

ACCORDO DEFINITIVO INTEGRATIVO AZIENDALE PER L'ATTRIBUZIONE
DEI DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITA' ANNO 2025

L'anno 2025, il giorno 29 del mese di dicembre nei locali del Dipartimento risorse umane, giusta convocazione per le vie brevi ha luogo l'incontro tra:

la Parte Pubblica nelle persone di:

- Direttore del Dipartimento Risorse Umane Dr. Giuseppe Campisi
- Responsabile UOS Gestione Giuridica del personale dipendente Dr.ssa Sara Ognibene
- Responsabile Ufficio Relazioni Sindacali Dr. Gioacchino Iraci

per la Parte Sindacale:

- le OO.SS. del Comparto firmatarie del CCNL vigente e la RSU Aziendale,

L'incontro in data odierna è finalizzato alla sottoscrizione dell'accordo definitivo integrativo aziendale sulla base di quanto deciso e concordato durante l'incontro del 28 novembre 2025 nel quale si era sottoscritta la relativa ipotesi

Il presente contratto una volta sottoscritto dalle parti sindacali sarà sottoposto alla firma della Direzione strategica.

La parte pubblica evidenzia che :

- con la nota prot 625911 del 10 dicembre 2025 si è trasmesso al Collegio Sindacale la suddetta ipotesi di accordo corredata da relazione tecnico finanziaria e relazione illustrativa;
- che ai sensi dell'art 10 comma 6 del CCNL Comparto 2022-2024 Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D. Lgs. 165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'Azienda o Ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto
- Che sino alla data odierna nessun rilievo è stato comunicato all'Azienda da parte del suddetto Collegio;
- L'azienda pertanto procederà alla sottoscrizione del presente accordo definitivo fatta salva ogni successiva verifica e controllo che il collegio sindacale potrà effettuare sui provvedimenti di attuazione del presente contratto integrativo decentrato

tutto ciò premesso, il Direttore del Dipartimento Risorse Umane dà atto che l'incontro in data odierna è finalizzato alla sottoscrizione definitiva del presente 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 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. a) e lett. c) del C.C.N.L. 2019/2021 del Comparto Sanità.

Il Presente Accordo pertanto disciplina:

- 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 2025, ai sensi dell'art. 9 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), comma 5, lett. a) del C.C.N.L. 2022-2024;
- criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree art. 9 comma 5, lettera c) del C.C.N.L. 2022-2024 del Comparto Sanità.

NURSING UP

NURSIND
Ivan Casu

Migliorelice FP

Pertanto, le Parti danno atto di quanto segue:

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 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.vo 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;

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. 63 del C.C.N.L. 2022/2024;

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);

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. 2022/2024, 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 C.C.N.L. 2019/2021.

Per l'anno 2025 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: 50% per l'attribuzione dei DEP e 50% per il conferimento di incarichi.

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;

Ciò premesso, le Parti concordano inoltre 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. 2022/2024 del Comparto Sanità, le Parti rinviando a quanto già concordato con l'accordo definitivo integrativo aziendale del 23 dicembre 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 profilo per cui si concorre, alla data dell'01 gennaio del 2025 e che, a tale data, abbiano maturato nel profilo per cui si concorre tre anni di anzianità di servizio;
- b) non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi tre anni (2022, 2023 e 2024);
- c) non siano stati destinatari di sanzioni disciplinari superiori alla multa nel biennio precedente (2023 e 2024) a quello di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di quantificazione delle risorse da destinare alla

me

NURSING UP

NURSING

Alfio Pisciotta

copertura finanziaria dei DEP;

- d) abbiano una media delle ultime tre valutazioni individuali annuali non inferiore a 60;
- e) non si trovino nella situazione di cui al comma 6 dell'art. 48 del C.C.N.L. 2022/2024 per quanto attiene il conseguimento dei crediti formativi negli ultimi tre anni (2022, 2023 e 2024).

I periodi lavorativi resi dai dipendenti nell'ambito di precedente rapporto di lavoro a tempo determinato, nello stesso profilo e categoria / area di classificazione per cui si concorre instaurato con l'ASP Palermo ovvero con altre aziende ed enti del comparto di cui all'art. 1 C.C.N.L. 2022/2024 (Campo di applicazione), come specificati dall'art. 6 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 22 febbraio 2024, nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, concorrono ai fini della sussistenza del requisito.

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 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.

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).

