



Civico Di Cristina Benfratelli  
Azienda di Rilievo Nazionale ad Alta Specializzazione

001501

**Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale, Amministrazione – OO.SS. del Comparto**  
**Criteria per la definizione delle procedure delle progressioni economiche Orizzontali.**

PRESENTI:

**Per la Parte Pubblica**

Dott. Francesco Paolo tronca – Direttore amministrativo  
Dott.ssa Maria Luisa Curti – Direttore UOC Risorse Umane  
Dott. Fabio Marussich – dirigente amministrativo  
Dott.ssa Maria Grazia Gennaro - dirigente amministrativo

**Parte la Parte Sindacale**

Alessandro Magno – presidente RSU  
Giuseppe Piastra - coordinatore RSU  
Emanuele Bordonaro – CISL  
Fortunato Corrao – CGIL  
Filippo Trupia – CIGL  
Giuseppe Pizzo- UIL  
Mario Di Salvo – FIALS  
Vincenzo Munafò – FIASL  
Giuseppe LA Barbera – Nursing Up  
Vincenzo Augello - componente RSU  
Aurelio Guerriero - componente RSU



Civico Di Cristina Benfratelli  
Azienda di Rilievo Nazionale ad Alta Specializzazione

Ai fini dell'attribuzione selettiva delle fasce retributive, la contrattazione collettiva nazionale prevede che le progressioni vengano definite in sede di contrattazione integrativa aziendale con risorse certe e stabili.

Le parti, rilevata la condivisa volontà di riconoscere al personale dipendente dell'ARNAS Civico le progressioni economiche orizzontali, danno atto che le modalità di attribuzione dovranno far riferimento ai contenuti di cui all'art 23 del D. Lgs. 150/2009 c.1, in base al quale le progressioni orizzontali *“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”*, nei limiti previsti dalle risorse disponibili.

Si prende atto, altresì, della circolare MEF n. 16 del 15/06/2020, Sezione PEO –Progressioni economiche orizzontali a valere sul Fondo dell'anno di rilevazione, e della previsione nella stessa contenuta in base alla quale la PEO non può riguardare una quota superiore al 50% degli aventi diritto.

Si riporta a seguire estratto della circolare:

*“La sezione è riferita esclusivamente alle progressioni economiche orizzontali avvenute a valere sulle risorse del Fondo dell'anno di rilevazione ed è tesa a rilevare:*

- il rispetto della permanenza biennale nella posizione precedente, ove presente, come indicato dalCCNL di riferimento;*
- una misura del grado di selettività effettivamente realizzato, determinata dal rapporto fra domanda PEO188 (PEO effettuate) e domanda PEO111 (dipendenti che hanno concorso alle PEO); tale rapporto deve essere inferiore o al massimo uguale al 50%;*
- il rispetto delle indicazioni dell'art. 23, comma 2, del d.lgs. 150/2009 (selettività delle procedure e numero limitato di dipendenti vincitori delle progressioni), asseverato dalla risposta alla domanda PEO119;*
- il rispetto del principio di non retrodatazione oltre il primo gennaio dell'anno nel quale si conclude il procedimento amministrativo delle progressioni (domanda PEO266);*

Dato atto della composizione del Fondo Contrattuale ex Art. 81 Primalità e Fasce per l'anno 2020 che, confermato nella sua originaria destinazione, risulta così articolato:



Civico Di Cristina Benfratelli  
Azienda di Rilievo Nazionale ad Alta Specializzazione

<b>Destinazioni Fondo Art 81</b>	
Quota attuale fasce	6.559.625,95
Quota premialità	2.649.270,67
<b>Totale Fondo Art 81</b>	<b>9.208.896,62</b>

Evidenziato che la proiezione dello speso al 31/12/2020, calcolata alla data del 31/11/2020, determinerà un residuo stimato come di seguito riportato:

<b>Previsione Residuo Fondo Art 81</b>	
Fasce	1.118.000,00
Premialità	1.594.320,67

Ritenuto, data la capienza del Fondo e nel rispetto delle sopracitate normative in materia, procedere alle Progressioni Economiche Orizzontali di cui all'Art. 35 del CCNL 07/04/1999 Triennio 1998 – 2001 e s.m.i. al personale dell'Azienda Civico

**Tutto ciò premesso, le parti concordano quanto segue**

Alla selezione saranno interessati i dipendenti che possiedono, alla data del 01/01/2020, i seguenti requisiti:

- risultino in servizio al 01/01/2020 presso l'ARNAS Civico Di Cristina Benfratelli, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato (ad esclusione del personale in comando in entrata), e abbiano maturato un'anzianità di servizio pari ad almeno 24 mesi:
  - presso l'Arnas (a tempo determinato ed indeterminato);
  - presso altre Aziende del SSN (a tempo determinato ed indeterminato), soltanto se in fascia "0" alla data del 1/1/2020;
- non essere in 5<sup>^</sup> fascia per le categorie A, B, Bs e C ed in 6<sup>^</sup> fascia per le categorie D e Ds;
- non aver riportato sanzioni disciplinari nel triennio precedente (01/01/2017-31/12/2019) superiore alla censura scritta;



