



VERBALE DI ACCORDO RELATIVO ALL'INDIVIDUAZIONE DEI CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITÀ (DEP)–ANNO2024

Il presente accordo è sottoscritto nel rispetto dell'art.9, comma 5, lettera c) del CCNL personale Comparto Sanità triennio 2019-2021 sottoscritto il 2.11.2022 che demanda alla contrattazione collettiva "i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree"

LE PARTI

- richiamato l'accordo sottoscritto il 25.11.2024 in merito alla finalizzazione dei fondi contrattuali 2024, in applicazione del CCNL 2.11.2022, con il quale è stata riservata una finalizzazione pari a € 170.000 incrementabili di almeno € 15.000 (in caso di verifica a consuntivo di residui stabili sul Fondo ex art. 102 CCNL), per finanziare il percorso di attribuzione selettiva di nuovi "differenziali economici di professionalità dal 01.01.2024";
- richiamato l'art.19 del CCNL personale Comparto Sanità triennio 2019-2021 ad oggetto "Progressione economica all'interno delle aree";
- a seguito degli approfondimenti e delle valutazioni rappresentate nel verbale di impegni siglatoli 26.07.2023;

CONCORDANO

di definire il seguente percorso di attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree per l'anno 2024.

RISORSE E MODALITÀ DI ATTRIBUZIONE

La somma destinata sulla base dell'accordo sottoscritto per l'anno 2024 è pari a € 170.000 incrementabili di almeno € 15.000 (in caso di verifica a consuntivo di residui stabili sul Fondo ex art. 102 CCNL) e verrà complessivamente utilizzata per riconoscere selettivamente i differenziali economici ai dipendenti, tenendo conto equitativamente delle percentuali di addensamento del personale nelle aree e nei ruoli.

I differenziali saranno riconosciuti dal 01.01.2024, a concorrenza del numero corrispondente all'importo fissato per ciascuna area o percentuale di addensamento (definita in base agli aventi diritto) e saranno attribuiti sulla base delle graduatorie dei partecipanti alla procedura selettiva.

I dipendenti aventi i requisiti, di cui al presente accordo, potranno presentare domanda di partecipazione alla procedura selettiva mediante compilazione di apposito modulo disponibile per 20 giorni sul "Portale dipendenti".

REQUISITI DI ACCESSO

Possono accedere alla selezione i dipendenti dell'Istituto Ortopedico Rizzoli alla data del 01.01.2024, ad esclusione del personale appartenente all'area di elevata qualificazione, che:

- abbiano maturato almeno tre anni di esperienza professionale, al 31.12.2023 compreso, presso Aziende o Enti del comparto o altra Pubblica Amministrazione, nel medesimo o corrispondente profilo ricoperto alla data del 01.01.2024;
- non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi tre anni;
- non abbiano riportato provvedimenti disciplinari superiori alla multa negli anni 2022 e 2023 (laddove alla scadenza della presentazione delle domande siano incorso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva-art.19, comma 4, lettera a).

Si specifica che per "profilo", ai fini del presente accordo, si fa riferimento al profilo ricoperto al 01.01.2024, come articolato nella "Declaratoria delle Aree e dei Profili" di cui all'allegato A del CCNL comparto 2.11.2022, anche per tutte quelle situazioni definite ad esaurimento.

CRITERI DI SELEZIONE E PUNTEGGI:

La selezione tra i dipendenti sarà effettuata mediante formulazione di graduatorie differenziate per aree e ruoli, come definiti nel CCNL del 2.11.2022, in base al punteggio ottenuto applicando i seguenti parametri:

➤ Valutazione: massimo punti 40

Punteggi anno 2021 anno 2022 e anno 2023 (max 13,5 punti per anno)	
Da 4 a 7 punti scheda o assenza di valutazione negativa	10
Da 8 a 10 punti scheda	12
Da 11 a 12 punti scheda	13,5

N.B. in caso di una valutazione assente (es. aspettativa non retribuita) nel triennio considerato, si utilizzerà per i tre anni la media delle due valutazioni presenti.

Per i dipendenti che hanno conseguito valutazioni in altri Enti, tenuto conto che questa Azienda non conosce le modalità e la metodologia applicata, si ritiene di prendere in considerazione l'esito positivo o negativo della valutazione individuale, nel caso sia positiva si valuterà secondo criteri comparativi con i valori sopra espressi.

