



## **Contratto Collettivo Integrativo Aziendale del personale del comparto dell’Azienda Ospedaliera Universitaria Meyer - IRCCS “Assegnazione dei Differenziali Economici di Professionalità”**

### **Art. 1 Campo di applicazione – Destinatari, oggetto e durata.**

1. Destinatari. Il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale, in seguito denominato CCIA, si applica a tutto il personale del comparto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, dell’Azienda Ospedaliera Universitaria Meyer – IRCCS.
2. Contratti Collettivi Nazionali di riferimento. Il Contratto Collettivo Nazionale di riferimento, in seguito denominato CCNL, è quello stipulato in data 02 novembre 2022. Il presente CCIA è stipulato ai sensi degli artt. 9 e 10 del CCNL 02/11/2022 incluse le disposizioni di precedenti CC.CC.NN.I.L. in esso riconfermate e non specificatamente modificate o disapplicate.
3. Il presente CCIA ha decorrenza dal 1° gennaio 2024.

### **Art. 2 Contrattazione integrativa - Differenziali Economici di Professionalità**

Le parti concordano nell’attivare un percorso volto alla progressiva applicazione degli istituti contrattuali dedicati alla valorizzazione del personale dipendente dell’Azienda attraverso le progressioni di carriera con sviluppo orizzontale e verticale e con la revisione del sistema degli incarichi.

In prima applicazione si reputa di disciplinare con il presente accordo la cornice generale dell’istituto contrattuale dei Differenziali Economici di Professionalità (d’ora in avanti DEP), introdotti con l’Art. 19 del CCNL 02.11.2022 del Comparto Sanità, che ha superato il regime delle progressioni economiche orizzontali. I DEP, intesi come incrementi stabili del trattamento economico finalizzati a remunerare il maggior grado di competenza professionale acquisito dai dipendenti, progressivamente, nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell’area di classificazione, costituiscono istituto di ampio accesso secondo le regole che verranno dettagliate sotto.

Il maturato delle fasce in godimento al 31.12.2022 costituisce secondo le previsioni contrattuali nazionali una sorta di “zainetto” personale alla data del 01.01.2023 e comunque è consentito a tutti i dipendenti di ripartire dal valore del nuovo stipendio base con la possibilità di acquisire fino a 6 o 7 (a seconda delle aree) differenziali economici di professionalità.

La tabella seguente riporta il differenziale economico annuo di professionalità per ogni area di inquadramento:

<b>Area di inquadramento</b>	<b>Differenziale economico di professionalità</b>
Area del personale di supporto	€ 700,00
Area degli Operatori	€ 800,00
Area degli Assistenti	€ 1.000,00
Area dei professionisti della salute e funzionari	€ 1.200,00

I DEP sono attribuiti con decorrenza 1 gennaio dell’anno di sottoscrizione del contratto integrativo nel quale gli stessi sono finanziati attraverso le risorse del Fondo Incarichi, progressioni economiche ed indennità professionali, così come indicato dall’art.102, comma 6, lett. b) del CCNL 02.11.2022.

Le modalità di attribuzione dei DEP sono indicate nell’Art.19 medesimo, che dà piena applicazione a quanto disposto dall’Art. 23 del D. Lgs.165/2009, prevedendo che le progressioni siano attribuite in modo selettivo e non oltre il 50% degli aventi diritto nell’anno di riferimento, (Indicazioni del MEF - Ragioneria Generale dello Stato - Circolare n. 15/2019 successive) in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e ai risultati individuali raggiunti, entro il limite delle risorse disponibili nel fondo contrattuale dedicato.

La tabella seguente riporta il personale del comparto presente al 01.01.2024 a tempo indeterminato diviso per Area di Inquadramento.

Area di inquadramento	Personale presente TI al 01.01.2024
Area del personale di supporto	28
Area degli Operatori	163
Area degli Assistenti	37
Area dei professionisti della salute e funzionari	712
Totale	940

Tra i 940 professionisti sopra individuati andranno definiti gli addensamenti per ruolo di aventi diritto a partecipare alla selezione per l'anno 2024 in quanto risultanti in possesso delle caratteristiche previste dalla normativa contrattuale.

Costituiscono infatti requisiti per la partecipazione alla selezione necessaria per l'attribuzione dei Differenziali Economici di Professionalità i seguenti elementi:

- a) Titolarità di rapporto a tempo indeterminato presso l'AOU Meyer IRCCS alla data del 01.01 dell'anno per il quale è sottoscritto il contratto integrativo;
- b) I lavoratori che negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. La nuova disciplina di cui all'art. 19 del C.C.N.L. 2/11/2022 va in continuità con quella di cui ai precedenti CC.CC.NN.LL.; pertanto - ai fini della verifica del presente requisito di ammissione – si deve tenere conto anche delle progressioni economiche effettuate in virtù degli stessi;
- c) Non aver ricevuto sanzioni disciplinari superiori alla multa nei due anni precedenti quello di riferimento per la selezione. Ai fini della sanzione, la data di riferimento è il giorno della notifica del provvedimento di irrogazione.  
Laddove, alla data di elaborazione della graduatoria, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso nella lista con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

### **Art. 3 Modalità di partecipazione alla selezione**

I dipendenti parteciperanno d'ufficio alla procedura selettiva, senza presentare specifica domanda, sulla base dei requisiti e dei criteri esplicitati nel presente documento.

