



ACCORDO INTEGRATIVO IN MATERIA DI DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITÀ (DEP) ANNO 2024

Nell'ambito della contrattazione relativa alla materia di cui all'art. 9, c. 5, lett. c) del CCNL relativo al personale del comparto sanità del 02.11.2022:

- **richiamato** l'art. 19 del CCNL Comparto Area Sanità del 02.11.2022, il quale disciplina la progressione economica all'interno delle aree al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area, tramite l'attribuzioni di differenziali economici di professionalità (d'ora in avanti DEP) assegnabili a partire dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione dell'accordo con il quale gli stessi sono finanziati;
- **richiamate** altresì in materia le vigenti norme di legge, ed in particolare:
 - l'art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. che, in materia di progressioni orizzontali, dispone che:
 - *“c.1 Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.*
 - *c. 2 Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.”;*
 - i contenuti della L. 190/2012 in ordine alla definizione trasparente delle attività procedurali delle pubbliche amministrazioni;
- **dato atto** che l'art. 19, c. 4, del CCNL Comparto Area Sanità del 02.11.2022 stabilisce che l'attribuzione dei DEP si configura come progressione economica all'interno dell'area ed avviene mediante procedura selettiva;
- **visti altresì** i requisiti richiamati nel sopracitato articolo, al comma 4 lett. a), per l'individuazione dei soggetti interessati all'attribuzione dei DEP, ed in particolare:
 - non aver beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi tre anni presso questo o altri enti. Il periodo minimo di tre anni di permanenza nella fascia retributiva si computa dalla data di attribuzione della stessa (ad esempio, un dipendente che ha beneficiato di una progressione economica con decorrenza 01.01.2021 potrà concorrere ad una successiva procedura, disposta ai sensi della disciplina contrattuale, dal 01.01.2024. Di conseguenza, il lavoratore assunto in data successiva al 01.01.2021 dovrà attendere tre anni prima di poter accedere alla progressione economica, ovvero il 01.01.2025);
 - l'assenza di provvedimenti disciplinari superiori alla multa nei due anni antecedenti la data di attribuzione del DEP (ad es. per i DEP attribuiti il 01.01.2024 vengono presi in considerazione gli anni 2023 e 2022);
- **tenuto conto** dei criteri di graduazione previsti dal medesimo art. 19 al comma 4 lett. d) per l'attribuzione dei DEP:
 - una quota non superiore al 40% del punteggio totale, in base all'esperienza professionale maturata;
 - una quota non inferiore al 40% del punteggio totale, in base alla media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico;
 - una quota percentuale residua fino a raggiungere il 100% del punteggio totale, in base ad eventuali ulteriori criteri definiti in sede di contrattazione integrativa correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso percorsi formativi;

- **considerato** che il CCNL 02.11.2022 Comparto Area Sanità ha definito, a decorrere dall'anno 2023, il seguente nuovo quadro inerente i fondi contrattuali:
 - Art. 102: *“Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali”*;
 - Art. 103: *“Fondo premialità e condizioni di lavoro”*;
- **ricordato** che con deliberazione n. 639 del 09.05.2024 è stato disposto di rideterminare a consuntivo, alla data del 31.12.2023, la consistenza dei suddetti fondi contrattuali come segue:
 - Fondo art. 102 *“Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali”*: € 15.847.462
 - Fondo art. 103 *“Premialità e condizioni di lavoro”*: € 14.942.493
- **dato atto** che con deliberazione n. 698 del 23.05.2024 è stato disposto di determinare in via preventiva la consistenza dei fondi contrattuali relativi all'anno 2024 per il personale del Comparto Area Sanità, come segue:

Art. 102 <i>“Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali”</i>	€ 15.973.324
Art. 103 <i>“Fondo premialità e condizioni di lavoro”</i>	€ 15.099.660

- **richiamato** l'accordo integrativo economico anno 2024 sottoscritto in data 01.08.2024 con il quale è stato esclusivamente definito l'ammontare delle risorse da destinare all'istituto della produttività di cui al fondo art. 103 CCNL/2022.

