



Servizio Sanitario Regionale Basilicata
Azienda Sanitaria Locale di Potenza

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

NUMERO 2023/00888

DEL 05/12/2023

☒ Collegio Sindacale il 05/12/2023

OGGETTO

Approvazione Regolamento differenziali economici di professionalità (DEP).

Struttura Proponente

Gestione del Personale - (PZ)

Documenti integranti il provvedimento:

Descrizione Allegato	Pagg.	Descrizione Allegato	Pagg.
Regolamento DEP	6		

Uffici a cui notificare

Economico Patrimoniale	Valutazione e Trattamento giuridico del personale
Segreteria Direzionale	Gestione del Personale - (PZ)

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente è stata pubblicata ai sensi dell'Art.32 della L.69/2009 all'Albo Pretorio on-line in data 05/12/2023

La presente diviene
eseguibile ai sensi
dell'art.44 della L.R.
n.39/2001 e ss.mm.ii

☒ Immediatamente

☐ Dopo 5 gg dalla
pubblicazione all'Albo

☐ Ad avvenuta
approvazione
regionale

Il Direttore dell'U.O.C. Gestione e Sviluppo Risorse Umane, Dott. Antonio Pedota relaziona quanto segue:

Premessi e richiamati, in particolare:

- il comma 5, lett. c), dell'art. 9 del C.C.N.L. del Comparto Sanità' Triennio 2019/2021 *"Sono oggetto di contrattazione integrativa aziendale: c) i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree"*;
- l'art. 19 del C.C.N.L. del Comparto Sanità' Triennio 2019/2021, rubricato *"Progressione economica all'interno delle aree"*;
- il comma 6, lett. b) dell'art. 102 del C.C.N.L. del Comparto Sanità – Triennio 2019/2021 *"Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente destinate: b) ai differenziali economici di professionalità di cui all'art. 19"*;

Rilevato che, in data 30.10.2023, l'Azienda Sanitaria Locale di Potenza e le Organizzazioni Sindacali rappresentative del Comparto Sanità hanno sottoscritto il *"Regolamento differenziali economici di professionalità"*, allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale, volto a regolamentare, con decorrenza dal 01.01.2023, le Progressioni economiche all'interno delle Aree del personale dipendente dell'Azienda Sanitaria Locale di Potenza, ai sensi dell'art. 19 del C.C.N.L. del Comparto Sanità per il triennio 2019-2021;

Considerato che:

- ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies, del D. Lgs. n. 165/2001 *"le pubbliche amministrazioni redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1"*;
- ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001, il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge è effettuato dal Collegio Sindacale;

Dato atto che, con nota Prot. n. 105719 del 10.11.2023, l'Azienda ha trasmesso al Collegio Sindacale l'accordo integrativo sottoscritto il 30 ottobre 2023 con le OO.SS. rappresentative del Comparto Sanità, corredato della prevista Relazione Illustrativa e Tecnico Finanziaria ex articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'art. 54 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, redatta secondo lo schema allegato alla circolare del M.E.F., Dipartimento della R.G.S., 19 luglio 2012, n. 25, per il controllo da rendersi ai sensi dell'art. 40-bis del D. Lgs. n. 165/2001;

Atteso che, con verbale n. 17 del 21.11.2023, il Collegio Sindacale ha espresso **parere favorevole**, in ordine alla certificazione di compatibilità economico-finanziaria di cui all'art. 40-bis del D. Lgs. n. 165/2001, sul *"Regolamento differenziali economici di professionalità"* del 30 ottobre 2023;

Ritenuto necessario procedere all'approvazione del suddetto Regolamento, allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale, sottoscritto il 30 ottobre 2023 dall'Azienda Sanitaria Locale di Potenza e dalle OO.SS. rappresentative del Comparto Sanità e volto a regolamentare, con decorrenza dal 01.01.2023, le Progressioni economiche all'interno delle Aree del personale dipendente dell'Azienda Sanitaria Locale di Potenza, ai sensi dell'art.

