

**ACCORDO DECENTRATO RELATIVO ALLA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DI CUI AL FONDO "INCARICHI, PROGRESSIONI ECONOMICHE E INDENNITA' PROFESSIONALI" – EX ART 102 CCNL 2.11.2022 DA DESTINARSI AGLI INCARICHI DEL COMPARTO DI CUI AL CAPO III "SISTEMA DEGLI INCARICHI" ED AI "DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITA'" DI CUI ALL'ART. 19 "PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE" DEL CCNL 2.11.2022. CONTESTUALE DETERMINAZIONE DEI CRITERI PER LA PROGRESSIONE NEI DIFFERENZIALI ECONOMICI DEL PERSONALE DEL COMPARTO – DECORRENZA GIURIDICA ED ECONOMICA 1/1/2023.**

Il giorno 18 del mese di Dicembre dell'anno 2023 nella sede legale della ASL SULCIS IGLESIENTE in via Dalmazia n. 83, Carbonia, si è riunita la delegazione trattante dell' Area del Comparto Sanità per procedere alla sottoscrizione del seguente accordo relativo alla determinazione dei requisiti e dei criteri per l'attribuzione dei differenziali economici di professionalità per l'anno 2023 nel rispetto delle norme contrattuali previste nel CCNL Comparto Sanità 02.11.2022.

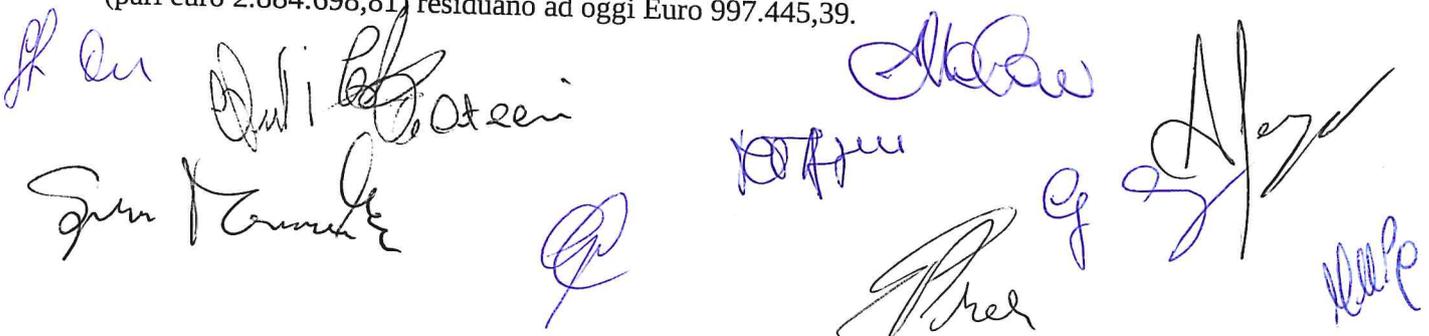
Le parti hanno rappresentato la volontà di riconoscere ai propri dipendenti dell' Area del Comparto l'attribuzione di un differenziale economico di professionalità, con decorrenza 01/01/2023.

Presupposto per tale riconoscimento è che la graduatoria relativa alle prescritte procedure selettive venga formalmente approvata entro il 31/12/2023.

Le risorse economiche da utilizzare per i differenziali economici di professionalità sono ripartiti attraverso la contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 9 CCNL 2.11.2022, di cui al fondo "incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" ex art. 102 CCNL 02.11.2022 da destinarsi agli incarichi del comparto di cui al capo III "Sistema degli Incarichi" e ai DEP di cui all'art. 19 "Progressioni economiche all'interno delle aree" del CCNL 2.11.2022. Contestuale determinazione dei criteri per la progressione nei differenziali economici del personale del comparto – decorrenza giuridica ed economica 01.01.2023.

