ACCORDO DECENTRATO STRALCIO RELATIVO ALLA DETERMINAZIONE DEI CRITERI PER LA PROGRESSIONE NEI DIFFERENZIALI ECONOMICI DEL PERSONALE DEL COMPARTO – DECORRENZA GIURIDICA ED ECONOMICA 1/1/2025.

Il giorno otto del mese di settembre dell'anno 2025, alle ore 12:00, nella sede legale dell'ASL n. 5 di ORISTANO, in via Carducci, 35 – Oristano, si è riunita la delegazione trattante dell'Area Comparto per procedere alla sottoscrizione dell'ipotesi di Accordo decentrato, relativo alla determinazione dei criteri per la progressione nei differenziali economici del personale del comparto – decorrenza giuridica ed economica 1/1/2025.

Ai sensi dell'art. 9 del CCNL 2.11.2022 rientrano tra le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa aziendale i criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo all'interno del fondo "Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" di cui all'art. 102 del citato CCNL.

Come da deliberazione n. 119 del 19/8/2025, l'Azienda ha provveduto alla determinazione provvisoria dei fondi contrattuali per l'anno 2025, ora al vaglio del Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 40 bis, comma 1 del D. Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., per l'acquisizione del relativo parere.

Per l'anno 2024 il Fondo ex art. 102 "Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" ammonta ad euro 5.208.501,48; di tale somma si ipotizza a fine anno un residuo destinabile ai DEP anno 2025 di euro 350.000,00.

Progressioni economiche all'interno delle aree

1. PREMESSA

Il vigente 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 di "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.

Dette progressioni, in conformità anche alle disposizioni normative dettate dall'art. 52 comma 1 bis del D.Lgs. n.165/2001 e in particolare dall'art.23 del D.Lgs. n.150/2009 e ss.mm.ii, vengono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata 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.
La Circolare MEF n. 15 del 16.05.2019, individua nel 50% la percentuale di coloro che hanno i requisiti per concorrere alle DEP, il numero massimo di dipendenti cui poter attribuire il differenziale superiore.

Le parti, tenuto conto delle risorse finanziarie disponibili nel fondo contrattuale di cui all'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche ed indennità professionali), concordano di destinare ai DEP un importo di euro 350.000,00.
Ferma restando il limite del 50% l'attribuzione dei DEP avverrà nel tetto della quota di Fondo destinata.

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.

2. 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
Graduatoria dei profili professionali del ruolo tecnico
Graduatoria dei profili professionali del ruolo amministrativo

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

Eventuali risorse che si rendessero residue dopo aver attribuito al 50% del personale idoneo la progressione economica, saranno utilizzate nell'anno di riferimento come premialità del personale.

3. MODALITA' DI PARTECIPAZIONE

L'Amministrazione procede all'individuazione del personale cui attribuire i differenziali economici ulteriori rispetto a quelli in godimento, a seguito di procedura per manifestazione d'interesse.

L'avviso per la presentazione dei titoli verrà pubblicato per 10 (dieci) giorni nella sezione dell'Albo Pretorio Bandi di concorso e selezioni ed allo stesso verrà data la massima diffusione a livello Aziendale anche mediante la pubblicazione sulla intranet Aziendale.

4. REQUISITI DI AMMISSIONE ALLA SELEZIONE

Sono ammessi a partecipare alla selezione tutti i dipendenti che:

- Alla data del 1/1/2025 prestavano servizio a tempo indeterminato presso l'ASL n. 5 di Oristano, con almeno tre anni 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 comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo;

- Non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica nel corso dell'ultimo. Le parti ritengono e concordano di dar corso all'interpretazione ARAN CSAN138a, secondo la quale: "*Ai fini della quantificazione dei 3 anni senza aver beneficiato di alcuna progressione economica si deve prendere in considerazione la data di decorrenza dell'ultima progressione economica acquisita: qualora ad es. un dipendente sia stato destinatario di una progressione economica l'1.1.2022, esso potrà partecipare alla successiva progressione economica avente decorrenza 1.1.2025*";
- Non siano stati destinatari nei due anni antecedenti la data del 1/1/2025 (dall'1/1/2023 al 31/12/2024) di provvedimenti disciplinari superiori alla multa (se presente un procedimento disciplinare in corso, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove rientri in posizione utile nella graduatoria, viene sospesa la liquidazione del DEP sino alla chiusura del procedimento);
- Non si trovino nella situazione di cui al comma 4 dell'art. 67 del CCNL 2022 per quanto attiene al conseguimento dei crediti formativi;

Le parti concordano che accedono alla procedura i dipendenti a tempo indeterminato alla data dell'1/1/2025 in aspettativa dalla ASL 5 di Oristano per incarico a tempo determinato, in altro profilo, presso la medesima ASL; il predetto personale parteciperà alla selezione per il profilo a tempo indeterminato;

Si precisa che non è possibile attribuire più di un DEP a ciascun dipendente per singola procedura selettiva.

