

ACCORDO DECENTRATO RELATIVO ALLA DISCIPLINA DELLE MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITA' DI CUI DALL'ART. 19 DEL CCNL 02/11/2022 TRIENNIO 2019 – 2021 , SIGLATO TRA LA ASL CAGLIARI, LE RSU E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE DELL'AREA DEL COMPARTO.

Il giorno 13 del mese di settembre dell'anno 2024, nella sede legale della ASL Cagliari, in viale Lungomare Poetto 12 a Cagliari, si è riunita la delegazione trattante dell'Area del Comparto per procedere alla sottoscrizione del seguente accordo, relativo alla determinazione dei criteri per l'attribuzione dei Differenziali Economici di Professionalità (DEP), nel rispetto delle norme contrattuali concernenti il Fondo Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali ex art. 102 CCNL Comparto Sanità 02/11/2022.

Premesso che dall'anno 2023, in applicazione del CCNL 2019/2021, le risorse del fondo di cui all'art 102 del medesimo sono destinate al finanziamento delle voci stipendiali appresso specificate:

- a) indennità correlate agli incarichi di cui al Titolo III – Capo III, garantendo comunque la copertura degli incarichi già attribuiti in fase di trasposizione al nuovo sistema degli incarichi, secondo la disciplina di cui all'art. 36;
- b) differenziali economici di professionalità di cui all'art. 19;
- c) assegni ad personam attribuiti nel caso di passaggio di area o di assegnazione a mansioni inferiori per inidoneità psico – fisica, a seguito dell'applicazione dell'art. 23 e dell'art. 37;
- d) indennità di coordinamento, già ad esaurimento, prevista dall'art. 21, commi 1 e 2, CCNL 21/05/2018;
- e) indennità di qualificazione professionale di cui all'art. 99, comma 3, lett. c;
- f) indennità professionale specifica di cui all'art. 108.

Si rinvia ad un successivo accordo, integrativo del presente, la quantificazione delle risorse da destinare all'attribuzione dei differenziali economici, **che verrà stimata in proiezione sulla base delle risultanze della spesa effettuata per le voci stipendiali innanzi specificate nel anno 2024.**

Handwritten signatures and labels:

- VIC FFC* (with signature)
- CISL FP* (with signature)
- RSU* (with signature)
- FIGIL* (with signature)
- NURSA* (with signature)
- ASL* (with signature)
- RSU* (with signature)

1

PRINCIPI GENERALI

Il vigente CCNL Comparto Sanità siglato il 02.11.2022, 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, anche al fine della definizione di ulteriori criteri correlati alle capacità culturali e professionali acquisiti anche attraverso percorsi formativi.

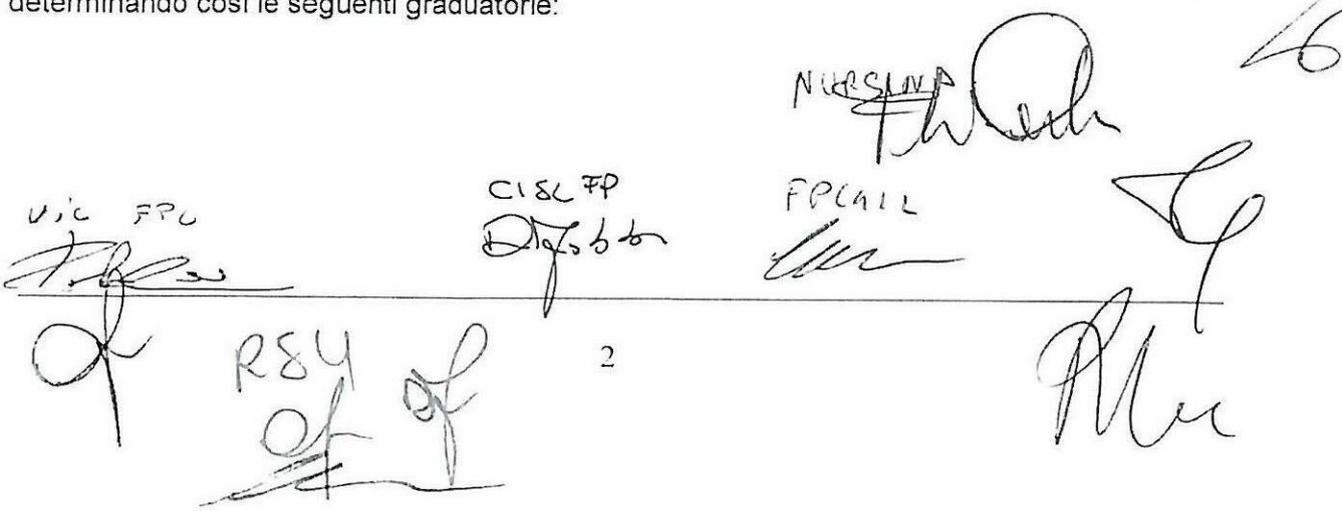
Dette progressioni, in conformità anche alle disposizioni normative dettate dall'art. 52 comma 1 bis del D.Lgs. n.165/2001 e dall'art.23 del D.Lgs. n.150/2009 e ss.mm.ii, vengono attribuite in modo selettivo solo ad una quota limitata (50%) dei dipendenti aventi titolo per ogni area e profilo di appartenenza, 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.

