



**AREA DI CONTRATTAZIONE DEL COMPARTO DEL PERSONALE DEL
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE**

**Accordo relativo all'individuazione dei criteri per l'attribuzione dei
differenziali economici di professionalità – Anno 2023**

Bologna, 6.12.2023

In data 06.12.2023 viene sottoscritto il presente accordo valido per l'anno 2023 fra la delegazione trattante di parte pubblica e gli Organismi Sindacali aventi titolo

Materia oggetto del presente accordo è la individuazione dei criteri di attribuzione e gestione dei differenziali economici di professionalità

Richiamati

- l'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 e l'art. 23 del D.lgs. n. 150 del 27.10.2009, che dispone che le Pubbliche Amministrazioni attribuiscono in modo selettivo le progressioni economiche sulla base di quanto previsto dai CCNL e Contratti Integrativi di Lavoro e nei limiti delle risorse disponibili e stabili;
- l'art. 9 comma 5 lett. 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 "
- l'art. 19 del CCNL personale Comparto Sanità triennio 2019-2021 ad oggetto "Progressione economica all'interno delle aree";
- l'accordo sottoscritto nel mese di settembre 2023 in merito alla finalizzazione dei fondi contrattuali 2023 in applicazione del CCNL 2.11.2022 con il quale è stata riservata una somma pari a € 400.000,00 per finanziare il percorso di attribuzione selettiva di nuovi "differenziali economici di professionalità dal 1.1.2023", in base ai criteri che saranno definiti in sede di contrattazione integrativa con separato accordo;

LE PARTI

riconoscendo l'opportunità di confermare con il presente accordo la regolamentazione del percorso di valorizzazione professionale e di carriera del personale dipendente dell'AOU –IRCCS di Bologna Policlinico di S. Orsola attraverso l'istituto delle progressioni economiche all'interno delle aree;
a seguito degli approfondimenti e delle valutazioni effettuate nel corso degli incontri in ambito tecnico tenutisi nei mesi di ottobre e novembre 2023;

CONCORDANO

il seguente percorso di attribuzione e gestione dei differenziali economici di professionalità per l'anno 2023

ART 1 – REQUISITI DI ACCESSO E DI ESCLUSIONE

Possono accedere alla selezione i dipendenti dell'Azienda AOU di Bologna IRCCS alla data dell'1.01.2023, ad esclusione del personale appartenente all'area di elevata qualificazione, che:

- abbiano maturato almeno tre anni di esperienza professionale, al 31.12.2022, presso Aziende o Enti del comparto o altra Pubblica Amministrazione, nel profilo ricoperto alla data del 01.01.2023;
- non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi tre anni;
- non abbiano riportato provvedimenti disciplinari superiori alla multa negli anni 2021 e 2022 (laddove alla scadenza della presentazione delle domande siano in corso 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 all'1.1.2023, 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.

ART 2 – CRITERI DI SELEZIONE, PERCENTUALE DI INCIDENZA E RELATIVO PUNTEGGIO

Si concorda di individuare i criteri di selezione e i punteggi per l'anno 2023 sottoelencati:

a) VALUTAZIONE INDIVIDUALE Punti 45

Valutazione del contribuente in base alla media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità - (utilizzo della scheda aziendale di valutazione individuale)

Valore medio Valutazione	Punteggio
≤ 2	15
$>2 < 3$	30
≥ 3	45

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:

- valutazione individuale annuale in altra P.A. POSITIVA punti 30
- valutazione individuale annuale in altra P.A. NEGATIVA o NON DISPONIBILE punti 0

Ai dipendenti senza valutazione per assenze anche non continuative superiore a sei mesi per anno, per tipologie di assenze che interrompono o non interrompono l'anzianità di servizio, sarà assegnato il punteggio minimo di valutazione.

b) ESPERIENZA PROFESSIONALE MATURATA Punti 35

Esperienza professionale maturata con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso Aziende o Enti del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi.

Al servizio prestato nel "profilo" con o senza soluzione di continuità come dipendente presso le P.A. verranno attribuiti **punti 1,00 per anno** (comprese le relative frazioni calcolate proporzionalmente) e applicate le decurtazioni relative alle assenze non valide ai fini dell'anzianità di servizio e ai periodi di congedo straordinario retribuito ex art. 42 c. 5 D.lgs. 151/2001 (parere Dipartimento FP n. 2285 del 15 gennaio 2013).

In applicazione al dettato contrattuale non viene attribuito punteggio ai profili diversi da quelli ricoperti dal 01.01.2023.

Il rapporto di lavoro part time o gli incarichi di coordinamento/posizione organizzativa/funzione non comportano decurtazioni/maggiorazioni del punteggio.

c) CAPACITÀ CULTURALI E PROFESSIONALI ACQUISITE Punti 20

Valorizzazione delle capacità culturali e professionali attraverso l'acquisizione di percorsi formativi residenziali o FAD negli ultimi 5 anni, compreso l'anno in corso, con il punteggio assegnato come da tabella:

1 corso	10 punti
≥ 2 corsi	20 punti

ART 3 - MODALITA' PROCEDURALI

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".

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 parametri sopra indicati.

I differenziali saranno riconosciuti dall'1.1.2023, 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.

ART 4 – GRADUATORIA

Sulla base dei punteggi sopra definiti 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 lett. 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 CIA, tenendo conto equitativamente 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:

- Minor numero di progressioni economiche (da intendersi come fascia economica ricoperta al 31.12.2022) nel "profilo";
- Maggiore numero di anni di permanenza nella fascia economica ricoperta al 31.12.2022;
- Maggiore età 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 2023 come previsto dal CCNL.