LE PARTI, RIUNITE IN DATA ODIERNA, CONCORDANO

di definire, con il presente accordo, le risorse e i criteri generali per il finanziamento e l'attribuzione dei “differenziali economici di professionalità” per l'anno 2024 al personale del Comparto, in possesso dei requisiti previsti e previa valutazione selettiva basata sugli elementi di cui all'art. 19 CCNL 02.11.2022, al fine di valorizzare lo sviluppo professionale degli stessi.

1. Determinazione delle risorse per il finanziamento dei DEP anno 2024.

Preliminarmente le parti prendono atto di quanto segue:

- Definizione quote indisponibili per la contrattazione integrativa:
- Fondo art. 102 così come di seguito esplicitato:

Differenziali economici di professionalità storici + attribuiti (DEP)	€ 10.210.000
Indennità di professionalità specifica	€ 950.000
Indennità coordinamento (ad esaurimento)	€ 11.000
Indennità funzione parte fissa	€ 2.210.000
Indennità funzione parte variabile	€ 165.000
Indennità funzione incr CCNL	€ 672.000
Indennità funzione coord	€ 38.000
Indennità comune conglobata	€ 440.000
Risorse di cui art. 102, c. 5 destinate alla remunerazione del sistema degli incarichi (ad oggi non spese)	€ 360.000
Totale quote indisponibili	€ 15.056.000

- Fondo art. 103 così come di seguito esplicitato:

Straordinario	€ 850.000
Indennità notturna	€ 2.125.000
Indennità turno art. 106, c. 2	€ 820.000
Indennità art. 107	€ 940.000
Indennità festiva	€ 925.000
Indennità di rischio radiologico	€ 63.000
Pronte disponibilità	€ 400.000
Indennità di PS	€ 370.185
Produttività	€ 8.300.000
Totale quote indisponibili	€ 14.793.185

- Definizione quote disponibili per la contrattazione integrativa:

- Fondo art. 102: € 917.324;
- Fondo art. 103: € 306.475.

Le parti, considerato l'ammontare delle quote disponibili per la contrattazione di cui Fondo art. 102, concordano di destinare per l'anno 2024 l'importo di **€ 683.700** per finanziare l'attribuzione, con decorrenza 1.1.2024, dei differenziali economici di professionalità di cui all'art. 19 CCNL/2022 al personale del Comparto avente diritto, secondo i criteri di seguito descritti.

Considerate le attuali disposizioni normative, le quali prevedono la possibilità di garantire una progressione economica orizzontale ad un numero ristretto di dipendenti, non superiore al 50% del totale degli aventi titolo, le parti prendono atto che l'importo concordato di € 683.700 consente di attribuire i DEP alla metà degli aventi diritto.

Le suddette risorse trovano adeguata copertura all'interno delle quote disponibili alla contrazione di cui al fondo art. 102 "Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali", pari ad € 917.324.

Ad esito del suddetto accordo, le risorse disponibili sul fondo art. 102 si riducono a complessivi € 233.624.

2. Definizione dei criteri per l'attribuzione dei DEP anno 2024.

Art. 2.1 – Destinatari dei Differenziali Economici di Professionalità – DEP e requisiti di accesso alla procedura selettiva

I DEP verranno riconosciuti a decorrere dall'1.1.2024, entro i limiti delle risorse economiche definiti all'art. 1 del presente accordo, a seguito di attivazione di procedura selettiva a favore di un numero limitato di dipendenti, non superiore al 50% dei potenziali beneficiari.