Fermo restando il limite del 50% di cui al precedente capoverso, ai sensi della Circolare della Ragioneria Generale dello Stato 15/2019, 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 2019/2021.

I. RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI.

Per stabilire il numero delle progressioni economiche possibili, in applicazione del principio di selettività sopra richiamato, si dovrà tener conto sia delle risorse che saranno disponibili per l'anno 2024 da destinare alla presente procedura DEP, equitativamente distribuite utilizzando le percentuali di addensamento del personale in servizio al 31/12/2023 nelle aree e nei ruoli del personale idoneo alla procedura selettiva (art. 19 co. 4 lett. b), che dei diversi valori dei differenziali da attribuirsi allo stesso personale (tabella "E" CCNL 2019/2021) determinando così le seguenti graduatorie:

UIC FPO
CISL FP
FPCALL
RSU
2



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 de 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

Si precisa, inoltre, che nel caso in cui la graduatoria per area e ruolo sia formata da un solo dipendente, lo stesso potrà beneficiare del differenziale solo nel caso in cui il relativo punteggio sia uguale o superiore al punteggio minimo dei beneficiari nelle graduatorie della stessa area o, in caso di assenza di beneficiari nella stessa area, nelle altre graduatorie di diversa area;

Handwritten signatures and initials:

- Top right: 46
- Top center: ~~AUSLND~~ *Fr. C. C.*
- Top left: *DIC FPL* *Roberto*
- Middle left: *CISL FP* *Roberto*
- Middle center: *FP C412* *[Signature]*
- Middle right: *[Signature]*
- Bottom left: *RSU* *[Signature]*
- Bottom center: *3*
- Bottom right: *[Signature]*

II. ATTI PROPEDEUTICI ALLA SELEZIONE.

L'attribuzione dei DEP avviene mediante procedura selettiva, bandita annualmente dall'Azienda, nel rispetto delle risorse finanziarie disponibili e delle tabelle allegate al CCNL 2019/2021 del comparto sanità.

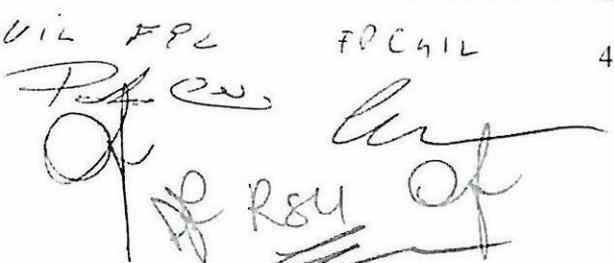
L'Amministrazione pubblicherà sul sito aziendale nella sezione "comunicazioni, avvisi e manifestazioni di interesse" il bando relativo alla selezione per l'attribuzione dei DEP.

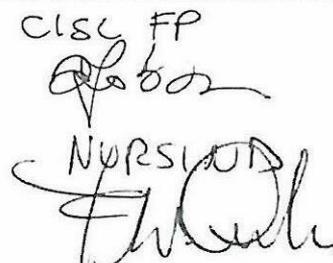
Di seguito alla pubblicazione i dipendenti interessati nel termine perentorio di 10 giorni dovranno presentare istanza di partecipazione alla procedura di attribuzione del differenziale economico compilando il format dedicato che sarà reso disponibile su apposita piattaforma.