Il valore del fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali Art. 102 del CCNL 2019 – 2021, per l'anno 2023 è provvisoriamente quantificato in € 3.882.144,20, come da Deliberazione n. 609 del 17/10/2023 e certificazione del Collegio Sindacale n. 13 del 19/10/2023.

Di tale somma al netto dei costi sostenuti per l'anno 2023, come da attestazione degli uffici Ares (pari euro 2.884.698,81) residuano ad oggi Euro 997.445,39.



L'art. 23, comma 2 del d.lgs 150/2009 dispone testualmente "le progressioni economiche 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."

Pertanto si potrà garantire l'attribuzione del differenziale economico di professionalità al 50% del personale avente diritto al 1° gennaio 2023.

Le Parti concordano di destinare i residui del fondo come sopra specificati secondo i seguenti criteri:

- Euro 350.000,00 per i differenziali economici di professionalità;
- Euro 647.445,39 gli incarichi.

### **PREMESSA**

Il vigente CCNL Comparto Sanità siglato il 2.11.2022, oltre ad aver operato dal 1° gennaio 2023 una revisione del sistema di classificazione del personale con la previsione di cinque aree funzionali di inquadramento, ha introdotto un nuovo regime delle progressioni economiche all'interno delle aree, prevedendo l'attribuzione dei "Differenziali Economici di Professionalità" (in seguito DEP), uniformi per area e con esclusione dell'area di elevata qualificazione, superando così la pregressa disciplina delle Progressioni Economiche Orizzontali (c.d. PEO).

L'art. 19 del CCNL Comparto Sanità del 2.11.2022 disciplina detto nuovo istituto DEP, definendone le modalità di attribuzione basate principalmente sulla valutazione individuale e sull'esperienza professionale. Vengono demandati alla contrattazione integrativa i criteri per la definizione delle procedure dei DEP, anche al fine della definizione di ulteriori criteri correlati alle capacità culturali e professionali acquisiti anche attraverso percorsi formativi.

Dette progressioni, in conformità anche alle disposizioni normative dettate dall'art. 52 comma 1 bis del D.lgs. n. 165/2001 e dall'art. 23 del D.LGS. n. 150/2009 e ss.mm.ii, vengono attribuite in modo selettivo solo ad una quota limitata (50%) dei dipendenti aventi titolo, in relazione alle competenze professionali, all'esperienza maturata e ai risultati individuali raggiunti rilevati dal sistema di valutazione, entro il limite delle risorse disponibili nel fondo contrattuale dedicato.

Le parti, tenuto conto delle risorse finanziarie disponibili nel fondo contrattuale di cui all'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali), concordano di destinare ai DEP un importo di euro .

Ferma restando il limite del 50% l'attribuzione dei DEP avverrà nel tetto della quota Fondo destinata. L'attribuzione dei differenziali economici ha luogo nel rispetto dell'equilibrio complessivo tra i vari profili professionali ricompresi nelle aree, così come disposto dall'art. 19 comma 4, lettera b) del CCNL 2022.

Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the document. The signatures are: 'han', 'G. Atzeni', 'D. Antonicelli', 'Shelton', 'Raffaele', 'Q', 'G. G. G.', 'A. P. P.', and 'M. P. P.'.



Accedono alla selezione per le progressioni economiche orizzontali i dipendenti a tempo indeterminato in servizio presso la ASL SULCIS IGLESIENTE alla data del 01 gennaio 2023 (con almeno tre anni di servizio di esperienza professionale, intendendosi per tale quella maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso Aziende o Enti del Comparto, nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo) che:

a) non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi tre anni (2020/2021/2022)  
Secondo il parere ARAN del 26/10/2023 chi ha beneficiato di una progressione economica orizzontale con decorrenza 01/01/2020 può partecipare alla selezione interna per l'attribuzione dei dep, con decorrenza 01/01/2023.

b) non siano stati destinatari nel biennio precedente di provvedimenti disciplinari superiori alla multa;

Le parti concordano che accedono alla procedura i dipendenti a tempo indeterminato alla data dell'1.1.2023 in aspettativa dalla ASL Sulcis Iglesiente per incarico a tempo determinato, in altro profilo, presso la medesima ASL; il predetto personale parteciperà alla selezione per il profilo a tempo indeterminato.

### CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITA'

L'attribuzione del differenziale economico ha luogo, previa valutazione selettiva, nel rispetto dei principi generali enunciati all'art. 19 del CCNL 2022.

Il punteggio totale è pari a 100 punti da ripartire tra i seguenti criteri:

CRITERIO	VALORE
VALUTAZIONE INDIVIDUALE	50
ESPERIENZA PROFESSIONALE	40
CAPACITA' CULTURALI E PROFESSIONALI	10
<b>TOTALE</b>	<b>100</b>

*[Handwritten signatures and notes in blue ink, including the name "G. Atzeri" and various initials]*

--	--

### **1) Valutazione individuale – max 50 punti**

Ai fini della progressione in oggetto, verranno prese in considerazione le ultime tre valutazioni individuali disponibili in ordine cronologico.

Sarà attribuita alla media delle tre valutazioni una quota pari al 50% del punteggio totale max 50 punti applicando il seguente schema:

<b>Punteggio media valutazione</b>	da 95	a	100	punti	50
<b>Punteggio media valutazione</b>	da 90	a	94,99	punti	45
<b>Punteggio media valutazione</b>	da 80	a	89,99	punti	40
<b>Punteggio media valutazione</b>	da 70	a	79,99	punti	35
<b>Punteggio media valutazione</b>	< 70			punti	30

Al di sotto della media di 60 punti, la valutazione è considerata negativa e pertanto non verrà attribuito alcun punteggio.

### **2) Esperienza professionale maturata – max 40 punti**

Saranno valutati i servizi prestati alla data del 31/12/2022.

Per esperienza professionale maturata si intende quella maturata, con o senza soluzione di continuità anche a tempo determinato e a tempo parziale (riproporzionato al full-time) presso aziende del Comparto sanità, nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo.

La valutazione avviene attribuendo per ogni anno di servizio, a tempo indeterminato e determinato:

- **Punti 2** per anno per il servizio prestato fino al raggiungimento massimo di 40 punti;

**Per l'attribuzione del punteggio riferito all'esperienza lavorativa/professionale si stabiliscono gli ulteriori seguenti principi:**

- l'anzianità viene calcolata in base ai giorni effettivi di servizio;

*Quintile*  
*Antile*  
*Offen*

*Adrian*  
*Adrian*  
*Adrian*  
*Adrian*  
*Adrian*

- verranno scomputati i periodi di aspettativa senza assegni e senza decorrenza dell'anzianità di servizio nonché i periodi di congedo straordinario fruiti ai sensi art. 42 commi 5 e ss. d.lgs. 151/2001 (Circolare Dipartimento della Funzione Pubblica del 15/01/2013);
- i periodi prestati a part-time vengono conteggiati in funzione dell'effettiva prestazione lavorativa.

### **3) Capacità professioni e culturali – Titoli di studio - Max 10 punti**

a) Diploma di scuola superiore (relativa al profilo di appartenenza ma non quella obbligatoria per poter accedere allo stesso profilo): **punti 1**

a) Laurea I Livello (relativa al profilo di appartenenza ma non quella obbligatoria per poter accedere allo stesso profilo): **punti 2**

b) Laurea II livello: **punti 3**

c) Incarichi conferiti e retribuiti per almeno 24 mesi in Aziende del Comparto e Sanità,(in alternativa al Master): **punti 1**

d) Master universitario I LIV: **punti 1 per ogni master;**

e) Master Universitario II LIV: **punti 2 per ogni master;**

### **Per l'attribuzione del punteggio riferito ai Titoli di Studio si stabiliscono gli ulteriori seguenti principi:**

- sono considerati titoli di studio attinenti al profilo e ovviamente al ruolo di appartenenza, quelli previsti dalla declaratoria contrattuale come requisiti di accesso all'esterno;
- l'elenco dei titoli valutabili è esaustivo e non sono valutabili titoli non presenti in elenco;
- per tutto il personale non verrà conteggiato il titolo di studio inferiore se in possesso di quello superiore;
- tutti i titoli dichiarati per poter essere valutati devono essere attinenti al profilo.

