

641007 del

24 DIC. 2024

# ACCORDO DEFINITIVO INTEGRATIVO AZIENDALE PER L'ATTRIBUZIONE DEI DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITÀ ANNO 2024

L'anno 2024, il giorno 23 del mese di dicembre, giusta convocazione prot. n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_, ha luogo l'incontro tra:

la Parte Pubblica nelle persone di:

- .....
- .....
- Responsabile dell'Ufficio Relazioni Sindacali, Dr. Iraci Gioacchino, **DELEGATO DAL R.G.**

**PROT. 6048/10/2024 del 19/12/2024**

per la Parte Sindacale:

- le OO.SS. del Comparto e la RSU Aziendale, come da fogli di firma allegati.

Si premette che:

il 12.11.2024, tra la Parte Pubblica e le OO.SS. del Comparto e la RSU è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo integrativo aziendale su:

- criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno del Fondo "Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" da destinare all'attribuzione dei differenziali economici di professionalità (DEP) per l'anno 2024, ai sensi dell'art. 9 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), comma 5, lett. a) del C.C.N.L. 2019/2021 del Comparto Sanità;
- nuove determinazioni in merito ai criteri per la definizione delle procedure per l'attribuzione, all'interno delle aree di classificazione del personale, dei DEP ai sensi dell'art. 9 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), comma 5, lett. c) del C.C.N.L. 2019/2021 del Comparto Sanità, rispetto a quanto già concordato con l'accordo definitivo integrativo aziendale del 27.12.2023 e successivo di interpretazione autentica del 10.01.2024;

la suddetta ipotesi di accordo integrativo aziendale del 12.11.2024, unitamente alla relazione tecnico-finanziaria e alla relazione illustrativa, è stata trasmessa al Collegio Sindacale che ne ha certificato la compatibilità economico-finanziaria di cui all'art. 40 bis del D.Lgs. n. 165/2001 come da verbale del 18.12.2024 della seduta di pari data;

tutto ciò premesso, si dà atto che l'incontro in data odierna è finalizzato alla sottoscrizione definitiva dell'accordo integrativo aziendale sui criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno del Fondo "Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" e per nuove determinazioni in merito ai criteri per la definizione delle procedure per l'attribuzione dei DEP anno 2024.

Pertanto le Parti, ai fini della sottoscrizione dell'accordo definitivo integrativo aziendale, danno atto di quanto già convenuto nell'ipotesi di accordo integrativo del 12.11.2024 e di seguito riportato:

- l'art. 19 del C.C.N.L. 2019/2021 disciplina la progressione economica all'interno delle aree di classificazione del personale e stabilisce che 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 e che, ai sensi del comma 5 dell'art. 19, gli stessi vengono attribuiti a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui all'art. 4, lett. b) mediante procedura selettiva;
- ai sensi del combinato disposto di cui all'art. 19, comma 4 del C.C.N.L. 2019/2021 e all'art. 52, comma 1 bis, del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii. l'attribuzione dei DEP si configura come progressione economica all'interno della stessa area, non determina l'attribuzione di mansioni superiori e viene effettuata con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, secondo principi di selettività;