Le parti, nell'ottica del miglioramento, si impegnano ad avviare un confronto sugli esiti della valutazione al fine di una concreta valorizzazione dei contributi individuali forniti dai dipendenti.

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 6 del CCNL 2018 e dell'art. 40 bis del D.lgs 165/2001 e ss.mm.ii.

Letto, approvato e sottoscritto

I componenti della delegazione aziendale

Dott. NEVIO SAMORE'	Direttore Amministrativo	FIRMATO
Dott. LUCA DALFIUME	Direttore del Servizio Unico Metropolitano Amministrazione Economica del Personale – SUMAEP	
Dott.ssa LUISA SCARDOVI	Direttore f.f. della struttura complessa “UO Politiche del Personale e Governo delle Professioni Sanitarie e del Personale di Supporto”	FIRMATO
Dott. LORIS LANDI	Dirigente Responsabile “Sistema delle Relazioni Sindacali” afferente alla Direzione Aziendale	FIRMATO

I rappresentanti degli organismi sindacali:

ORGANIZZAZIONE SINDACALE	Firma
FP CGIL	FIRMATO
CISL FP	FIRMATO
UIL FPL	FIRMATO
FIALS	
NURSIND	FIRMATO
NURSING UP	FIRMATO

	Firma
Componenti Rappresentanza Sindacale Unitaria	FIRMATO
	FIRMATO
	FIRMATO
	FIRMATO
	FIRMATO
	FIRMATO
	FIRMATO
	FIRMATO
	FIRMATO
	FIRMATO
	FIRMATO
	FIRMATO
	FIRMATO

	Firma
Componenti Rappresentanza Sindacale Unitaria	FIRMATO
	FIRMATO
	FIRMATO
	FIRMATO
	FIRMATO
	FIRMATO
	FIRMATO
	FIRMATO
	FIRMATO
	FIRMATO
	FIRMATO
	FIRMATO

NOTA A VERBALE

Bologna 06/12/23

Con la presente nota si dichiara dopo aver sottoscritto l'accordo che prevede lo stanziamento di 400 mila euro per i DEP ,la Cisl FP sottoscrive anche l'accordo relativo ai criteri per l'attribuzione al solo fine di dare corso alla progressione economica per i dipendenti del S Orsola e in coerenza con l'impegno che ci siamo assunti come Cisl FP da 3 anni a questa parte, per una valorizzazione economica continuativa dei lavoratori del Policlinico s. Orsola e per riconoscere il loro impegno e professionalità.

Nel merito riteniamo ,come espresso chiaramente al tavolo di trattativa che il requisito della esperienza professionale debba tenere maggiormente in considerazione la fascia di dipendenti che hanno dato un contributo tangibile alla crescita del policlinico negli ultimi anni estremamente difficili per l'Azienda e la Sanità Pubblica.

Caterina Saponaro
Segretario Cisl Fp SaS



Bologna, 06/12/2023

Oggetto: Nota a verbale per “Accordo relativo all’individuazione dei criteri per l’attribuzione dei differenziali economici di professionalità – Anno 2023”

La scrivente O.S. si esprime per ciò che concerne l'accordo in oggetto. L'organizzazione sindacale Nursind giudica nell'insieme positivo l'impianto di individuazione dei criteri definito in sede di trattante e sottoscrive l'accordo integrando con nota a verbale per aspetti tuttavia ancora non soddisfacenti e propositivamente migliorabili:

- Non è stata contemplata nelle categorie dei criteri l'opportunità di assegnare del punteggio agli anni di permanenza in fascia, a nostro avviso utili per meglio gradare ed equamente distribuire il punteggio nei confronti di coloro che hanno latenze di permanenza in fascia più lunghe.
- Consideriamo l'applicazione della valutazione di performance ancora, allo stato attuale, insoddisfacente e migliorabile, pertanto avremmo trovato ottimale una riduzione del punteggio relativo a 40 punti.

Cordiali Saluti,

Dirigente sindacale Nursind

Dario Antichi



Azienda Ospedaliera di BOLOGNA S.Orsola-Malpighi

NOTA A VERBALE

ACCORDO RELATIVO AI CRITERI DI SELEZIONE PER L'ASSEGNAZIONE DEI DEP

La scrivente Organizzazione Sindacale ritiene di **FIRMARE con NOTA A VERBALE** al solo fine di consentire, anche per il 2023, i c.d. "passaggi di fascia" ora denominati dal vigente CCNL – Differenziali Economici di Professionalità.

Come proposto e ribadito durante tutte le fasi del confronto, a partire dalla definizione delle impiego delle risorse da destinare a tali "passaggi di fascia ora denominati DEP" che NON ha visto la sottoscrizione della scrivente O.S. in quanto ritenuti insufficienti, per quanto riguarda **i criteri adottati precisiamo quanto segue:**

- 1) abbiamo richiesto e motivato come sia importante mettere in campo da parte aziendale un "percorso di miglioramento" principalmente volto a tutti gli operatori che, non avendo raggiunto come media nel triennio la valutazione uguale o superiore a 3 volte, a** comprendere reciprocamente (dipendente e valutatore) quali sono i margini di miglioramento utile anche ai fini di non permettere, di fatto, una penalizzazione nell'applicazione dell'istituto contrattuale dei. Cd. "passaggi di fascia";
- 2)** Anche l'intero processo di valutazione, così come i suoi effetti e le sue ricadute applicative devono essere oggetto di un più approfondito confronto sindacale volto a migliorarne l'applicazione imposta dal vigente CCNL.

Bologna, 06.12.2023

Il Referente Aziendale Nursing Up

Dott. Daniele Bedetti