

**VERBALE SINDACALE**

1

L'anno 2021, il giorno 09 del mese di Giugno alle ore 10.45, nella sala riunioni della Direzione Generale dell'ASP di Crotona sita presso il Centro Direzionale "Il Granaio", si sono riunite le Delegazioni trattanti di Parte Pubblica e di Parte Sindacale per la Contrattazione Integrativa del Comparto, giusta convocazione prot. n. 0024523 del 07.06.2021.

Le Delegazioni suddette sono presenti nelle composizioni di seguito riportate:

Delegazione di parte pubblica	Nome e Cognome	Delegazione di parte sindacale	Nome e Cognome
Presidente Delegazione Trattante	GIUSEPPE FICO	CGIL FP	GRAZIELLA CORRADO
Componente	ANGELO GUZZETTI	CISL FPS	LUIGI TALLARICO RAFFAELE GIGLIO
		UIL FPL	ASSENTE
		FIALS	ASSENTE
		RSU	ASSENTE

Le funzioni di segretario verbalizzante sono affidate alla Dr.ssa Patrizia MADIA - Direzione Amministrativa.

In apertura il Dr. Fico dà lettura ai presenti della comunicazione inoltrata in data odierna a mezzo mail pec dalla UIL FPL (ALL. 1).

Relativamente a quanto proposto dalla UIL FPL nella summenzionata mail pec i presenti decidono quanto segue:

- **Art. 4 lettera a:** Proposta non accolta in quanto i criteri di valutazione proposti variano rispetto a quelli utilizzati nella precedente procedura. Quanto precede al fine di dare uniformità alle 2 procedure ed evitare disparità di trattamento/valutazioni;
- **Art. 4 lettera B ultimo periodo:** Si conferma quanto stabilito nel precedente incontro.
- **Art. 4 lettera C penultimo periodo:** Proposta accolta. Si decide, in particolare, di valutare i titoli non attinenti al profilo oggetto di valutazione al 50%;

- 2 →
- **Art. 4 lettera C ultimo periodo:** Proposta non accolta ritenendo legittimo quanto stabilito nel precedente incontro.
  - **Fondi residui di cui alla delibera n. 325/2021:** quanto richiesto dalla UIL FPL potrà essere verificato presso i competenti Uffici aziendali.

Le OO.SS. precisano di ritenere opportuno, in questa fase, mantenere i criteri stabiliti nella precedente procedura al fine di rendere uniformi le stesse, esprimendo la propria disponibilità a rivedere il prossimo Regolamento.

I presenti, nel precisare di aver proceduto all'esame delle osservazioni scritte presentate in data odierna dalla UIL FPL poiché le stesse sono riferite al Regolamento oggetto della seduta, decidono che nelle prossime sedute di contrattazione non verranno più prese in esame eventuali osservazioni presentate solo in forma scritta.

Successivamente, si procede alla ratifica del Regolamento approvato nel corso del precedente incontro di contrattazione, prendendo in esame alcune modifiche suggerite dagli Uffici aziendali preposti.

Successivamente i presenti procedono all'approvazione del Regolamento in materia di "Fasce Retributive e Progressione Economica orizzontale", che si allega al presente verbale per costituirne parte integrante e sostanziale.

La seduta viene sciolta alle ore 12.00.

Letto, approvato e sottoscritto

**F.TO GIUSEPPE FICO**

**F.TO ANGELO GUZZETTI**

**F.TO GRAZIELLA CORRADO**

**F.TO LUIGI TALLARICO**

**F.TO RAFFAELE GIGLIO**

**IL SEGRETARIO VERBALIZZANTE**

**F.TO PATRIZIA MADIA**

Acc. 1

**Pec direzione GENERALE**

---

**Da:** crotoneuilfpl <crotoneuilfpl@pec.it>  
**Inviato:** mercoledì 9 giugno 2021 09:24  
**A:** asp; sergio arena  
**Oggetto:** trasmissione osservazioni uil-fpl  
**Allegati:** Osservzioni uil fpl regolamento Fasce.docx

Si trasmettono, in allegato, osservazioni uil-fpl per la riunione odierna di contrattazione odierna.  
Segreteria UIL-FPL



88900 CROTONE

Via Napoli, 39

Tel. 0962/24241

Fax 0962/030066

SEGRETERIA PROVINCIALE

e-mail: [crotoneuilfpl@pec.it](mailto:crotoneuilfpl@pec.it)

***Con la presente si inviano osservazioni circa il regolamento in approvazione sulle progressioni economiche orizzontali nella riunione del 09.06.2021.***

**Art. 4 lettera a:** Il servizio prestato in strutture accreditate e\o autorizzate riteniamo debba essere valutato al 50% perché sempre attività che arricchisce il bagaglio professionale e sarebbe penalizzante non riconoscerlo.