*M. P. C. S. F. P.*

*Dr. Iraci Gioacchino*

*Consiglio Nazionale Ordine U.I.L.F.P.L.*

*F.P.C.G.I.L.*

*F.I.A.C.S.*

*1*



- l'art. 23 del D.Lgs.vo n. 150/2009 e ss.mm.ii. prevede l'obbligo di assegnare la Progressione Economica Orizzontale (P.E.O.) e dunque anche il DEP in modo selettivo, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili, ad una quota limitata di dipendenti;
- il Dipartimento della Funzione Pubblica con nota prot. 4366-P-04/07/2019 del 5 luglio 2019 ha stabilito che la quota di personale interessato alla procedura selettiva deve essere comunque limitata ad una quota non maggioritaria non superiore al 50% della platea dei potenziali beneficiari ai sensi di quanto previsto dall'art. 23 del D. Lgs.vo n. 150/2009;
- la progressione economica in oggetto è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo "Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" di cui all'art. 102 del C.C.N.L. 2019/2021;
- la quota di risorse da destinare ai DEP attribuibili nell'anno viene definita in sede di contrattazione integrativa aziendale ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett. a) del C.C.N.L., tenendo conto equitativamente delle percentuali di addensamento del personale nelle aree di classificazione e nei ruoli come indicato dall'art. 19, comma 4, lett. b) del medesimo C.C.N.L.;
- una quota non superiore al 10% delle risorse complessivamente messe a disposizione dalla contrattazione integrativa è destinata all'attribuzione dei DEP secondo i criteri di priorità e le modalità di cui all'art. 19, comma 4, lett. e) del C.C.N.L. 2019/2021;
- le progressioni economiche sono attribuite avuto riguardo alle complessive risorse finanziarie disponibili nel fondo e all'importo concordato in sede di negoziazione sindacale da destinare all'attribuzione dei benefici, fino alla concorrenza del numero corrispondente all'importo fissato per ciascuna area o percentuale di addensamento del personale come indicato all'art. 19, comma 4, lett. d).

Ciò premesso, le Parti concordano quanto segue:

- a. per quanto concerne i criteri per la definizione delle procedure per l'attribuzione, all'interno delle aree di classificazione del personale, dei DEP ai sensi dell'art. 9 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), comma 5, lett. c) del C.C.N.L. 2019/2021 del Comparto Sanità, le Parti rinviando a quanto già concordato con l'accordo definitivo integrativo aziendale del 27.12.2023 e successivo di interpretazione autentica del 10.01.2024 tenuto conto delle nuove determinazioni come di seguito riportato:
  1. accedono alla selezione per l'attribuzione dei DEP coloro che:
    - a) sono in servizio a tempo indeterminato presso l'Azienda, all'interno dell'area di classificazione e nel ruolo per cui si concorre, alla data dell'01 gennaio dell'anno nel quale deve essere attribuito il beneficio economico;
    - b) non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi tre anni;
    - c) non siano stati destinatari di sanzioni disciplinari superiori alla multa nel biennio precedente a quello di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di quantificazione delle risorse da destinare alla copertura finanziaria dei DEP;
    - d) non si trovino nella situazione di cui al comma 4 dell'art. 67 del C.C.N.L. 2019/2021 per quanto attiene il conseguimento dei crediti formativi negli ultimi tre anni.

I periodi lavorativi resi dai dipendenti nell'ambito di precedente rapporto di lavoro a tempo determinato, nello stesso profilo e categoria / area di classificazione, instaurato con l'ASP Palermo, dopo la stabilizzazione effettuata ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs.vo n. 75/2017 concorrono ai fini della sussistenza del requisito (orientamento applicativo ARAN CSAN77a del 25/03/2021).

Ai sensi dell'art. 19, comma 3 del C.C.N.L. 2019/2021, laddove il dipendente sia transitato per mobilità da altra azienda o ente, sono mantenuti i DEP maturati nell'azienda o ente di provenienza come previsto all'art. 23, comma 2 (Disposizioni particolari sulla conservazione del trattamento

*[Handwritten signatures and stamps]*  
 Mobile CISCIP  
 Giuseppe Amaro  
 VIL F.P.C.  
 P.A.C.S.



economico in godimento) e potrà partecipare alla progressione economica all'interno dell'area di appartenenza secondo quanto previsto dal medesimo art. 19 se in servizio alla data dell'01 gennaio dell'anno nel quale deve essere attribuito il beneficio economico.

Possono partecipare alla selezione anche i dipendenti ASP Palermo che si trovano in posizione di "comando" o "distacco" presso altre amministrazioni.

