra D3 e D0 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 collocazione nei tre criteri sopra indicati, viene individuato il dipendente che ha la maggior anzianità di servizio effettivo in azienda a tempo indeterminato nel profilo professionale di riferimento al 1 gennaio 2015;
 - a parità di collocazione nei quattro criteri sopra indicati, viene individuato il dipendente che è più anziano di età.
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,

Sistema Sanitario



Regione
Lombardia

5



Azienda Ospedaliera di Desio e Vimercate

Ospedali di: Carate B., Giussano, Desio, Seregno, Vimercate

Regolamento per la
progressione economica
orizzontale del
personale del comparto

secondo gli schemi esemplificativi di cui agli allegati 1,2,3 al presente contratto integrativo.

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 raggruppati 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;

categ. D: 1) Personale ruolo amministrativo;
2) Personale ruolo tecnico;
3) Personale ruolo sanitario (infermieri-ostetriche) esclusi coordinatori ma compresi eventuali DS non coordinatori;

4) Personale ruolo sanitario (tecnici rx-lab-fisioterapisti, altro);

categ. DS: 1) Personale ruolo tecnico-amministrativo;

- Eventuali residui di risorse non assegnabili all'interno delle categorie di riferimento, sono utilizzate per garantire prioritariamente la progressione del personale con punteggio massimo, eventualmente rimasto escluso in altre categorie, utilizzando a tal fine i criteri di cui ai commi precedenti.

[Handwritten signatures]

[Handwritten signatures]



Azienda Ospedaliera di Desio e Vimercate

Ospedali di: Carate B, Giussano, Desio, Seregno, Vimercate

Regolamento per la
progressione economica
orizzontale del
personale del comparto

Art. 4 - NORMA FINALE

1. Con la sottoscrizione del presente contratto integrativo aziendale, si intendono adeguate – a decorrere dal 1 gennaio 2015 - 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. In sede di prima applicazione del presente regolamento, si deve tenere conto di quanto esplicitamente previsto, con riferimento all'esercizio 2014, dal punto 3 dell'accordo collettivo integrativo decentrato del 28 gennaio 2015 in tema di Valutazione del Personale del Comparto.
3. Le parti si impegnano a verificare l'attuazione delle disposizioni di cui al presente contratto entro 6 mesi dalla sua sottoscrizione e, comunque, a semplice richiesta, previo adeguato preavviso.
4. Le regole generali del presente contratto hanno validità per il 2015 e conservano la loro efficacia sino alla stipulazione di un successivo contratto integrativo che espressamente regoli la medesima materia, fatti salvi eventuali e diverse disposizioni contrattuali e legislative. **La progressione economica orizzontale** del personale dell'anno 2015 prevede l'utilizzo di tutte le risorse utilizzabili nel fondo di competenza per il medesimo esercizio 2015 e si esaurisce nel medesimo anno con il relativo riconoscimento economico.
5. 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.

Sistema Sanitario  Regione Lombardia

7

**DICHIARAZIONE A VERBALE ALL'ACCORDO SUL REGOLAMENTO PER LE
PROGRESSIONI ORIZZONTALI SOTTOSCRITTO IN DATA 30 NOVEMBRE 2015**

A fronte dalla condivisione dei contenuti del Regolamento sulle Progressioni orizzontali per il Personale del Comparto, siglato in data 30/11/2015, pur sottoscrivendo tale accordo aziendale, le scriventi O.SS. e la RSU contestano:

- la mancanza di pari opportunità ma soprattutto la penalizzazione economica che subiscono le Donne in "Maternità obbligatoria" e gli uomini che fruiscono delle previste assenze per paternità. L'istituto, quello della maternità obbligatoria e delle assenze per paternità tutelato dalla legge a tutti i livelli.