=====

Tabella Punteggio massimo attribuibile:

	Esperienza lavorativa nella posizione economica di godimento	Performance individuale	Titoli di studio ed accademici	TOTALE
<b>Categoria</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>PUNTEGGIO</b>
<b>A-B-Bs</b>	<b>75</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>100</b>
<b>C</b>	<b>65</b>	<b>18</b>	<b>17</b>	<b>100</b>
<b>D-Ds</b>	<b>60</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

CATEGORIA	PUNTEGGIO PER ANNO
<b>A,B,Bs</b>	<b>1,82</b>
<b>C</b>	<b>1,40</b>
<b>D,Ds</b>	<b>1,47</b>

Valutazione Media biennio	A-B-Bs	C	D-Ds
<b>60</b>	<b>5,00</b>	<b>8,00</b>	<b>10,00</b>

da 61 a 70	7,00	12,00	14,00
da 71 a 80	8,00	14,00	16,00
da 81 a 90	9,0	16,00	18,00
da 91 a 100	10,00	18,00	20,00

TITOLO	PUNTI
Laurea Specialistica\ Magistrale	4,00
Dottorato di ricerca	2,5
Diploma di specializzazione post laurea	1,5
Master di II° Livello	3,00
Master di I° Livello	1,5
Dottorato di ricerca	2,00
Diploma di specializzazione post laurea	1,5
Diploma di Maturità	1,5
Titoli e Abilitazioni professionali o attestati di qualifica	0,8

Proponiamo una riduzione del punteggio per la performance individuale a fronte di un aumento del punteggio per l'esperienza lavorativa, questo perché non essendo stata obbiettiva la valutazione dell'ultima performance - oltre a non aver rispettato il regolamento a cui doveva, invece, fare riferimento- riteniamo, quindi, siano più oggettivi e dimostrabili gli altri due parametri. Precisiamo che la performance la riteniamo fondamentale, sempreché questo istituto sia utilizzato "diciamo" al contrario di come è stato recentemente.

**Art 4 lettera B** ultimo periodo: non ci comprende bene, ad ogni modo riteniamo che la valutazione del dirigente da tenere conto dopo che la stessa può essere contestata dovrà essere appunto quella che uscirà dal confronto che potrà essere quella iniziale ovvero quella, eventualmente, rettificata.

**Art 4 lettera C** penultimo periodo: lo studio per noi è sempre fondamentale e ridurre la scuola a zero è proprio umiliante, quindi, i titoli non attinenti il profilo, per noi, vanno valutati al 50%, a tal proposito ci teniamo far sapere " a qualcuno" che nessun nostro dirigente apicale usufruirà i questa condizione. E poi chi e come stabilirà l'attinenza del titolo al profilo, ad esempio ad un collaboratore sanitario con incarico di organizzazione, coordinamento oppure di altra responsabilità un titolo in materie di diritto oppure di amministrazione gli sarà conteggiato? Temiamo di no, basta vedere che nell'ultimo avviso di mobilità per un collaboratore amministrativo cat. D presso il servizio legale di questa azienda, possono partecipare i collaboratori professionali sanitari dopo, ovviamente il passaggio orizzontale dall'area sanitaria a quella amministrativa, ma per assurgere a ottenere il posto oggetto della mobilità debbono possedere una laurea in Giurisprudenza e l'abilitazione di avvocato. ASSURDO, RIDICOLO E FORTEMENTE DISCRIMINATORIO.

**Sempre Art 4 lettera C:** la valutazione di 0,025 per giornata formativa di almeno 7 ore è penalizzante per i tanti che frequentano questi eventi, difatti, molti eventi cominciano il pomeriggio e mai la loro durata in quel giorno è di 7 ore, quindi zero punti? Riteniamo, invece, più logico conteggiare le ore complessive dividerle per sette ore e moltiplicare per 0,025.

Infine, dalla visione della delibera nr. 325 del 07.06.2021, con la quale si individua il residuo fondo di cui all'art. 81 CCNL 2016/2018, e per la quale non risulta agevole comprendere il meccanismo necessario per la determinazione del medesimo, si chiede di ampliare tale disponibilità nella misura massima possibile consentendo, così, la attribuzione della fascia ad un numero di operatori il più alto possibile.

