

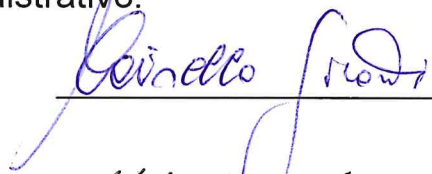
## Area COMPARTO

# Intesa aziendale sulla individuazione dei criteri per l'attribuzione dei Differenziali Economici di Professionalità (DEP) ANNO 2023

### Azienda Ospedaliero - Universitaria di Ferrara:

Sub Commissario Amministrativo:

Dr.ssa Marinella Girotti



### RSU Aziendale



### Organizzazioni Sindacali:

FP CGIL



CISL FP



UIL FPL



FIALS

\_\_\_\_\_

NURSIND



NURSING UP

\_\_\_\_\_

Sigla della ipotesi d'intesa: 16.11.2023

Parere Collegio Sindacale: 28.12.2023

Sottoscrizione definitiva: 29.12.2023

## AREA DEL COMPARTO

### INTESA AZIENDALE SULLA INDIVIDUAZIONE DEI CRITERI PER LA ATTRIBUZIONE DEI DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITA' (D.E.P.)

ANNO 2023

LE PARTI riunite per trattare l'argomento in oggetto, condividono i contenuti della presente intesa, secondo quanto viene riportato negli articoli seguenti.

#### ART. 1

##### Definizione e fonti contrattuali

1. I differenziali economici di professionalità (D.E.P.) sono incrementi stabili del trattamento economico finalizzati a remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area.

2. L'art. 19 del C.C.N.L. 02.11.2022 del Comparto sanità "Progressione economica all'interno delle aree" istituisce i D.E.P. e stabilisce che la quota di risorse da destinare agli stessi per l'anno di riferimento sia definita nell'ambito della contrattazione integrativa di cui all'art. 9 comma 5, lettera a) dello stesso C.C.N.L.

#### Art. 2

##### Finanziamento e distribuzione risorse

1. Relativamente all'**anno 2023**, nell'ambito del "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali", di cui all'art. 102 del C.C.N.L. 02.11.2022, in considerazione della sua consistenza e dell'andamento di spesa, viene destinata la cifra di **€ 300.000** a favore del finanziamento dei D.E.P.

2. Il finanziamento di **€ 300.000** viene suddiviso in **budget per ogni area** (e per ogni ruolo all'interno di ciascuna area) da utilizzare per riconoscere selettivamente i D.E.P. ai dipendenti, tenendo conto equitativamente delle percentuali di addensamento del personale nelle aree e nei ruoli, come stabilito dall'art. 19, comma 4, lettera b) del C.C.N.L. 02.11.2022.

3. Entro il mese di dicembre 2023, le parti si impegnano a verificare la disponibilità finanziaria del "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali", per concordare l'eventuale integrazione della cifra sopra riportata, in tempo utile per il completamento delle procedure di individuazione degli aventi diritto ai D.E.P. per l'anno 2023, sulla base di quanto riportato agli articoli seguenti.

#### Art. 3

##### Modalità di attribuzione e requisiti di accesso

1. Per l'anno 2023 i D.E.P. sono attribuiti con **decorrenza 1.1.2023**, attraverso una **procedura selettiva** riservata al personale dipendente del Comparto (ad esclusione di quello eventualmente afferente all'area ad elevata qualificazione) che sia in possesso dei requisiti previsti dal comma seguente.

2. possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che:

- risultano in servizio alla data del 01.01.2023
- non hanno beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi tre anni (2020, 2021, 2022)
- non hanno riportato provvedimenti disciplinari superiori alla multa negli anni 2021 e 2022

#### Art. 4

##### Domanda di partecipazione

1. Per la partecipazione alla procedura selettiva di cui all'art. 3 della presente intesa, è necessario ed obbligatorio, ai sensi dell'art. 19 comma 4 lett. a) del C.C.N.L. 02.11.2022, presentare specifica domanda di partecipazione mediante compilazione di apposito modulo, che viene reso disponibile per 20 giorni dall'Azienda sul "Portale dipendenti".