### **Art. 4 Criteri di formazione delle graduatorie**

La graduatoria non è unica e complessiva ma è articolata per Area di addensamento e all'interno della stessa per Ruolo.

Dato atto, pertanto, in relazione alle risorse economiche disponibili nel Fondo Art. 102 "Fondo Incarichi, Progressioni Economiche e Indennità Professionali" ed alla specifica finalizzazione già concordata tra le parti con l'accordo del 28/06/2024, che la selezione finalizzata al riconoscimento di progressioni economiche sarà destinata al 50 % dei potenziali beneficiari.

Per ciascuna graduatoria il numero dei Dep assegnati sarà arrotondato per difetto ad esclusione del caso di unico avente diritto.

Dato atto, inoltre, che per la verifica del possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione in godimento pari a trentasei mesi così come degli altri criteri, si è tenuto conto di quanto risultante agli atti della SOC Risorse Umane, ai fini di massima trasparenza e correttezza nell'applicazione di quanto stabilito nel presente accordo, l'Azienda provvederà alla Pubblicazione sulla Intranet aziendale della graduatoria provvisoria riferita all'anno di selezione per un periodo minimo di 15 giorni.

Il personale dipendente può presentare eventuali osservazioni scritte, allegando autocertificazioni e/o dichiarazioni, rilasciate nelle forme e con le modalità previste dalle vigenti normative, entro il termine che verrà indicato alla pubblicazione della graduatoria provvisoria.

La Soc Risorse Umane provvederà all'esame delle osservazioni ed alla eventuale riformulazione della graduatoria che diventerà definitiva.

La graduatoria per il conferimento dei DEP si realizza mediante una quota del 60% del punteggio totale attribuito in base alle valutazioni di Performance individuale conseguite e per una quota del 40% del punteggio totale attribuito sull'esperienza professionale maturata. Per la quota relativa alle valutazioni, la procedura selettiva si realizza mediante sommatoria dei risultati ottenuti nel triennio immediatamente precedente al 1° gennaio dell'anno oggetto di assegnazione del Differenziale Economico di Professionalità.

### Valutazione Performance

Criteri di valutazione performance individuale:

Il punteggio massimo conseguibile per performance triennale è di 60 punti.

Si calcola la media aritmetica delle ultime tre valutazioni con la seguente formula:

$(\text{punteggio valutazione 1} + \text{punteggio valutazione 2} + \text{punteggio valutazione 3}) / 3$ .

In relazione agli esiti derivanti da tale calcolo, saranno attribuiti i relativi punteggi come di seguito specificati:

- valutazione media da 90 a 100: fino a punti 60
- valutazione media da 80 a 89: fino a punti 50
- valutazione media da 70 a 79: fino a punti 40
- valutazione media da 60 a 69: fino a punti 30
- valutazione media inferiore a 60: punti 0.

Per il personale trasferitosi in Azienda Ospedaliera Universitaria Meyer IRCCS mediante mobilità volontaria, saranno considerate le valutazioni della performance individuale ottenute presso i precedenti datori di lavoro, parametrare con media aritmetica per contenuto e valore a quelle in uso presso l'Azienda Meyer.

In caso di schede con valutazioni non numeriche (es.: buono, eccellente ecc...), si provvederà a trasmettere all'Azienda/Ente di competenza una scheda di valutazione da compilare a cura del valutatore di riferimento ai fini dell'acquisizione del relativo punteggio, che sarà rapportato alla griglia di valutazione del sistema in essere presso AOU Meyer IRCCS.

Il personale che nel triennio di riferimento si trovava in posizione di "distacco sindacale" o altro analogo istituto a tempo pieno o esercitava una funzione pubblica elettiva può partecipare alla selezione; in caso di assenza in atti di valutazioni individuali annuali, si attribuirà d'ufficio un punteggio di 50/60 per ciascun anno privo di valutazione, fermo restando che in caso di disponibilità di valutazioni sarà invece utilizzato il punteggio riportato nelle relative schede.

Nel caso in cui vi siano dipendenti con esiti di valutazione “non valutabile”, si procederà ad utilizzare i risultati della prima valutazione disponibile sempre nell’ambito del triennio di riferimento.

Qualora sia disponibile la valutazione di una sola annualità la collocazione in graduatoria sarà riferita al punteggio di un solo anno.

### Esperienza professionale

Relativamente alla valorizzazione dell’esperienza professionale i punti da assegnare per un totale di 40 saranno suddivisi nelle due categorie:

- fino a 5 punti in base all’esperienza professionale maturata con attribuzione di 0,15 punti su base annua riparametrata all’effettiva data di inserimento nel profilo;
- fino a 35 punti in base all’esperienza professionale maturata nell’ultimo Differenziale Economico di Professionalità o corrispondente istituto con attribuzione di 5 punti su base annua.

