



**ACCORDO STRALCIO DECENTRATO RELATIVO AI "DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITÀ" 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 01/01/2025.**

Il giorno 10 del mese di Novembre dell'anno 2025 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 2025 nel rispetto delle norme contrattuali previste nel CCNL Comparto Sanità 02/11/2022 e del 27.10.2025.

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 01/01/2025.

Le risorse economiche da utilizzare per i differenziali economici di professionalità sono ripartiti attraverso la contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 9 CCNL 27.10.2025 – Comparto Sanità -, 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 01.01.2025.

Il valore del fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali Art. 102 del CCNL 2019 – 2021, per l'anno 2025 è provvisoriamente quantificato in € 3.770.005,87, come da Deliberazione n. 264 del 25/07/2025 ed in attesa di certificazione del Collegio Sindacale e si stabilisce una quota disponibile ai DEP pari a € 300.000,00.

L'eventuale residuo non utilizzato della predetta quota andrà a residuo del fondo di cui all'art. 102 del CCNL 2019 – 2021.

L'art. 23, comma 2 del d.lgs. n. 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."

Meser  
Marco Ben

Carlo Micalla  
1

Al  
Daniele

Paola

Carlo

*Paolo Dini* *Francesca Meneghelli*

Pertanto si potrà garantire l'attribuzione del differenziale economico di professionalità al 50% del personale avente diritto al 1° gennaio 2025.

## PREMESSA

Il 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.

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.

## RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI

Per stabilire il numero delle progressioni economiche possibili, tenuto conto delle risorse disponibili da destinare alla presente procedura DEP, in applicazione del principio di selettività sopra richiamato, si calcola il rapporto di incidenza, in termini di spesa, della numerosità del personale in servizio al 31.12.2024 e del valore del differenziale, distinto per ogni singola area e ruolo, determinando così le seguenti graduatorie:

AREA DEL PERSONALE DI SUPPORTO

*Massimo*

*Carlo Dini*

2

*Massimo Dini* *Massimo Dini*  
*Carlo Dini* *Carlo Dini*

*Ph. D.*

*Sp. D.*

Graduatoria dei profili professionali del ruolo tecnico

Graduatoria dei profili professionali del ruolo amministrativo

Graduatoria dei profili professionali del ruolo sociosanitario

## AREA DEGLI OPERATORI

Graduatoria dei profili professionali del ruolo sociosanitario

Graduatoria dei profili professionali del ruolo tecnico

Graduatoria dei profili professionali del ruolo amministrativo

## AREA DEGLI ASSISTENTI

Graduatoria dei profili professionali del ruolo professionale

Graduatoria dei profili professionali del ruolo tecnico

Graduatoria dei profili professionali del ruolo amministrativo

## AREA DEI PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI

Graduatoria dei profili professionali del ruolo sanitario

Graduatoria dei profili professionali del ruolo sociosanitario

Graduatoria dei profili professionali del ruolo tecnico

Graduatoria dei profili professionali del ruolo professionale

Graduatoria dei profili professionali del ruolo amministrativo

## ATTI PROPEDEUTICI ALLA SELEZIONE

L'Amministrazione indice Avviso di selezione interna per l'individuazione del personale cui attribuire il differenziale economico di professionalità.

L'avviso di selezione va pubblicato per 20 giorni nel sito aziendale, sezione Concorsi e Selezione, ed allo stesso va data la massima diffusione a livello aziendale.

*(S)*

## REQUISITI DI ACCESSO

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 2025 (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 compatti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo) che:

*Massimo Moretti* <sup>3</sup> *Giuliano Osteini* *Marco*  
*Claudio* *Enzo* *A* *Massimo Moretti* <sup>3</sup> *Giuliano Osteini* *Marco*

*Pino Orsi*

*Giulio Merello*

a) non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi tre anni (2022/2023/2024).

Secondo il parere ARAN del 26/10/2023 chi ha beneficiato di una progressione economica orizzontale con decorrenza 01/01/2022 può partecipare alla selezione interna per l'attribuzione dei dep, con decorrenza 01/01/2025.

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

Le Parti concordano che possono accedere alla procedura i dipendenti a tempo indeterminato alla data dell'01.01.2025 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 PROFESSIONALITÀ**

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

##### **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.

*Massimo Pini*

*4. Massimo Pini  
Giovanna Stefan*

*Hoffel*

*SL*

*Carlo Merello*

*Ruge*

*Fabio Dei*

*Giulio Merello*

Sarà attribuita alla media delle tre valutazioni degli ultimi 3 anni, una quota pari al 50% del punteggio per un massimo di 50 punti.

A titolo di esempio:

Punteggio media valutazioni ultimi tre anni 50% (anno 2024-2023-2022)

Esempio 100	50%	punti 50
Esempio 98	50%	punti 49
Esempio 80	50%	punti 40

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

Saranno valutati i servizi prestati alla data del 31/12/2024.