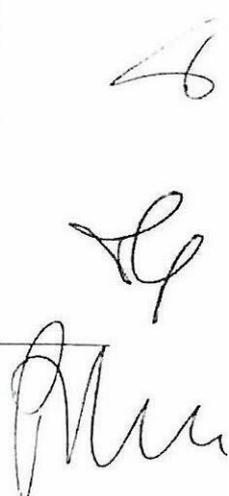
III. REQUISITI DI AMMISSIONE ALLA SELEZIONE

Sono ammessi a partecipare alla selezione tutti i dipendenti che:

- A. Alla data del 01/01/2024 risultino inquadrati a tempo indeterminato presso l'ASL n. 8 di Cagliari, 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. Si precisa che saranno ammessi alla selezione i dipendenti in posizione di comando presso altre amministrazioni, in distacco sindacale e in aspettativa per ricoprire cariche di amministratori enti locali o cariche pubbliche ai sensi delle relative disposizioni normative nonché quelli in quiescenza dal 1° gennaio 2024, in possesso alla data del 31/12/2023 dei requisiti stabiliti per il personale in servizio;
- B. Non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica nel corso dell'ultimo triennio (2020- 2022) con la precisazione che, ai sensi dei pareri ARAN CSAN138b e CSAN127b:
 - i dipendenti che siano stati beneficiari di progressione economica l'01/01/2021 potranno essere ammessi alla selezione
 - Il requisito di non aver beneficiato di "alcuna progressione economica" dovrà essere verificato nell'ambito dell'Area di appartenenza e quindi dell'Area per la quale si partecipa alla procedura selettiva e, pertanto, il lavoratore neo assunto o quello che effettua una progressione

UIL FLC FOC41L 4


CISL FP


6


- verticale dovranno attendere tre (3) anni per partecipare ad una procedura di progressione economica;
- C. Non siano stati destinatari nei due anni antecedenti la data del 1/1/2024 (dall'1/1/2022 al 31/12/2023) 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) e/o alla decadenza dello stesso per decorrenza dei termini;
 - D. Non si trovino nella situazione di cui al comma 4 dell'art. 67 del CCNL 2019/2021 per quanto attiene al conseguimento dei crediti formativi. Il dipendente che si trova nella situazione di cui sopra è ammesso con riserva e, ove rientri in posizione utile nella graduatoria, viene sospesa la liquidazione del DEP sino all'attestazione del conseguimento del credito;

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

La verifica della sussistenza dei requisiti è effettuata dalla SC Valorizzazione delle Risorse Umane, ai sensi del DPR 445/2000.

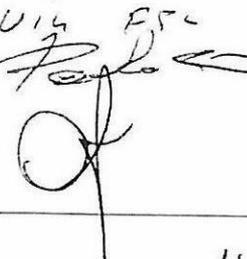
IV. CRITERI DI SELEZIONE

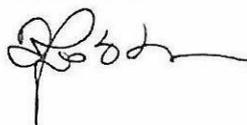
L'attribuzione del differenziale economico ha luogo, previa valutazione selettiva, nel rispetto dei principi generali enunciati all'art. 19 del CCNL 2022.

Il punteggio totale sarà massimo 100 ripartito come appresso specificato:

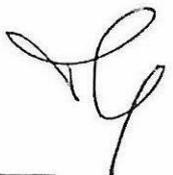
- A. Valutazione individuale: massimo 50 punti
- B. Esperienza professionale: massimo 40 punti di cui massimo 28 per anzianità di servizio e massimo 12 per anzianità di fascia
- C. Capacità culturali e professionali: massimo 10 punti

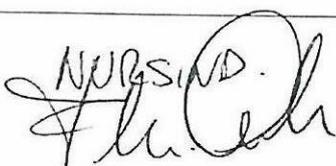
In fase di prima applicazione delle nuove disposizioni contrattuali le parti convengono che le progressioni economiche relative all'anno 2024 saranno attribuite secondo i seguenti criteri:

UIA FPL


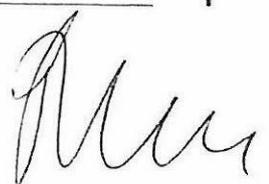
CISL FP


FREUIL

NURSIND.


5
R84

4

1. Valutazione individuale

Ai fini della progressione in oggetto, verrà presa in considerazione la media delle valutazioni individuali degli anni 2021 - 2022 e 2023; 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	35
Punteggio media valutazione da 70 a 79,99	40
Punteggio media valutazione da 80 a 89,99	45
Punteggio media valutazione da 90 a 100,00	50

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

2. Esperienza professionale

Il punteggio sarà attribuito in base all'esperienza professionale maturata, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso Aziende o enti del comparto di cui all'art. 1 CCNL 02/11/2022 nonché presso altre amministrazioni pubbliche di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo (ad esempio maturato solo nella ex cat. D nel caso di vincita di concorso e passaggio per progressione verticale ai sensi dell'art. 20 CCNL 2019/2021) fino ad un massimo di 40 (quaranta) punti ripartiti tra anzianità di servizio e anzianità di fascia come appresso specificato:

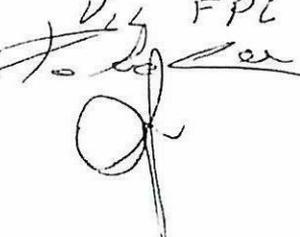
a) Anzianità di servizio:

