

Regolamento per la progressione economica all'interno delle aree D E P

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEI DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITA' - DEP

Sommario

Articolo 1 - AMBITO DI APPLICAZIONE.....	2
Articolo 2 - RISORSE ECONOMICHE	2
Articolo 3 - ATTI PROPEDEUTICI ALLA SELEZIONE	3
Articolo 4 - REQUISITI DI AMMISSIONE ALLA SELEZIONE	3
Articolo 5 - CRITERI DI SELEZIONE	3
Articolo 6 - DEFINIZIONE E VALIDITA' DELLE GRADUATORIE	5
Articolo 7 - ASSEGNAZIONE DEI DEP ED ATTRIBUZIONE ECONOMICA.....	5
Articolo 8 - NORMA TRANSITORIA.....	5
Articolo 9 - NORMA FINALE.....	5

Articolo 1 - AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente regolamento disciplina la procedura per la progressione economica all'interno delle Aree ed è rivolta al personale dipendente a tempo indeterminato.

Il vigente CCNL Comparto Sanità del 2.11.2022, oltre ad aver operato dal 1° gennaio 2023 una revisione del sistema di classificazione del personale con la previsione di cinque aree funzionali di inquadramento, ha introdotto un nuovo regime delle progressioni economiche all'interno delle aree, prevedendo l'attribuzione di "Differenziali Economici di Professionalità" (in seguito DEP), uniformi per area e con esclusione dell'area di elevata qualificazione, superando così la pregressa disciplina delle Progressioni Economiche Orizzontali (c.d. PEO). L'art.19 del CCNL Comparto Sanità del 2.11.2022 disciplina detto nuovo istituto DEP, definendone le modalità di attribuzione basate principalmente sulla valutazione individuale e sull'esperienza professionale.

Tali differenziali economici, in conformità anche alle disposizioni normative dettate dall'art. 52 comma 1 bis del D.Lgs. n.165/2001 e dall'art.23 comma 2 del D.Lgs. n.150/2009, vengono attribuite in modo selettivo solo ad una quota limitata di dipendenti aventi titolo nel limite del 50% dei dipendenti come stabilito dalla Circolare della Ragioneria dello Stato n. 23 dell'08/06/2023, in relazione alle competenze professionali, all'esperienza maturata e ai risultati individuali raggiunti rilevati dal sistema di valutazione, entro il limite delle risorse disponibili nel fondo contrattuale dedicato. Le parti definiscono di seguito i requisiti di ammissione ed i criteri di selezione per dare applicazione ai DEP nell'anno corrente, con decorrenza 1° gennaio dell'anno di riferimento.

Articolo 2 - RISORSE ECONOMICHE

Per stabilire il numero dei differenziali economici possibili, nel limite delle risorse finanziarie esistenti e disponibili nel fondo, si calcola il rapporto di incidenza, in termini di spesa, della numerosità del personale in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente all'anno oggetto delle progressioni distinto **per area, ruolo e profilo**.

Le progressioni economiche sono finanziate dal fondo di cui all'art. 102 del CCNL 2019/2021 e la quota da destinare a tale istituto per l'anno di riferimento è stabilita in contrattazione integrativa.

In base alla quota di risorse destinata si stabilisce il numero dei DEP possibili da attribuire ai dipendenti in servizio dal 1° gennaio dell'anno di riferimento tenendo conto delle percentuali di addensamento del personale nelle aree e nei ruoli **ovvero di pari punti percentuali per tutte le aree**.

La progressione economica avviene attraverso una selezione tra tutti i lavoratori, in possesso dei requisiti di cui ai successivi articoli e sulla base dei criteri previsti dal presente regolamento.

L'azienda concorda con le Organizzazioni Sindacali e la RSU la quota parte del fondo da destinare ai DEP annualmente. **Si rinvia** alla relazione illustrativa e tecnico finanziaria allegata alla CCDI nel tempo sottoscritta **per l'annualità di riferimento**.

Il budget da assegnare alle Aree sarà calcolato moltiplicando il valore dei DEP massimo attribuibili per il numero di unità presenti in ogni area, abbattendolo in percentuale in relazione alle risorse disponibili.

Resta inteso il principio di equità nell'attribuzione dei DEP in termini di punti percentuale per ogni area e

Articolo 3 - ATTI PROPEDEUTICI ALLA SELEZIONE

L'Azienda provvede ad attivare il bando interno attraverso la pubblicazione su apposita sezione del sito web aziendale per garantire la massima diffusione a livello aziendale.

