

Mestre, 30 dicembre 2024

**OGGETTO: Accordo integrativo in materia di risorse da destinarsi ai differenziali economici di professionalità (DEP) di cui all'art. 19 del CCNL Area comparto del 02/11/2022 "progressioni economiche all'interno delle aree" e determinazione dei criteri per l'attribuzione dei DEP al personale del comparto – anno 2024**

In data 27 novembre 2024 è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo aziendale, indicato in oggetto, tra l'Azienda ULSS 3 Serenissima e le Organizzazioni Sindacali dell'Area Comparto, firmatarie del CCNL del 2 novembre 2022.

Il Collegio Sindacale, in data 18 dicembre 2024, ha espresso parere favorevole in ordine alla certificazione di compatibilità economico-finanziaria di cui all'art. 40-bis del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Alla luce di quanto sopra, si considera dunque la proposta di accordo sopra citata come accordo definitivo tra le parti.

Firmato  
Il Direttore UOC Gestione Risorse Umane  
Dott.ssa Laura Esposito





### IPOTESI ACCORDO INTEGRATIVO

## **SULLE RISORSE DA DESTINARSI AI DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITA' (DEP) DI CUI ALL'ART. 19 DEL CCNL AREA COMPARTO DEL 02/11/2022 "PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE" E DETERMINAZIONE DEI CRITERI PER LA ATTRIBUZIONE DEI DEP AL PERSONALE DEL COMPARTO – ANNO 2024**

In data 27 novembre 2024 alle ore 16.00, presso la sede legale dell'Azienda Ulss 3 Serenissima, via Don Federico Tosatto n. 147, ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione trattante di parte datoriale e le rappresentanze sindacali del Comparto Sanità per la definizione della ipotesi di accordo integrativo in merito alle risorse da destinare ai differenziali economici di professionalità e relativi criteri di attribuzione, ai sensi degli artt. 9, comma 5 e 19 del CCNL 02/11/2022 del Comparto Sanità.

### **Premessa**

L'art. 19 del CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022 dal titolo "Progressione economica all'interno delle aree" ha introdotto l'istituto dei differenziali economici di professionalità (d'ora in avanti DEP) con la finalità di "remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area" e da intendersi come "incrementi stabili del trattamento economico".

Il medesimo art. 19 del CCNL al comma 1 dispone che i differenziali sono attribuiti "con decorrenza 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo nel quale gli stessi sono finanziati", ovviamente nel limite delle risorse all'uso disponibili nel "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" di cui all'art. 102, comma 6, lett. b) del CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022.

Le modalità di attribuzione dei DEP sono indicate nell'art. 19, dà piena applicazione a quanto disposto dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009 prevedendo che le progressioni economiche siano attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e ai risultati individuali raggiunti.

### **Art. 1**

#### **Disponibilità economica e ripartizione delle risorse**

Le Parti prendono atto che con Deliberazione del Direttore Generale n. 1125 del 3 luglio 2024, che ha ottenuto il parere favorevole del Collegio Sindacale in ordine alla certificazione di compatibilità economica-finanziaria, sono stati costituiti per l'anno 2024 i fondi contrattuali aziendali ex art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) e art. 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro) del CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022.

Le Parti concordano che la quota del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali, destinata al finanziamento dei DEP con decorrenza dal 01/01/2024, sia pari ad € 994.837,17

Tale importo sarà suddiviso nelle diverse aree, tenendo conto dell'addensamento del personale avente diritto nelle stesse e del diverso valore dei DEP, in modo da garantire, per il personale di tutte le aree, la medesima percentuale di progressioni economiche per ciascuna graduatoria.

1 
  
 S.B.A



## Art. 2

### Modalità di partecipazione e requisiti di ammissione

L'attribuzione dei D.E.P. avverrà tramite procedura selettiva, in conformità all'art. 19 comma 4 del CCNL del 2 novembre 2022, del cui avvio sarà data comunicazione da parte dell'Azienda tramite gli appositi canali. I dipendenti parteciperanno d'ufficio senza presentare alcuna domanda, fatta salva la possibilità di esprimere la volontà di non partecipare. Il personale potrà presentare un'autocertificazione per i servizi precedenti svolti presso altre Aziende o Enti del comparto di cui all'art. 1 CCNL del 2/11/2022, utili alla formazione della graduatoria.