Civico Di Cristina Benfratelli  
Azienda di Rilievo Nazionale ad Alta Specializzazione

- essere stati destinatari di almeno 2 valutazioni nel corso dell'ultimo triennio e aver conseguito, nello stesso periodo, un valore medio di valutazione individuale pari o superiore a 70;
- per i dipendenti che, nel corso dell'ultimo triennio, non dovessero essere in possesso di una o entrambe le scheda di valutazione perché assenti per:
  - patologie gravi;
  - maternità;
  - infortunio,

verrà considerata l'ultima o le ultime scheda disponibile;

Ai fini della predisposizione della graduatoria utile all'assegnazione delle fasce economiche, vengono definiti i criteri/punteggi di seguito descritti, basati sulla volontà condivisa con le OO.SS. di valorizzare coloro che da più tempo non beneficiano della progressione economica orizzontale e, al contempo, prevedere un criterio meritocratico:

➤ **Scheda di valutazione (peso 30%)**

media valutazione individuale	punti
100 - 95	10
94,99 - 90	9.5
89,99 - 85	9
84.99 - 80	8.5
79.99 - 75	8
74.99 - 70	7



Civico Di Cristina Benfratelli  
Azienda di Rilievo Nazionale ad Alta Specializzazione

➤ **Anzianità di Fascia: (peso 70%)**

Anzianità nella fascia	punti
> =4 anni	10
< 4 anni	7

Per il personale in fascia "0" in possesso dei requisiti di cui sopra e con anzianità di 24 mesi maturata presso l'Arnas, verrà automaticamente attribuito un punteggio per anzianità di fascia pari a 10.

Per il personale in fascia "0" in possesso dei requisiti di cui sopra e con anzianità di 24 mesi maturata presso altre Aziende del SSN, verrà automaticamente attribuito un punteggio per anzianità di fascia pari a 7.

Per il personale che non ha mai avuto la progressione economica Orizzontale presso l'Arnas Civico, verrà automaticamente attribuito un punteggio per anzianità di fascia pari a 10

$$D = \frac{pv \times 30}{100} + \frac{pa \times 70}{100}$$

dove

D = punteggio attribuito al dipendente

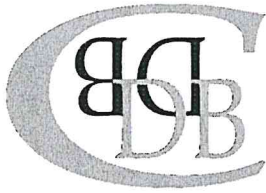
pv = punteggio valutazione

pa = punteggio anzianità

A parità di punteggio verrà considerato prioritariamente il dipendente di età anagrafica più elevata.

Le parti concordano, altresì:

- ✓ Che il finanziamento da utilizzarsi per le progressioni economiche orizzontali per l'anno 2020 non può comunque superare la quota residua di cui del Fondo ex Art. 81, *stimata* in € 1.118.000,00 circa
- ✓ di elaborare la relativa graduatoria, sulla base dei criteri sopra individuati, precisando che l'attribuzione della fascia economica superiore avrà decorrenza giuridica ed economica 01/01/2020 per tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, risultato in posizione utile ai fini della progressione (nel rispetto del limite del 50% degli aventi titolo e del fondo come sopra individuato);



Civico Di Cristina Benfratelli  
Azienda di Rilievo Nazionale ad Alta Specializzazione

Le parti danno atto, infine, che la presente intesa sarà sottoposta all'esame preventivo del Collegio Sindacale, ai sensi e per gli effetti di cui art. 40 – bis del Decreto Legislativo n. 165/2001, come modificato dal Decreto Legislativo n.150/2009.

### Attività programmatoria per l'anno 2021

Atteso che il restante 50% del personale avente diritto non beneficerà della progressione economica per l'anno 2020, le parti si impegnano per l'anno 2021 alla stipula di un nuovo accordo integrativo che preveda, ove possibile, per questo personale, di beneficiare dal 1/1/2021 della progressione economica orizzontale, anche attraverso l'utilizzazione della graduatoria formulata in esito al presente accordo, nei limiti della disponibilità del Fondo ex art. 81. Resta inteso che l'accordo 2021 dovrà, comunque, essere aderente alle disposizioni normative e contrattuali vigenti, procedendo, se opportuno, a formulare specifica richiesta di parere all'Aran ed al Dipartimento Funzione Pubblica.

