



Accordo tra l'Amministrazione, la RSU e le OO.SS. del Comparto Sanità, avente ad oggetto la definizione delle quote di utilizzo dei fondi di cui agli artt. 63 e 64 del CCNL 27.10.2025 e dei criteri per il riconoscimento dei DEP anno 2025.

Preso atto di quanto condiviso in sede di contrattazione integrativa aziendale avvenuta in data 09.12.2025 e 16.12.2025, la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale, costituite ai sensi dell'art. 9 del CCNL relativo al Personale del Comparto Sanità triennio 2022- 2024, in data 16.12.2025, sottoscrivono l'accordo in oggetto.

Per la delegazione trattante aziendale:

Il Direttore Generale - Dr.ssa Simona Girolodi	Firmato da: SIMONA GIROLDI Valido da: 29-12-2023 09:09:31 a: 29-12-2026 01:00:00 Certificato emesso da: InfoCert Qualified Electronic Signature CA 3, InfoCert S.p.A., IT Riferimento temporale 'SigningTime': 22-12-2025 13:30:33 Motivo: Approvo il documento
Il Direttore Amministrativo – Dott.ssa Giuliana Bensa	Firmato da: GIULIANA BENSA Valido da: 15-01-2024 10:24:32 a: 15-01-2027 01:00:00 Certificato emesso da: InfoCert Qualified Electronic Signature CA 3, InfoCert S.p.A., IT Riferimento temporale 'SigningTime': 18-12-2025 13:00:53 Motivo: Approvo il documento
Il Direttore Sanitario – Dott. Stefano Schieppati	
Il Direttore Socio Sanitario – Dr. Dario Laquintana	Firmato da: DARIO LAQUINTANA Valido da: 12-01-2024 11:47:53 a: 12-01-2027 01:00:00 Certificato emesso da: InfoCert Qualified Electronic Signature CA 3, InfoCert S.p.A., IT Riferimento temporale 'SigningTime': 22-12-2025 13:21:24 Motivo: Approvo il documento
Il Direttore S.C. Gestione delle Risorse Umane – Dr.ssa Roberta Tassinari	Firmato da: ROBERTA TASSINARI Codice fiscale: TSSRRRT64S430456K Valido da: 04-11-2025 15:07:42 a: 04-11-2028 01:00:00 Certificato emesso da: InfoCert Qualified Electronic Signature CA 3, InfoCert S.p.A., IT Riferimento temporale 'SigningTime': 17-12-2025 15:47:34 Motivo: Approvo il documento
Il Direttore f.f. DAPSS – Dr. Alberto Bisesti	ALBERTO BISESTI 17.12 .2025 15:25:24 UTC

Per la delegazione trattante di parte sindacale

Amato Tommaso	SOTTOSCRITTO ON LINE
Barca Salvatore	SOTTOSCRITTO ON LINE
Benes Massimiliano	_____
Boninsegna Marina	SOTTOSCRITTO ON LINE
Borsotti Piero	SOTTOSCRITTO ON LINE
Bossi Pierluigi	SOTTOSCRITTO ON LINE
Clemenza Gaspare	SOTTOSCRITTO ON LINE
Colli Giuseppe	SOTTOSCRITTO ON LINE



Conte Giovanni D.	
Costanzo Francesco	SOTTOSCRITTO ON LINE
Credendino Pietro P.	SOTTOSCRITTO ON LINE
D'Antuono Agostino	SOTTOSCRITTO ON LINE
D'Arpa Angela	SOTTOSCRITTO ON LINE
Delfino Pierantonino	SOTTOSCRITTO ON LINE
Dell'Aversana Paolo	SOTTOSCRITTO ON LINE
Di Nicuolo Carmine	SOTTOSCRITTO ON LINE
Di Tria Giovanni B.	SOTTOSCRITTO ON LINE
Ferdico Giorgia	
Frammartino Francesca	SOTTOSCRITTO ON LINE
Galimberti Cristina	SOTTOSCRITTO ON LINE
Gemelli Simona	SOTTOSCRITTO ON LINE
Giustina Marco	SOTTOSCRITTO ON LINE
Guacci Ciro	SOTTOSCRITTO ON LINE
Huerta Pretel Elizabhet L.	SOTTOSCRITTO ON LINE
Mauri Monica	SOTTOSCRITTO ON LINE
Mazzi Massimiliano	SOTTOSCRITTO ON LINE
Mazzitelli Ferdinando	SOTTOSCRITTO ON LINE
Meraldi Cristina	
Migliaccio Giovanni	SOTTOSCRITTO ON LINE
Monaco Ciro	SOTTOSCRITTO ON LINE
Petrera Francesco	