19 del C.C.N.L. del Comparto Sanità per il triennio 2019-2021;

Dato atto che la formulazione della proposta di un atto deliberativo impegna la responsabilità del soggetto proponente in ordine alla regolarità amministrativa e legittimità del contenuto della stessa;

PROPONE AL DIRETTORE GENERALE

Di prendere atto del parere favorevole espresso dal Collegio sindacale, in ordine alla certificazione di compatibilità economico-finanziaria di cui all'art. 40-bis del D. Lgs. n. 165/2001, sull'accordo integrativo del 30 ottobre 2023, come da verbale n. 17 del 21.11.2023;

e per l'effetto:

Di approvare il "*Regolamento differenziali economici di professionalità*" del 30 ottobre 2023, volto a regolamentare, con decorrenza dal 01.01.2023, le Progressioni economiche all'interno delle Aree del personale dipendente dell'Azienda Sanitaria Locale di Potenza, ai sensi dell'art. 19 del C.C.N.L. del Comparto Sanità per il triennio 2019-2021;

IL DIRETTORE GENERALE

In virtù dei poteri conferitigli con DDG n. 506 del 20/07/2023, a seguito del Decreto di nomina dal Presidente della Giunta Regionale di Basilicata n. 125 del 26.06.2023;

Letta e valutata la proposta deliberativa riportata in narrativa;

Acquisiti i pareri favorevoli del Direttore amministrativo, del Direttore sanitario, resi per quanto di rispettiva competenza;

DELIBERA

di adottare la proposta di deliberazione sopra riportata, nei termini indicati e per l'effetto:

✓ **prendere atto** del parere favorevole espresso dal Collegio sindacale in ordine alla certificazione di compatibilità economico-finanziaria di cui all'art. 40-bis del D. Lgs. n. 165/2001, sull'accordo integrativo del 30 ottobre 2023, come da verbale n. 17 del 21.11.2023;

e per l'effetto:

✓ **di approvare** il "*Regolamento differenziali economici di professionalità*" del 30 ottobre 2023, allegato al presente atto per formare parte integrante e sostanziale, volto a regolamentare, con decorrenza dal 01.01.2023, le Progressioni economiche all'interno delle Aree del personale dipendente dell'Azienda Sanitaria Locale di Potenza, ai sensi dell'art. 19 del C.C.N.L. del Comparto Sanità per il triennio 2019-2021;

✓ **di notificare** il presente Provvedimento alle U.O.C. in indirizzo ed al Responsabile Aziendale per la Trasparenza per i seguiti di competenza ovvero per conoscenza, nonché al Responsabile delle Relazioni Sindacali per la debita informazione alle OO.SS. rappresentative del Comparto Sanità.

di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile.

Giuseppe Russo

L'Istruttore

Il Responsabile Unico del Procedimento

Antonio Pedota

Il Dirigente Responsabile dell'Unità Operativa

Il presente provvedimento è notificato ai destinatari a cura dell'istruttore.

Luigi D'Angola

Il Direttore Sanitario
Luigi D'Angola

Antonello Maraldo

Il Direttore Generale
Antonello Maraldo

Pierluigi Gigliucci

Il Direttore Amministrativo
Pierluigi Gigliucci

Tutti gli atti ai quali è fatto riferimento nella premessa e nel dispositivo della deliberazione sono depositati presso la struttura proponente, che ne curerà la conservazione nei termini di legge.

REGOLAMENTO DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITA'

Premessa

Il presente regolamento si applica a tutto il personale del comparto dipendente dell'Azienda Sanitaria Locale di Potenza (di seguito "ASP") e intende disciplinare la Progressione economica all'interno delle aree del personale dipendente dell'Azienda Sanitaria Locale di Potenza, ai sensi dell'art. 19 del C.C.N.L. del Comparto Sanità per il triennio 2019-2021.

La definizione dei criteri relativi alle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree è oggetto di contrattazione integrativa aziendale, così come previsto dall'art. 9, comma 5, lett. c) del C.C.N.L. vigente.

