

AREA DEL COMPARTO

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

ANNO 2024

LE PARTI riunite per trattare l'argomento in oggetto, condividono i contenuti della presente intesa, secondo quanto viene riportato negli articoli seguenti, ad integrazione e modifica del verbale di intesa 16.11.2023, recepito dall'Accordo aziendale per la finalizzazione delle risorse del Fondo premialità e condizioni di lavoro e del Fondo incarichi e progressioni economiche e indennità professionali anni 2023-2024-2025, sottoscritto il 31.01.2024.

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 2024**, 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 2024, 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 2024, sulla base di quanto riportato agli articoli seguenti.

Art. 3

Modalità di attribuzione e requisiti di accesso

1. Per l'anno 2024 i D.E.P. sono attribuiti con **decorrenza 1.1.2024**, 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 01.01.2024
- non hanno beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi tre anni
- non hanno riportato provvedimenti disciplinari superiori alla multa negli anni 2022 e 2023

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 50 punti**: in base alla **valutazione individuale**
- **fino a 40 punti**: in base alla **esperienza professionale maturata**
- **fino a 10 punti**: in base alle **capacità culturali e professionali**

Art. 6

Attribuzione punteggi per la valutazione

1. Viene considerata la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite, ovvero riferite agli anni 2021, 2022, 2023, 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, sono attribuiti i seguenti punteggi:

- **50 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 il punteggio è così suddiviso:

a) 0,25 punti per ogni anno di esperienza presso l'Azienda Ospedaliero Universitaria di Ferrara, altre aziende del comparto sanità nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo (max 10 punti);

b) maggiorazione di ulteriori 4 punti all'anno, per ogni anno di permanenza nella fascia in cui il dipendente risulta inquadrato al 01.01.2024, da aggiungersi al punteggio di cui alla lett a), fino ad eventuale complessivo raggiungimento del tetto massimo di 40 punti.

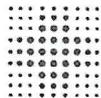
La fascia può essere anche quella iniziale (fascia "zero"), attribuita al momento dell'assunzione e le frazioni di anno sono calcolate in modo proporzionale ai giorni lavorati (es: 28 giorni = 28/365) con arrotondamento all'unità.

Art. 8

Attribuzione punteggi per capacità culturali e professionali

Viene assegnato il restante **10%** del punteggio totale alla valorizzazione delle capacità culturali e professionali, sviluppate dal dipendente nell'ambito dell'Azienda UsI di Ferrara (AUSL FE) e Azienda Ospedaliero-universitaria di Ferrara (AOU FE), prestando servizio in profili diversi da quello ricoperto all'01.01.2024.

Viene quindi assegnato un punteggio pari a **0,25** punti per ogni anno di lavoro dipendente presso AUSL e AOU di Ferrara con inquadramento in diverso profilo (per un massimo di 10 punti), al fine di valorizzare l'accrescimento della competenza professionale progressivamente acquisita dai dipendenti.



Non sono tenuti in ogni caso in considerazione i periodi valorizzati nell'ambito del precedente art. 7 e le frazioni di anno sono calcolate in modo proporzionale ai giorni lavorati (es: 28 giorni = 28/365).

Art.9

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 non superiore al 10% del budget assegnato per ciascuna area, viene prioritariamente utilizzata 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 riportati dall'art. 19, comma 4 lett. f del CCNL 02.11.2022 a cui si aggiunge, per ultimo, quello della 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, 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. 10

Norma di rinvio

1. Le parti si riservano 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.
2. La presente intesa supera il verbale di intesa 16.11.2023, recepito dall'Accordo aziendale per la finalizzazione delle risorse del Fondo premialità e condizioni di lavoro e del Fondo incarichi e progressioni economiche e indennità professionali anni 2023-2024-2025, sottoscritto il 31.01.2024.
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.

Ferrara, 10/10/2024

Per la Direzione aziendale

Per le rappresentanze sindacali

COORDINAMENTO
RBU
FP CGIL Ferrara
NURSIND Raffaele Ferraro
CISL FP



NOTA RSU AOSP E AUSL CONGIUNTA N 13 RSU 22-25 DEL 10 ottobre 2024

Alla Direzione Generale Az. Ospedaliero-Universitaria Ferrara e Azienda Unità Sanitaria Locale di Ferrara

All'Ufficio Relazioni Sindacali della Azienda Ospedaliero-Universitaria di Ferrara e Azienda Unità Sanitaria Locale di Ferrara

Oggetto: Verbale di intesa aziendale sulla individuazione dei criteri per la attribuzione dei D.E.P.

L'assemblea RSU unitaria tenutasi il 9 ottobre 2024 ha dato **parere positivo** alla firma del verbale in oggetto.

Riguardo alla cifra destinata, sulla base del art. 2 comma 3 del verbale di intesa in oggetto, le RSU richiedono una **attenta valutazione delle disponibilità del fondo art. 102** col fine di individuare la eventuale possibilità di **integrare** la cifra patuita di 300.000 euro.

Collegandosi alla "Intesa per la finalizzazione delle risorse del fondo premialità e condizioni di lavoro e del fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali anni 2023-2024-2025 (ccnl 02.11.2023)" per la **formulazione dei DEP per l'anno 2025**, le RSU sollecitano la Direzione Aziendale a **considerare e a rendere condivise le quote derivanti dai pensionamenti degli ultimi 2 anni** e dal punto 8 del **verbale di confronto regionale** siglato il 19 aprile 2024 tra Regione Emilia Romagna e CGIL, CISL E UIL che immette risorse per il finanziamento del trattamento accessorio dei dipendenti del SSR per l'anno **2024 e seguenti**.

La volontà delle RSU è quella di continuare a mantenere quel rapporto di collaborazione con la Direzione Aziendale che ha contraddistinto fin'ora il nostro mandato triennale ma, essendo che la richiesta dell'ammontare delle quote sopracitate è stata fatta in più tavoli di confronto azienda\sindacati, **richiediamo un riscontro alle nostre richieste nel più breve tempo possibile al fine di evitare ulteriori, e più visive, azioni di protesta.**

Cordiali saluti

EMANUELE MONTORI

COORDINATORE RSU AZIENDA OSPEDALIERO-UNIVERSITARIA DI FERRARA

FABIO CAMPAGNA

COORDINATORE AZIENDA USL DI FERRARA