Pertanto le sottoscritte OO.SS. e la RSU metteranno in atto tutte le azioni necessarie alla piena tutela delle lavoratrici e lavoratori eventualmente penalizzati dall'accordo sul regolamento per le progressioni orizzontali oggi sottoscritto e da qualsiasi altra norma pattizia o di legge che realizzi tali penalizzazioni sulla base di errate interpretazioni da parte dell'Amministrazione.

Vimercate, 30/11/2015



FP CGIL CISL FP UIL FPL NURSING UP FIALS RSU




Handwritten signatures and names:
FP CGIL: *Handwritten signature*
CISL FP: *Handwritten signature*
UIL FPL: *Handwritten signature*
NURSING UP: *Handwritten signature*
FIALS: *Handwritten signature*
RSU: *Handwritten signature*
FSI - FENAIIP: *Handwritten signature*
L. *Handwritten signature*

Conteggio di Cid			
R1GEN2012	F	SETTORE	Mansione Descrizione
1	1	CATEGORIA A	AUS.SPEC.SERV.TECNICO-ECON.
		CATEGORIA A Totale	1
		CATEGORIA B AMMVO	COADIUTORE AMMINISTRATIVO
		CATEGORIA B AMMVO Totale	9
		CATEGORIA B TECNICO	OP. TEC. ADDETTO AL MAGAZZINO
			OP. TEC. AUTISTA-PORTAVALORI
			OP. TEC. PORTIERE-CENTRALINISTA
			OP. TEC. SERVIZI VARI
			OP. TECNICO ADD.AI SERVIZI AMMINISTRATIV
			OP. TECNICO ADDETTO AI SERVIZI ECONOMALI
			OP. TECNICO ADDETTO AI SERVIZI SANITARI
			OP. TECNICO MAGAZZINIERE
			OPER.TEC.ADD.ASSISTENZA
		CATEGORIA B TECNICO Totale	127
		CATEGORIA BS AMMVO	COAD. AMM.VO ESPERTO
		CATEGORIA BS AMMVO Totale	53
		CATEGORIA BS OSS	OP.SOCIO SANIT.
		CATEGORIA BS OSS Totale	133
		CATEGORIA BS TECNICO	IMPIANTISTA MANUTENTORE ELETTRICISTA
			IMPIANTISTA MANUTENTORE IDRAULICO
			OP. TEC. SPEC. ADD. AI SERV. ECONOMALI
			OP. TEC. SPEC. ADDETTO AL GUARDAROBA
			OP. TEC. SPEC. ADDETTO AL MAGAZZINO
			OP. TEC. SPEC. AUTISTA-PORTAVALORI
			OP. TEC. SPEC. COORD. PORTIERE/CENTR.
			OP. TEC. SPEC. FALEGNAME
			OP. TEC. SPEC. PORTIERE-CENTRALINISTA
			OP.TEC.SPEC. MAGAZZINIERE
		CATEGORIA BS TECNICO Totale	20
		CATEGORIA C AMMVO	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO
		CATEGORIA C AMMVO Totale	17
		CATEGORIA C SANITARIO	INFERMIERE GENERICO ESPERTO
			MASSAGGIATORE MASSOFISIOTERAPISTA
			MASSAGGIATORE MASSOFISIOTERAPISTA ESP.
			PUERICULTRICE ESPERTO
		CATEGORIA C SANITARIO Totale	80
		CATEGORIA C TECNICO	ALTRI ASSISTENTI TECNICI
			OP. TEC. SPEC. ESPERTO ADD. ALLA MANUTEN
			OP.TEC.SPEC. ESPERTO IDRAULICO IMP. MAN.
			OP.TEC.SPEC. ESPERTO, ELETTRICISTA IMP.
			OP.TEC.SPEC.ESPERTO ADD. AI SERV GENERAL
			OP.TEC.SPEC.ESPERTO FALEGNAME
			PERITO ELETTRONICO
			PROGRAMMATORE
		CATEGORIA C TECNICO Totale	12
		CATEGORIA D AMMVO	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO PROFESS.
		CATEGORIA D AMMVO Totale	33
		CATEGORIA D TECNICO	C.P. ASSISTENTE SOCIALE
			C.P.S TEC PREV AMB LUOGHI DI LAVORO
			COLL PROF ASSISTENTE SOCIALE
			COLL. TEC. PROF. ARCHITETTO
			COLL. TEC. PROF. GEOMETRA
			COLL. TEC. PROF. PERITO CHIMICO
			COLL. TEC. PROF. PROGRAMMATORE
			COLL.TEC.PROF. INFORMATICO
			COLL.TEC.PROF. PERITO ELETTRONICO
			COLL.TEC.PROF. PERITO ELETTROTECNICO
			COLL.TEC.PROF. PERITO TERMOTECNICO
			COLLABORATORE TECNICO PROF. (INFOMATICO)
		CATEGORIA D TECNICO Totale	23
		CATEGORIA D TECNICO SANITARIO	ASSISTENTE SANITARIO
			C.P.S. LOGOPEDISTA
			C.P.S. TECNICO DI LABORATORIO
			C.P.S.TECNICO DI RADIOLOGIA