Accede alla selezione per l'attribuzione dei DEP, in presenza delle risorse disponibili, il personale dipendente che, alla data del 1 gennaio 2024, risulta in possesso dei seguenti requisiti:

- non aver beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi tre anni presso questo o altri enti, calcolati a partire dalla data di attribuzione del DEP (i tre anni vengono calcolati dal 1.1.2024);
- non aver ricevuto provvedimenti disciplinari superiori alla multa negli ultimi due anni presso questo o altri Enti (per i DEP attribuiti dal 01.01.2024 vengono considerati gli anni 2023 e 2022);
- essere in servizio a tempo indeterminato presso l'ASST Fatebenefratelli Sacco alla data del 01 gennaio 2024 e aver maturato, a quella data, un'anzianità di almeno 3 anni all'interno della propria area, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso questo o altri Enti del SSN, nonché

presso altre pubbliche amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo, con o senza soluzione di continuità.

Per i DEP da attribuire con decorrenza 1.1.2024, l'ASST provvederà a pubblicare sulla intranet aziendale, per n. 15 giorni, l'elenco degli aventi diritto, con indicato, a fianco di ciascun nominativo, la data d'inizio dell'attività lavorativa nel SSN.

I dipendenti che dovessero rilevare incongruenze rispetto ai dati pubblicati, in particolare coloro che nell'ambito della propria carriera dovessero aver prestato servizio presso altri Enti del SSN, nonché presso altre pubbliche amministrazioni di comparti diversi nel medesimo o corrispondente profilo, dovranno rendere all'Azienda autocertificazione dei suddetti servizi prestati, nonché dell'assenza di progressioni economiche negli ultimi 3 anni e di provvedimenti disciplinari superiori alla multa negli ultimi 2 anni, mediante apposito modulo.

Le eventuali autocertificazioni che dovessero pervenire oltre il termine di 15 giorni dalla pubblicazione del suindicato elenco non verranno prese in considerazione.

Art. 2.2 – Procedura di selezione per la progressione economica orizzontale e criteri di formulazione delle graduatorie – parametri e priorità.

Le parti concordano che, ferma restando la necessità di maturare i requisiti di accesso di cui all'art. 1), verrà attribuito un punteggio ad ogni singolo dipendente utile alla determinazione di una graduatoria (dal più alto al più basso dei punteggi) che individuerà i dipendenti che accederanno al differenziale economico di professionalità. Il punteggio sarà complessivamente determinato in base ai tre criteri di seguito elencati, calcolato mediante una formula aritmetica impostata secondo i seguenti parametri:

PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE 100 PUNTI

- **Fino ad un massimo di PUNTI 57:** attribuiti sulla base della valutazione individuale di merito, calcolati tenuto conto della media delle ultime tre valutazioni annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico. La media ottenuta viene valorizzata come segue:

tra 0 e 49 punti	0 punti
tra 50 e 59 punti	10 punti
tra 60 e 69 punti	30 punti
tra 70 e 79 punti	40 punti
tra 80 e 89 punti	50 punti
tra 90 e 100 punti	57 punti

- **Fino ad un massimo di PUNTI 30:** attribuiti in base all'esperienza professionale maturata. Per "esperienza 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 Sanità nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo. L'esperienza professionale viene valorizzata attribuendo n. 1 punto per ciascun anno di servizio;
- **Fino ad un massimo di PUNTI 10:** attribuiti in base alla permanenza nella medesima posizione economica in godimento, nello specifico 2,5 punti per ogni anno di appartenenza;
- **PUNTI 3:** attribuiti in relazione alla frequenza con esito positivo, ad almeno un corso di formazione obbligatorio organizzato dall'Azienda negli ultimi 3 anni.

L'Azienda provvederà alla verifica dei requisiti di accesso, all'assegnazione dei punteggi secondo i criteri sopra specificati e alla predisposizione delle graduatorie.

L'attribuzione del DEP potrà essere applicata in ordine di graduatoria, nel limite massimo del 50% degli aventi diritto e nei limiti delle risorse all'uopo stanziato dalla contrattazione integrativa annuale e presenti nel Fondo di cui all'art. 102 CCNL/2022.