La verifica della sussistenza dei requisiti, autocertificata dai candidati, è effettuata dalla SC Gestione Risorse Umane e sviluppo Organizzativo, ai sensi del DPR 445/2000.

5. CRITERI DI SELEZIONE E METODOLOGIA DI VALUTAZIONE

L'attribuzione del differenziale economico ha luogo, previa valutazione selettiva, nel rispetto dei principi generali enunciati all'art. 19 del CCNL 2022.
Le parti convengono che le progressioni economiche relative all'anno 2025 saranno attribuite secondo i seguenti criteri:

1) **<u>Valutazione individuale Permanente del personale del comparto – Max 60 punti</u>**
   Ai fini della progressione in oggetto, verrà presa in considerazione la media delle valutazioni individuali degli anni 2022 - 2023 e 2024; qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità, si fa ricorso alle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico.

Per la determinazione del punteggio da attribuire alle valutazioni si applica il seguente schema:

Punteggio media valutazione da 60 a 69,99	39
Punteggio media valutazione da 70 a 79,99	46
Punteggio media valutazione da 80 a 89,99	53
Punteggio media valutazione da 90 a 100,00	60

Al di sotto della media di 60 punti, la valutazione è considerata negativa e pertanto non verrà attribuito alcun punteggio.

2) **<u>Esperienza lavorativa/professionale – Max 40 punti</u>**

Saranno valutati i servizi prestati alla data del 31/12/2024.
Per esperienza professionale deve intendersi, come sopra precisato, 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 comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo.

La valutazione avviene attribuendo per ogni anno di servizio, a tempo indeterminato e determinato:

a) Punti 1 per anno di servizio prestato fino al raggiungimento massimo di 20 punti;
b) Punti 2 per ciascun anno di anzianità in fascia con decorrenza dall'anno dell'attribuzione dell'ultima fascia economica con l'assegnazione di un punteggio massimo di 20 punti.

6. PROCEDURE DI ATTRIBUZIONE DEI BENEFICI ECONOMICI

Al termine della selezione e prima di stilare le apposite graduatorie di merito in base all'area di afferenza e al ruolo, viene assicurata, entro i limiti della quota del 10% delle risorse complessivamente messe a disposizione dalla contrattazione, priorità al personale che abbia 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.

Qualora la quota di cui sopra, pari al 10% delle risorse fosse insufficiente in ragione del numero dei dipendenti rientranti nelle condizioni sopra richiamate, è riconosciuta priorità ai dipendenti con punteggio più elevato e in subordine con maggiore anzianità di permanenza nella fascia.

Qualora residuino risorse, dopo aver soddisfatto i criteri di priorità sopra indicati, essi saranno utilizzati, unitamente alla quota del 90% delle risorse disponibili residue, per la progressione economica del restante personale.

Vengono stilate le graduatorie di merito in base all'area di afferenza e al ruolo, con l'attribuzione dei "Differenziali economici di professionalità" al restante personale e in caso di parità di punteggio, si applicano i seguenti criteri di priorità:

1) Personale che abbia conseguito un minor numero di progressioni economiche;
2) Personale con maggior numero di anni di permanenza nel "differenziale economico di professionalità";

Le parti concordano che in caso di ulteriore parità sarà attribuito il differenziale al dipendente con maggiore anzianità di servizio, e se non sufficiente come criterio, si darà priorità al dipendente con maggiore età anagrafica (data di nascita).

Le graduatorie hanno validità esclusivamente per le progressioni economiche individuate per l'anno 2025 e in nessun caso, la graduatoria può essere utilizzata negli anni successivi.

Al personale utilmente collocato, rispetto al numero previsto in sede di contrattazione integrativa, è attribuito con atto deliberativo del Direttore Generale, con decorrenza giuridica ed economica 1/1/2025 il nuovo differenziale economico.

Ferma restando la definizione della procedura e la predisposizione delle graduatorie di merito, il riconoscimento giuridico ed economico avverrà solo a seguito della certificazione da parte del Collegio Sindacale del presente Accordo e dei Fondi contrattuali per l'anno 2025.

Per quanto non previsto nel presente accordo si fa riferimento al CCNL vigente e ad ogni altra norma riguardante la materia.

Letto, approvato e sottoscritto.

La Delegazione trattante ASL Oristano:

il Direttore Amministrativo _____

il Direttore Sanitario _____

Il Direttore della SC Gestione RR.UU. e Sviluppo Organizzativo _____

La Delegazione di parte sindacale

FP CGIL _____

CISL FP _____

UIL FPL _____

FIALS _____

NURSIND _____

NURSING UP _____

RSU _____ RSU _____

RSU _____ RSU _____

RSU _____ RSU _____

RSU _____ RSU _____

RSU _____ RSU _____