I dipendenti in possesso dei requisiti potranno presentare domanda secondo le modalità predefinite e rese note sul sito aziendale.

Articolo 4 - REQUISITI DI AMMISSIONE ALLA SELEZIONE

Accedono alla selezione per i DEP i dipendenti a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio di ogni anno di riferimento presso l'Azienda che:

- a) Non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi tre anni;
- b) Abbiano almeno tre anni di permanenza nella stessa fascia economica in godimento a tempo determinato per il personale stabilizzato ai sensi della normativa vigente in materia;
- c) Non siano stati destinatari nel biennio precedente di sanzioni disciplinari superiori alla multa. In caso di procedimento disciplinare in corso, il dipendente può essere ammesso con riserva;
- d) Il dipendente transitato da altra Azienda o Ente che ha maturato l'anzianità richiesta;
- e) Non possono partecipare i dipendenti che hanno goduto del passaggio di area.

Articolo 5 - CRITERI DI SELEZIONE

L'attribuzione del DEP ha luogo, **previa valutazione selettiva**, nel rispetto dei principi generali enunciati dall'art. 19 c. 4 lett. d) del CCNL 2019/2021:

- 1) Valutazione positiva degli ultimi tre anni (oppure ultime tre valutazioni);
- 2) Esperienza professionale, intesa quella maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e/o parziale, presso l'ASL o altre Aziende o Amministrazioni pubbliche nello stesso profilo;
- 3) Capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso percorsi formativi.

Il punteggio è attribuito per il 40% alla valutazione (punto 1), per un ulteriore 40% all'esperienza professionale, per il restante 20% alle capacità culturali e professionali.

A) La valutazione positiva

La valutazione di cui al punto 1 sarà rilevata attraverso la scheda di Performance. ~~il cui range di valore positivo, dal più basso al più alto, sarà diviso per 4, con rispettiva attribuzione di 10 punti a quello più basso e, di dieci in dieci, fino a 40 punti per quello più alto. Infine sarà considerata la media delle ultime tre valutazioni.~~

Nell'ambito dell'attribuzione dei punteggi, per un massimo di 40 punti, parametrati alla scheda di valutazione della performance, il valore da attribuire ad ogni punteggio ai fini dell'attribuzione del DEP è:

- Da 0 a 19 punti 10;
- Da 20 a 39 punti 20;
- Da 40 a 59 punti 30;
- Da 60 ed oltre punti 40.

B) L'esperienza professionale

Per l'esperienza professionale saranno presi in considerazione:

- 1) Anzianità di servizio nel profilo: 1 punto/anno;
- 2) Anzianità di servizio in altra area, ruolo o profilo: 0.5 punti/anno;
- 3) Anzianità di fascia con decorrenza dall'anno di attribuzione dell'ultima fascia economica: 2 punti/anno.

Il punteggio massimo acquisibile nella esperienza professionale è pari a max di 40 punti.

Sono scomputati i periodi di aspettativa, congedo straordinario biennale, mentre i periodi di part-time sono conteggiati in funzione dell'effettiva prestazione lavorativa.

C) Capacità culturali e professionali

Per la valutazione delle capacità culturali e professionali saranno attribuiti i punti riportati nella tabella seguente, in relazione all'attinenza al profilo posseduto, alla durata e all'importanza dei corsi, nell'ambito del punteggio massimo attribuibile pari a 20.

Non viene conteggiato il titolo di studio inferiore se si è in possesso di quello superiore e il titolo necessario per l'accesso alla qualifica.