Mo. Ples *SE* *ff* *ll*

1	1	CATEGORIA_D_TECNICO_SANITARIO	CPS DIETISTA	6	
			EDUCATORE PROFESSIONALE	17	
			FISIOTERAPISTA	52	
			LOGOPEDISTA	10	
			ORTOTTISTA ASSISTENTE DI OFTALMOLOGIA	5	
			TECNICO AUDIOMETRISTA	2	
			TECNICO NEUROFISIOPATOLOGIA	2	
			TERAPISTA NEURO E PSICOMOTRICITA'ETA'EV.	3	
		CATEGORIA_D_TECNICO_SANITARIO Totale			213
		CATEGORIA_DS_AMMVO_TECNICO	COLL. AMMINISTRATIVO PROFESS. ESPERTO	5	
			COLL.PROF.TEC. ESPERTO INGEGNERE	1	
		CATEGORIA_DS_AMMVO_TECNICO Totale			6
		CATEGORIA_INFERMIERE_OSTETRICA	C.P.S. INFERMIERE	34	
			C.P.S. OSTETRICA	1	
			INFERMIERE	1087	
	INFERMIERE PEDIATRICO	17			
	OSTETRICA	42			
CATEGORIA_INFERMIERE_OSTETRICA Totale			1181		
COORDINATORI_D_DS	C.P.S. ESPERTO FISIOTERAPISTA	3			
	C.P.S. ESPERTO INF. PEDIATRICO	1			
	C.P.S. ESPERTO INFERMIERE	69			
	C.P.S. ESPERTO TEC. DI LABORATORIO	4			
	C.P.S. ESPERTO TEC. DI RADIOLOGIA	3			
	CP.S. ESPERTO ED. PROFESSIONALE	1			
	CP.S. ESPERTO OSTETRICA	2			
	INFERMIERE	8			
	LOGOPEDISTA	1			
	OSTETRICA	1			
COORDINATORI_D_DS Totale			93		
1 Totale			2001		
1 Totale			2001		
Totale complessivo			2001		