Crotone li 08.06.2021

**La segreteria provinciale UIL FPL Crotone**



AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE  
CROTONE



In data 09.06.2021 ha avuto luogo l'incontro per la sigla del Regolamento in materia di "Fasce Retributive e Progressione Economica Orizzontale" \_\_\_\_\_ sottoscritto in data 09.06.2021 tra le parti sotto indicate:

DELEGAZIONE PARTE PUBBLICA:

Presidente delegazione trattante  
Dott. Giuseppe Fico \_\_\_\_\_  
Componente Delegazione trattante  
Rag. Angelo Guzzetti \_\_\_\_\_

DELEGAZIONE PARTE SINDACALE:

RSU \_\_\_\_\_ ASSOMIO  
CGIL FP \_\_\_\_\_  
CISL FP \_\_\_\_\_  
UIL FPL \_\_\_\_\_ ASSEME  
FSI \_\_\_\_\_ ASSOMIO  
FIALS \_\_\_\_\_

Il presente  
è approvato  
nel 18.00  
09-06-2021



Dipartimento Tutela della Salute  
e Politiche Sanitarie

AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE  
CROTONE



REGIONE CALABRIA

## REGOLAMENTO FASCE RETRIBUTIVE E PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Premessa

L'art. 23 del D.Lgs. 27.10.2009, n. 150, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, dispone che le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'art. 52, c. 1-bis, del D.Lgs. 30.3.2001, n.165 sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

I criteri si rinvencono nella previsione dell'art. 52 c.1-bis del D.Lgs. n. 165/2001, in base al quale 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.

L'istituto della progressione economica orizzontale concorre pertanto, nell'ambito delle risorse economiche disponibili, a valorizzare il grado di sviluppo professionale acquisito dai dipendenti, sulla scorta anche dei risultati positivi ottenuti nel concorrere alla realizzazione dei macro obiettivi aziendali.

Con riferimento al vigente ordinamento contrattuale, i criteri per la progressione economica orizzontale trovano tuttora la propria disciplina nell'art. 35 del CCNL 7 aprile 1999.

I passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente superiore devono avvenire a partire dal 1° gennaio di ogni anno nel limite delle risorse destinate all'istituto.

Premesso quanto sopra, la realizzazione dell'intero sistema di progressione economica orizzontale è effettuata dall'ASP sulla base della disciplina che segue.

### Art. 1 Risorse

Sulla base delle risorse destinate alla progressione economica orizzontale annualmente determinate all'interno del fondo ex art. 81 CCNL 21.5.2018 l'ASP attribuisce fasce economiche retributive superiori a quelle in godimento secondo quanto stabilito dagli artt. 30 e 35 del CCNL 7.4.1999, con decorrenza dal 1° gennaio di ciascun anno di sottoscrizione del Contratto Integrativo che prevede l'attivazione dell'Istituto e le relative risorse.

## Art. 2

### Avviso di selezione

Annualmente il Direttore Generale/Commissario Straordinario dell'ASP indice apposito avviso di selezione interna ai fini della individuazione del personale cui attribuire le fasce retributive superiori.

L'avviso di selezione va contestualmente pubblicato sul sito internet aziendale nella Sezione Amministrazione Trasparente > Bandi di concorso; all'avviso va data la massima diffusione con invio dello stesso a tutte le Strutture/Uffici dell'ASP, a tutto il personale a tempo indeterminato nonché alla R.S.U. e alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL del Comparto Sanità.

Nell'avviso di selezione sono indicati:

- I requisiti per l'ammissione alla selezione;
- Le modalità per la presentazione dei titoli valutabili.
- Il termine per la presentazione delle istanze e relativa documentazione, esclusivamente mediante produzione di dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà (art. 47 DPR 28.12.2000, n. 445), scade il 30° giorno dalla data di pubblicazione sul sito internet aziendale dell'avviso di selezione, decorso il quale, l'ulteriore documentazione presentata non può più essere valutata.

Resta inteso che se il dipendente non fosse in possesso della scheda di valutazione della performance, l'onere di fornire la stessa resta a carico dell'Amministrazione, per il tramite degli atti del valutatore.

Per coloro che provengono da altre Aziende con l'istituto della mobilità, possono autocertificare la propria valutazione avuta presso l'Azienda di provenienza e di ciò si terrà conto.