Pinna Andrea	SOTTOSCRITTO ON LINE
Pintore Paola	SOTTOSCRITTO ON LINE
Prinzivalli Filippo	SOTTOSCRITTO ON LINE
Shauder Mario	SOTTOSCRITTO ON LINE
Tonolli Claudia	SOTTOSCRITTO ON LINE
Toscano Paolo	SOTTOSCRITTO ON LINE
Trotta Gerardo	SOTTOSCRITTO ON LINE
Uldedaj Ersil	SOTTOSCRITTO ON LINE
Varvaro Francesca	SOTTOSCRITTO ON LINE
Vizzielli Giulia	SOTTOSCRITTO ON LINE
Zappa Gianluca	SOTTOSCRITTO ON LINE

Per le Organizzazioni Sindacali Territoriali:

CISL FP	SOTTOSCRITTO ON LINE
FIALS	SOTTOSCRITTO ON LINE
NURSIND	SOTTOSCRITTO ON LINE
NURSING UP	SOTTOSCRITTO ON LINE



Visto l'art. 9, comma 5, lett. a) del CCNL 27.10.2025, che demanda alla contrattazione integrativa aziendale i criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi, di cui agli artt. 63 e 64 del suddetto CCNL;

Visto altresì l'art. 9 comma 5, lett. k) del CCNL 27.10.2025, che demanda alla contrattazione integrativa l'eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità, dell'indennità per il turno notturno e dell'indennità di servizio festivo con onere a carico del Fondo di cui all'art. 64 (Fondo premialità e condizioni di lavoro);

Preso atto della delibera n°997 del 20.06.2025 con la quale sono stati costituiti i fondi provvisori del Comparto Sanità, per l'anno 2025 e condivisa con le organizzazioni sindacali con mail del 23.06.2025;

Considerato che:

- con DDGW n. 4285 del 27.03.2025 è stata decretata l'assegnazione da ASST Nord Milano a ASST Santi Paolo e Carlo del personale afferente ai poliambulatori di Via Baroni, Via Gola, Via Masaniello e Via Stromboli con decorrenza 01.04.2025 e delle relative quote di competenza ad incremento dei fondi contrattuali dell'ente subentrante;
- in data 27.10.2025 è stato sottoscritto il nuovo CCNL del Comparto Sanità relativamente al triennio 2022-2024, il quale prevede l'incremento stabile dei fondi contrattuali di cui agli artt. 63 e 64 a decorrere dal 01.01.2024;

Preso atto delle osservazioni nonché delle richieste presentate dalla delegazione di parte sindacale anche alla luce dei dati economici illustrati dall'Amministrazione relativamente all'entità dei suddetti fondi, tenuto conto degli incrementi contrattuali ed ai relativi dati di spesa, distinti per istituti contrattuali

LE PARTI CONCORDANO QUANTO SEGUE

- Fondo art. 63 del CCNL 2022-2024

Nell'ambito del *"Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali"*, fermo restando il finanziamento di tutti gli istituti contrattuali correlati, le parti concordano di destinare:

- al finanziamento degli incarichi, non di complessità di base, una quota pari ad € 1.039.185;



- al riconoscimento dei DEP anno 2025, una quota pari ad € 900.000 secondo i criteri per la definizione delle procedure, contenuti nell'allegato 1 al presente accordo. I differenziali economici di professionalità sono attribuiti con decorrenza 1 gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo nel quale gli stessi sono finanziati.
- **Fondo art. 64 del CCNL 2022-2024**

Nell'ambito del "*Fondo premialità e condizioni di lavoro*", fermo restando il finanziamento di tutti gli istituti contrattuali correlati, le parti concordano:

- di incrementare l'indennità oraria di Pronta Disponibilità, ai sensi dell'art. 31 comma 7 del CCNL 27.10.2025, a far tempo dall'1.1.2025 e sino al 31.12.2025, ad € 3,60.
- di incrementare l'indennità oraria per il servizio notturno, effettuato dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo, di cui all'art. 67 comma 3 del CCNL 27.10.2025, a far tempo dall'1.1.2025 e sino al 31.12.2025, ad € 5,00.
- di incrementare l'indennità oraria per il servizio prestato in giorno festivo di cui all'art. 67 comma 4 del CCNL 27.10.2025, a far tempo dall'1.1.2025 e sino al 31.12.2025, ad € 3,25.