In particolare, verrà approvata una graduatoria per ogni area e ruolo, definita a partire dal punteggio più elevato e proseguendo in ordine decrescente, la cui vigenza è limitata all'anno di attribuzione della progressione economica. I differenziali economici di professionalità verranno attribuiti riservando a ciascuna area e ruolo una quota di risorse direttamente proporzionale alla percentuale di addensamento del personale nelle medesime aree e nei ruoli, calcolata alla data del 1 gennaio 2024.

Prioritariamente allo scorrimento delle graduatorie, trova applicazione quanto sancito dall'art. 19, c. 4 lett. e) del CCNL Comparto Area Sanità del 02.11.2022, nel limite del 10 % delle risorse disponibili. Qualora tale percentuale del 10% non venga del tutto usufruita, sarà ridistribuita tra gli idonei delle graduatorie secondo i criteri sopra riportati.

Qualora nella graduatoria degli aventi diritto si verificassero situazioni di parità di punteggio, si applicheranno i criteri di priorità di seguito riportati:

- personale che abbia conseguito un minor numero di progressioni economiche;
- personale con il maggior numero di anni di permanenza nel differenziale economico di professionalità in godimento;
- anzianità di servizio presso l'ASST Fatebenefratelli Sacco.

I differenziali economici di professionalità cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra le aree, fatto salvo quanto previsto dall'art. 20, c. 4, CCNL 2.11.2022.

Art. 3 – Decorrenza, durata e modalità di utilizzo delle graduatorie.

Le graduatorie degli aventi diritto, formulate con i criteri di cui al presente Accordo, hanno validità annuale con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di attribuzione del DEP; l'utilizzo delle graduatorie avverrà sino a concorrenza della quota disponibile e, comunque, non oltre il 50% complessivo degli aventi diritto.

La Delegazione di Parte Pubblica, le OO.SS. del Comparto e la RSU, acquisita la certificazione del Collegio Sindacale in occasione della seduta del 10.12.2024, sottoscrivono il presente "Accordo Integrativo in materia di Differenziali Economici di Professionalità (DEP) anno 2024".

Milano, 20/12/2024

La Delegazione di Parte Pubblica, le OO.SS. del Comparto e la RSU sottoscrivono il presente "Accordo integrativo economico in materia di differenziali economici di professionalità (DEP) anno 2024", che consta di n. 7 pagine.

Per la Delegazione Trattante di Parte Pubblica

Dr.ssa Maria Grazia Colombo	
Dr. Angelo Cammarata	
Dr.ssa Lucia Castellani	
Dr. Enrico Frisone	
Avv. Carmela Uliano	
Dr.ssa Giancarla Patrini	

Per le OO.SS.

CGIL FP	
CISL FPS	
UIL FPL	
FIALS	
NURSING UP	
NURSIND	

Per la RSU

Piaser Gianluca	
D'Ambrosio Mauro	
De Vita Stefano	
Di Blasi Salvatore	
Cucchiara Mario	
Pulejo Felice	
Vitellaro Zuccarello Veronica	
Di Bello Antonio	
Mancuso Enzo	
Curà Maria Cristina	
Barbato Ornella	
Fiore Mario	
Calò Giuseppe	
Auddino Carmela	
Villani Luigi	
Avegnano Dante	
Petrone Giorgio	
Stellittano Antonio Giovanni	
Cristofaro Vincenzo	
Malpede Luigi	
Carfagno Salvatore	
Salvigni Bruna	
Fatticci Assunta	
Caporale Pasquale	
Santilli Andrea	
De Filippis Maurizio	
Di Stefano Paolo	
Nicolosi Sara Rachele	
Vavalle Susanna	
Catalano Anthony	
Gregni Giorgio	
Panella Francesco	
Scazzina Barbara	

Raimondi Ada	
Freni Caterina	
Fidanza Donatella	
Lardinelli Vittorio	
Locatelli Roberta	
Cirami Roberto	
Tricarico Diletta	
Ansanelli Nicoletta	
Monterisi Davide	
Messina Enzo	
Tibberio Onofrio	
Pagana Rosario	