

DEFINIZIONE CRITERI ATTRIBUZIONE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE –DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITA' (DEP)

LE DELEGAZIONI TRATTANTI IN SEDE AZIENDALE PER IL PERSONALE DEL COMPARTO

(deliberazione n. 1565 del 23/11/2022)

presenti al confronto odierno come da riepilogo nominativo agli atti

Premesso che in data 18.09.2023, la delegazione trattante di parte pubblica e le competenti RSU/OO.SS. hanno sottoscritto un accordo con il quale si è definito di destinare alle progressioni economiche del personale del comparto per l'anno 2023 la quota di € 750.000,00 del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali di cui all'art. 102 del CCNL 2.11.2022;

Dato atto che in data 18.10.2023 il Collegio sindacale ha rilasciato il parere positivo di competenza;

Visto l'art. 9, co. 5, lett. c) del CCNL 2.11.2022 che demanda alla contrattazione collettiva integrativa la definizione dei criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree;

Rilevato che l'art. 19 del CCNL 2.11.2022 detta la nuova disciplina dell'istituto prevedendo l'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità" individuati nella tabella E allegata al CCNL;

Tenuto conto dell'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009, del parere del Dipartimento della Funzione pubblica del 20.01.2021 e dell'art. 52 comma 1 bis del D. Lgs. 165/2001 che dettano i principi in materia;

Dato atto che:

- il gruppo tecnico paritetico a tal fine costituito, nell'incontro del 13.10.2023, ha definito la propria proposta;
- tale proposta è stata trasmessa alle RSU/OO.SS. ammesse alla contrattazione integrativa in data 26.10.2023;

Preso atto che la RSU ha trasmesso le proprie osservazioni in data 3.11.2023, proponendo in particolare:

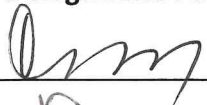
- l'introduzione di una quota di riserva delle risorse per le finalità di cui all'art. 19 co. 4, lett. e);
- una modifica dei punteggi associati all'esperienza professionale maturata.

Tenuto conto di quanto emerso nel corso dell'incontro odierno;

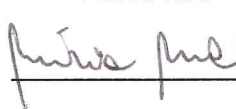
CONVENGONO

- 1) di approvare i criteri di attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree contenuti nel documento allegato alla presente intesa;
- 2) di fissare la decorrenza del riconoscimento al 1° gennaio 2023, in conformità a quanto previsto dall'art. 19, comma 5 del CCNL 2.11.2022;
- 3) di precisare che il suddetto accordo diventerà esecutivo dopo il positivo esito del controllo da parte del Collegio sindacale ai sensi dell'art. 10, comma 6 del CCNL 2.11.2022 e degli artt. 40, comma 3-sexies e 40-bis, comma 1 del D. Lgs n. 165/2001.

Per la Delegazione Parte Pubblica

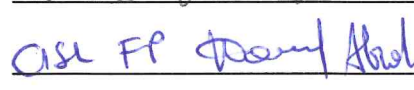



Per le RSU



Per le OO.SS.







CRITERI PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE – DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITA' (DEP)

PREMESSA

La progressione economica all'interno delle aree è uno strumento finalizzato a premiare, in modo selettivo, l'acquisizione di incrementati livelli di professionalità dei dipendenti nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area.

L'attribuzione avviene nel rispetto dei seguenti principi generali:

- le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di personale, ai sensi dell'art. 23, comma 2, del D. Lgs n. 150/2009 e del parere del Dipartimento della Funzione pubblica del 20.01.2021;
- la valutazione positiva costituisce titolo rilevante per la selezione, ai sensi dell'art. 52, comma 1 bis, del D. Lgs. 165/2001;
- l'art. 19 del CCNL 2.11.2022 disciplina l'istituto prevedendo l'attribuzione dei “differenziali economici di professionalità” individuati nella tabella E allegata al CCNL;
- non è possibile attribuire più di un differenziale economico di professionalità al dipendente per ciascuna procedura selettiva;
- la selezione ha validità per il solo anno cui si riferisce l'attribuzione della progressione economica e in nessun caso la graduatoria può essere utilizzata negli anni successivi.

1. RISORSE DESTINATE AI DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITÀ

L'attribuzione delle progressioni economiche è finanziata con le risorse finanziarie del “Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali” di cui all'art. 102 del CCNL 2.11.202 a ciò destinate dalla contrattazione integrativa, a seguito di specifico accordo con le competenti rappresentanze sindacali aziendali.

