

**DISCIPLINARE**  
**DELLE PROCEDURE E DEI CRITERI**  
**PER LE**  
**PROGRESSIONI ECONOMICHE**  
**ORIZZONTALI**

Personale del Comparto

*Versione compendiata 31.10.2019*

Istituto Nazionale per la promozione della salute delle popolazioni Migranti e per il contrasto delle malattie della Povertà (INMP)  
National Institute for Health, Migration and Poverty (NIHMP)

Via di S. Gallicano 25/a 00153 Roma  
Tel. +39 06/58558201 Fax 06/58558401 - info@inmp.it - www.inmp.it  
Codice Fiscale e Partita IVA 09694011009



## INDICE

Premessa.....	3
Art. 1 – Decorrenza .....	4
Art. 2 – Criteri generali .....	4
Art. 3 – Procedure e criteri di valutazione.....	5
Art. 4 – Norme transitorie e finali .....	7
Allegato A – Modello di scheda di valutazione .....	8
Allegato B – Modello di domanda .....	9

*AL*  
*RSW*  
*Al*  
*Stah*

*Ciampi*  
*Font*

*Frcan*  
*FIAS*  
*Al*

Istituto Nazionale per la promozione della salute delle popolazioni Migranti e per il contrasto delle malattie della Povertà (INMP)  
National Institute for Health, Migration and Poverty (NIHMP)

Via di S. Gallicano 25/a 00153 Roma  
Tel. +39 06/58558201 Fax 06/58558401 - info@inmp.it - www.inmp.it  
Codice Fiscale e Partita IVA 09694011009



*Al*

## Premessa

1. Il Contratto Collettivo Integrativo dell'Istituto (di seguito indicato C.C.I.I.) si inserisce nel contesto legislativo, quale strumento contrattuale interno di applicazione delle norme delegate alla contrattazione decentrata dai Contratti Collettivi Nazionali vigenti<sup>1</sup> per il personale del Comparto.
2. Nel perseguire la finalità strategica del miglioramento dei servizi resi al cittadino utente, il C.C.I.I. è ritenuto lo strumento idoneo per contemperare il miglioramento della qualità del lavoro e la crescita professionale dei dipendenti, con la necessità *dell'Istituto Nazionale per la promozione della salute delle popolazioni Migranti e per il contrasto delle malattie della Povertà (INMP)* di incrementare e mantenere elevata l'efficacia e l'efficienza dei servizi resi.
3. L'I.N.M.P. – ente del Servizio Sanitario Nazionale (rif. parere Consiglio di Stato n. 969/2016 del 22 aprile 2016) – è ente di nuova istituzione e, per la sua *mission*, si posiziona nel S.S.N. in un contesto nuovo e unico nel suo genere.
4. L'INMP, con il presente disciplinare - di cui questa premessa è parte integrante - intende fornire il quadro delle regole finalizzate alla definizione delle procedure e dei criteri per il riconoscimento delle progressioni economiche orizzontali (o fasce retributive) al personale del Comparto, nel rispetto della normativa vigente in materia, in particolare: artt. 31 e 35 CCNL del 07.04.1999, art. 81 CCNL 2016-2018.
5. Fatti salvi i criteri previsti dalla contrattazione nazionale, l'INMP definisce le procedure e i criteri per il riconoscimento delle progressioni economiche orizzontali, tenuto tra l'altro conto del Sistema di valutazione della performance adottato dall'Istituto.
6. L'INMP pianifica i citati passaggi tenuto conto delle risorse economiche disponibili nel *Fondo premialità e fasce*, assicurando la compatibilità del costo complessivo del personale a regime<sup>2</sup> con il finanziamento annuo dell'Istituto previsto dall'art. 14, comma 5, del DL n. 158/2012 convertito con modificazioni dalla L. 189/2012.

<sup>1</sup> CCNL quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007, sottoscritto il 10.04.2008; CCNL biennio economico 2008-2009, sottoscritto il 31.07.2009, come modificati dal sopravvenuto D. Lgs. 150/2009 e s.m.i. e dal CCNL triennio normativo e triennio economico 2016-2018, sottoscritto il 21 maggio 2018.

<sup>2</sup> Il Decreto del Ministero della salute 22.02.2013 n. 56 "*Regolamento recante disposizioni sul funzionamento e l'organizzazione dell'Istituto nazionale per la promozione della salute delle popolazioni migranti e per il contrasto delle malattie della povertà*" definisce la dotazione organica dell'INMP in complessive n. 120 unità, esclusa la Direzione, di cui n. 44 unità della dirigenza e n. 76 unità del comparto.