In tale eventualità, ai fini della valutazione selettiva, se nel triennio il dipendente ha prestato servizio per una o più annualità presso altro Ente in posizione di comando / distacco, verrà considerato il punteggio della scheda di valutazione individuale dell'altro Ente o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

Può partecipare alla selezione anche il personale che nel periodo di riferimento si trovava in posizione di "distacco sindacale" o esercitava una funzione pubblica elettiva, con esclusione di coloro la cui assenza dal servizio, a qualsiasi titolo, si sia protratta per tutto il periodo di riferimento.

Il lavoratore neo-assunto o quello che effettua una progressione verticale dovrà attendere 3 anni prima di potere partecipare ad una procedura di progressione economica (orientamento applicativo ARAN CSAN 127 a).

- una quota pari al 10% nell'ambito delle risorse per il finanziamento dei DEP è destinata all'attribuzione dei DEP secondo i criteri di priorità e le modalità di cui all'art. 19, comma 4, lett. e) del C.C.N.L. 2019/2021;
- ai fini del rispetto del "principio di selettività" di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii., i DEP vengono attribuiti, fino alla concorrenza del numero corrispondente all'importo negoziato, ad un numero limitato di dipendenti non superiore al 50% della platea dei potenziali beneficiari, calcolato sugli aventi titolo per singola area di classificazione e per singolo ruolo tenendo conto della percentuale di addensamento del personale, arrotondato all'unità superiore, previa formulazione di apposite graduatorie, suddivise per area di classificazione del personale e per ruolo, dei partecipanti alla procedura selettiva, definite a partire dal punteggio più elevato e proseguendo in ordine decrescente in base ai seguenti criteri:

#### **Valutazione Individuale del personale del comparto — Max 54 punti**

Ai fini della progressione in oggetto, verranno prese in considerazione le valutazioni individuali conseguite nei tre anni precedenti o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

Ai fini dell'attribuzione del punteggio di valutazione individuale utile per le progressioni, si considera il valore risultante dalla media delle valutazioni conseguite nel triennio precedente o, in mancanza, delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico.

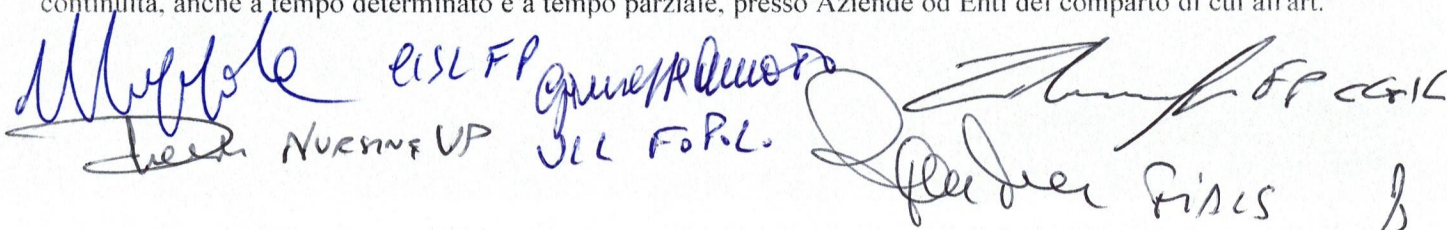
Sarà attribuita alla media delle tre valutazioni una quota pari al 54% del punteggio totale - max 54 punti - applicando il seguente schema:

Punteggio media valutazione	da 90	a	100	punti	54
Punteggio media valutazione	da 85	a	89,99	punti	50
Punteggio media valutazione	da 80	a	84,99	punti	46
Punteggio media valutazione	da 60	a	79,99	punti	42
Punteggio media valutazione	da 50	a	59,99	punti	38
Punteggio media valutazione	da 0	a	49,99	punti	0

#### **Esperienza lavorativa / professionale - Max 30 punti**

Saranno valutati i servizi prestati nella ex categoria fino alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di quantificazione delle risorse da destinare alla copertura finanziaria delle progressioni economiche.