L'erogazione degli incrementi indennitari previsti nel presente accordo avverrà non appena verranno quantificati definitivamente i relativi fondi contrattuali.

NORME FINALI

Fermo restando la disponibilità dei fondi contrattuali, le parti, al fine di garantire una continuità delle condizioni ivi previste si impegnano a rivalutare per l'anno 2026 quanto condiviso nel presente accordo.

Gli eventuali residui del fondo art. 63 del CCNL 27.10.2025 "*Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali*" verranno sommati alle risorse residue del fondo art. 64 "*Fondo premialità e condizioni di lavoro*", come definito dall'ex art. 103 comma 10 del CCNL 02.11.2022, con prioritaria destinazione alle voci di cui al comma 9 lett. a e b del medesimo articolo.

Le parti, in coerenza alle vigenti previsioni contrattuali collettive, si impegnano a definire il confronto circa i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi nonché i criteri per la graduazione dei medesimi incarichi ai fini della attribuzione della relativa indennità, entro 31.01.2026.



Il presente accordo sarà efficace ed esigibile solo ed esclusivamente al termine delle procedure di controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri da parte del Collegio Sindacale nel rispetto di quanto previsto dall'art. 10 comma 6 del CCNL 27.10.2025 e dall'art. 40 bis del D.lgs. 165/2001 e ss.mm.ii..



Allegato 1) all'accordo

Modalità di attribuzione dei Differenziali Economici di Professionalità (DEP) anno 2025, art. 19 CCNL 02.11.2022.

Premessa

L'art. 19 del CCNL Comparto Sanità del 02.11.2022 disciplina l'istituto della progressione economica all'interno delle aree, prevedendo l'attribuzione di "differenziali economici di professionalità" da intendersi come strumento finalizzato a premiare, in modo selettivo, l'acquisizione di incrementati livelli di competenze dei dipendenti, nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area.

L'attribuzione avviene nel rispetto dei seguenti principi generali:

- le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di personale, ai sensi dell'art. 23, comma 2, del D. Lgs n. 150/2009.
- la valutazione positiva costituisce titolo rilevante per la selezione, ai sensi dell'art. 52 comma 1 bis, del D. Lgs. 165/2001;
- l'art. 19 del CCNL 02.11.2022 disciplina l'istituto prevedendo l'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità", individuati nella tabella E allegata al CCNL;
- non è possibile attribuire più di un differenziale economico di professionalità al dipendente per ciascuna procedura selettiva;
- la selezione ha validità per il solo anno cui si riferisce l'attribuzione della progressione economica e in nessun caso la graduatoria può essere utilizzata negli anni successivi.

Art.1 Principi Generali

I Differenziali Economici di Professionalità (di seguito DEP) vengono riconosciuti a decorrere dal primo gennaio 2025, entro i limiti delle risorse economiche definite nella presente ipotesi di accordo relativa all'utilizzo del fondo dedicato a seguito di attivazione di procedura selettiva a favore di un numero limitato di dipendenti utilmente collocati nelle graduatorie, che saranno formulate per area: personale di supporto, degli operatori, degli assistenti, dei professionisti della salute e dei funzionari.