DL  
RSU  
Pavani  
Cassini  
Accis

F. G. M.  
F. G. M.  
F. G. M.

7. Il numero dei dipendenti che acquisiscono la fascia economica secondo le procedure e i criteri descritti negli articoli successivi è stabilito in funzione delle risorse finanziarie disponibili.
8. Il presente disciplinare, completo degli allegati ivi richiamati, compendia la versione siglata dalle parti in occasione del tavolo sindacale del 25.02.2019 e le interpretazioni autentiche proposte dalla parte datoriale nei tavoli sindacali del 04.07.2019 e 15.07.2019.

### Art. 1 – Decorrenza

1. I passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente successiva avvengono con decorrenza fissa dal 1° gennaio di ogni anno, per i contingenti di personale in servizio nella medesima data.
2. Il presente disciplinare si applica per le progressioni economiche orizzontali con decorrenza 01.01.2019.

### Art. 2 – Criteri generali

1. Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite ai dipendenti a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di riferimento, in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi di servizio (ex art. 3 del CCNL 10.04.2008), maturato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato presso l'INMP<sup>3</sup>, senza soluzione di continuità, secondo le procedure e i criteri illustrati nel prosieguo.
2. Il passaggio alla fascia retributiva superiore avviene previa valutazione selettiva in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale (ex art. 35 CCNL 07.04.1999),
3. Il passaggio all'ultima fascia di ciascuna categoria avviene previa valutazione selettiva basata sugli elementi di cui al precedente punto 2), utilizzati anche disgiuntamente, che tengano conto (ex art. 35 CCNL 07.04.1999):
  - a. del diverso impegno, manifestato anche in attività di tutoraggio e di inserimento lavorativo dei neo assunti, della qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;
  - b. del grado di coinvolgimento nei processi aziendali, di capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, di partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità, con disponibilità dimostrata ad accettare forme di mobilità programmata per l'effettuazione di

<sup>3</sup> Rif. art. 58, comma 7, del CCNL 2018.

AL  
RSC  
RSC  
RSC

Joel  
F. Colonna  
F. M. S.  
J. P. C.

- esperienze professionali plurime collegate alle tipologie operative del profilo di appartenenza;
- c. dell'iniziativa personale e della capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro ovvero richiedano la definizione in piena autonomia di atti aventi rilevanza esterna.
4. Al personale proveniente, per processi di mobilità volontaria, da altre aziende ed enti del comparto Sanità, resta attribuita la fascia economica conseguita nell'amministrazione di provenienza. A tal fine l'INMP, prima di procedere alla mobilità, verifica le proprie disponibilità nel fondo di riferimento (ex art. 31 CCNL 2009, comma 12).
5. I passaggi dei dipendenti che ricoprono gli incarichi di funzione (ex art. 14 CCNL 2016 - 2018) sono quelli propri della categoria o del livello di appartenenza.

### Art. 3 – Procedure e criteri di valutazione

1. In ottemperanza alla normativa richiamata, le progressioni economiche orizzontali vengono attribuite in modo selettivo, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e ai risultati individuali e collettivi rilevati dal Sistema di valutazione.
2. A tal fine, la U.O.C. Gestione del personale e affari amministrativi redige la graduatoria<sup>4</sup> degli aventi diritto alle fasce retributive superiori, previa presentazione di apposita domanda<sup>5</sup> da parte dei singoli lavoratori, corredata da stati di servizio di altri Enti/Aziende pubblici/e ovvero da autocertificazione sostitutiva.
3. Alla suddetta graduatoria, verrà data pubblicità mediante l'adozione del relativo provvedimento di presa d'atto.
4. Dalla suddetta graduatoria sono preliminarmente esclusi i dipendenti che, nel biennio precedente, hanno:
- usufruito di aspettative non retribuite;
  - ricevuto sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale;
  - ricevuto una valutazione individuale inferiore a 60 punti, determinata secondo il Sistema di misurazione e valutazione della performance in uso;
  - beneficiato di passaggi per verticalizzazione interna, nel biennio precedente.
5. Ai fini della formazione della graduatoria di cui al punto 2), a ciascun dipendente avente diritto secondo quanto sopra detto, è assegnato un punteggio di **100 punti** da calcolare secondo i seguenti criteri:

<sup>4</sup> A tal fine, viene utilizzato il modello di scheda di valutazione, di cui all'allegato "A" al presente disciplinare.