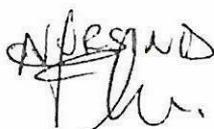
La valutazione avviene attribuendo per ogni anno di servizio, a tempo determinato ed indeterminato fino ad un massimo di 28 (ventotto) punti valorizzando un punto per ogni anno. Si precisa che le frazioni di anno saranno calcolate come anno intero qualora il servizio prestato sia superiore a 6 mesi e non calcolate qualora inferiori e, analogamente, le frazioni di mese superiori a 15 giorni saranno calcolate come mese intere e non calcolate qualora il servizio prestato sia fino a 15 giorni;

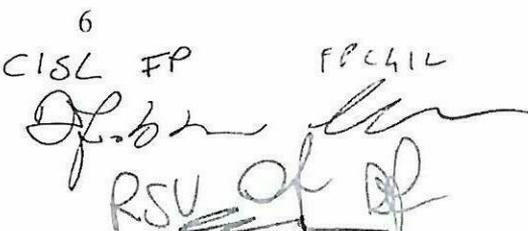
b) Anzianità di fascia:

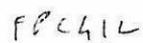
La valutazione è effettuata attribuendo 2 punti per ogni anno di anzianità di fascia fino ad un massimo di 12 punti;

Per l'attribuzione del punteggio riferito all'esperienza professionale si stabiliscono gli ulteriori principi: a) saranno scomputati i periodi di aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza

V. L. FPL


N. B. S. M. D.


6
CISL FP

RSU

F. C. C. I. L.




dell'anzianità di servizio nonché i periodi di congedo straordinario fruiti ai sensi dell'art. 42 co. 5 ss del D.lgs 151/2001 (Circolare dipartimento funzione Pubblica del 15/01/2013)

b) i periodi prestati in regime di part – time verranno conteggiati in funzione dell'effettiva prestazione lavorativa proporzionalmente alla percentuale di part- time (ad esempio: 2 anni di part -time al 66% valgono come 482 giorni in luogo di 730)

3. Capacità culturali e professionali

Potranno essere attribuiti massimo 10 punti in base ai criteri appresso specificati correlati alle capacità professionali e culturali acquisite attraverso i percorsi formativi attinenti il ruolo di appartenenza secondo le specifiche appresso indicate:

- titoli di istruzione ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso: un punto per ogni titolo di istruzione ulteriore fino ad un massimo 3 punti così suddivisi:
 - Laurea Triennale: 0,5 punti;
 - Laurea Magistrale: 1 punto;
 - Laurea Magistrale a ciclo unico: 1,5 punti;
- master di primo livello: 1 punto;
- master di secondo livello: 2 punti;
- dottorato di ricerca: 2 punti;
- corsi di aggiornamento di durata pari o superiore a 16 ore: 0,150 per corso fino ad un massimo di 2 punti;

V. DEFINIZIONE DELLE GRADUATORIE E CRITERI DI PRIORITA'

Al termine della procedura di selezione e una volta stilate le graduatorie per area e ruolo viene assicurata, entro i limiti della quota del 10% di cui all'art. 19 co. 4 lett. e) delle risorse complessivamente messe a disposizione dalla contrattazione, priorità, nell'ordine, al personale che abbia maturato:

- 1) almeno 10 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento senza aver mai conseguito progressioni economiche;
- 2) 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.

46

UIL FPC
FPCAL
7
CISL FP
NURSING
RSU
FPCAL
FPCAL
FPCAL

Per esperienza 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 nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo.

Qualora la quota di cui sopra, pari alla quota massima del 10% di cui all'art. 19. Co. 4, lett. b) delle risorse fosse insufficiente in ragione del numero dei dipendenti rientranti nelle condizioni sopra richiamate, è riconosciuta priorità, nell'ordine, ai dipendenti:

1. con punteggio più elevato;
2. e in subordine con maggiore anzianità di permanenza nella fascia.

Qualora, viceversa, 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.

Di seguito all'attribuzione dei DEP al personale avente priorità, come innanzi specificato, si procederà all'attribuzione dei DEP al restante personale secondo i criteri di cui ai precedenti punti 1, 2 e 3 (Valutazione individuale, Esperienza professionale e Capacità culturali e professionali).

