



## PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE – ANNO 2023: CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITA'

Presso la sede della Fondazione IRCCS San Gerardo dei Tintori, tra la delegazione di parte pubblica, la RSU e le OO.SS. del Comparto Sanità pubblica si procede in data 12/11/23 alla sottoscrizione dell'accordo relativo alla Progressione economica all'interno delle aree definendo i criteri per l'attribuzione dei "Differenziali Economici di Professionalità", che sarà presentato al Collegio Sindacale nella prima seduta utile per il previsto parere in ordine alla certificazione di compatibilità economico-finanziaria di cui all'art. 40-bis del D. Lgs. 165/2001.

### PREMESSO CHE

- in data 02/11/2022 è stato siglato il nuovo CCNL relativo al personale del Comparto Sanità che, fra l'altro, disciplina all'articolo 19 l'istituto della progressione economica all'interno delle aree;
- l'articolo 9, comma 5, lettera c) del sopra citato CCNL demanda alla contrattazione collettiva integrativa i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree;
- nelle more della definizione del nuovo contratto integrativo aziendale derivante dal CCNL sopra citato, le parti ravvisano l'esigenza di provvedere per l'anno 2023 all'attivazione dell'istituto delle progressioni economiche all'interno delle aree al fine dell'attribuzione dei differenziali economici di professionalità per l'anno in corso;

### PRESO ATTO CHE

- ai sensi dell'articolo 19 CCNL 2.11.2022, al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area, agli stessi, sono attribuibili "differenziali economici di professionalità", da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico. I differenziali sono attribuiti con decorrenza 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione dell'accordo nel quale gli stessi sono finanziati;
- il sopra citato articolo 19 CCNL 2.11.2022 non si applica all'eventuale personale inquadrato nell'area del personale di elevata qualificazione;
- a decorrere dal 01/01/2023 sono cessate di essere corrisposte le fasce retributive previste nell'ambito del previgente sistema di classificazione del personale (art. 99, comma 5 CCNL 02/11/2022) e il valore complessivo delle fasce retributive in godimento al 31/12/2022 è mantenuto a titolo di differenziale economico di professionalità a cui si aggiunge allo stesso titolo, per il personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari, la differenza fra i tabellari iniziali dell'ex categoria D e dell'ex livello economico Ds. Il differenziale economico di professionalità acquisito al 01/01/2023 non pregiudica l'attribuzione degli ulteriori differenziali economici di professionalità che ove conseguiti si aggiungono allo stesso;
- i differenziali economici di professionalità complessivamente conseguibili da ciascun dipendente e il valore annuo lordo di ciascuno di essi, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area, sono indicati, distinti per area di inquadramento, nella tabella E allegata al CCNL 2.11.2022. Ove il dipendente sia transitato per mobilità da altra azienda o ente, sono mantenuti i "differenziali economici di professionalità" maturati nell'azienda o ente di provenienza come previsto all'Art. 23 comma 2 (Disposizioni particolari sulla conservazione del trattamento economico in godimento) e potrà partecipare alla progressione economica all'interno dell'area di appartenenza secondo quanto previsto dal presente articolato;
- l'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità" si configura come progressione economica all'interno dell'area e non determina l'attribuzione di mansioni superiori e avviene mediante procedura selettiva, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati;
- non è possibile attribuire più di un "differenziale economico di professionalità" al dipendente per ciascuna procedura selettiva;

CISL FPMAC  
V. Meloni

RSU  
P. Basso

MURSIND  
P. Basso

F. Segic

N. R. S. Ing. P. Basso

FIALS  
P. Basso

UIL FPL  
M. C. P. Basso

[Signature]



## LE PARTI CONCORDANO QUANTO SEGUE

### Articolo 1

#### CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

Secondo quanto previsto dall'art. 19, comma 4 lett. a) del CCNL 2.11.2022, sono ammessi alle procedure selettive per l'attribuzione dei differenziali economici di professionalità relativa all'anno 2023, i lavoratori dipendenti della Fondazione IRCCS del Comparto Sanità in possesso dei seguenti requisiti:

- essere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato alle dipendenze dell'Ente alla data dell'01/01/2023;
- non aver beneficiato negli ultimi 3 anni di alcuna progressione economica (sono pertanto inclusi per l'attribuzione dei DEP con decorrenza 01/01/2023 anche i dipendenti che hanno beneficiato di una progressione economica con decorrenza 01/01/2020);
- non essere stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione, a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa. Laddove alla data di sottoscrizione del presente accordo siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

Per i dipendenti che nell'ambito della propria carriera hanno prestato servizio presso altre Aziende od Enti del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) del CCNL 01/09/2022 nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, l'Ente provvederà a pubblicare sulla intranet un avviso di manifestazione d'interesse finalizzato ad acquisire – entro e non oltre 45 giorni dalla pubblicazione stessa - la relativa autocertificazione di carriera, anche relativa alle eventuali progressioni economiche precedentemente acquisite e alle valutazioni conseguite.

### Articolo 2

#### QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE

La progressione economica di cui al presente accordo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo di cui all'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del presente accordo. Le risorse tornano nella disponibilità dello stesso fondo in caso di passaggio di area o comunque di cessazione dal servizio, tenendo conto che i "differenziali economici di professionalità" cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra le aree, fatto salvo quanto previsto dall'art. 20 comma 4 (Progressione tra le aree) del CCNL 2 novembre 2022.