Per "esperienza lavorativa / professionale" deve intendersi quella maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso Aziende od Enti del comparto di cui all'art.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. To the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are two smaller signatures, one of which appears to be 'NISL FP'. To the right, there is another large signature. Below these signatures, there are some handwritten notes and stamps, including 'NISL FP' and 'NISL FP'.



I C.C.N.L. 2019/2021 (Campo di applicazione) nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo.

La valutazione avviene attribuendo per il servizio, a tempo indeterminato / determinato, il seguente punteggio:

- punti 0,5 per ogni anno di servizio prestato nel profilo ricoperto, fino al raggiungimento massimo di 18 punti;
- punti 0,5 per ogni anno di anzianità nella fascia in godimento, fino al raggiungimento massimo di 12 punti.

Con riferimento alla valutazione dell' "esperienza lavorativa / professionale" si concorda per l'anno 2024 di attribuire per il servizio, a tempo indeterminato / determinato, il seguente punteggio:

- punti 1 per ogni anno di servizio prestato nel profilo ricoperto, fino al raggiungimento massimo di 30 punti *eliminando il punteggio di 0,5 per ogni anno di anzianità nella fascia in godimento, fino al raggiungimento massimo di 12 punti indicato nell'accordo definitivo integrativo del 27.12.2023.*

L'esperienza professionale verrà conteggiata con riferimento ai mesi interi. Le frazioni di mese saranno conteggiate soltanto laddove superiori a gg. 15 e verranno considerate come mese intero.

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

l'anzianità viene calcolata in base alla presenza in servizio. Le assenze che rilevano al fine di valutare la presenza in servizio sono quelle maturate nel triennio precedente di seguito indicate:

- aspettativa senza assegni a vario titolo (motivi di famiglia o personali, etc...);
- astensione facoltativa dopo il parto;
- congedo retribuito per assistere portatore di handicap grave ex art. 42, comma 5 e ss. D.Lgs. n. 151/2001;
- sospensione cautelare dal servizio a qualunque titolo;
- tutte le altre tipologie di assenze che non danno luogo a retribuzione;

i periodi prestati in regime di part - time vengono conteggiati in funzione dell'effettiva prestazione lavorativa;

sono esclusi i periodi di servizio già prestati dal personale Contrattista ex LSU trattandosi di rapporti di lavoro di diritto privato.

#### **Titoli di Studio — Max 16 punti (nel triennio di riferimento)**

- Diploma di Laurea magistrale (vecchio e nuovo ordinamento): punti 3;
- Diploma di Laurea Triennale : punti 1,5;
- Diploma di scuola media superiore di secondo grado: punti 0,5;
- Master universitario I LIV: punti 1 per ogni master;
- Master universitario II LIV: punti 2 per ogni master;
- Dottorato di ricerca: punti 3;
- ECM con esami finali riconosciuti dall'AGENAS: punti 0,05 per credito formativo fino ad un massimo di 150 crediti;
- Corsi non ECM con esami finali: punti 0,05;
- Corsi superiori ai 10 giorni non certificati ECM: punti 0,02;
- Master Regionali accreditati: punti 0,5.

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

- le lauree sono valutabili se attinenti al profilo ricoperto;
- 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.

*M. M. M.*

*MAURINO VA*

*Opinione Anonima  
VIL F. P. L.*

*FLORIAN  
F. A. L. S.*



Con l'accordo definitivo integrativo aziendale del 10.01.2024 è stata data interpretazione autentica dell'accordo definitivo integrativo aziendale del 27.12.2023 per la parte in cui, tra i criteri per la formulazione della graduatoria, l'attribuzione di un punteggio massimo di 16 punti nel triennio di riferimento, prevista per i titoli di studio, deve intendersi quale limitazione temporale riferita solo ai corsi di formazione, con esclusione quindi dei Diplomi di Laurea, dei Diplomi di scuola media superiore di secondo grado e dei Master universitari e regionali stante il valore legale riconosciuto agli stessi non soggetti pertanto a termini di validità. Con il medesimo accordo del 10.01.2024 si è ritenuto altresì di prevedere, oltre ai corsi di formazione ECM, i crediti formativi atteso che non tutto il personale è soggetto all'obbligo ECM.