L'accesso alla procedura è riservato al personale dipendente in servizio a tempo indeterminato al 1° gennaio 2024 che soddisfi i seguenti criteri di ammissibilità rilevati d'ufficio:

a) che abbia maturato almeno tre anni di anzianità di servizio e non abbia beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi tre anni (ovvero permanenza nella ex categoria e fascia economica dal 01/01/2021 al 31/12/2023), senza soluzione di continuità, conteggiando anche i periodi a tempo determinato. I dipendenti transitati per mobilità da altra azienda o ente non dovranno aver già beneficiato di alcuna progressione economica nel medesimo periodo. Non sono ammessi i dipendenti che nel triennio considerato abbiano complessivamente più di 365 giorni di assenza. Sono conteggiate tutte le tipologie di assenza, ad esclusione delle assenze per congedo di maternità e paternità (obbligatorio e facoltativo), malattia, infortunio e prerogative sindacali.

b) che non abbia avuto provvedimenti disciplinari superiori alla multa negli ultimi due anni (dal 01/01/2022 al 31/12/2023). Allorché alla scadenza della presentazione delle domande, vi siano procedimenti disciplinari in corso, il dipendente viene ammesso con riserva e, qualora rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale economico verrà sospesa in attesa dell'esito del procedimento disciplinare e assegnata qualora lo stesso non commini una sanzione superiore alla multa;

Si precisa che non è possibile attribuire più di un D.E.P. a dipendente per ciascuna procedura selettiva.

La verifica della sussistenza dei requisiti è effettuata dalla UOC Gestione Risorse Umane.

## Art. 3

### Criteri di attribuzione

Le Parti prendono atto delle modalità e dei criteri finalizzati alla attribuzione dei DEP previsti dall'art. 19 comma 4, lett. d) e concordano che per l'anno 2024, le progressioni economiche all'interno delle aree siano attribuite secondo i criteri di seguito riportati, rinviando ai prossimi anni la definizione di criteri correlati alle capacità culturali e professionali, nel momento in cui l'Azienda definirà tipologie di percorsi formativi a favore del personale delle aree.

#### A) Valutazione – max 60 punti

Ai fini della progressione in oggetto, per una quota pari al 60 %, verranno considerate le valutazioni individuali degli ultimi tre anni (2021 – 2022 – 2023), secondo il sistema aziendale di valutazione individuale. Verrà presa in considerazione la media delle ultime 3 valutazioni individuali annuali conseguite, tenendo conto delle seguenti fattispecie:

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials in the center, and a signature on the right. A blue stamp 'S.B.A.' is visible in the bottom right corner.

- se nel triennio non è presente una o più valutazioni annuali, verrà fatta la media aritmetica delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico. Nel caso di assenza per gravidanza e per prerogative sindacali, qualora non presente una o più valutazioni nel triennio, verrà assegnato il punteggio corrispondente alla media aziendale per quel periodo;
- qualora in un anno fossero presenti più di una valutazione, verrà considerata la media ponderale tra le valutazioni espresse nel periodo di riferimento;
- se nel triennio il dipendente ha prestato servizio per una o più annualità presso un altro ente, verrà considerato il punteggio della scheda di valutazione dell'altro ente, riparametrato al sistema di valutazione aziendale. Nel caso in cui per parte di anno sia presente una valutazione aziendale, la stessa verrà estesa all'intero anno, senza la necessità di acquisire ulteriori valutazioni presso altri enti.

### B) Esperienza professionale – max 40 punti

Verrà considerata, per una quota pari al 40%, l'esperienza professionale maturata con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e parziale, presso aziende del comparto o presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo. I giorni di assenza dal servizio con interruzione del trattamento economico comportano la perdita dei corrispondenti giorni di esperienza professionale.

Saranno valutati i servizi prestati alla data del 31/12/2023, attribuendo per ogni anno di servizio, a tempo indeterminato e determinato, il seguente punteggio:

- **punti 0,25** per ogni anno di servizio prestato, fino ad un massimo di 10 punti.
- **punti 6** per ciascun anno di anzianità in fascia con decorrenza dall'ultima fascia attribuita, compresa la fascia zero, fino ad un massimo di 30 punti.

Nel conteggio saranno considerate anche le frazioni di anno con proporzionamento dei punteggi come di seguito:

- per ogni giorno della frazione di anno di servizio prestato il punteggio è pari a  $\frac{0,25}{365}$
- per ogni giorno della frazione di anno di anzianità in fascia il punteggio è pari a  $\frac{6}{365}$

### Art. 4

#### Graduatorie dei partecipanti

I D.E.P. sono attribuiti fino a concorrenza del numero corrispondente all'importo fissato, previa graduatoria dei partecipanti, in applicazione del principio di selettività sopra richiamato.

Le graduatorie sono determinate per Area e per ruoli, come di seguito:

#### 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 e professionale
- Graduatoria dei profili professionali del ruolo amministrativo

#### Area degli Assistenti

- Graduatoria dei profili professionali del ruolo sanitario
- Graduatoria dei profili professionali del ruolo tecnico

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature in blue ink that reads "S.B.A." in the bottom right corner. Other signatures are in black ink and are less legible.



