

## **IPOTESI DI ACCORDO SUI CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ALL'INTERNO DELLE AREE DI CUI ALL'ART.19 DEL CCNL DEL 2/11/2022 RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO SANITA' TRIENNIO 2019-2021**

Premesso che è in corso la contrattazione integrativa aziendale nell'ambito delle materie previste dal vigente CCNL, le parti al fine di dare pronta attuazione all'applicazione dei differenziali economici di professionalità per l'anno 2023, concordano di approvare i sotto riportati criteri sulla base di quanto stabilito dall'art. 19 del vigente CCNL. Tali criteri confluiranno successivamente nel CCIA.

Le parti si impegnano in tempi brevi a calendarizzare appositi incontri al fine di giungere alla conclusione della contrattazione integrativa.

### **Richiamati:**

- l'art. 23 c. 2 del D.Lgs. 150/09 e s.m.i. prevede che le progressioni economiche siano 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;
- l'art. 52 c. 1 bis del D.Lgs. 165/01 e s.m.i. prevede che le progressioni avvengano secondo principi di selettività in ossequio ai contenuti della L. 190/2012;
- a decorrere dall'1.1.2015 sono venuti meno i vincoli e i congelamenti dei trattamenti economici già disposti dall'art. 9 del D.L. 78/10 convertito in L. 112/2010;
- l'art. 19 del CCNL 2.11.2022

### **Entità del finanziamento**

Ai fini del finanziamento dei differenziali economici di professionalità (DEP) per l'anno 2023, è disponibile nell'ambito del " Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali di cui all'art. 102 del CCNL del personale del Comparto Sanità del 2/11/2022 triennio 2019-2021", un importo quantificato in €650.000= per attribuire i DEP con decorrenza dal 01/01/2023 ad un numero limitato di dipendenti, individuati secondo principi selettivi di natura meritocratica.

L'importo sopra indicato consente di premiare fino ad un massimo del 50% del personale che concorre alla selezione, fermo restando che tale percentuale rappresenta il numero massimo di fasce riconoscibili, salvo diverse indicazioni di Regione Lombardia.

### **Destinatari dei differenziali economici di professionalità (DEP)**

I DEP verranno riconosciuti a decorrere dall' 1.1. di ogni anno, entro i limiti delle risorse economiche complessivamente disponibili per ciascun anno e come definite in apposita sessione di contrattazione integrativa, a seguito di attivazione di procedura selettiva a favore di un numero limitato di dipendenti, la cui numerosità massima sarà definita annualmente in funzione delle risorse disponibili.

Per partecipare alla procedura selettiva il dipendente interessato dovrà presentare entro i termini (pari ad almeno 30 gg) che verranno definiti da apposito avviso domanda di partecipazione da cui dovrà risultare quanto segue:

- essere in servizio a tempo indeterminato presso l'ASST Lariana alla data di scadenza dell'avviso;
- non aver beneficiato di progressioni orizzontali negli ultimi tre anni (es. il dipendente che ha beneficiato di una progressione economica con decorrenza 01.01.2020, potrà concorrere);
- non aver avuto un provvedimento disciplinare superiore alla multa nei due anni precedenti la data di attribuzione del nuovo DEP (per i procedimenti disciplinari in corso si fa integrale riferimento a quanto previsto dal CCNL art. 19 co. 4 lett. A);

*[Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with a circled '1' above them.]*

- servizi pregressi presso altri Enti pubblici.

#### **A) CRITERI DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI NELLA PROCEDURA SELETTIVA PUNTEGGIO MASSIMO CONSEGUIBILE: 100 PUNTI**

- a) PUNTI 50 finalizzati alla valutazione dei risultati individuali conseguiti, calcolati proporzionalmente alla media del raggiungimento % delle ultime tre valutazioni conseguite in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

tra 60 e 69 punti	35 punti
tra 70 e 79 punti	42 punti
tra 80 e 89 punti	47 punti
tra 90 e 100 punti	50 punti

- b) PUNTI 30: - 1 punto per anno fino al massimo di 30 anni finalizzati alla valorizzazione dell'esperienza professionale maturata nell'ambito del SSN o di altri comparti (servizio reso a tempo determinato e indeterminato con o senza soluzione di continuità).

Ai fini del computo del suddetto periodo, non saranno considerati utili esclusivamente i periodi assenza dal servizio con effetti interruttivi sulla carriera.

PUNTI 10: - 1 punto per ogni anno di permanenza in fascia/DEP fino a un massimo di 10 punti.

- c) PUNTI 10: a favore del personale che nell'anno precedente a quello di riferimento del DEP ha partecipato con esito positivo ad almeno n. 1 iniziativa formativa aziendale; in mancanza l'eventuale partecipazione ad iniziative formative esterne saranno valutate solo se attinenti al profilo professionale di appartenenza (indicatore n° iniziative  $\geq 1$  punti 10,  $< 1$  punti 0).

In sede di prima applicazione, in mancanza di iniziative formative svolte nell'anno 2022, saranno valutate esclusivamente per l'anno 2023 anche quelle acquisite nel medesimo anno, o nelle annualità 2020 o 2021.