Ai sensi dell'art. 19, comma 4, lett. b) del CCNL 2.11.2022 e al fine di garantire un'equa distribuzione, la suddivisione delle risorse disponibile tra le aree/ruoli verrà effettuata in base alla percentuale di addensamento nelle aree e nei ruoli alla data del 1° gennaio dell'anno di decorrenza del beneficio nonché al valore dei DEP fissati dal CCNL per ciascuna area.

2. DECORRENZA DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE

La data di decorrenza del riconoscimento delle progressioni economiche è fissata al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto l'accordo che ne prevede il finanziamento: per le progressioni economiche dell'anno 2023 la data di decorrenza è il 1° gennaio 2023.

3. REQUISITI DI ACCESSO ALLA SELEZIONE

Ai sensi dell'art. 19 del CCNL 2.11.2022, la progressione economica è riconosciuta a seguito di selezione alla quale partecipano tutti i dipendenti dell'ASST Papa Giovanni XXIII in possesso - alla data di decorrenza del riconoscimento (01.01. dell'anno di riferimento) - dei seguenti requisiti:

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page:

- Blue ink signature: *David*
- Black ink signature: *[illegible]*
- Black ink signature: *[illegible]*
- Black ink signature: *[illegible]*
- Black ink signature: *[illegible]*
- Black ink signature: *[illegible]*

1



- 1) essere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- 2) anzianità di almeno 3 anni con rapporto di lavoro a tempo indeterminato/determinato presso l'ASST Papa Giovanni XXIII o altre aziende/enti del comparto sanità, nonché presso altre amministrazioni pubbliche ed essere in possesso di almeno una valutazione annuale presso la nostra ASST;
- 3) non essere in comando/distacco/assegnazione temporanea ad altro ente a qualunque titolo, ovvero in aspettativa non retribuita concessa per assunzione a tempo determinato presso l'ASST di appartenenza o altro Ente o per espletamento del periodo di prova a seguito vincita di concorso in altri Enti o Aziende pubbliche;
- 4) non aver beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi tre anni (a titolo esemplificativo, per le progressioni dell'anno 2023 è preclusa la partecipazione a coloro i quali hanno goduto di una progressione economica con decorrenza dall'1.1.2020);
- 5) non aver riportato, nei due anni antecedenti la data del 1° gennaio cui si riferisce la progressione economica, provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Nel caso in cui 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.

4. CRITERI DI SELEZIONE

Il personale in possesso dei requisiti sopra descritti partecipa alla selezione per l'attribuzione della progressione economica. Ad ogni singolo dipendente verrà attribuito un punteggio utile alla determinazione di una graduatoria (dal più alto al più basso dei punteggi) che individuerà, nei limiti delle risorse economiche disponibili, i dipendenti che accederanno alla progressione economica.

In analogia alle modalità di ripartizione delle risorse destinate alle progressioni, così come stabilito dall'art. 19, comma 4, lett. b del CCNL 2.11.2022, verrà formulata una graduatoria distinta per ogni area/ruolo.

Il punteggio (max 100 punti) è determinato in base sulla scorta di due fattori specifici, già identificati dal CCNL:

- a) valutazione individuale: max punti 60
- b) esperienza professionale: max punti 40

a) **Valutazione individuale:** la valutazione della performance individuale è rappresentata da due componenti della valutazione: obiettivi individuali e competenze/comportamenti.

Fermo restando la necessità di almeno una valutazione presso la nostra azienda, si considerano le ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa dell'assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

Al fine di sterilizzare, o quanto meno attenuare, le possibili distorsioni derivanti dalla soggettività insita nel processo di valutazione, si analizzeranno le valutazioni per gruppi omogenei in base al



valutatore (tutti i dipendenti valutati dallo stesso valutatore costituiscono un gruppo omogeneo) e si individueranno in ciascun gruppo i valori soglia dei rispettivi quartili.

Le valutazioni ottenute dal dipendente verranno quindi confrontate, rispettivamente, con il primo e il terzo quartile della distribuzione dei punteggi del soggetto valutatore. Disponendo così di un set di sei valutazioni, verrà assegnato un punteggio pari all'unità per ogni valutazione ricompresa tra il primo e il terzo quartile (estremi inclusi) e pari a due per ogni valutazione superiore al terzo quartile. In caso di valutazione inferiore al primo quartile non verranno riconosciuti punti utili.

Il punteggio complessivo sarà quindi dato dalla somma dei punteggi parziali e successivamente standardizzato così da ricondurlo al peso previsto (60%).

b) Esperienza professionale maturata:

Per esperienza professionale si intende quella maturata nel profilo professionale di appartenenza all'1.1 dell'anno di riferimento (calcolata alla data del 31.12 dell'anno antecedente), con rapporto di lavoro dipendente, anche a tempo determinato e a tempo parziale, con o senza soluzione di continuità, presso l'ASST Papa Giovanni XXIII, altre aziende/enti del comparto sanità o presso altre amministrazioni pubbliche nel medesimo o corrispondente profilo.