Si stabilisce che, in caso di parità di punteggio, troveranno applicazione, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità:

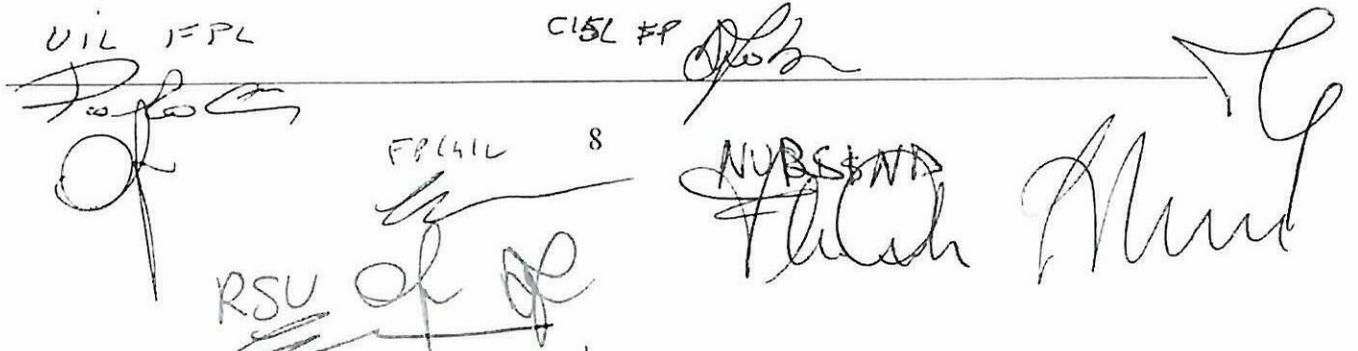
- 1) Personale che abbia conseguito un minor numero di progressioni economiche alla data del 31/12/2023, ovunque conseguite;
- 2) Personale con maggior numero di anni di permanenza nella ex fascia economica in godimento al 31/12/2023, ovunque conseguita;
- 3) Personale con maggiore età anagrafica;
- 4) Personale con maggiore anzianità di servizio;
- 5) Personale meno rappresentato per genere nella graduatoria di appartenenza, al fine di garantire le pari opportunità;

Le graduatorie hanno validità esclusivamente per le progressioni economiche individuate per l'anno 2024 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 01/01/2024 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.

46

UIL IFPL
CISL FP
FPLCIL 8
RSU
NUBSENA


Eventuali risorse che dovessero residuare dopo l'attribuzione dei DEP al 50% al personale sulla base delle graduatorie formulate ai sensi del presente accordo, saranno destinate nell'anno di riferimento come premialità del personale (art. 102 co. 7 CCNL 02/11/2022)

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

Norma Finale

L'applicazione del presente Accordo è subordinata al parere favorevole del Collegio Sindacale.

Le parti concordano che la presente ipotesi diverrà definitiva, senza l'obbligo di nuova sottoscrizione, a seguito di acquisizione del parere positivo da parte del Collegio Sindacale.

[Handwritten signatures and initials]

UIC IFCL
[Signature]

CISL FP
[Signature]

FPCCIL
[Signature]

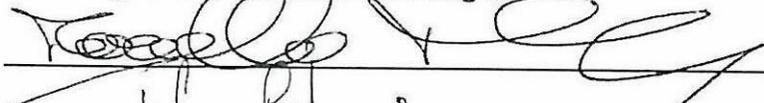
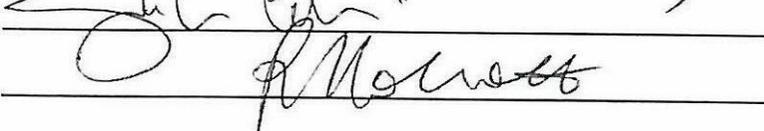
NURSI
[Signature]

RSU
[Signature]

[Large handwritten mark]

Letto, approvato e sottoscritto.

La Delegazione Trattante ASL Cagliari

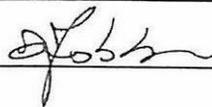



La Delegazione di parte sindacale

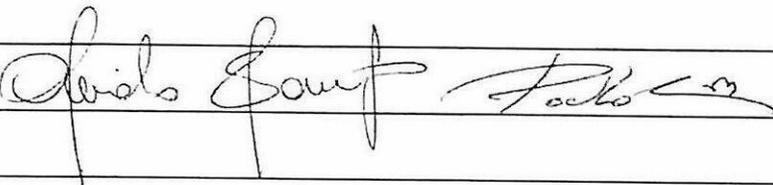
FPCGIL



CISL FP



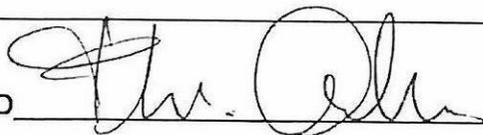
UIL FPL



FSI USAE

FIALS

NURSIND



NURSING UP

RSU