La Commissione preposta avrà cura di verificarne la veridicità.

## Art. 3

### Requisiti

I dipendenti aventi titolo alla progressione devono essere in possesso dei seguenti requisiti:

- a) essere dipendenti a tempo indeterminato di questa Azienda alla data del 1 gennaio dell'anno di attribuzione della fascia economica superiore;
- b) permanenza minima nella posizione economica in godimento (medesima categoria e livello economico e medesima fascia economica) presso ASP e/o Enti/Aziende del comparto sanità pari almeno a 24 mesi alla data del 31.12 dell'anno precedente a quello di attribuzione della fascia economica superiore; non rilevano ai fini della maturazione della permanenza minima nella posizione economica in godimento le assenze non valide ai fini dell'anzianità di servizio (es. aspettative senza assegni);





Dipartimento Tutela della Salute  
e Politiche Sanitarie

AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE  
CROTONE



REGIONE CALABRIA

- c) non essere incorso in procedure disciplinari conclusesi con sanzione superiore alla multa fino a 4 ore, nel corso degli ultimi due anni precedenti la data di pubblicazione dell'avviso;
- d) non aver conseguito valutazioni negative di performance individuale nel corso degli ultimi due anni precedenti la data di pubblicazione dell'avviso.

#### Art. 4

##### Criteri di valutazione

In sede di valutazione selettiva vanno considerati:

- a) esperienza lavorativa nella posizione economica in godimento (medesima categoria e livello economico e medesima fascia economica) presso l'ASP e/o Enti/Aziende del comparto sanità verrà valutata per intero secondo i parametri della relativa tabella. Il servizio prestato presso strutture private, benché accreditate, non saranno oggetto di valutazione;
- b) risultato di valutazione performance individuale nei due anni precedenti l'anno di riferimento per l'attribuzione della fascia o di quella disponibile al momento di pubblicazione del bando;
- c) titoli di studio ed accademici.

Le esperienze lavorative, la performance individuale ed i titoli di studio ed accademici rilevano in misura differenziata in ragione delle diverse funzioni e responsabilità riconducibili alle categorie di inquadramento del personale, come evidenziato nella tabella che segue:

	esperienza lavorativa nella posizione economica in godimento	performance organizzativa /individuale	titoli di studio ed accademici	totale
<b>Punteggio massimo attribuibile</b>				
Categoria	1	2	3	Punteggio
A-B-Bs	70	20	10	100
C	60	28	12	100
D-Ds	55	30	15	100

A. Esperienza nella posizione economica in godimento

L'esperienza acquisita nella posizione economica (medesima categoria e livello economico e medesima fascia economica) in godimento presso l'ASP e Enti/Aziende del comparto sanità è calcolata fino al valore massimo indicato nella sopraesposta tabella, attribuendo per anno il seguente punteggio:

CATEGORIA	PUNTEGGIO X ANNO
A, B, Bs	1,62
C	1,40
D, Ds	1,27

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten notes and signatures]*

Non rilevano ai fini dell'attribuzione del punteggio, le assenze non valide ai fini dell'anzianità di servizio (es. aspettative senza assegni).

Non viene attribuito alcun punteggio alla permanenza nella posizione economica in godimento di 24 mesi alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di attribuzione della fascia economica superiore (requisito di ammissione).

Si precisa che le categorie B, Bs e D, Ds avranno proprie graduatorie in quanto profili e livelli economici contrattualmente diversi.

### B. Performance organizzativa/individuale

La valutazione complessiva della performance è rilevata dalla scheda di valutazione redatta dal dirigente responsabile della struttura come definita nel Piano triennale della Performance e relativa al biennio immediatamente precedente all'anno di attribuzione della fascia economica superiore o da quella disponibile al momento di pubblicazione del bando.

Sulla base della media delle valutazioni conseguite nei due anni precedenti a quello di attribuzione della progressione economica orizzontale o sulla base della singola scheda disponibile viene attribuito a ciascun istante il punteggio di seguito indicato:

VALUTAZIONE (media valutazione biennio)	A-B-Bs	C	D-Ds
60	5,00	5,00	5,00
da 61 a 70	10,00	12,00	14,00
da 71 a 80	15,00	18,00	20,00
da 81 a 90	18,00	24,00	25,00
da 91 a 100	20,00	28,00	30,00

La valutazione individuale è ritenuta positiva e quindi sufficiente con almeno un punteggio pari a 60.



