

Cl.: 1.1.02

DECRETO n. 670

del 26/10/2023

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL REGOLAMENTO PER L'INDIVIDUAZIONE DEI CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITÀ

II DIRETTORE GENERALE – Dott. Salvatore Mannino

Acquisito il parere favorevole del
DIRETTORE AMMINISTRATIVO

Dott. Alessandro Cominelli

Acquisito il parere favorevole del
DIRETTORE SANITARIO

Dott.ssa Silvana Cirincione

Acquisito il parere favorevole del
DIRETTORE SOCIOSANITARIO

Dott.ssa Carolina Maffezzoni

Responsabile del procedimento: Dott.ssa Paola Braglia

IL DIRETTORE GENERALE

Richiamati:

- l'art. 52, comma 1-bis del D.Lgs. 30/03/2001, n. 165 e ss.mm.ii. e l'art. 23 del D.Lgs. 27/10/2009, n. 150, per quanto attiene alle progressioni economiche all'interno delle aree funzionali del comparto nelle Pubbliche Amministrazioni;
- il CCNL del Comparto Sanità 2019/2021 del 02/11/2022, con particolare riguardo all'art. 19, in materia di attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree e agli artt. 23 e 102, in relazione al trattamento economico e al finanziamento delle stesse;
- il CCA del comparto siglato in data 12/10/2023 tra la delegazione trattante di parte pubblica e le Organizzazioni Sindacali e R.S.U., con particolare riguardo all'art. 13: *"Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree"* e all'art. 16: *"Criteri di utilizzo del fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali – art. 102 del CCNL 02/11/2022"*;

Atteso che l'art. 19 c. 4 del suddetto CCNL ha previsto la procedura selettiva, quale modalità di conferimento delle progressioni economiche medesime, definite: *"Differenziali Economici di Professionalità (DEP)"*, in luogo di Progressioni Economiche Orizzontali (PEO), introducendo nuovi parametri per la loro assegnazione;

Ravvisata, pertanto, la necessità di definire i criteri per l'attribuzione dei Differenziali Economici di Professionalità (DEP) al personale dipendente del comparto dell'ATS della Val Padana, secondo le disposizioni di cui sopra, mediante apposito Regolamento, che disponga in materia di:

- indicazione di avviso interno e requisiti di accesso alla procedura selettiva;
- criteri di valutazione dei titoli e di stesura delle graduatorie;
- attribuzione dei DEP e relativo trattamento economico;

Vista la proposta di *"Regolamento per l'individuazione dei criteri per l'attribuzione dei Differenziali Economici di Professionalità"*;

Ritenuto, pertanto, di approvare il *"Regolamento per l'individuazione dei criteri per l'attribuzione dei Differenziali Economici di Professionalità"*, nel testo allegato al presente provvedimento, quale parte integrante e sostanziale dello stesso (Allegato unico);

Dato atto, altresì, che il presente provvedimento non comporta oneri a carico dell'Agenzia;

Vista l'attestazione della dott.ssa Paola Braglia nella duplice veste di Responsabile del procedimento amministrativo e di Direttore SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane in ordine alla regolarità tecnica e alla legittimità del presente atto;

Acquisiti i pareri favorevoli del Direttore Amministrativo, Sanitario e Sociosanitario;

D E C R E T A

1. di approvare, per le motivazioni di cui in premessa, il *"Regolamento per l'individuazione dei criteri per l'attribuzione dei Differenziali Economici di Professionalità"*, nel testo allegato al presente provvedimento, quale parte integrante e sostanziale (Allegato unico);
2. di attenersi, per quanto concerne i criteri di attuazione della procedura selettiva per l'attribuzione dei DEP, al medesimo Regolamento e a quanto definito in sede di contrattazione integrativa;

3. di dare atto che il presente provvedimento non comporta oneri a carico dell'Agenzia;
4. di disporre, a cura della SC Affari Generali e Legali, la pubblicazione all'Albo on-line ai sensi dell'art. 32 della L. n. 69/2009 e nel rispetto del Regolamento UE 679/2016.

Firmato digitalmente
Dott. Salvatore Mannino



REGOLAMENTO PER L' INDIVIDUAZIONE DEI CRITERI PER L' ATTRIBUZIONE DEI DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITA'

PREMESSA

L'Agenzia di Tutela della Salute Val Padana approva il presente Regolamento, nel testo di seguito definito, per l'individuazione dei criteri per l'attribuzione dei Differenziali Economici di Professionalità, d'ora innanzi denominati "DEP", al personale dipendente del comparto, in coerenza ed ottemperanza con quanto disposto dalla normativa vigente in materia e, in particolare, da:

- art. 52, comma 1-bis del D.Lgs. 30/03/2011 n. 165 e ss.mm.ii.;
- art. 23 del D.Lgs. 27/10/2009 n. 150;
- artt. 19, 23, 102 e 103 del CCNL del Comparto Sanità 2019/2021 del 02/11/2022 - d'ora in avanti "CCNL";
- artt. 13 e 16 del CCIA del comparto siglato in data 12/10/2023 tra la delegazione trattante di parte pubblica e le Organizzazioni Sindacali e R.S.U. – d'ora in avanti "CCIA".