- 2. ai fini del rispetto del "principio di selettività" di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs.vo 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 44 punti

Ai fini della progressione in oggetto, verranno prese in considerazione le valutazioni individuali conseguite nei tre anni precedenti (2022, 2023, 2024) 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.

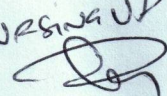
Alla media delle tre valutazioni viene attribuito 1,33 punti per ogni punto di valutazione da 60 a 90,49; per le valutazioni comprese da 90,5 a 100 viene attribuito il punteggio massimo di 44 punti

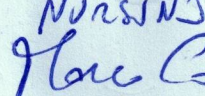
Esperienza lavorativa / professionale - Max 30 punti

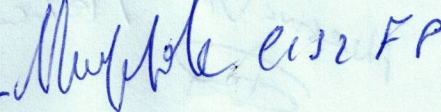
Saranno valutati i servizi prestati nella ex categoria fino alla data del 31 dicembre 2024.

Per "esperienza lavorativa / professionale" deve intendersi quella maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso Aziende o Enti del comparto di cui all'art. 1 C.C.N.L.



NURSING UP


NURSING


 0122 FP



2022/2024 (Campo di applicazione), come specificati dall'art. 6 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 22 febbraio 2024, nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo per cui si concorre.

La valutazione avviene attribuendo 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.

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 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 26 punti

Titoli di studio valutabili indipendentemente dalla data di conseguimento


- Diploma di Laurea magistrale (vecchio e nuovo ordinamento): punti 3,5;
- 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 2,5 per ogni master;
- Master Regionali accreditati: punti 0,5.
- Dottorato di ricerca: punti 3;

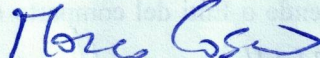
Titoli di studio valutabili solo se conseguiti negli ultimi tre anni (2022, 2023 e 2024)

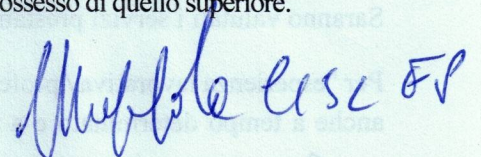
- ECM con esami finali riconosciuti dall'AGENAS: punti 0,05 per credito formativo oltre il debito formativo obbligatorio fino ad un massimo di 5 punti;
- Corsi non ECM con esami finali: punti 0,05 fino ad un massimo di 2 punti;
- Corsi superiori ai 10 giorni non certificati ECM: punti 0,1 fino ad un massimo di 2 punti;

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

- Non sono valutabili i titoli di accesso al profilo professionale ricoperto;
- I titoli sono valutabili solo 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.

NURSING VP


NURSING
Marco G...




3. 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. 2022/2024:
- 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.

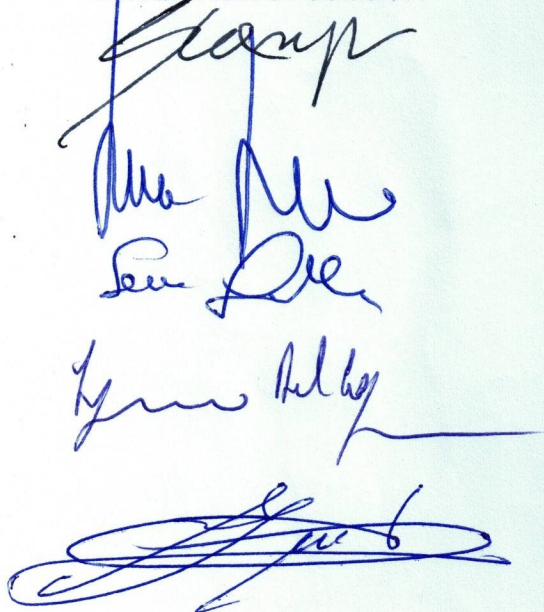
Qualora residuino risorse, dopo aver soddisfatto i criteri di priorità sopra indicati, esse saranno utilizzate per l'attribuzione dei DEP al restante personale, nel rispetto dei limiti delle risorse destinate alle finalità in oggetto.

- b. 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 23.12.2024 e tenuto conto delle nuove determinazioni assunte in data odierna;
- c. in caso di parità di punteggio sarà preferito il candidato con minore età;
- d. per tutto quanto non previsto nella presente ipotesi di accordo 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. 2022/2024 per le parti non derogate dal presente accordo

Le Parti danno atto che le nuove determinazioni assunte con gli accordi integrativi aziendali 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



PER LA PARTE SINDACALE