Quadro normativo

Le progressioni economiche all'interno delle aree avverranno nel rispetto della normativa nazionale di riferimento, in particolare:

- l'art. 52 comma 1bis del D. Lgs n. 165/2001 e ss.mm.ii., il quale prevede che le progressioni economiche all'interno delle aree avvengano secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito;
- art. 23 comma 2 del D. Lgs. n. 150/2009 il quale stabilisce che le progressioni economiche devono essere assegnate in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione;
- art. 19 C.C.N.L. del Comparto Sanità 2019-2021.

Il vigente C.C.N.L. Comparto Sanità prevede il superamento del precedente regime delle progressioni economiche orizzontali (c.d. P.E.O.), introducendo i "differenziali economici di professionalità" da intendersi quali 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 di classificazione.

[Area containing numerous handwritten signatures and initials, including "CISU FP", "CISU-FP", "FP CGIL", "C.S.E. Sanità", and a date stamp "30 OTTOBRE 2023".]

Art. 1

Differenziali economici di professionalità

1. I differenziali economici di professionalità (di seguito DEP), nei limiti delle risorse destinate al loro finanziamento, sono attribuiti con decorrenza 1° gennaio dell'anno per il quale è bandita la selezione.
2. La quota di risorse da destinare ai DEP nell'anno di riferimento è pari alla somma che verrà concordata in sede di contrattazione integrativa con le OO.SS. in relazione alle risorse annualmente disponibili a tale scopo, considerando la disponibilità effettiva a valere sul fondo ex art. 102 CCNL 2019/2021. Tale somma verrà ripartita a ciascuna graduatoria tenendo conto delle percentuali di addensamento del personale delle aree e dei ruoli. La percentuale suddetta sarà calcolata d'ufficio sulla base del numero effettivo dei candidati partecipanti all'avviso suddivisi per area e ruolo, fermo restando il limite massimo di attribuzione del beneficio al 50% delle teste presenti per ciascuna graduatoria.
3. Le risorse economiche da destinare per l'attribuzione dei DEP sarà pari a euro 155.000.
4. I DEP complessivamente conseguibili da ciascun dipendente per tutto il periodo in cui permane l'inquadramento nella medesima area sono indicati nella seguente tabella:

Area	Valore annuo lordo differenziale stipendiale	Numero massimo di differenziali attribuibili
AREA DEI PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI	1.200,00	7
AREA DEGLI ASSISTENTI	1.000,00	6
AREA DEGLI OPERATORI	800,00	6
AREA DEL PERSONALE DI SUPPORTO	700,00	6

L'attribuzione di DEP non comporta l'assegnazione di mansioni superiori.

4. Qualora il dipendente sia transitato per mobilità da altra Azienda o Ente, mantiene i DEP maturati nell'Azienda o Ente di provenienza, potendo altresì partecipare alla progressione economica all'interno dell'area di appartenenza, fermo restando il possesso dei requisiti di ammissione di cui all'art. 2.
5. Ai sensi dell'art. 19 C.C.N.L. vigente, il personale inquadrato nell'area del personale di elevata qualificazione non potrà percepire differenziali economici.
6. I DEP cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra le aree, fatto salvo quanto disposto dall'art. 20 comma 4 del C.C.N.L. vigente

Circ. FA


Art. 2

Requisiti di ammissione

1. L'Azienda attiva una procedura di selezione interna mediante avviso, a cui ha diritto a partecipare il personale che, alla data del 1° gennaio dell'anno a cui la selezione si riferisce, è in possesso dei seguenti requisiti:
- a) essere dipendente presso l'ASP con rapporto di lavoro subordinato, a tempo indeterminato, anche se collocati in posizione di distacco/comando presso altro Ente;
 - b) non avere beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi tre anni. Si precisa che, ai fini della sussistenza del requisito dei tre anni di permanenza nella posizione economica in godimento, si considerano anche i periodi a tempo determinato svolti con la stessa Azienda e con mansioni del medesimo profilo e categoria di inquadramento;
 - c) non avere già in godimento il numero massimo di differenziali previsto per ciascuna area, come risultante dalla tabella di cui all'art. 1 (è consentita la partecipazione ai dipendenti già collocati nelle ultime fasce di merito come declinate nel C.C.N.L. 2016 - 2018);
 - d) non essere destinatari di provvedimenti disciplinari superiori alla multa nei due anni antecedenti il 1° gennaio dell'anno di riferimento. Laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare: se all'esito viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.
2. Per ciascuna selezione non si può acquisire più di un differenziale.