Art. 1

Finalità e ambito di applicazione

1. I DEP, da intendersi come progressione economica all'interno dell'area, sono finalizzati a valorizzare lo sviluppo delle competenze professionali dei dipendenti, in quanto incrementi stabili del trattamento economico, atti a remunerare il maggior grado di abilità progressivamente acquisite dai dipendenti stessi, nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area di classificazione, senza determinare l'acquisizione di mansioni superiori.
2. L'attribuzione dei DEP avviene mediante procedura selettiva da espletarsi annualmente, fermo restando l'effettiva capienza delle risorse destinate e comunque in linea con la normativa e le direttive vigenti di riferimento, e tenendo conto equitativamente delle percentuali di addensamento del personale nelle aree e nei ruoli, distinti tra ruolo sanitario/sociosanitario e altri ruoli, secondo i criteri di cui agli artt. 13 e 16 del CCIA.
3. Il presente Regolamento non si applica al personale inquadrato nell'Area di Elevata Qualificazione.

Art. 2

Procedura di selezione

a) Indizione di Avviso Interno:

L'Agenzia provvede annualmente all'indizione di apposito Avviso interno finalizzato al riconoscimento della progressione economica, rivolto al personale dipendente, che, entro i termini di scadenza successivamente indicati, risulti in possesso dei seguenti requisiti:

- ✓ essere presente in servizio - alla data del 1° gennaio dell'anno di attivazione della procedura - in qualità di dipendente del comparto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, sia pieno che parziale;
- ✓ aver maturato un'anzianità di servizio - alla data del 1° gennaio dell'anno di attivazione della procedura - pari ad almeno 3 anni presso Aziende o Enti del SSN o presso altre Pubbliche Amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo;
- ✓ non aver acquisito alcuna progressione negli ultimi tre anni;

- ✓ non aver riportato provvedimenti disciplinari superiori alla multa nei due anni antecedenti all'anno di attivazione della procedura, oltre all'anno corrente.

Laddove, alla scadenza di presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare. Nel caso in cui, dall'esito del procedimento, al dipendente venga comminata una sanzione superiore alla multa, lo stesso verrà definitivamente escluso dalla procedura.

Le domande di partecipazione devono essere redatte tenendo conto delle indicazioni dettate dall'Avviso e trasmesse nei termini indicati dallo stesso.

L'Avviso viene pubblicato per almeno 15 giorni sul sito internet aziendale alla sezione Amministrazione Trasparente > Bandi di Concorso e reso noto tramite mail a tutti i dipendenti.

b) Criteri di valutazione dei titoli:

La SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane, di seguito "SC GSRU", procede alla verifica di ammissibilità delle domande pervenute, in relazione al possesso dei requisiti previsti dall'Avviso e all'attribuzione di un punteggio ai candidati risultati ammissibili, sulla base dei titoli e delle informazioni dichiarate dagli stessi nelle domande di partecipazione.

Il punteggio massimo conseguibile nella procedura è pari a 100 ed è attribuito secondo i criteri di cui all'art. 19, comma 4, lett. d) del CCNL, come segue:

➤ **MASSIMO PUNTI N. 40:**

Proporzionale alla media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o, comunque, 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;

In assenza di una o più valutazioni, le stesse concorreranno alla media per un valore pari a zero;

In caso di personale dipendente reclutato attraverso l'istituto della mobilità esterna e /o proveniente da altra Pubblica Amministrazione, che abbia adottato sistemi di valutazione individuale divergenti rispetto a quello in uso presso l'Agenzia, si applicheranno i criteri di comparazione del punteggio come da tabella sottostante:

GIUDIZIO DI MERITO Ente di provenienza	LETTERA Ente di provenienza	PUNTEGGIO COMPARATO Attribuito
Insufficiente	E	59
Sufficiente	D	65
Discreto	C	75
Buono/Distinto	B	85
Ottimo/Eccellente	A	95

➤ **MASSIMO PUNTI N. 20:**

Nella misura di n. 0,039 punti al mese, in base all'esperienza professionale, intesa come quella maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, come dipendente presso Aziende o Enti del SSN nonché presso altre Pubbliche Amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo, così come definita dall'art. 19, comma 4, lett. d), secondo punto del CCNL, esclusi i periodi di assenza continuativa non retribuita dal servizio, quali, a titolo esemplificativo:

- ✓ aspettative non retribuite – ad eccezione dei periodi di aspettativa usufruiti in seguito al conferimento di incarichi interni non dirigenziali a tempo determinato e dei periodi di aspettativa usufruiti per distacco sindacale;
- ✓ periodi di sospensione dal servizio a qualsiasi titolo.