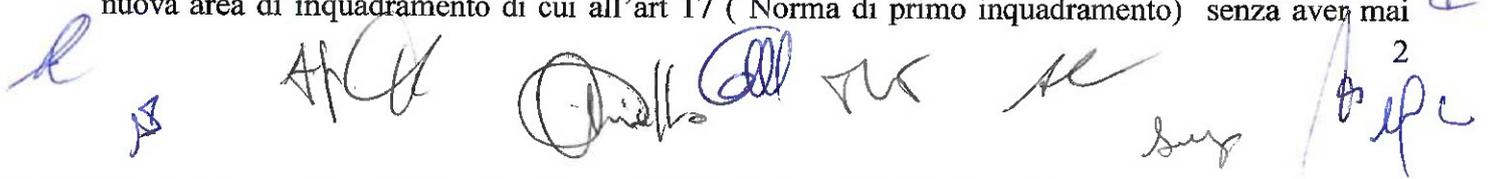
#### **GRADUATORIE**

L'Azienda provvederà alla verifica dei requisiti, all'assegnazione dei relativi punteggi, alla predisposizione delle graduatorie. Nell'ambito delle risorse disponibili, i DEP verranno riconosciuti al personale avente diritto utilmente classificato nelle graduatorie a partire dal punteggio più elevato, riservando a ciascuna delle 4 aree e dei 5 ruoli una quota di risorse direttamente proporzionale alle percentuali di addensamento del personale nelle medesime aree/ruoli alla data del 31.12. dell'anno precedente i DEP (es. area operatori ruolo amministrativo n. dip. in servizio 100 su 3000 dip. Totale risorse a disposizione 3.33%).

In caso di parità di punteggio si applicano i seguenti criteri di priorità:

- Aver conseguito un minor numero di progressioni orizzontali;
- Maggior numero di anni di permanenza nell'attuale DEP;
- Data assunzione meno recente;
- Età anagrafica superiore;

Prioritariamente allo scorrimento delle graduatorie, verranno riconosciuti nel limite massimo del 10% delle risorse complessivamente a disposizione, ai sensi dell'art. 19 c. 4 lett b) e e), DEP in favore del personale che abbia maturato almeno 10 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento di cui all'art 17 ( Norma di primo inquadramento) senza aver mai



conseguito progressioni economiche, e al personale che abbia maturato almeno 20 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento di cui all'art. 17 ( Norma di primo inquadramento) e che, durante tale periodo, abbia conseguito fino a due progressioni economiche. Qualora tale percentuale non venga del tutto usufruita, sarà ridistribuita tra gli idonei delle graduatorie secondo i criteri sopra riportati.

L'esito delle procedure selettive ha vigenza limitata esclusivamente all'anno cui si riferisce l'attribuzione dei DEP e in nessun caso le graduatorie possono essere utilizzate negli anni successivi.

### B) DECORRENZA

La progressione economica orizzontale, conformemente a quanto previsto dal CCNL, decorre giuridicamente ed economicamente a favore degli aventi titolo dal 1° gennaio. Non è possibile attribuire più di un DEP al dipendente per ciascuna annualità e procedura selettiva.

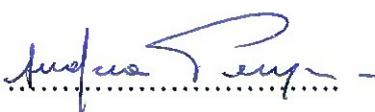
### C) TEMPI

Le progressioni in parola, subordinatamente all'approvazione da parte dei competenti organi della presente ipotesi di accordo integrativo aziendale, viene attivata entro il 30.06. di ogni anno con conclusione e riconoscimento dei nuovi DEP entro il mese di novembre della medesima annualità. In prima applicazione il riconoscimento dovrà comunque avvenire entro il 30/06/2024.

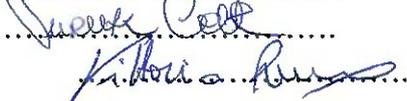
San Fermo della Battaglia

Letto, approvato e sottoscritto

Per l'Azienda:

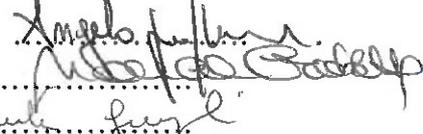
Il Direttore Amministrativo 

Il Direttore della S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane 

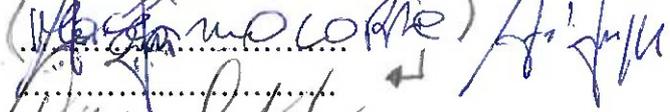
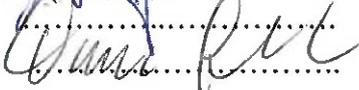
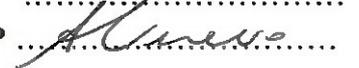
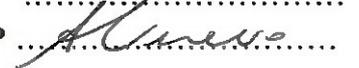
I Dirigenti della S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane 

Per la R.S.U. Aziendale:

Il Coordinatore R.S.U. 

I Vice Coordinatori R.S.U. 

Per le Organizzazioni Sindacali di Categoria:

FP CGIL   
CISL FP   
UIL FPL   
FIALS   
NURSIND   
NURSING UP 

20 NOV. 2023