de circ. FA

Art. 3

Criteri di selezione

1. La graduatoria dei dipendenti selezionati sarà stilata sulla base dei punteggi attribuiti in relazione ai seguenti criteri di selezione:

A. Performance individuale relativa alla media delle ultime 3 valutazioni disponibili - 40 punti;

B. Esperienza professionale maturata - 40 punti

- per ogni anno di anzianità di servizio maturata nella nuova area di inquadramento di cui all'art. 17 CCNL Sanità 2019-2021 o nella ex categoria di appartenenza punti 2;
- per ogni anno di anzianità di servizio maturata nella categoria immediatamente inferiore rispetto a quella di attuale inquadramento punti 1;
- per ogni anno di anzianità di servizio maturata nella categoria ancora inferiore rispetto a quella di attuale inquadramento punti 0,5;

In sede di computo degli anni, in ragione del criterio di prevalenza, non si conteggiano le frazioni di anno pari o inferiore a 6 mesi, mentre si conteggiano come anno intero le frazioni superiori a 6 mesi. Inoltre, ai fini del computo, si considera il solo servizio svolto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, o a

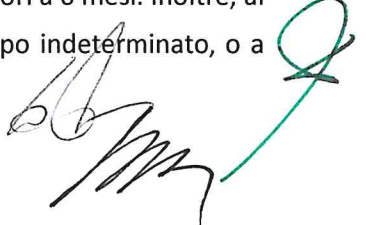
SLP
m

AV

ES

M

CIL FA

C18C-FR


tempo determinato purché prestato senza soluzione di continuità con l'assunzione a tempo indeterminato, anche presso altri Enti del SSN o Pubbliche Amministrazioni.

C. Titoli di studio – 16 punti

- o diploma di scuola secondaria di II grado punti 0,5
- o master di I livello o corsi di specializzazione o perfezionamento post-laurea di durata non inferiore a sei mesi punti 1
- o laurea breve punti 3
- o laurea vecchio ordinamento, specialistica o magistrale (assorbe il punteggio per la laurea breve ove questa costituisca presupposto per la laurea specialistica o magistrale) punti 5
- o master di II livello post-laurea punti 2
- o dottorato di ricerca punti 2

Si precisa che non saranno valutati i titoli conseguiti presso Istituti Universitari non autorizzati e/o accreditati dal M.I.U.R. al rilascio di titoli di studio avente valore legale, nonché i titoli di studio che, ai sensi della normativa vigente in materia, costituiscono requisito di ammissione per il profilo professionale ricoperto. Inoltre, ove il requisito di ammissione all'avviso sia costituito dalla laurea breve, al candidato che possiede la sola laurea vecchio ordinamento, specialistica o magistrale, sarà attribuito un punteggio pari a punti 2.

D. Curriculum formativo e professionale - 4 punti

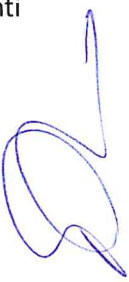
Fermi i criteri di cui all'art. 11 del D.P.R. 220/2001, i punti da attribuire al curriculum formativo e professionale sono così ripartiti:

- Partecipazione a convegni, congressi, seminari, corsi di aggiornamento, pubblicazioni attinenti al profilo, fino ad un massimo di punti 2 così distribuiti:
 - come relatore o docente, per ogni partecipazione punti 0,050
 - come uditor, per ogni partecipazione punti 0,020
 - poster punti 0,010 a poster
 - pubblicazioni abstract punti 0,010
 - pubblicazioni capitoli punti 0,030
- Corsi di formazione professionale con o senza esame finale, master, corsi di perfezionamento attinenti al profilo, fino a un massimo di punti 2 così distribuiti:
 - per ciascun corso di durata da 5 a 10 gg punti 0,025
 - per ciascun corso di durata fino a 1 mese punti 0,050
 - per ciascun corso di durata da 1 mese a 6 mesi punti 0,100
 - per ciascun corso di durata da oltre 6 mesi a 1 anno punti 0,200
 - per ciascun corso di durata oltre 1 anno punti 0,300

