



PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE – ANNO 2024: 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 26/11/24 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 2024 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;

*RSU
Pantofa*

NURSING UP ER

Seb

*CISL FPMBL
Vivere 100* *NURSIND
Pantofa* *FP CGIL
Bosco Lario* *VIC PPL* *Mezzano* *Pag. 1 di 4* *offshore Fids* *ff*



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 2024, i lavoratori dipendenti della Fondazione IRCCS del Comparto Sanità in possesso dei seguenti requisiti:

- a. essere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato alle dipendenze dell'Ente alla data dell'01/01/2024;
- b. non aver beneficiato negli ultimi 3 anni di alcuna progressione economica (sono pertanto inclusi per l'attribuzione dei DEP con decorrenza 01/01/2024 anche i dipendenti che hanno beneficiato di una progressione economica con decorrenza 01/01/2021);
- c. 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 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 2024 ai differenziali economici di professionalità sono state stimate in € 650.000, salvo verifica dell'effettiva disponibilità al momento dell'espletamento della procedura di attribuzione.

UIC FPC

Maggiore LAR

CSI FP MAL
Vincenzo Moro

FP CGIL
Roberto Lombardi
NURSING
[Signature]

Sab

Alfredo Tocantini Fiats

[Signature]

[Handwritten signature]

NURSING UP ER



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 2024; 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	
Direttore S.C. DAPSS Stefano Citterio	

PER LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE	
RSU	
FP CGIL	
CISL FP	
UIL FPL	
FIALS	
NURSIND	
NURSING UP	