**Art. 5**  
**Criteria di ripartizione dei punteggi**

1. La selezione tra i dipendenti che presentano regolare domanda di partecipazione viene effettuata mediante formulazione di graduatorie differenziate per aree e ruoli, in applicazione dell'art. 19, comma 4, lettere b) e d) del C.C.N.L. 02.11.2022.

2. Fino al tetto massimo di **100 punti complessivi**, i punteggi parziali vengono così ripartiti:

- **fino a 60 punti**: in base alla valutazione individuale
- **fino a 40 punti**: in base alla esperienza professionale maturata

**Art. 6**  
**Attribuzione punteggi per la valutazione**

1. Viene considerata la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite, ovvero riferite agli anni 2020, 2021, 2022, o comunque considerando le ultime tre valutazioni annuali disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio per una delle predette annualità.

2. Per calcolare la media di cui al punto precedente, si tiene conto dei primi tre item della scheda di valutazione individuale annuale utilizzata in Azienda, relativi al contributo individuale, che sono quelli che determinano la quota economica di componente variabile di risultato.

3. In conseguenza della verifica rispetto alle media delle schede di valutazione, vengono attribuiti i seguenti punteggi:

- **60 punti**: per una media delle valutazioni da 6 a 12
- **30 punti**: per una media delle valutazioni da 0 a 5,9
- **0 punti**: per i partecipanti con esperienza professionale < 3 anni

4. Per i dipendenti che hanno conseguito valutazioni in altri enti, o per i dipendenti dell'Azienda rispetto ai quali, in caso di assenza, non è reperibile una scheda di valutazione contenente gli item di cui al comma 2, si attribuiscono 60 punti alla certificazione di valutazione positiva, mentre si attribuiscono 30 punti alla certificazione di valutazione negativa.

**Art. 7**  
**Attribuzione punteggi per l'esperienza professionale maturata**

1. Viene considerata l'esperienza professionale maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e tempo parziale, presso Aziende o Enti del Comparto o altre Pubbliche Amministrazioni, nel medesimo o corrispondente profilo.

2. Fino al tetto massimo di 40 punti fissato per tale categoria, vengono attribuiti 1,6 punti per anno di servizio, come indicato nella tabella di seguito riportata:

Anni di servizio	Punti attribuiti
> 24	40,00
> 23 fino a 24	38,4
> 22 fino a 23	36,8
> 21 fino a 22	35,2
> 20 fino a 21	33,6
> 19 fino a 20	32,0
> 18 fino a 19	30,4
> 17 fino a 18	28,8
> 16 fino a 17	27,2
> 15 fino a 16	25,6
> 14 fino a 15	24,0
> 13 fino a 14	22,4
> 12 fino a 13	20,8

Anni di servizio	Punti attribuiti
> 11 fino a 12	19,2
> 10 fino a 11	17,6
> 9 fino a 10	16,0
> 8 fino a 9	14,4
> 7 fino a 8	12,8
> 6 fino a 7	11,2
> 5 fino a 6	9,6
> 4 fino a 5	8,0
> 3 fino a 4	6,4
> 2 fino a 3	4,8
> 1 fino a 2	3,2
Fino a 1	1,6



**Art. 8**  
**Formulazione ed utilizzo delle graduatorie**

1. Nell'ambito delle graduatorie formulate per aree e ruoli, la somma dei punteggi definiti agli articoli precedenti, determina il posizionamento del dipendente.

2. In applicazione dell'art. 19 comma 4 lett. e) del CCNL, una volta stilate le graduatorie, una quota di non superiore al 10% del budget assegnato per ciascuna area, viene prioritariamente utilizzato per l'attribuzione dei D.E.P., seguendo l'ordine di graduatoria, ai dipendenti:

- con almeno 10 anni di esperienza nel profilo ricoperto senza aver conseguito progressioni economiche;

- con almeno 20 anni di esperienza nel profilo ricoperto, che abbia conseguito fino a due progressioni economiche.

3. Dopo aver effettuato l'attribuzione delle priorità si procede, nell'ambito della stessa graduatoria, con l'attribuzione dei D.E.P. al restante personale fino a concorrenza del budget assegnato a ciascuna area, tenuto conto che in caso di parità di punteggio si applicano, nell'ordine, i criteri di priorità di seguito riportati:

- minor numero di progressioni economiche nel profilo;

- maggior numero di anni di permanenza nella fascia economica ricoperta al 31.12.2022;

- maggior età anagrafica.