Palermo, 14/12/2020

### Per la Parte Pubblica

Dott. Francesco Paolo Tronca – Direttore amministrativo

Dott.ssa Maria Luisa Curti – Direttore UOC Risorse Umane

Dott. Fabio Marussich – dirigente amministrativo

Dott.ssa Maria Grazia Gennaro - dirigente amministrativo

### Parte la Parte Sindacale

Alessandro Magno – presidente RSU

Giuseppe Piastra - coordinatore RSU

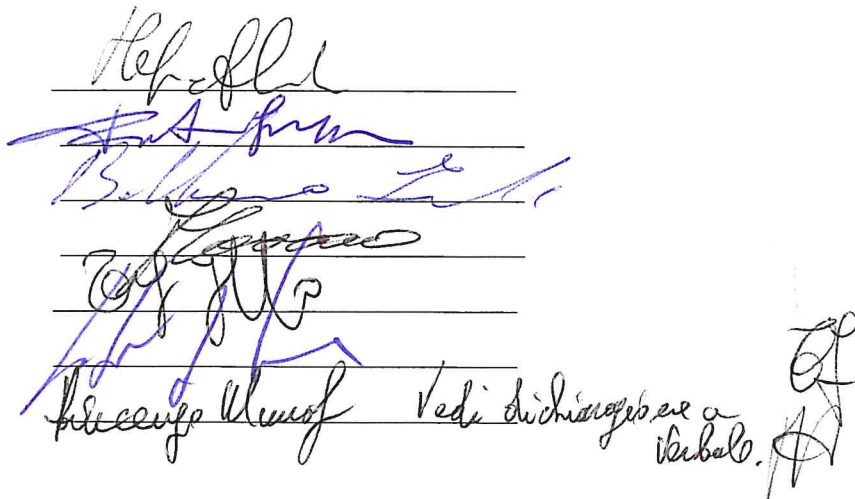
Emanuele Bordonaro – CISL

Fortunato Corrao – CGIL

Filippo Trupia – CIGL

Giuseppe Pizzo- UIL

Vincenzo Munafò - Fials

  
Vedi dichiarazione a  
libalo.





Nursing Up  
il sindacato degli infermieri italiani



Prot. n. 961/PR

Al Dirigente Amministrativo U.O.C. Risorse Umane dott. Fabio Marussich

Oggetto: dichiarazione a verbale della riunione del 14.12.2020

Le scriventi OO.SS Fials-Confsal, Nursind e Nursing-Up dichiarano di non condividere la posizione assunta da codesta Direzione Aziendale nel corso dell'incontro del 14/12/2020 in merito alle progressione economiche orizzontali ovvero l'attribuzione della fascia al 50% del personale avente diritto dando un'interpretazione alla Circolare della Ragioneria Generale dello Stato.

LA Fials-Confsal, la Nursind e la Nursing-Up ribadiscono quanto già dichiarato nel corso della riunione del 14.12.2020 ovvero che l'avanzamento di fascia debba essere garantito a tutto il personale fino alla concorrenza delle somme disponibili nel fondo così come previsto dalla contrattazione collettiva nazionale.

Considerato altresì che laddove si applicasse al 50 % degli aventi diritto, resterebbero in disponibilità del fondo somme che andrebbero a riversarsi sul fondo produttività.

Atteso quindi che la disponibilità del fondo è di circa 1.000.000 di euro e che per riconoscere al 100% del personale il diritto all'avanzamento di fascia ne servono soltanto 700.000, utili al riconoscimento di coloro i quali si trovano in fascia intermedia, lasceremmo inutilizzati circa 300.000 euro che a nostro avviso potrebbero dare ristoro sotto forma di produttività a tutti coloro che attualmente si trovano in ultima fascia e che sono bloccati, a parte la meritocrazia, da diversi anni, per cui chiediamo che tali somme possano essere utilizzate per un premio di produttività a queste figure professionali già professionalizzate, anziane e mortificate dal mancato riconoscimento di meritocrazia.

Negando al 50% del personale la partecipazione alla distribuzione in toto del fondo consentiremmo una redistribuzione *erga omnes* del rimanente fondo fra tutto il personale, prescindendo da valutazioni meritocratiche.

Va altresì considerato che la Circolare della Ragioneria Generale dello Stato prescrive soltanto un riconoscimento meritocratico senza entrare nel merito di eventuali percentuali e pertanto a nostro avviso bisogna procedere con un'unica graduatoria al riconoscimento della fascia fino alla concorrenza delle somme disponibili nel fondo medesimo.

In alternativa le scriventi OO.SS offrono la disponibilità a concordare che la graduatoria di merito effettuata nel 2020 abbia validità biennale, considerato che la fascia in questione non potrà comunque negli anni successivi essere assegnata, se non alla scadenza di un biennio, per cui una eventuale nuova graduatoria valida per il 2021 non permetterebbe la partecipazione al bando di coloro che avrebbero già goduto della fascia nell'anno 2020.

Infine va rilevato che il fondo per le progressioni economiche, in riferimento ai precedenti contratti, si compone delle voci relative alla ex indennità infermieristica, ormai superata, agli scatti biennali ed alle classi triennali abolite dai precedenti contratti, ragion per la quale trattandosi di fondi accumulati attraverso la perdita anche di altre indennità precedentemente riconosciute, nel rispetto della loro entità annuale possono accedere tutti i dipendenti che partecipando ad una graduatoria di merito ne hanno diritto, purché vi sia una copertura finanziaria certa ed inequivoca che rispecchi alla data odierna esattamente la capienza del fondo fino al passaggio di fascia per il 100% del personale, mentre probabilmente per gli anni successivi vedrà diminuire la capacità del fondo, riducendola, e consentendo questa volta in percentuale, esclusivamente in ragione della nuova capienza del fondo.

Palermo, 14/12/2020

f.to

FIALS-CONF.SAL

V. Munafò

M. Di Salvo

NURSIND

A. Guerriero

V. AUCIELLO

NURSING UP

G. La Barbera