Per “esperienza professionale” deve intendersi quella maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso Aziende od Enti del comparto di cui all’art. 1 (Campo di applicazione) del C.C.N.L. nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo.

Non sono utili servizi espletati con rapporto di lavoro non subordinato (co.co.co., co.li.pro., in somministrazione ecc...).

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è equiparato al rapporto di lavoro a tempo pieno.

Ai sensi dell’art. 19, comma 4, lettera e, una volta stilata la graduatoria, viene assicurata (entro la quota parte pari al 10% delle risorse destinate) l’attribuzione di DEP secondo le seguenti priorità nell’ordine, al personale che abbia maturato:

- almeno 10 anni (ovvero ante 01/01/2014) di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area, senza aver mai conseguito progressioni economiche;
- almeno 20 anni (ovvero ante 01/01/2004) di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area, e che, durante tale periodo, abbia conseguito massimo 2 progressioni economiche.

Criteri di priorità previsti dal CCNL:

in caso di parità di punteggio, si applicheranno i criteri di priorità di seguito riportati:

- personale che abbia conseguito un minor numero di progressioni economiche;
- personale con il maggior numero di anni di permanenza nel “differenziale economico di professionalità” – ex fascia;

Le parti, ai sensi dell’art. 19, comma 4, lettera g), concordano di definire ulteriori e subordinati criteri di priorità rispetto a quelli definiti dalle lettere e) e f) del medesimo art. 19, comma 4, da applicarsi in caso di permanere di parità di punteggio nella graduatoria dei partecipanti. Nel caso in cui la procedura selettiva dia esiti di parità nella specifica graduatoria di ruolo e Area di inquadramento, sarà data priorità al personale che usufruisce di assegni ad personam (da riassorbire con l’attribuzione del DEP), poi al personale con maggiore esperienza nel profilo professionale di appartenenza e in caso di ulteriore parità sarà data priorità al personale in possesso di maggiore esperienza professionale in Azienda Ospedaliera Universitaria Meyer - IRCCS.

### **Art. 5 Graduatoria**

La graduatoria generale, stilata in base ai criteri descritti all'Art. 4 ha una vigenza limitata all'anno a cui si riferisce e in nessun caso può essere utilizzata negli anni successivi.

Non si dà luogo a utilizzazione della graduatoria in seguito a cessazioni dei fruitori in corso d'anno.

La graduatoria relativa all'anno 2024 sarà approvata presumibilmente entro il 30 ottobre 2024.

Una volta stilata la graduatoria provvisoria, i beneficiari potranno comunicare entro la scadenza ivi indicata l'eventuale diniego ad accettare il Differenziale Economico di Professionalità.

### **Art. 6 Risorse necessarie annualità 2024**

Relativamente alla copertura economica necessaria per l'attribuzione del Differenziali Economici di Professionalità gravante sul Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali (Art. 102 CCNL 02.11.2022) si fa presente quando stabilito nell'accordo del 28.06.2024 e cioè di destinare a tale istituto € 1.055.562,71 a copertura di più annualità.

Tale ingente importo sarà stabilmente e interamente dedicato all'incremento del Fondo Art. 102 e dunque alla progressiva applicazione degli istituti de quo riservandosi una valutazione e successivi accordi per l'eventuale impiego transitorio di cifre non impiegabili a tale fini per l'anno in corso.

Le risorse messe a disposizione dovranno garantire la copertura dei DEP per il 50% degli aventi diritto suddivisi per area e ruolo per un importo presunto pari a 520.000,00.

### **Art. 7 Clausole di salvaguardia**

Le parti concordano di incontrarsi una volta stilate le graduatorie o in corso di attuazione della procedura, nel caso emergessero criticità derivanti dalla prima applicazione del nuovo sistema di progressione.

### **Dichiarazioni congiunte**

Le parti concordano inoltre il seguente cronoprogramma relativamente ai seguenti istituti contrattuali:

- Art. 20 CCNL 02.11.2022 Progressione tra le Aree – verifica risorse e selezioni nell'anno 2025.
- Titolo III - Capo III CCNL 19/21 –Sistema degli Incarichi– definizione regolamento e avvio procedure entro l'ultimo trimestre 2024.
- Regolamento orario di lavoro e regolamento di pronta disponibilità
- Indennità di disagio
- Relativamente al Meyer + le parti concordano di prorogarne la scadenza al 31/12/2024 mantenendo le regole vigenti.
- Sistema di valutazione – nuova modalità di erogazione stato di avanzamento e saldo incentivante – presumibilmente entro il 31/12/2024.

Le parti si impegnano inoltre a contrattare ogni anno la cifra da destinare ai Differenziali Economici di Professionalità tenendo presente le regole derivanti dal presente accordo e le risorse a disposizione per le prossime annualità (indicativamente 2025-2026-2027).