La declaratoria dei ruoli/profili inclusi nelle quattro aree è la seguente (allegato A CCNL 27.10.2025):

- **AREA PERSONALE DI SUPPORTO**
 - ruolo tecnico: operatore tecnico
 - ruolo amministrativo: coadiutore amministrativo
- **AREA DEGLI OPERATORI**
 - ruolo sociosanitario: OSS
 - ruolo tecnico: operatore tecnico specializzato
 - ruolo amministrativo: coadiutore amministrativo senior



- **AREA DEGLI ASSISTENTI**

- ruolo professionale: assistente infermiere
- ruolo professionale: assistente dell'informazione
- ruolo tecnico: assistente informatico/assistente tecnico
- ruolo amministrativo: assistente amministrativo

- **AREA DEI PROFESSIONISTI DELLA SALUTE e dei FUNZIONARI**

- ruolo sanitario: professioni sanitarie infermieristiche; professioni sanitarie ostetriche; professioni tecnico sanitarie; professioni sanitarie della riabilitazione; professioni sanitarie della prevenzione;
- ruolo socio sanitario: assistente sociale
- ruolo tecnico: collaboratore tecnico professionale
- ruolo professionale: specialista della comunicazione istituzionale; specialista nei rapporti con i media-giornalista pubblico; assistente religioso;
- ruolo amministrativo: collaboratore amministrativo professionale.

Art. 2

Requisiti per l'accesso alla selezione

L'accesso alle procedure selettive per l'attribuzione dei DEP dall'1.01.2025 è consentito al personale del comparto in possesso dei seguenti requisiti:

- essere in servizio a tempo indeterminato alla data del 01.01.2025 con almeno tre anni di servizio maturati con o senza soluzione di continuità, a tempo indeterminato o determinato, presso l'ASST Santi Paolo e Carlo o presso altro Ente pubblico nel medesimo profilo.
- non aver riportato sanzioni disciplinari superiori alla "multa" nei due anni precedenti la data di attribuzione del nuovo DEP (ovvero anni 2023 e 2024) (per i procedimenti disciplinari in corso si rinvia a quanto previsto dall'art. 19 comma 4 lett. a) del CCNL 02.11.2022);
- non aver beneficiato di progressioni economiche orizzontali negli ultimi 3 anni a decorrere dalla data di attribuzione dell'ultima fascia retributiva. Pertanto chi ha beneficiato di una progressione economica orizzontale con decorrenza 01.01.2022 può partecipare alla selezione interna per l'attribuzione dei DEP con decorrenza 01.01.2025 (Orientamento ARAN 25.10.2023 +parere ARAN CFL224 del 06.09.2023);
- non aver avuto modifiche dell'area di appartenenza tra il 01.01.2022 ed il 31.12.2024, dovute ad eventuali procedure interne di progressioni verticali o procedure concorsuali;
- i dipendenti della ASST santi Paolo e Carlo, in distacco e comando presso altre pubbliche amministrazioni possono partecipare alla selezione per l'attribuzione dei DEP; viceversa i dipendenti di altre Aziende in comando presso la ASST Santi Paolo e Carlo, non sono ammessi alla selezione.

**Art. 3 - Criteri di selezione**

Il personale in possesso dei requisiti sopra descritti partecipa alla selezione per l'attribuzione della progressione economica. Ad ogni singolo dipendente verrà attribuito un punteggio utile alla determinazione di una graduatoria (dal più alto al più basso dei punteggi) che individuerà, nei limiti delle risorse economiche disponibili, i dipendenti che accederanno alla progressione economica.

In analogia alle modalità di ripartizione delle risorse destinate alle progressioni, così come stabilito dall'art. 19, comma 4, lett. b del CCNL 02.11.2022, verrà formulata una graduatoria distinta per ogni area/ruolo.

Il punteggio (max 100 punti) è determinato in base ai seguenti items:

- | | |
|--|-----------------------------------|
| 1. VALUTAZIONE INDIVIDUALE (da CCNL non inf. al 40%) | punteggio massimo punti 55 |
| 2. ESPERIENZA PROFESSIONALE (da CCNL non sup. al 40%) | punteggio massimo punti 40 |
| 3. CAPACITA' CULTURALI E PROFESSIONALI | punteggio massimo punti 5 |

1. VALUTAZIONE INDIVIDUALE max 55 punti

Ai fini della selezione, le parti concordano di attribuire una quota pari al 55% del punteggio totale alla valutazione individuale.

Si richiama il sistema di valutazione aziendale e l'accordo integrativo sottoscritto in data 11.11.2021 disciplinante la retribuzione della produttività collettiva per il personale del Comparto il quale ha definito un peso alla performance individuale pari al 20% della quota totale.