4. A seguito delle verifiche effettuate sulle autodichiarazioni prodotte dai partecipanti alla procedura selettiva, le graduatorie vengono pubblicate sui siti internet e intranet aziendale entro il 31.12.2023, con indicazione del numero dei D.E.P. da riconoscere.

5. L'accesso agli atti della procedura è consentito, limitatamente ai dipendenti aventi titolo, al termine del procedimento e non prima della pubblicazione delle graduatorie.

6. I candidati possono richiedere il riesame o la rettifica della propria posizione nei 15 giorni successivi alla data di pubblicazione delle graduatorie, documentando gli elementi oggettivi alla base delle ragioni della propria richiesta di riesame o rettifica.

7. L'eventuale revisione/rettifica della graduatoria o la conferma avviene entro 45 giorni dalla data di pubblicazione delle graduatorie.

8. In applicazione dell'art. 19, comma 7 del CCNL 02.11.2022, l'esito della procedura selettiva e le conseguenti graduatorie sono utilizzabili esclusivamente per l'anno 2023.

**Art. 9**  
**Norma di rinvio**

1. Le parti stabiliscono che i criteri stabiliti con la presente intesa vengano applicati su base triennale, quindi a valere anche per gli anni 2024 e 2025, salvo verifica della sostenibilità degli stessi in esito alla prima applicazione.




2. Le parti stabiliscono altresì che per l'anno 2024 sia destinata ai D.E.P. la somma di € 300.000, riservandosi di definire successivamente la quota per l'anno 2025, fatte salve le necessarie verifiche, nelle ulteriori contrattazioni integrative, rispetto all'andamento di spesa del fondo contrattuale di riferimento.

3. Per quanto non previsto dalla presente intesa si fa espresso rinvio a quanto stabilito dall'art. 19 del CCNL 02.11.2022.

Letto, approvato e sottoscritto

Per la Direzione aziendale

Per le rappresentanze sindacali

FP CGIL Fener   
COORDINATORS Medipocor  
RSU AZOSPES  
CISZ FP   
NURSIND Roberto Fenucci  
UIL-FPI 

## DICHIARAZIONE CONGIUNTA ALLEGATA ALLA

### INTESA SULLA INDIVIDUAZIONE DEI CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITA' (DEP) – ANNO 2023

Richiamato il verbale di intesa sulla individuazione dei criteri per l'attribuzione dei differenziali economici di professionalità (D.E.P.) anno 2023, siglato in data 16/11/2023, acquisito il parere del Collegio Sindacale in data 28.12.2023;

rilevato che l'art. 8 del predetto verbale di intesa "Formulazione ed utilizzo delle graduatorie" prevede che le graduatorie per l'attribuzione dei D.E.P. anno 2023 siano pubblicate sui siti internet e intranet aziendale entro il 31.12.2023;

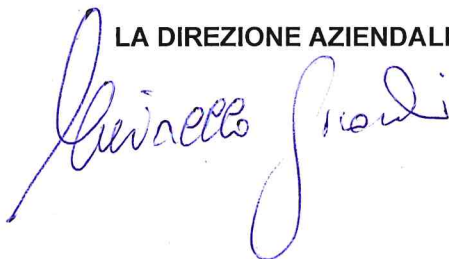
dato atto che, successivamente alla sigla del verbale di intesa sopra citato, è pervenuto, tramite la R.E.R., il parere Aran del 12.12.2023, riguardante il significato del termine "profilo" nel CCNL Area Comparto sottoscritto in data 2/11/2022, nell'ambito delle selezioni per l'attribuzione dei D.E.P.;

verificato che, conseguentemente al parere Aran, in data 14.12.2023 la R.E.R ha provveduto ad aggiornare le tabelle regionali utili al corretto calcolo dell'anzianità su WHR TIME

tutto ciò premesso, le parti

con la presente dichiarazione congiunta, tenuto conto dei successivi ulteriori adempimenti necessari per l'elaborazione della graduatoria, concordano di rinviare la pubblicazione della stessa ad una data successiva al 31.12.2023.

LA DIREZIONE AZIENDALE




LE RAPPRESENTANZE SINDACALI

FP CGIL Frances 

COORDINATORS  
PSU AZIENDA



CISL 

NURSIND Raffaele 

UIL-FPL 