<sup>5</sup> A tal fine, viene utilizzato il modello di domanda, di cui all'allegato "B" al presente disciplinare.

Istituto Nazionale per la promozione della salute delle popolazioni Migranti e per il contrasto delle malattie della Povertà (INMP)  
National Institute for Health, Migration and Poverty (NIHMP)

Via di S. Gallicano 25/a 00153 Roma

Tel. +39 06/58558201 Fax 06/58558401 - info@inmp.it - www.inmp.it

Codice Fiscale e Partita IVA 09694011009



Handwritten signatures and initials: RSV, [unclear], [unclear], [unclear]

Handwritten signature: Foligno

**a. PUNTI 40 - Qualità della prestazione individuale**

Il punteggio è attribuito dall'INMP sulla base della valutazione della performance individuale, validata dall'Organismo indipendente di valutazione (OIV), riportata nel corso dei due anni precedenti, determinata secondo il Sistema di misurazione e valutazione della performance in uso:

Valutazione	Punteggio attribuito
= 100	40
>= 90 <= 99	30
>= 70 < 90	20
>= 60 < 70	10

I due anni precedenti sono da intendersi con riguardo all'anno di riferimento.

Per l'attribuzione del punteggio relativo alla qualità della prestazione individuale, il metodo di calcolo del valore della colonna "Valutazione" della griglia sopra riportata è dato dall'applicazione della seguente formula:

$$V = \frac{V_x + V_y}{2} \quad \text{dove:}$$

V = valore della colonna "Valutazione";

V<sub>x</sub> = valutazione performance individuale anno x;

V<sub>y</sub> = valutazione performance individuale anno y;

**b. PUNTI 20 - Esperienza acquisita**

Viene valutata l'anzianità di servizio maturata presso l'INMP e altre aziende o enti del comparto Sanità, senza soluzione di continuità: 0,5 punti per anno o frazione. I periodi superiori a 15 giorni saranno valutati come 1 mese.

Ai fini del punteggio da attribuire all'esperienza acquisita, viene riconosciuto anche il servizio prestato a tempo determinato svolto nello stesso profilo e categoria, senza soluzione di continuità rispetto al rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

*Handwritten signatures and initials:* RSV, C. P., F. P. C. G. U., G. G. G. G., and other illegible marks.

### c. PUNTI 30 - Presenza effettiva in servizio

Il punteggio viene parametrato sulle presenze in servizio, nell'ultimo biennio, rispetto ai giorni lavorativi annui. L'ultimo biennio è da intendersi con riguardo all'anno di riferimento, in coerenza a quanto concordato al sopra riportato punto a).

Ai fini del conteggio della presenza in servizio, si rimanda ai criteri contenuti negli accordi decentrati, relativi all'ultimo biennio, per l'erogazione delle risorse disponibili per l'incentivazione del merito e della produttività.

Per l'attribuzione del punteggio relativo alla presenza in servizio, il metodo di calcolo è dato dall'applicazione della seguente formula:

$$P = 30 * ((Px + Py) / (Px\_tot + Py\_tot)) \quad \text{dove:}$$

P = punti criterio "Presenza in servizio".

Px = presenza in servizio individuale anno x;

Py = presenza in servizio individuale anno y;

Px\_tot = gg lavorativi nell'anno x;

Py\_tot = gg lavorativi nell'anno y.

### d. PUNTI 10 – Periodo di permanenza in fascia

Vengono attribuiti 0,5 punti per ogni anno o frazione di permanenza nella fascia economica in godimento, fino ad un massimo di 10 punti. I periodi superiori a 15 giorni saranno valutati come 1 mese.

Ai fini del punteggio da attribuire alla permanenza nella fascia economica in godimento, viene riconosciuto anche il servizio prestato a tempo determinato svolto nello stesso profilo, categoria e fascia, senza soluzione di continuità rispetto al rapporto di lavoro a tempo indeterminato<sup>6</sup>.

### e. ANZIANITA' ANAGRAFICA

Ai fini della definizione della graduatoria delle fasce retributive superiori, a parità di punteggio complessivo viene data priorità all'anzianità anagrafica.

## Art. 4 – Norme transitorie e finali

Per quanto non espressamente previsto dal presente disciplinare, si rinvia alle disposizioni normative e contrattualistiche vigenti.

<sup>6</sup> Il secondo capoverso dell'art. 3, comma 5, lettera d) si applica, di fatto, solo al passaggio alla prima fascia economica di ciascuna categoria.