Al fine di considerare opportunamente le dinamiche di sviluppo dell'esperienza professionale, che non costituisce una semplice funzione lineare del numero di anni di servizio, verrà attribuito un punteggio sulla scorta della seguente tabella di corrispondenza:

anni	Δ	punti	anni	Δ	punti
0,00	0,00	0,00	21,00	1,00	28,50
1,00	1,00	1,00	22,00	1,00	29,50
2,00	1,00	2,00	23,00	1,00	30,50
3,00	1,00	3,00	24,00	1,00	31,50
4,00	1,00	4,00	25,00	1,00	32,50
5,00	1,50	5,50	26,00	0,50	33,00
6,00	1,50	7,00	27,00	0,50	33,50
7,00	2,00	9,00	28,00	0,50	34,00
8,00	2,00	11,00	29,00	0,50	34,50
9,00	2,00	13,00	30,00	0,50	35,00
10,00	2,00	15,00	31,00	0,50	35,50
11,00	1,50	16,50	32,00	0,50	36,00
12,00	1,50	18,00	33,00	0,50	36,50
13,00	1,50	19,50	34,00	0,50	37,00
14,00	1,50	21,00	35,00	0,50	37,50
15,00	1,50	22,50	36,00	0,50	38,00
16,00	1,00	23,50	37,00	0,50	38,50
17,00	1,00	24,50	38,00	0,50	39,00
18,00	1,00	25,50	39,00	0,50	39,50
19,00	1,00	26,50	40,00	0,50	40,00
20,00	1,00	27,50			

Nella formulazione della graduatoria, in caso di parità di punteggio, si applicheranno i criteri di priorità nell'ordine indicato:

- aver conseguito un minor numero di progressioni economiche;

*Paul
C. H. H.*

g

Alu

Piniphe

re

gk



- maggior numero di anni di permanenza nella posizione economica in godimento (attuale DEP/ex fascia).

Prioritariamente allo scorrimento della graduatoria, ai sensi dell'art. 19, comma 4, lett. b) e e) del CCNL, verranno riconosciute le progressioni economiche nel limite massimo del 5% delle risorse complessivamente a disposizione in favore del personale che ha maturato:

- almeno 10 anni di esperienza professionale senza aver mai conseguito progressioni economiche,
- almeno 20 anni di esperienza professionale e che, durante tale periodo, ha conseguito non più di due progressioni economiche.

Qualora tale percentuale del 5% non venga del tutto usufruita, sarà ridistribuita tra gli idonei nelle graduatorie secondo i criteri sopra riportati.

5. PROCEDURA

La SC Gestione e sviluppo delle risorse umane emetterà, per ciascuna annualità, un avviso con il quale comunicherà l'avvio delle procedure di selezione per l'attribuzione delle progressioni economiche di area.

L'avviso verrà diffuso tramite annuncio e mail a tutto il personale, verrà pubblicato in un'apposita sezione dell'intranet aziendale e verrà trasmesso alle RSU/OO.SS. ammesse alla contrattazione integrativa.

I dati relativi ai servizi prestati e alle ultime tre valutazioni disponibili saranno acquisiti d'ufficio.

Verificati i requisiti di accesso di cui all'art. 3), e tenuto conto dei criteri di selezione di cui all'art. 4), la SC Gestione e sviluppo delle risorse umane provvederà a elaborare, per ciascuna area e per ciascun ruolo, la relativa graduatoria del personale dipendente ammesso.

Le graduatorie verranno pubblicate in un'apposita sezione dell'intranet aziendale e di ciò verrà data comunicazione mediante annuncio e mail a tutto il personale.

Eventuali richieste di chiarimenti e/o richieste di verifica circa la correttezza dei punteggi assegnati potranno essere presentate alla SC Gestione e sviluppo delle risorse umane esclusivamente via mail all'indirizzo: risorseumane.DEP@asst-pg23.it entro 10 giorni dalla data di pubblicazione delle graduatorie.

Dopo aver effettuato le verifiche in merito alle eventuali segnalazioni pervenute, la graduatoria definitiva verrà approvata con deliberazione del Direttore Generale e si procederà all'attribuzione del relativo differenziale economico professionale a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di riferimento.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page:

- Four small, stylized initials or signatures in the bottom left corner.
- A larger, more legible signature in the bottom right corner.