A parità di punteggio prederà in graduatoria nell'ordine sottoindicato:

- il dipendente che abbia conseguito il minor numero di progressioni economiche nello stesso profilo

*Auti*  
*Z. Otten*  
*Spren*

*Flavio*

*Offici*

*Albano*  
*Al*

*g*  
*S*

*Alte*  
*Alte*

- il dipendente con il maggior numero di anni di permanenza nel differenziale economico di professionalità.

### **DEFINIZIONE DELLE GRADUATORIA DI SELEZIONE**

Al termine della selezione saranno attribuiti i punteggi spettanti sulla scorta delle dichiarazioni rese dai dipendenti.

Una volta stilate le graduatorie viene assicurata priorità nell'attribuzione dei differenziali economici di professionalità a una quota non superiore al 10% delle risorse per ogni Area e Ruolo, quota che sarà destinata, in ordine di priorità e secondo punteggio decrescente, ai dipendenti che abbiano maturato:

- almeno 10 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento senza aver mai conseguito progressioni economiche;
- almeno 20 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento e che, in tale periodo, abbia conseguito fino a due progressioni economiche;

La restante parte è ordinata con punteggio decrescente divisi per area e ruolo.

### **VALIDITA' DELLE GRADUATORIE**

Le graduatorie hanno validità esclusivamente per le progressioni economiche individuate per l'anno di riferimento.

### **ACCESSO AGLI ATTI DI SELEZIONE**

L'accesso agli atti della valutazione selettiva ha luogo con le procedure di cui agli artt. 22 e segg. della legge n. 241/90 ed è consentito, limitatamente ai dipendenti aventi titolo, al termine del relativo procedimento e, comunque, non prima dell'approvazione delle graduatorie.

### **NORMA FINALE**

Le parti concordano che la presente ipotesi diverrà definitiva, senza l'obbligo di nuova sottoscrizione, a seguito di acquisizione del predetto parere favorevole da parte del Collegio Sindacale.

A collection of handwritten signatures in blue ink, including names like 'S. F. B.', 'M. S.', 'E. Steen', and others, scattered across the bottom of the page.

**La Delegazione Trattante Asl Sulcis Iglesiente**

**Il Direttore Generale** – Dott.ssa Giuliana Campus



**Il Direttore Amministrativo** – Dott.ssa Maria Milena Pau



**Il Direttore Sanitario** – Dott. Giuseppe Piras



**La Delegazione di Parte Sindacale**

**UIL FPL** 

**CGIL** 

**CISL** 

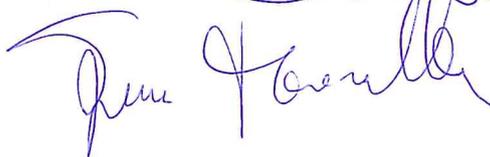
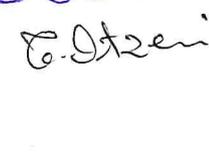
**FIALS** 

**NURSIND**

**NURSING UP**

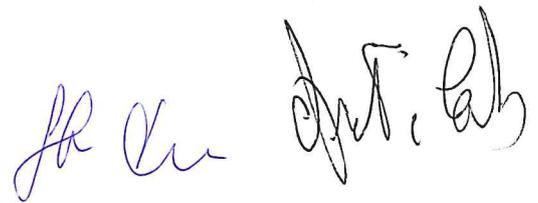
**RSU**





Il Segretario Verbalizzante – Dott.ssa Giulia Saiu



G. Otzer