TITOLO DI FORMAZIONE		PUNTI
LAUREA SPECIALISTICA/MAGISTRALE		3
DIPLOMA DI LAUREA E TITOLI DICHIARATI EQUIPOLLENTI		2,5
DIPLOMA DI SCUOLA SECONDARIA		1/0.5
CORSO DI PERFEZIONAMENTO UNIVERSITARIO	PER CORSO	0,8
MASTER UNIVERSITARIO DI PRIMO LIVELLO	PER MASTER	1,50
MASTER UNIVERSITARIO DI SECONDO LIVELLO	PER MASTER	2
DOTTORATO DI RICERCA	PER ANNO DI DURATA	1,00
ATTESTATO DI FORMAZIONE CON CREDITI INDICATO LE ORE	PER ORA-CREDITI	0,015
ATTESTATO DI FORMAZIONE CON CREDITI INDICATO I GIORNI	PER GIORNO	0,05
ATTESTATO DI FORMAZIONE SENZA CREDITI INDICATO LE ORE	PER ORA	0,015
ATTESTATO DI FORMAZIONE SENZA CREDITI INDICATO I GIORNI	PER GIORNO	0,05
TITOLI DI RELAZIONE/TUTORAGGIO		
ATTESTATO DI RELAZIONE A EVENTO FORMATIVO	PER EVENTO	0,030
ATTESTATO DI SVOLGIMENTO ATTIVITA' TUTORIALE CON/SENZA INDICAZIONE CREDITI	PER ATTESTATO/CREDITI	0,030
TITOLI DI DOCENZA		
ATTESTATO DI DOCENZA AD INCARICO	PER ORA	0,3- 0,1
ATTESTATO DI DOCENZA CON INDICATO I CREDITI ECM	PER CREDITO	0,032
TITOLI DI PUBBLICAZIONE		
PUBBLICAZIONE EDITA A STAMPA		0,80

Articolo 6 - DEFINIZIONE E VALIDITA' DELLE GRADUATORIE

Al termine della selezione, attribuiti i punteggi spettanti sulla scorta delle dichiarazioni rese dai dipendenti,

saranno formulate apposite graduatorie suddivise per area, ruolo e profilo, con riserva rispetto agli esiti delle verifiche condotte su quanto dichiarato dai dipendenti posti in graduatoria ai sensi del DPR 445/2000. A parità di punteggio si applica l'art. 19 comma 4 lett. f) **CCNL 2019/2021 che testualmente prevede: dopo aver effettuato l'attribuzione con i criteri e le modalità di cui alla lettera e) 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 alla lett. e) e, in caso di parità di punteggio, si applicheranno i criteri di priorità di seguito riportati: f1) personale che abbia conseguito un minor numero di progressioni economiche; f2) personale con il maggior numero di anni di permanenza nel "differenziale economico di professionalità"**

L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata all'anno di riferimento per cui in nessun caso la graduatoria può essere utilizzata negli anni successivi

Articolo 7 - ASSEGNAZIONE DEI DEP ED ATTRIBUZIONE ECONOMICA

La formulazione delle graduatorie al fine della assegnazione delle fasce nei limiti della capienza economica stabilita, verrà effettuata a cura della UOC Gestione Risorse Umane con la pedissequa applicazione dei criteri sopra riportati, proporzionato nel rispetto del ruolo ed Area di appartenza.

I DEP sono attribuiti a seguito di delibera del Direttore Generale con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di competenza.

In base alla graduatoria stilata ai sensi dell'art. 8 del presente regolamento, tenuto conto dei principi indicati dalla lett. e) del comma 4 dell'art. 19 del CCNL 2019/2021 e nei limiti di una quota pari al 10% delle risorse complessivamente messe a disposizione della contrattazione integrativa, l'Azienda procede prioritariamente ad attribuire il beneficio:

- 1) Al personale che abbia maturato almeno 10 anni di esperienza professionale, nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento, senza aver mai conseguito progressioni economiche;**
- 2) Al personale che abbia maturato almeno 20 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento e che, durante tale periodo, abbia conseguito fino a due progressioni economiche.**

Le eventuali risorse residue, dopo aver soddisfatto i criteri di priorità su indicati, saranno utilizzate, unitamente alla quota del 90% delle ulteriori risorse disponibili, per la progressione nei DEP e del restante personale, nel rispetto dei limiti di cui al presente regolamento.

Articolo 8 - NORMA TRANSITORIA

Si concorda che per la sola annualità 2024 i DEP saranno erogati, nel limite delle risorse disponibili definite del CCDI 2023-2025, a coloro che non hanno beneficiato della PEO FASE I e FASE II di cui al CCDI del 24 ottobre 2023 e che siano in possesso dei requisiti di cui al presente regolamento. **In aggiunta, si precisa che attesa la compatibilità dei fondi, si procederà alla pubblicazione del bando per l'attribuzione dei DEP nel limite delle risorse disponibile per l'anno 2024.**

Articolo 9 - NORMA FINALE

Per quanto non previsto nel presente Regolamento si fa riferimento al CCNL vigente e ad ogni altra normativa riguardante la materia.