➤ **MASSIMO PUNTI N. 40:**

Finalizzati alla valorizzazione delle capacità culturali e professionali acquisite dal dipendente, ai sensi dell'ultimo punto dell'art. 19, comma 4, lett. d) del CCNL, in relazione a:

- a) numero di anni di esperienza professionale maturata dall'ultima progressione orizzontale effettuata
- **massimo punti n. 30**, secondo i criteri di cui alla tabella sottostante:

N. ANNI ESPERIENZA PROFESSIONALE MATURATA NELL'ATTUALE FASCIA ECONOMICA	N. PUNTI
DA 0 A 3	0
PARI A 4	18
SUPERIORE A 4	+ 3 PUNTI AGGIUNTIVI/ANNO

- b) percorsi formativi:

- titoli accademici e di studio ulteriori rispetto a quelli previsti come requisito di accesso all'area di appartenenza, conseguiti alla data del 1° gennaio dell'anno di attivazione della procedura – **massimo punti n. 6** (1 TITOLO= N. 4 PUNTI; 2 O PIU' TITOLI=N. 6 PUNTI)
- corsi di formazione e di aggiornamento professionale qualificati, in qualità di discente o docente, conclusi nel triennio antecedente a quello di attivazione della procedura – **massimo punti n. 4**, come da tabella seguente:

CORSI	N. PUNTI/CORSO
CORSI DI 1 GIORNO(da 1 a 24 ore)	0,100
CORSI FINO A 1 SETTIMANA (da 25 a 100 ore)	0,400
CORSI FINO A 1 MESE (da 101 a 200 ore)	0,600
CORSI DA 2 MESI A 6 MESI (da 201 ore in su)	1,500

c) Stesura delle graduatorie:

Sulla base del punteggio complessivo conseguito, la SC GSRU provvede alla stesura di due graduatorie distinte di cui una per i dipendenti appartenenti al ruolo sanitario e sociosanitario e una per i dipendenti appartenenti ai restanti ruoli, a partire dal punteggio più elevato e proseguendo in ordine decrescente.

Le graduatorie così formulate hanno una vigenza limitata esclusivamente all'anno di riferimento e in nessun caso potranno essere utilizzate per gli anni successivi.

Art. 3

Attribuzione dei DEP

1. Ai fini dell'attribuzione dei DEP si attingerà dalle graduatorie, come sopra formulate, secondo i limiti e i criteri di cui all'art. 1, punto 2. del presente Regolamento e ai sensi dell'art. 19, comma 4, lett. e) del CCNL, assicurando priorità per una quota delle risorse disponibili pari al 2%:

- ✓ al personale che abbia maturato almeno 10 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento di cui all'art. 17 (Norma di primo inquadramento) del CCNL senza aver mai conseguito progressioni economiche;
- ✓ al personale che abbia maturato almeno 20 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento di cui all'art. 17 (Norma di primo inquadramento) del CCNL e che, durante tale periodo, abbia conseguito almeno due progressioni economiche.

2. Dopodiché, nell'ambito della stessa graduatoria, si procede all'attribuzione dei DEP al restante personale, e, in caso di parità di punteggio, si applicano i criteri di priorità di cui all'art. 19, comma 4, lett. f), del CCNL ossia:

- avere conseguito un minor numero di progressioni economiche;
- avere un maggior numero di anni di permanenza nell'attuale DEP.

3. In subordine, qualora dovesse sussistere ancora parità di punteggi, si applicano i seguenti ulteriori criteri:

- permanenza nell'Area di inquadramento meno elevata;
- permanenza in ATS.

4. Non è possibile attribuire più di un DEP a dipendente per ciascuna procedura selettiva.

5. L'attribuzione formale dei DEP avviene mediante adozione di specifico provvedimento del Direttore Generale, che sarà pubblicato sul sito internet aziendale alla sezione Amministrazione Trasparente > Bandi di Concorso.

Art. 4

Trattamento economico

I DEP superiori a quelli in godimento sono attribuiti a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di attivazione della procedura selettiva.

Nel caso in cui il dipendente provenga da processi di mobilità volontaria da altra Azienda o Ente, si applica quanto previsto dall'art. 23 c. 2 del CCNL in materia di conservazione del trattamento economico in godimento.

In caso di passaggio tra le aree o comunque in caso di cessazione dal servizio, i DEP cesseranno di essere corrisposti e le relative risorse torneranno nella disponibilità del fondo di cui all'art. 103 del CCNL.

Art. 5

Entrata in vigore, norme finali e di rinvio

Il presente Regolamento entrerà in vigore alla data di adozione di specifico provvedimento del Direttore Generale e, trascorso il primo anno di applicazione, potrà essere oggetto di revisione laddove se ne ravvisasse la necessità.

Per tutto quanto non espressamente disciplinato dal presente Regolamento, si rinvia alle norme previste in materia e alla contrattazione collettiva ed integrativa vigente.