Scadenza 15/05/2021

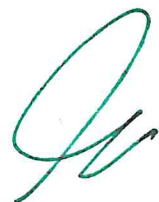
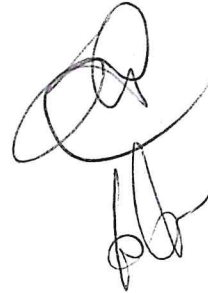
Obbligo di laurea





U12 FR2




2. Le graduatorie saranno stilate per Area Contrattuale, quindi per ruolo, in ordine decrescente, sommando il punteggio conseguito per la “performance individuale”, per la “esperienza professionale, per i “titoli di studio” e per il “curriculum formativo e professionale” (a partire dal 01.01.2024).

Art. 4

Criteri di preferenza

1. Stilata la graduatoria, una quota delle risorse individuate dal comma 2 dell'art. 1 del presente Regolamento, non superiore al 10%, viene assicurata prioritariamente:
 - a) al personale che abbia maturato almeno 10 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento di cui all'art. 17 CCNL Sanità 2019-2021, senza aver mai conseguito progressioni economiche;
 - b) al personale che abbia maturato almeno 20 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento di cui all'art. 17 CCNL Sanità 2019-2021 e che, durante tale periodo, abbia conseguito fino a due progressioni economiche.
2. Per "esperienza professionale" deve intendersi quella maturata, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso Aziende o Enti del comparto di cui all'art. 6 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 3 agosto 2021.
3. Le risorse di tale quota non utilizzate saranno destinate all'attribuzione dei DEP secondo gli ordinari criteri.
4. Al personale non rientrante nel comma 1, in caso di parità di punteggio, si applicheranno i seguenti criteri di priorità in ordine progressivo:
 - a) personale che abbia conseguito un minor numero di progressioni economiche;
 - b) personale con il maggior numero di anni di permanenza nel differenziale economico di professionalità;
 - c) il dipendente più anziano di età anagrafica, in analogia con le disposizioni delle procedure concorsuali.

Art. 5

Norme transitorie

1. Per la sola annualità 2023, stante la ristrettezza dei tempi per l'attribuzione dei DEP, le parti convengono che La graduatoria dei dipendenti sarà stilata senza tener conto del criterio di selezione di cui all'art. 3, punto D, del presente Regolamento - rubricato "Curriculum formativo e professionale" - e il punteggio globale sarà così ripartito:

A. Performance individuale relativa alla media delle ultime 3 valutazioni disponibili - 44 punti;

B. Esperienza professionale maturata – 40 punti;

C. Titoli di studio - 16 punti

Art. 6

Disposizioni finali

1. I "differenziali economici di professionalità" cessano di essere corrisposti in caso di progressione tra le aree, salvo quanto disposto dall'art. 20 comma 4 CCNL Sanità 2019-2021.
2. Le graduatorie stilata ai sensi dell'art. 3 del presente regolamento ha validità limitata all'anno a cui si riferisce, e in nessun caso potrà essere utilizzata negli anni successivi.
3. Il presente regolamento sostituisce e disapplica tutte le precedenti disposizioni regolamentarie in materia.

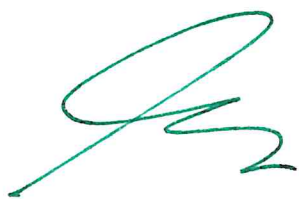
117

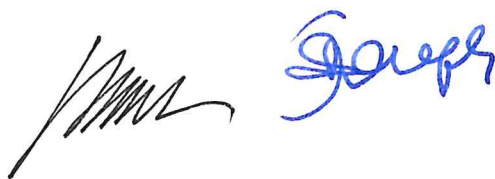

Luca De Cisc FR

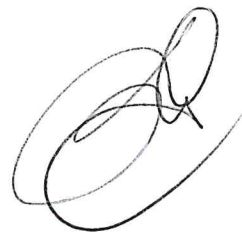
FR CCIL
Polo Mercuri


FR

FRCCIL


Garcia





CISC-FR


CISPP