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 1** per ogni anno di servizio prestato fino ad un massimo di 30 punti;
- **Punti 2** per ogni anno di permanenza nella posizione economica fino ad un massimo di 10 punti.

Si precisa che non verranno presi in considerazione i contratti di somministrazione lavoro e i contratti libero professionali.

*Giulio Merello*  
**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;
- 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**

*Carlo Mori* *Val* *Massimo Merello* *Giulio Merello* *Carlo Mori* *Val* *Massimo Merello* *Giulio Merello*

*Phes En-*

*Spes Mercede*

- a) Diploma di scuola superiore (relativa al profilo di appartenenza ma non quella obbligatoria per poter accedere allo stesso profilo): **punti 1**
- b) Laurea I Livello (relativa al profilo di appartenenza ma non quella obbligatoria per poter accedere allo stesso profilo): **punti 2**
- c) Laurea II livello: **punti 3**
- d) Incarichi conferiti e retribuiti per almeno 24 mesi in Aziende del Comparto e Sanità,(in alternativa al Master): **punti 1**
- e) Master universitario I LIV: **punti 1 per ogni master;**
- f) 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 e/o al profilo superiore.

*Quale che è il motivo*  
A parità di punteggio precederà in graduatoria nell'ordine sottoindicato:

- il dipendente che abbia conseguito il minor numero di progressioni economiche nello stesso profilo
- il dipendente con il maggior numero di anni di permanenza nel differenziale economico di professionalità;
- In caso di parità di punteggio, si applicano il requisito della maggiore età anagrafica.

*Bozzi*

*hersen*  
*Am*

*Terziana Ozeini*

*6*

*Marta Ben*

*Dolfie*

*Carlo Ben*

*Phen Dr.*

*Open Minilla*

## 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.

Si stabilisce che in caso di parità di punteggio si applica il requisito della maggiore età anagrafica.

Si stabilisce inoltre che, nel caso in cui la graduatoria –per area e ruolo – sia formata da un solo dipendente, lo stesso potrà beneficiare del differenziale economico solamente nel caso in cui ottenga un punteggio finale, uguale o superiore, rispetto al punteggio minimo dei beneficiari nelle graduatorie della stessa area, o in caso di assenza di beneficiari in detta area, nelle altre graduatorie di diversa area.

Si dà atto infine che la progressione nei DEP sarà riconosciuta al 50% dei dipendenti idonei all'interno di ciascuna area e ruolo mediante arrotondamento all'unità per eccesso.

## RECLAMI GRADUATORIE

I dipendenti idonei al DEP potranno presentare formale reclamo motivato avverso la graduatoria provvisoria, entro e non oltre 15 giorni dalla pubblicazione della medesima graduatoria nel sito web aziendale, secondo le modalità meglio precise nell'avviso DEP.

## 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.

*Weser Esizone? Maren*

*Notificare*

*Carlo Ianni*

*VA*

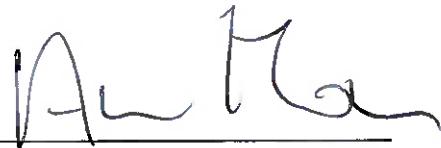
*esizone? esen*

## **NORMA FINALE**

Le parti concordano che la presente ipotesi diverrà definitiva con la sottoscrizione definitiva del presente Accordo, a seguito di acquisizione del parere favorevole da parte del Collegio Sindacale.

### ***La Delegazione Trattante Asl Sulcis Iglesiente***

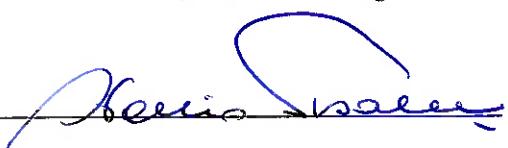
**Il Commissario Straordinario** – Dott. Andrea Marras



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

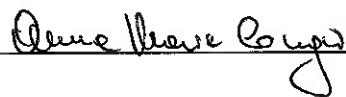


**Il Direttore Sanitario** – Dott. Antonio Pisano



**Il Direttore F.F. S.C. Risorse Umane, Sviluppo Organizzativo e Relazioni Sindacali**

Dott.ssa Anna Maria Congiu



### ***La Delegazione di Parte Sindacale***

**FP CISL**



**FIALS**

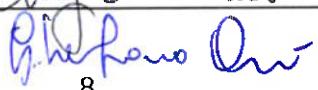
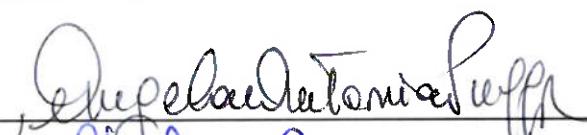


**NURSIND**

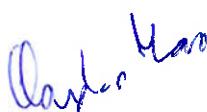


**NURSING UP**

**RSU**



8



Il Segretario Verbalizzante – Dott.

Mauro Iann.

Leusen

Taffee

Merzum

Evans Otzen: Expectations paper

Sam Wilk

Phew over J  
Bye

MB

Ac

SD

