

## ACCORDO DEFINITIVO INTEGRATIVO AZIENDALE SUI CRITERI DI ATTRIBUZIONE DEI DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITÀ

L'anno 2023, il giorno 27 del mese di dicembre, giusta convocazione prot. n. 464355 del 21.12.2023, ha luogo l'incontro tra:

la Parte Pubblica nelle persone di:

- Direttore del Dipartimento Risorse Umane, Dott. Giuseppe Campisi, in rappresentanza del Commissario Straordinario giusta delega prot.n.467280 del 22.12.2023;
- Direttore della U.O.C. Trattamento Economico e Previdenziale delle Risorse Umane Aziendali Dott.ssa Antonina Agnello;
- Responsabile dell'Ufficio Relazioni Sindacali Dr. Gioacchino Iraci.

per la Parte Sindacale:

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

Premesso che:

il 15.12.2023, tra la parte Pubblica e le OO.SS. del Comparto e la RSU è stata sottoscritta l'ipotesi di 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 Differenziali Economici di Professionalità (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;

la suddetta ipotesi di accordo integrativo aziendale del 15.12.2023, unitamente alla relazione tecnico-finanziaria e alla relazione illustrativa, è stata trasmessa al Collegio Sindacale che ha certificato la compatibilità finanziaria delle risorse da destinare all'attribuzione dei DEP anno 2023 come da stralcio del verbale n. 44 del 20.12.2023 della seduta di pari data;

tutto ciò premesso, il Direttore del Dipartimento Risorse Umane 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 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 Direttore del Dipartimento preliminarmente richiama quanto indicato nell'ipotesi di accordo integrativo aziendale del 15.12.2023 e di seguito riportato: "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 entro la data di scadenza prevista dall'Avviso per la presentazione della domanda", rappresentando che la partecipazione alla selezione, per l'attribuzione del DEP, del dipendente transitato all'ASP Palermo per mobilità deve rispettare il requisito di accesso di essere in servizio presso l'Azienda alla data dell'01 gennaio dell'anno nel quale deve essere attribuito il beneficio economico.

Quanto sopra allo scopo di garantire tra i partecipanti alla selezione il principio di imparzialità, peraltro richiamato dallo stesso Regolamento sulla materia.

Le OO.SS. e la RSU Aziendale concordano su quanto rappresentato dalla Parte Pubblica e sulla conseguente modifica dell'art. 5 del Regolamento aziendale sulla materia, rimodulandone il testo come segue: "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".

NURSING UP  
FCALS

NURSING

VII F.P.L. Epuratore

Maffioletti EISE FL

20/12/2023  
7/12/2023  
F.P. C. 5/17



Si procede pertanto a siglare il Regolamento nel testo come sopra modificato.

A questo punto le Parti, ai fini della sottoscrizione dell'accordo definitivo integrativo aziendale, danno atto di quanto già indicato nell'ipotesi di accordo integrativo del 15.12.2023:

- 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 gli stessi vengono attribuiti a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 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.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-04-04-2019 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. 2019/2021 tenendo conto equitativamente delle percentuali di addensamento del personale nelle aree di classificazione e nei ruoli;
- 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.

Ciò premesso le Parti concordano quanto segue:

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;

NURSING UP  
FIALS

NURSING  
Auelo Quares  
RLL

Ru RSU Casanova  
VIA  
VIL F.P.L. epireffluato

Maffioletti Eric FP  
A



- 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 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).

2. 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.  
Nello specifico, la quota di risorse da destinare ai DEP attribuibili nell'anno 2023 viene quantificata in euro 2.200.000,00 pari al 40% di euro 5.500.000,00 tenuto conto di quanto pagato alla data del 30.11.2023 e della tredicesima mensilità e di quanto da pagare in proiezione per il mese di dicembre 2023 nonché di quanto accantonare in via prudenziale tenuto conto che occorre inoltre garantire la sostenibilità del costo derivante dall'attribuzione dei DEP anno 2023 anche per il futuro e in considerazione delle future assunzioni di personale.  
L'accordo di cui sopra in merito alla ripartizione delle risorse viene condiviso da tutte le OO.SS. tranne dalle OO.SS. FIALS e NURSIND;
3. 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;
4. 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 e come sopra quantificato, 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.

NURSIND UP  
FIALS

NURSIND

Ben RSV  
Cavallaro

VII F.P.L.

Ben RSV  
Cavallaro

Ben RSV  
Cavallaro

Ben RSV  
Cavallaro



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. 1 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.

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.

In merito, a fronte della richiesta da parte delle OO.SS. di cassare quest'ultimo periodo, l'Amministrazione evidenzia la inaccogliabilità di quanto richiesto atteso che tali rapporti lavorativi hanno una natura giuridica di diritto privato speciale e, proprio per tale motivo, non sono stati presi in considerazione neanche dalla precedente progressione economico orizzontale.

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

NURSING VP  
F.I.C.I.P.

NURSING  
Luca Green

PER RSU convenire New Q  
V.L.F.P.L. E. Jurell Quot.

Uff. C. C. F. P.

- 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:

- la laurea /diploma conseguiti prima dell'assunzione non sono valutabili quale titolo professionale laddove siano richiesti come requisito di accesso.

La laurea/diploma sono invece valutabili nei seguenti casi:

- laddove siano diversi da quelli previsti per l'accesso al profilo professionale rivestito, indipendentemente dalla data del conseguimento;
- laddove siano quelli previsti per l'accesso al profilo professionale rivestito, ma siano stati conseguiti successivamente all'assunzione;
- 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.

5. 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.

6. Per tutto quanto non previsto nel presente accordo definitivo integrativo, si rinvia al Regolamento aziendale, concordato tra le Parti nel testo rimodulato in data odierna e di prossimo recepimento con Delibera del Commissario Straordinario, 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.

Letto, confermato e sottoscritto

PER LA PARTE PUBBLICA

Per RSU (CONVERSANO)

PER LA PARTE SINDACALE

U.I.F.P.C. Giuseppe Aluosi

FIACS

NURSING UP