*DL RSD*  
*cap AP*  
*Per*  
*Stef*  
*FP*  
*Fecchi*  
*Quart*

**Allegato A – Modello di scheda di valutazione**

Istituto Nazionale per la promozione della salute delle popolazioni Migranti e per il contrasto delle malattie della Povertà (INMP)  
National Institute for Health, Migration and Poverty (NIHMP)

Via di S. Gallicano 25/a 00153 Roma  
Tel. +39 06/58558201 Fax 06/58558401 - info@inmp.it - www.inmp.it  
Codice Fiscale e Partita IVA 09694011009

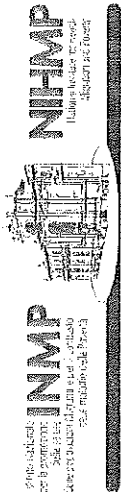


FIACS  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*





DATI ANAGRAFICI	
Cognome	
Nome	
Matricola	
Data di nascita	
Rapp. Lavoro	
Inquadramento giuridico- economico	
Data decorrenza anzianità SSN (senza soluzione di continuità)	
Data decorrenza anzianità a tempo indeterminato INIMP	
Data decorrenza anzianità a tempo determinato INIMP	
Data decorrenza ultima fascia	

Art. 3.5 lett.A - Performance - Max punti 40		Art. 3.5 lett. B - Esperienza senza soluzione di continuità - Max punti 20		Art. 3.5 lett. C - Presenza in servizio - Max punti 30		Art. 3.5 lett. D - Permanenza in fascia - Max punti 10		Art. 3.5 lett. E - Anzianità anagrafica						
Anno X	Anno Y	Tot. Valutazione	Tot. Punti Performance	Esperienza (mesi)	0,5/12	Tot. Punti Esperienza	Anno X (gg...)	Anno Y (gg...)	Tot. Punti Presenza in servizio	Permanenza in fascia (minimo 24 mesi)	0,5 / 12	Tot. Punti Permanenza in fascia		

TOTALE PUNTI -

*Handwritten signatures and initials at the top right of the page.*

*Handwritten signature 'P. S. P.' and other initials.*

*Handwritten signature 'Dacci' and other initials at the bottom right.*

*Handwritten signature 'FIALS'.*

**Allegato B – Modello di domanda**

Istituto Nazionale per la promozione della salute delle popolazioni Migranti e per il contrasto delle malattie della Povertà (INMP)  
National Institute for Health, Migration and Poverty (NIHMP)

*Handwritten signature*  
*Caracci*

Via di S. Galliciano 25/a 00153 Roma  
Tel. +39 06/58558201 Fax 06/58558401 - info@inmp.it - www.inmp.it  
Codice Fiscale e Partita IVA 09694011009



*Handwritten signatures and initials*  
FIALS  
R50  
FR 6000

Allegato B – Modello di domanda

Alla **UOC Gestione del Personale e  
Affari amministrativi**

Sede

**Oggetto: Selezione per il riconoscimento della progressione economica orizzontale.**

Il/La sottoscritto/a .....  
 nato a ..... il .....  
 matricola .....  
 in servizio presso .....  
 qualifica .....  
 posizione economica ..... dal .....  
 chiede di partecipare alla selezione per il riconoscimento della progressione economica orizzontale  
 a decorrere dall'anno .....

Al riguardo, dichiara che non ricorrono le cause di esclusione previste dal “*Disciplinare delle procedure e dei criteri per le progressioni economiche orizzontali*” (giusta deliberazione n. .... del ...) e, in particolare, nel biennio precedente la decorrenza della progressione oggetto della presente selezione:

- non ha usufruito di aspettative non retribuite;
- non ha ricevuto sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale;
- non ha ricevuto una valutazione individuale inferiore a 60 punti, determinata secondo il Sistema di valutazione in uso;
- non ha beneficiato di passaggi per verticalizzazione interna.

Data \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (firma)

Roma, 31 ottobre 2019

Per l' I.N.M.P. :

- Dott. Daniele Baldi
- Dott. Duilio Iacobucci

*D. Baldi*  
*Iacobucci*

Per le OO.SS. del Comparto:

- CGIL FP
- CISL FP
- FIALS
- FSI
- NURSING UP
- UIL FPL
- RSU I.N.M.P.

*CGIL FP*  
*CISL FP*  
*FIALS*

*NURSING UP*  
*UIL FPL*  
*RSU I.N.M.P.*  
*D. Baldi*  
*Duilio Iacobucci*



*FIALS*  
*H. Iacobucci*