In merito ai titoli di studio viene altresì specificato e concordato, sebbene in re ipsa, che tutti i titoli dichiarati devono essere attinenti al profilo professionale ricoperto.

4. In base alle graduatorie stilate viene assicurata, nei limiti di una quota pari al 10% delle risorse complessivamente negoziate per le finalità in oggetto, l'attribuzione dei DEP secondo i criteri di priorità e le modalità di cui all'art. 19, comma 4, lett. e) del C.C.N.L. 2019/2021:
- al personale che abbia maturato almeno 10 anni di esperienza professionale nella ex categoria senza avere mai conseguito progressioni economiche;
  - al personale che abbia maturato almeno 20 anni di esperienza professionale nella ex categoria e che, durante tale periodo, abbia conseguito fino a due progressioni economiche.

Qualora residuino risorse, dopo aver soddisfatto i criteri di priorità sopra indicati, esse saranno utilizzate per l'attribuzione dei DEP al restante personale, nel rispetto dei limiti delle risorse destinate alle finalità in oggetto.

- b. per l'anno 2024 le risorse disponibili per la contrattazione integrativa all'interno del Fondo "Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" vengono ripartite, tra le diverse modalità di utilizzo, come segue: 40% per l'attribuzione dei DEP e 60% per il conferimento di incarichi.
- c. una quota pari al 10% nell'ambito delle risorse per il finanziamento dei DEP è destinata all'attribuzione del beneficio in argomento secondo i criteri di priorità e le modalità di cui all'art. 19, comma 4, lett. e) del C.C.N.L. 2019/2021;
- d. ai fini del rispetto del "principio di selettività" di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii., i DEP vengono attribuiti, fino alla concorrenza del numero corrispondente all'importo negoziato, ad un numero limitato di dipendenti non superiore al 50% della platea dei potenziali beneficiari, calcolato sugli aventi titolo per singola area di classificazione e per singolo ruolo tenendo conto della percentuale di addensamento del personale, arrotondato all'unità superiore, previa formulazione di apposite graduatorie, suddivise per area di classificazione del personale e per ruolo, dei partecipanti alla procedura selettiva, definite a partire dal punteggio più elevato e proseguendo in ordine decrescente in base ai criteri definiti con l'accordo definitivo integrativo aziendale del 27.12.2023 e successivo di interpretazione autentica del 10.01.2024 e tenuto conto delle nuove determinazioni assunte in merito con il presente accordo;
- e. in caso di parità di punteggio sarà preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio;
- f. per tutto quanto non previsto nel presente accordo definitivo integrativo, si rinvia al Regolamento aziendale concernente l'attribuzione dei DEP all'interno delle aree di classificazione e dei ruoli di appartenenza del personale del Comparto Sanità e al C.C.N.L. 2019/2021.

Le Parti danno atto che le nuove determinazioni assunte con il presente accordo definitivo integrativo saranno recepite nel testo del relativo Regolamento aziendale sulla materia, già approvato con la deliberazione n. 2048 del 29 dicembre 2023, che verrà conseguentemente modificato.

Letto, confermato e sottoscritto

PER LA PARTE PUBBLICA

Dot. IRACI GIORACUINO

C. M. P. L. VIL F. P. C.

PER LA PARTE SINDACALE

PER LA PARTE SINDACALE  
F. P. C. L. VIL F. P. C.  
R. I. S. C. F. B.  
F. P. C. L. VIL F. P. C.  
R. I. S. C. F. B.