Il punteggio finale verrà calcolato in base alla media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque sulla base delle 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, compreso il distacco sindacale o l'aspettativa sindacale.

Qualora non si raggiungano le 3 valutazioni, per le valutazioni mancanti il punteggio assegnato sarà pari a zero.

Nella tabella seguente è riportata la corrispondenza tra il valore medio delle valutazioni riportate nelle schede individuali del triennio ed il punteggio attribuito nell'ambito della presente procedura di selezione:

Media Valutazione Individuale	Punteggio
20	55
da 17 a 19,99	50
da 15 a 16,99	43
da 10 a 14,99	38
da 0,1 a 9,99	25
Nessuna valutazione	0



Nel caso il dipendente abbia maturato i requisiti di accesso alla selezione prestando servizio in amministrazioni diverse (nel triennio 2022-2024), dovrà autocertificare la valutazione individuale ricevuta (indicando l'Amministrazione, l'annualità di riferimento ed ogni dettaglio utile).

Chiedendo indicazioni alle aziende di appartenenza, gli uffici calcoleranno la valutazione individuale (descritta nelle schede degli altri enti) rispetto al valore pieno, in modo da ricostruire una correlazione con la tabella dei punteggi soprariportata.

2. ESPERIENZA PROFESSIONALE (max 40 Punti)

Ai fini della selezione, le parti concordano di attribuire una quota pari al 40% del punteggio totale all'esperienza professionale.

In conformità all'art. 19 comma 4 lett. d) del CCNL per "esperienza professionale" si considera quella maturata:

- con o senza soluzione di continuità;
- a tempo determinato e indeterminato;
- a tempo pieno e a tempo parziale;
- ai sensi dell'art. 19 comma 4 lett. d) presso altre amministrazioni di comparti diversi nel medesimo o corrispondente profilo in cui il dipendente risulta inquadrato all'01.01.2025;
- nel medesimo o corrispondente profilo in cui il dipendente risulta inquadrato all'01.01.2025 presso la ASST Santi Paolo e Carlo.

Per tale ragione, per esperienza professionale maturata, si intende quella nel profilo all'01.01.2025, non rilevando dunque quella maturata in pregressi profili diversi.

A titolo esemplificativo, si precisa che l'esperienza professionale dei dipendenti appartenenti alle professioni sanitarie (e assistenti sociali) che alla data del 31.08.2001 abbiano beneficiato del passaggio dalla categoria C alla categoria D per applicazione contrattuale, viene considerata in modo unitario, in riferimento ad un unico profilo.

Viceversa, a titolo esemplificativo all'esperienza professionale precedente ad una progressione verticale, o al passaggio ad altra area/categoria per procedura concorsuale (es: da coadiutore amministrativo a coadiutore amministrativo esperto), o alla modifica di profilo per art. 17 CCNL 1999, non viene attribuito il punteggio definito nel presente paragrafo.

Come chiarito da ARAN, per i profili ad esaurimento del livello economico Ds, si fa riferimento alla sola esperienza maturata nei profili della ex categoria D – livello economico DS descritti nelle "Declaratorie delle categorie e profili" di cui all'allegato 1 del CCNL 07.04.1999, come modificato dall'allegato 1 del CCNL integrativo 20.09.2001 e dall'allegato 1 del CCNL 19.04.2004, oppure, qualora vada presa in considerazione anche l'esperienza maturata presso altre Amministrazioni di comparti diversi, quella maturata in profili corrispondenti a quelli ad esaurimento di ultima appartenenza.



All'esperienza professionale maturata nel profilo in cui il dipendente è inquadrato all'01.01.25, viene riconosciuto un punteggio pari al 40% del punteggio totale così suddiviso:

- **1 punto** per ogni anno di esperienza presso la ASST Santi Paolo e Carlo, altre aziende del comparto sanità nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo (max 30 punti);
- **maggiorazione di ulteriori 2 punti all'anno**, da aggiungersi al punteggio di cui alla punto precedente, per ogni anno di permanenza nella fascia in cui il dipendente risulta inquadrato al 01.01.25 prima dell'applicazione del presente regolamento (max 10 punti). La fascia può essere anche quella iniziale (fascia "zero"), attribuita al momento dell'assunzione.