Graduatoria dei profili professionali del ruolo amministrativo;

### **Area degli operatori**

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 amministrativo

### **Area del personale di supporto**

Graduatoria dei profili professionali del ruolo tecnico

Graduatoria dei profili professionali del ruolo amministrativo

Nel caso in cui i partecipanti della singola area e ruolo siano numericamente insufficienti per raggiungere almeno una fascia, tali unità saranno aggregate e i relativi budget cumulati: la formazione della graduatoria per l'assegnazione dei D.E.P. avverrà all'interno di tale raggruppamento come fosse una unica area/ruolo.

Le graduatorie hanno validità esclusivamente per le progressioni economiche per l'anno 2024 e in nessun caso possono essere utilizzate negli anni successivi.

Non si dà luogo a utilizzazione della graduatoria a seguito di cessazioni dei fruitori in corso d'anno.

## **Art. 5**

### **Criteri di priorità**

Una volta redatta la graduatoria, una quota pari al 10% delle risorse individuate, verrà attribuita con priorità al personale che:

1. abbia maturato almeno 10 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento di cui all'art.17 CCNL 2 novembre 2022 (Norme di primo inquadramento) senza aver mai conseguito progressioni economiche;
2. abbia maturato almeno 20 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento di cui all'art.17 CCNL 2 novembre 2022 e che, durante tale periodo, abbia conseguito fino a due progressioni economiche.

Di seguito si procede, nell'ambito della stessa graduatoria, con l'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità" al restante personale che non rientri nella casistica di cui ai punti precedenti e, in caso di parità di punteggio, si applicheranno i criteri di priorità di seguito riportati:

1. personale che abbia conseguito un minor numero di progressioni economiche;
2. personale con il maggior numero di anni di permanenza nel "differenziale economico di professionalità";
3. maggiore anzianità di servizio;
4. maggiore età anagrafica.

Una volta applicati i criteri di cui sopra, i residui individuati per ogni area/ruolo, verranno utilizzati per scorrere ulteriormente la graduatoria di una posizione in ordine decrescente con riferimento alle rimanenze di prima applicazione.

A collection of handwritten signatures and initials in black and blue ink, scattered across the bottom of the page. Some initials are clearly legible, such as 'G.D.S.' and 'S.B.P.'. There is also a small number '4' written in the bottom right corner.

**Art. 6**  
**Norme finali e di rinvio**

Ai sensi dell'art. 40-bis del d.lgs. 165/2001 e s.m.i., la presente ipotesi di accordo verrà trasmessa al Collegio Sindacale per il previsto parere.

Le Parti convengono che la sottoscrizione della presente pre-intesa vale già come sottoscrizione definitiva del Contratto Integrativo in caso di certificazione positiva da parte del Collegio Sindacale.

Per quanto non previsto nel presente accordo, si fa riferimento al CCNL del 02/11/2022 e ad ogni altra norma riguardante la materia.

A seguito della sottoscrizione della presente pre-intesa, si darà avvio alla procedura selettiva secondo le modalità e i criteri ivi specificati.

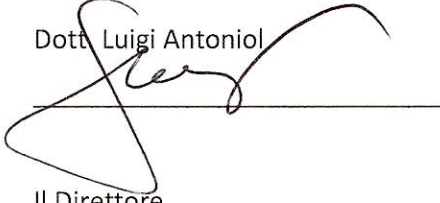
Mestre, 27 Novembre 2024

Letto, approvato e sottoscritto

**Per l'Azienda**

Il Direttore Amministrativo

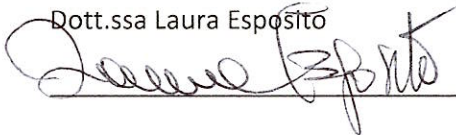
Dott. Luigi Antonioli



Il Direttore

UOC Gestione Risorse Umane

Dott.ssa Laura Esposito



Il Direttore

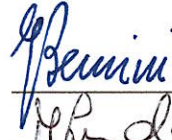
UOC Direzione Professioni Sanitarie

Dott.ssa Francesca Rossi

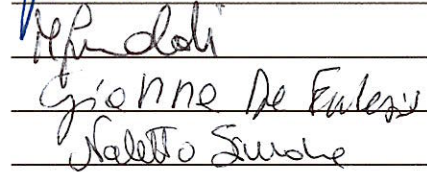


**Per le OO.SS.**

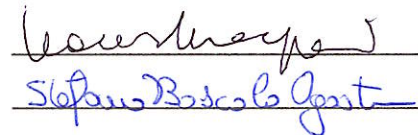
FP CGIL



CISL FP

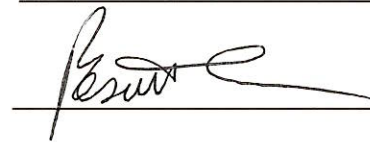


UIL FPL

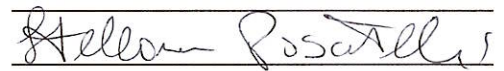


FIALS

NURSIND



NURSING UP



RSU