Dipartimento Tutela della Salute  
e Politiche Sanitarie

AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE  
CROTONE



REGIONE CALABRIA

Per i dipendenti privi di valutazione (perché contestata o per altri motivi) verrà presa in considerazione la valutazione fatta dal Dirigente valutatore.

C. Titoli di studio ed accademici (solo se attinenti al profilo professionale rivestito)

TITOLO	PUNTI
Laurea Specialistica/magistrale o del vecchio ordinamento	2,0
Laurea triennale	1,5
Dottorato di ricerca	1,5
Diploma di specializzazione post laurea	1,5
Master Universitari II° livello	1,5
Master Universitari I° livello	1,0
Corsi alta formazione/Perfezionamento Post Laurea	1,0
Diploma di Maturità	1,0
Titoli e abilitazioni professionali o attestati di qualifica	0,5



Dipartimento Tutela della Salute  
e Politiche Sanitarie

AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE  
CROTONE



REGIONE CALABRIA

Non saranno valutati i titoli che costituiscono requisito specifico per l'accesso alla posizione funzionale rivestita.

I titoli non attinenti al profilo oggetto di valutazione saranno valutati al 50%.  
I titoli attinenti ai corsi di formazione non saranno oggetto di valutazione se dall'attestazione e/o dall'autocertificazione non sia possibile evincere il numero delle ore o dei giorni effettuati, tenendo presente che la misura di valutazione è pari a 0,025 punti per giornata formativa di almeno 7 ore.  
Non saranno valutati i titoli che costituiscono elemento propedeutico per il conseguimento dei titoli necessari per l'accesso alla posizione funzionale rivestita (ad esempio, in caso di laurea, non saranno valutati né il diploma di scuola media superiore, né il diploma di scuola media inferiore che sono stati necessari per il conseguimento del titolo universitario).

#### Art. 5

##### Commissione di valutazione

La valutazione degli elementi e la formulazione della graduatoria è demandata ad apposita commissione nominata dal Direttore Generale/Commissario Straordinario dell'ASP e composta pedissequamente come segue:

- 1 Dirigente Sanitario Medico/Non Medico;
- 1 Dirigente delle Professioni Sanitarie;
- 1 Posizione apicale del Comparto.

Il Direttore Generale/Commissario Straordinario dell'ASP provvede altresì ad individuare un dipendente amministrativo almeno di categoria C per lo svolgimento delle funzioni di segreteria.

#### Art. 6

##### Svolgimento della selezione

La selezione si conclude con la redazione di apposita graduatoria con evidenza, per ciascun dipendente, del punteggio attribuito a ciascun elemento di valutazione, e nonché del punteggio complessivamente conseguito.

In caso di parità, la precedenza è data, nell'ordine:

- essere titolare di assegno ad personam riassorbibile percepito a seguito di precedente passaggio verticale;
- maggiore anzianità complessiva di servizio di ruolo (a tempo indeterminato) presso l'ASP;
- maggiore età anagrafica.

Il Direttore Generale/Commissario Straordinario dell'ASP, con propria deliberazione, approva la graduatoria e la pubblica sul sito internet aziendale



Dipartimento Tutela della Salute  
e Politiche Sanitarie

AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE  
CROTONE



REGIONE CALABRIA

nella Sezione Amministrazione Trasparente > Bandi di concorso. Tale provvedimento dovrà indicare l'elenco dei candidati cui è riconosciuta la progressione economica orizzontale. I candidati potranno chiedere il riesame o la rettifica della propria posizione entro 30 giorni successivi alla data di pubblicazione della graduatoria. Al personale utilmente collocato in graduatoria è attribuita, nel limite delle risorse destinate al finanziamento della progressione economica orizzontale, la fascia retributiva immediatamente superiore di spettanza con decorrenza dal 1 gennaio dell'anno di riferimento.

La graduatoria è valida per l'anno di riferimento della selezione. Per gli anni successivi, ricompresi nel periodo di vigenza del presente CCIA, la nuova graduatoria viene formulata mediante presentazione di nuova domanda.

#### Art. 7

#### Accesso

L'accesso agli atti della valutazione selettiva ha luogo con le procedure di cui agli artt. 22 e seg. della Legge n.241/90 ed è consentito, limitatamente ai dipendenti aventi titolo, al termine del relativo procedimento e, comunque, non prima dell'adozione del provvedimento formale di attribuzione delle fasce retributive superiori.