➤ Esperienza professionale nel profilo ricoperto alla data del 01.01.2024: massimo punti 40 come di seguito suddivisi:

- Al servizio prestato nel "profilo" con o senza soluzione di continuità come dipendente presso le P.A. Verrà attribuito 1 punto per anno, giungendo all'analiticità del mese di calendario intero equivalente a 1/12esimo di punto, fino ad un massimo di 20 punti;
- I restanti 20 punti saranno attribuiti tramite l'assegnazione di 2,5 punti per anno di esperienza nel "profilo" ricoperto nella progressione economica (fascia) in godimento al 31.12.2023;

➤ Capacità culturali e professionali: punti 20

Capacità culturali e professionali acquisite attraverso la partecipazione da almeno un percorso formativo in presenza o FAD negli ultimi 5 anni, incluso l'anno 2024.

Tale requisito sarà oggetto di dichiarazione supportata dalla relativa certificazione, da allegare alla domanda da effettuarsi tramite il portale del dipendente.

GRADUATORIE

Sulla base dei punteggi calcolati come sopra definito, vengono costituite graduatorie distinte per aree e ruoli.

La somma dei punteggi ottenuti in base ai 3 parametri suindicati determinerà il posizionamento del dipendente nelle graduatorie di merito, ai fini dell'attribuzione selettiva delle progressioni economiche.

In applicazione dell'art. 19, comma 4, lettera e) del CCNL, una volta stilate le graduatorie, una quota di risorse pari al 10% verrà finalizzata all'attribuzione dei DEP, seguendo l'ordine di graduatoria, secondo i seguenti criteri di priorità:

- Personale con almeno dieci anni di esperienza nel "profilo" ricoperto senza mai aver conseguito progressioni economiche;

- personale con almeno venti anni di esperienza nel "profilo" ricoperto che abbia conseguito fino a due progressioni economiche;

Dopo aver effettuato l'attribuzione delle priorità si procede, nell'ambito della stessa graduatoria, con l'attribuzione dei DEP al restante personale, fino a concorrenza delle risorse destinate in sede di accordo, nell'ambito delle percentuali di addensamento del personale nelle aree e nei ruoli.

In caso di parità di punteggio si applicheranno, nell'ordine, i criteri di priorità di seguito riportati:

- minore numero di progressioni economiche (da intendersi come fascia economica ricoperta al 31.12.2023) nel "profilo";
- maggiore numero di anni di permanenza nella fascia economica ricoperta al 31.12.2023;
- aver svolto un periodo di lavoro come interinale presso lo IOR.
- maggiore anzianità anagrafica.

A seguito delle verifiche effettuate sulle autodichiarazioni prodotte dai dipendenti le graduatorie saranno pubblicate sul sito internet aziendale ed in esse sarà indicato il numero complessivo dei passaggi da riconoscere.

Sulle graduatorie approvate in via definitiva, i candidati potranno richiedere il riesame o la rettifica della propria posizione nei 15 giorni successivi alla data di pubblicazione delle stesse. L'accesso agli atti della procedura selettiva è consentito, limitatamente ai dipendenti aventi titolo, al termine del procedimento e, comunque, non prima della pubblicazione delle graduatorie definitive.

Le graduatorie saranno utilizzabili esclusivamente per l'anno 2024 come previsto dal CCNL.

Il presente accordo sarà efficace ed esigibile solo ed esclusivamente al termine delle procedure di controllo sulla contrattazione integrativa e dell'avvenuta certificazione positiva da parte del Collegio Sindacale nel rispetto di quanto previsto dall'art. 9 comma 5 del CCNL 2.11.2022 e dall'art.40 bis del D.lgs.165/2001 e ss.mm.ii.

Bologna, 17.12.2024

Per la delegazione di parte sindacale:	
FP CGIL	Firmato
CISL FP	Firmato
UIL FPL	Firmato
FIALS	Firmato

RSU AZIENDALE	Firmato da alcuni componenti
Per la delegazione di parte pubblica:	
Giampiero Cilione	Firmato
Viola Damen	Firmato
Marina Farina	Firmato