Si precisa che nell'ambito dell'esperienza professionale:

- verranno applicate d'ufficio le decurtazioni relative alle assenze non valide ai fini dell'anzianità di servizio (aspettative senza assegni, sospensioni disciplinari, assenze ingiustificate che hanno determinato una sospensione dal servizio, ecc., fatte salve le prerogative sindacali);
- il rapporto di lavoro part time non comporta decurtazioni del punteggio e non modifica l'anzianità nell'ambito dell'esperienza professionale;
- gli incarichi di coordinamento/posizione organizzativa/incarichi di funzione non comportano maggiorazioni del punteggio e non modificano l'esperienza professionale;
- le frazioni di anno sono valutate in ragione mensile considerando, come mese intero, periodi continuativi di giorni trenta o frazioni superiori a quindici giorni.

3. CAPACITÀ CULTURALI E PROFESSIONALI max 5 punti

Le parti concordano di assegnare il restante 5% del punteggio totale alla valorizzazione delle capacità culturali e professionali (definite in contrattazione integrativa come stabilito all'art. 19 comma 4 lett. d).

Le parti concordano pertanto di attribuire un punteggio teso a valorizzare le capacità professionali sviluppate dal dipendente nell'ambito della ASST Santi Paolo e Carlo, prestando servizio in profili diversi da quello ricoperto all'01.01.25.

Viene quindi assegnato un punteggio pari a 0,25 punti per ogni anno di lavoro dipendente presso la ASST Santi Paolo e Carlo o presso le confluite aziende, con inquadramento in diverso profilo (per un massimo di 5 punti), al fine di valorizzare l'accrescimento della competenza professionale progressivamente acquisita dai dipendenti nell'ambito di questa azienda.

Non saranno tenuti in ogni caso in considerazione i periodi valorizzati nell'ambito del paragrafo 2 (esperienza professionale) e le frazioni di anno saranno calcolate in modo proporzionale ai giorni lavorati (es: 28 giorni = 28/365).

Il punteggio totale attribuito a ciascun dipendente ai fini della graduatoria è costituito dalla somma aritmetica della valorizzazione della valutazione delle competenze, dell'esperienza professionale e delle capacità culturali, per un punteggio massimo di 100 punti.



Art. 4 Finanziamento della spesa

Le parti danno atto che la progressione economica all'interno delle aree in argomento, riguarderà tutto il personale collocato nelle quattro graduatorie, tenuto conto sia della percentuale non superiore al 50% dei dipendenti aventi diritto ad accedere alla procedura, sia dei limiti della quota messa a disposizione del fondo sopra indicato.

Pertanto il budget definito con l'ipotesi di accordo in oggetto, per l'assegnazione dei DEP al personale del Comparto verrà suddiviso tenendo conto, equitativamente, delle percentuali di addensamento del personale nelle aree e nei ruoli, come da tabella allegata:

AREA	NUMERO PERSONALE COINVOLTO	IMPORTO MASSIMO DA DISTRIBUIRE
PERSONALE DI SUPPORTO	54	37.800
Ruolo Sanitario	-	-
Ruolo Professionale	-	-
Ruolo Socio Sanitario	-	-
Ruolo Tecnico	37	25.900
Ruolo Amministrativo	17	11.900
OPERATORI	149	119.200
Ruolo Sanitario	3	2.400
Ruolo Professionale	-	-
Ruolo Socio Sanitario	122	97.600
Ruolo Tecnico	14	11.200
Ruolo Amministrativo	10	8.000
ASSISTENTI	71	71.000
Ruolo Sanitario	5	5.000
Ruolo Professionale	-	-
Ruolo Socio Sanitario	-	-
Ruolo Tecnico	14	14.000
Ruolo Amministrativo	52	52.000
PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI	560	672.000
Ruolo Sanitario	516	619.200
Ruolo Professionale	1	1.200
Ruolo Socio Sanitario	18	21.600
Ruolo Tecnico	6	7.200
Ruolo Amministrativo	19	22.800
TOTALE	834	900.000



Art. 5 Procedura selettiva

La S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane pubblicherà un avviso di avvio delle procedure di selezione per l'attribuzione delle progressioni economiche di area, che verrà trasmesso a tutto il personale tramite e-mail.