Nel limite delle risorse del Fondo di cui all'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali), le risorse destinate per l'anno 2023 ai differenziali economici di professionalità sono state stimate in € 700.000, salvo verifica dell'effettiva disponibilità al momento dell'espletamento della procedura di attribuzione.

*Rsu*  
*[Signature]*

*CISL FP/BC*

*[Signature]*

*UIL FAL*

*Maggiorino COPRE*

*NURSING UP*

*[Signature]*

*FIALS*  
*[Signature]*

*NURSING*

*[Signature]*

*PROCAL*  
*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*



### Articolo 3 CRITERI DI VALUTAZIONE

Sulla base dei punteggi di cui al presente articolo verrà approvata una graduatoria per ogni area e ruolo, definita a partire dal punteggio più elevato e proseguendo in ordine decrescente, la cui vigenza è limitata all'anno di attribuzione della progressione economica. I differenziali economici di professionalità verranno attribuiti riservando a ciascuna area e ruolo una quota di risorse direttamente proporzionale alla percentuale di addensamento del personale nella medesima area e ruolo, calcolata alla data del 1 gennaio dell'anno di attribuzione del DEP, nel rispetto del limite del 50% della platea dei potenziali beneficiari (salvo diverse direttive in merito da parte di Regione Lombardia).

Prioritariamente allo scorrimento delle graduatorie, viene fatto salvo quanto previsto dall'art. 19 comma 4 lettera b) ed e), in base al quale una quota delle risorse così come sopra destinate, pari al 10%, viene finalizzata per assicurare, prioritariamente, l'attribuzione dei differenziali economici di professionalità del personale che:

- abbia maturato almeno 10 anni di esperienza professionale nell'ex categoria o nella nuova area di inquadramento senza aver mai conseguito progressioni economiche;
- al personale che abbia maturato almeno 20 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento e che, durante tale periodo abbia conseguito fino a 2 progressioni economiche.

Per esperienza professionale deve intendersi quella maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso aziende od enti del comparto nonché presso altre amministrazioni di comparti diverse, nel medesimo o corrispondente profilo.

Le eventuali quote non utilizzate per quanto previsto dalla riserva in argomento rimarranno a disposizione per l'attribuzione dei differenziali economici di professionalità secondo gli ordinari criteri definiti nel presente accordo.

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100.

A ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo che viene indicato come di seguito:

- **40 punti: Valutazione performance del triennio precedente**, effettuata in base alla media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite (punteggio valutazione complessiva) o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

Il punteggio assegnato, in base alla media delle tre valutazioni, è:

valutazione media da punti 100 a punti 85	Punti 40
valutazione media da punti 84 a punti 69	Punti 30
valutazione media da punti 68 a punti 50	Punti 20

Per il personale in comando/distacco presso altri enti il dipendente dovrà presentare la valutazione espressa dall'ente nel quale presta servizio, la quale verrà riparametrata sulla base della scheda di valutazione di Fondazione IRCCS San Gerardo.

Ove la valutazione presa in considerazione sia espressa in modalità diverse dal punteggio, si conviene di attribuire al valore positivo più basso, un valore pari a 51 e al valore massimo, un valore pari a 100. I valori intermedi saranno proporzionati d'ufficio.

- **40 punti: Esperienza professionale maturata**. Per "esperienza professionale" deve intendersi quella maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso Aziende od Enti del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) del CCNL 01/09/2022 nonché presso altre amministrazioni di comparti

RSU  
[Signature]

CISI FRCB  
V. Nobile  
NURSING  
[Signature]

FIALS  
[Signature]

UIL FPL  
Nego no BRIP

FPCAIL  
[Signature]

NURSING UNO  
[Signature]

[Signature]



diversi, nel medesimo o corrispondente profilo, al 31 dicembre dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto in argomento.

Viene attribuito 1 punto per anno intero di esperienza fino ad un massimo di 40 punti.

- **20 punti: Capacità professionali acquisite - Permanenza nella fascia.** Il punteggio sarà assegnato con la seguente modalità: 2 punti per anno di permanenza nella stessa ex fascia, fino ad un massimo di 20 punti.

#### Articolo 4

#### FORMAZIONE DELLA GRADUATORIA

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi dei criteri sopra individuati. Nella graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità:

- personale che abbia conseguito un minor numero di progressioni economiche nell'area/nell'ex categoria;
- personale con il maggior numero di anni di permanenza nel DEP/ex fascia;
- personale che abbia maturato una maggior anzianità di servizio presso SSN;
- personale con maggiore età anagrafica.

#### Articolo 5

#### VALIDITA' GRADUATORIE E LIMITE DEL 50%

Le graduatorie degli aventi diritto, formulate con i criteri di cui al presente Accordo, hanno vigenza limitata esclusivamente al 2023; lo scorrimento delle graduatorie avverrà sino a concorrenza della quota disponibile e, comunque, nel rispetto del limite totale del 50% della platea dei potenziali beneficiari (salvo diverse direttive in merito da parte di Regione Lombardia). In nessun caso la graduatoria può essere utilizzata negli anni successivi.

PER L'AZIENDA	
Direttore Amministrativo – Capo delegazione Antonietta Ferrigno	
Direttore Sanitario Aida Andreassi	
Direttore S.C. Gestione e Sviluppo Risorse Umane Ingrid Sartori	
Dirigente DAPS Domenica Sartori	
PER LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE	
RSU	
FP CGIL	
CISL FP	
UIL FPL	
FIALS	
NURSIND	
NURSING UP	