SCHEMA TEORICO MECCANISMO DI PROGRESSIONI ECONOMICHE A DECORRERE DAL 1° gennaio 2015									
TOT OPORTUNITA' TEMPO INDIVIDUATO COI ANNI DI ANCIANITA' IN AZIENDA	FASCIA PROVENIENZA	TOT INCREMENTO FASCIA complessiva annuo	VALORE ECONOMICO INDIVIDUALE TEORICO (DA CONTRATTI)	TOTALE VALORE INCREMENTO ANNUO PER CATEGORIA	cat. Dip. X categoria	Totale anzianità personale per categoria	Allocazione l'anno (distribuzione sulla base della percentuale di personale per categoria)	numero massimo di progressioni teoriche possibili per categoria	numero massimo di progressioni teoriche possibili per categoria
0	A	-	493,35	286,26	1	0,05	339,83	1	100%
1	A2	286,26	286,26						
5	B	2.765,75	553,15						
73	B1	42.040,70	575,90						
21	B2	7.619,43	362,83	68.662,75	136	6,80	46.216,89	91	67%
6	B3	2.587,26	431,21						
31	B4	13.643,61	440,31						
67	B6	41.712,19	622,97						
2	B61	1.214,99	607,49						
33	B62	14.281,41	632,77	134.129,45	207	10,34	70.344,83	106	52%
32	B61	23.625,03	715,91						
72	B64	53.295,84	740,27						
2	C	1.387,86	663,93						
1	C1	760,05	793,00						
7	C2	5.584,69	799,24	127.823,54	106	5,40	36.791,65	31	29%
12	C3	14.102,96	1.175,33						
86	C4	105.964,04	1.212,14						
165	C	170.960,87	2.176,72						
37	D1	17.513,87	1.995,11						
119	D2	94.307,00	2.033,06						
133	D3	106.333,56	2.095,00						
246	D4	252.467,30	2.184,49	1.328.906,93	1.460	73,96	498.151,92	545	37%
605	D5	877.265,16	1.073,97						
178	D6	1.073,97	1.073,97						
6	D61	1.073,97	1.073,97						
3	D62	1.073,97	1.073,97						
24	D63	51.453,54	687,21	81.392,26	89	4,45	30.344,83	32	36%
17	D64	18.435,60	544,34						
2	D65	31.457,05	1.457,05						
2001		1.743.091,22	22.244,69	1.743.091,22	2.001	100,00	680.000,00	808	

40,38% percentuale dipendenti teorici

TOT COSTO FASCIA PER TUTTI TEORICO	1.743.091,22
RISORSE TEORICHE DISPONIBILI	680.000,00

Clay

Handwritten signatures and initials

Al 3

POSSIBILI PROGRESSIONI 2015 AL PERSONALE DI RUOLO AL 1 GENNAIO 2012

R1GER2012 F		Dati:		Somma di COSTO P		%PERSONALE		QPASSAGGI		NPROGRESSIONI		%AD IP	
1	SETTORE	Conteggi di Cid											
1	CATEGORIA A	1		286,26		0,05%	339,83	1		100%			
	CATEGORIA B AMMVO	9		4.115,54		0,45%	3.058,47	7		78%			
	CATEGORIA B TECNICO	127		64.547,21		6,35%	43.158,42	85		67%			
	CATEGORIA BS AMMVO	53		35.967,10		2,65%	18.010,99	27		51%			
	CATEGORIA BS OSS	133		83.067,92		6,65%	45.197,40	72		54%			
	CATEGORIA BS TECNICO	20		14.378,52		1,00%	6.796,60	9		45%			
	CATEGORIA C AMMVO	17		19.355,70		0,85%	5.777,11	5		29%			
	CATEGORIA C SANITARIO	80		95.925,70		4,00%	27.186,41	23		29%			
	CATEGORIA C TECNICO	12		13.258,05		0,60%	4.077,96	4		33%			
	CATEGORIA D AMMVO	33		30.825,73		1,65%	11.214,39	12		36%			
	CATEGORIA D TECNICO	23		21.167,25		1,15%	7.816,09	8		35%			
	CATEGORIA D TECNICO SANITARIO	219		196.240,59		10,64%	72.383,81	79		37%			
	CATEGORIA DS AMMVO TECNICO	6		6.683,17		0,30%	2.038,98	2		33%			
	CATEGORIA INFERMIERE OSTETRICA	1181		1.071.167,37		59,02%	401.339,33	442		37%			
	COORDINATORI D DS	93		86.105,11		4,65%	31.604,20	34		37%			
	1 Totale	2001		1.743.091		100,00%	660.000	810		40%			

Handwritten signature and initials