L'avviso conterrà tutti gli elementi dettagliati nel presente accordo, unitamente alle istruzioni per la selezione.

Il dipendente dovrà autocertificare ai fini selettivi i servizi prestati in altri enti (per i quali sarà richiesto di attestare i periodi di servizio, il profilo ricoperto, le valutazioni riportate, l'assenza di procedimenti disciplinari negli ultimi due anni, progressioni economiche orizzontali/verticali di cui abbia beneficiato).

La S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane effettuerà idonei controlli sulla veridicità del contenuto delle dichiarazioni sostitutive e si riserva di applicare le conseguenze di legge in caso di autocertificazione non veritiera.

Art. 6 Graduatorie

Le risorse determinate con la presente ipotesi di accordo e pari ad € 900.000 saranno suddivise per ciascuna percentuale di addensamento individuata per area e ruolo alla data del 01.01.25.

L'effettiva distribuzione sarà effettuata a valle dell'ammissione dei candidati alla selezione, in quanto potranno essere conteggiati i dipendenti in possesso dei requisiti per la selezione su cui operare il calcolo; il numero dei dipendenti (ammesso alla selezione) presenti in ogni area e ruolo sarà pesato in funzione del valore annuo del DEP (es: assistenti: peso = € 1.000). Le risorse complessive saranno distribuite in modo percentuale sul numero dei dipendenti in ogni area e ruolo, pesato per il valore annuo corrispondente del DEP.

Il numero dei dipendenti "vincitori" per ogni graduatoria si ottiene dividendo le risorse assegnate complessivamente ad ogni graduatoria per il valore unitario annuo del DEP.

I numeri decimali dei dipendenti beneficiari del DEP per ogni graduatoria sono arrotondati per eccesso o per difetto come nel seguente esempio:

- 0,4 = 0 dipendenti
- 0,5 = 1 dipendente
- 0,6 = 1 dipendente

Le graduatorie, redatte per ciascuna area e ruolo, vengono stilate a partire dal punteggio più elevato proseguendo in ordine decrescente (art 19 comma 4 lett.d).

Al fine di distribuire le risorse, per ogni area/ruolo viene conteggiato il numero dei dipendenti, a prescindere dalla tipologia di rapporto di lavoro; lo scorrimento delle graduatorie sarà effettuato fino alla concorrenza massima delle risorse economiche assegnate ad ogni area/ruolo; il personale a tempo parziale concorrerà all'utilizzo del fondo in misura proporzionale al proprio orario di lavoro.



Ai sensi del comma 5 dell'art. 19 del CCNL 2019-2021 le risorse tornano nella disponibilità dello stesso fondo in caso di passaggio di area o comunque di cessazione dal servizio, fatto salvo quanto previsto dall'art. 18 comma 4 (Progressione tra le aree) del CCNL 2022-2024.

In applicazione dell'art. 19 comma 4 lett. b) ed e), una volta stilate le graduatorie, una quota di risorse pari al 10% verrà destinata all'attribuzione dei DEP, secondo entrambi i seguenti criteri di priorità:

- personale con almeno 10 anni di esperienza nel profilo senza mai aver conseguito progressioni economiche;
- personale con almeno 20 anni di esperienza nel profilo che abbia conseguito fino a due progressioni economiche.

Dopo avere rispettato i criteri di priorità di cui sopra, si procederà all'attribuzione dei DEP al restante personale in graduatoria, fino a concorrenza delle risorse destinate all'area/ruolo.

Saranno garantite in caso di parità di punteggio le seguenti priorità come definite dall'art 19 comma 4 lett. f1 e f2, nel seguente ordine:

- personale che abbia conseguito un minor numero di progressioni economiche nell'area in cui il dipendente è inquadrato all'01.01.25
- personale con il maggior numero di anni di permanenza al 01.01.25 nel "differenziale economico di professionalità" e nel profilo.

Ai sensi dell'Art 19 comma 4 lett. g) le parti concordano di definire come ulteriore criterio in caso di parità di punteggio la maggiore età anagrafica.

L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata esclusivamente all'anno a cui si riferisce l'attribuzione della progressione economica e in nessun caso la graduatoria può essere utilizzata negli anni successivi (art 19 comma 7 del CCNL 2019-2021).