

**REGIONE SICILIANA**  
**AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE**  
**ENNA**



**REGOLAMENTO PER L'ATTRIBUZIONE DEI**  
**DIFFERENZIALI ECONOMICI DI**  
**PROFESSIONALITA' AL PERSONALE DEL**  
**COMPARTO**

**Ai sensi dell'art. 19 CCNL 02/11/2022**

## SOMMARIO

<b>ART. 1</b>	<b>2</b>
<b>PREMESSE</b>	<b>2</b>
<b>ART. 2</b>	<b>2</b>
<b>PROGRESSIONI NEI DIFFERENZIALI ECONOMICI</b>	<b>2</b>
<b>ART. 3</b>	<b>2</b>
<b>RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI</b>	<b>2</b>
<b>ART. 4</b>	<b>3</b>
<b>ATTI PROPEDEUTICI ALLA SELEZIONE</b>	<b>3</b>
<b>ART. 5</b>	<b>3</b>
<b>REQUISITI DI AMMISSIONE ALLA SELEZIONE</b>	<b>3</b>
<b>ART. 6</b>	<b>4</b>
<b>CRITERI DI SELEZIONE</b>	<b>4</b>
<b>ART. 7</b>	<b>6</b>
<b>DEFINIZIONE DELLE GRADUATORIE DELLE SELEZIONI</b>	<b>6</b>
<b>ART. 8</b>	<b>6</b>
<b>PROCEDURE DI ATTRIBUZIONE DEI BENEFICI ECONOMICI</b>	<b>6</b>
<b>ART. 9</b>	<b>7</b>
<b>VALIDITA' DELLE GRADUATORIE</b>	<b>7</b>
<b>ART. 10</b>	<b>7</b>
<b>NORMA FINALE</b>	<b>7</b>

## **ART. 1 PREMESSE**

1. Il vigente CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022, oltre ad aver operato dal 1° gennaio 2023 una revisione del sistema di classificazione del personale con la previsione di cinque aree funzionali di inquadramento, ha introdotto un nuovo regime delle progressioni economiche all'interno delle aree, prevedendo l'attribuzione di "Differenziali Economici di Professionalità" (in seguito DEP), uniformi per area e con esclusione dell'area di elevata qualificazione, superando così la pregressa disciplina delle Progressioni Economiche Orizzontali (c.d. PEO).
2. L'art. 19 del CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022 disciplina detto nuovo istituto DEP, definendone le modalità di attribuzione basate principalmente sulla valutazione individuale e sull'esperienza professionale. Vengono demandati alla contrattazione integrativa i criteri per la definizione delle procedure dei DEP, ove possono essere eventualmente definiti anche ulteriori criteri correlati alle capacità culturali e professionali acquisiti anche attraverso percorsi formativi.
3. Dette progressioni, in conformità anche alle disposizioni normative dettate dall'art. 52, comma 1 bis, del D.Lgs. n. 165/2001 e dall'art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009, vengono attribuite in modo selettivo solo ad una quota limitata di dipendenti aventi titolo, in relazione alle competenze professionali, all'esperienza maturata e ai risultati individuali raggiunti rilevati dal sistema di valutazione, entro il limite delle risorse disponibili nel fondo contrattuale dedicato.
4. Le parti definiscono di seguito i requisiti di ammissione ed i criteri di selezione per dare applicazione ai DEP, in ossequio dell'art. 19 del CCNL 02/11/2022.
5. Al fine di dare applicazione ai DEP, nel rispetto delle disposizioni dell'art. 19 del CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022, il presente regolamento viene adottato previa intesa con le Organizzazioni Sindacali.

## **ART. 2 PROGRESSIONI NEI DIFFERENZIALI ECONOMICI**

1. Le parti concordano di destinare, nei limiti stabiliti dalla circolare MEF n. 15 del 16 maggio 2019, parte del fondo ex art. 102 del contratto C.C.N.L. 02/11/2022 per il finanziamento dei differenziali economici professionali destinati al personale del comparto dipendente a tempo indeterminato, secondo l'ammontare definito in sede di contrattazione integrativa decentrata.
2. A tal fine saranno indette, a cadenza annuale, apposite selezioni riservate ad un numero limitato di dipendenti, in conformità a quanto previsto dall'articolo 23, comma 2, del D.Lgs. n.150/2009 e s.m.i., assicurando il principio di selettività.
3. L'attribuzione dei DEP ha luogo nel rispetto delle risorse previste per la copertura finanziaria degli stessi, tenendo conto, equitativamente, delle percentuali di addensamento del personale nelle aree e nei ruoli, così come disposto dall'art. 19, comma 4, lettera b) del CCNL 02/11/2022.

## **ART. 3 RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI**

1. Per stabilire il numero dei DEP possibili, tenuto conto delle complessive risorse finanziarie disponibili nel fondo e dell'importo concordato da destinare alla presente procedura di progressione economica nel limite stabilito all'art. 1, si terrà conto delle percentuali di addensamento del personale, in servizio al 1° Gennaio dell'anno di riferimento, nelle aree e nei ruoli.

2. Le graduatorie saranno finanziate in maniera equitativa.
3. I valori annuali dei DEP ed il numero massimo dei differenziali attribuibili sono indicati nella Tabella E del CCNL 2019-2021 del Comparto Sanità.
4. Sono fatti salvi i principi di priorità indicati dall'art. 19 del C.C.N.L. 02/11/2022 e riportati all'art. 8 del presente Regolamento.
5. Eventuali risorse che dovessero risultare residue, dopo l'attribuzione dei DEP del personale idoneo alla progressione economica, saranno utilizzate nell'anno di riferimento come premialità del personale.

#### **ART. 4**

#### **ATTI PROPEDEUTICI ALLA SELEZIONE**

1. I dipendenti dovranno inviare apposita domanda, esclusivamente, tramite procedura telematica entro il termine stabilito.
2. L'Avviso per la presentazione dei titoli sarà pubblicato per almeno dieci giorni nella sezione del sito internet aziendale "Concorsi personale - bandi interni"; allo stesso Avviso dovrà essere assicurata la massima diffusione a livello aziendale e alle organizzazioni sindacali.

#### **ART. 5**

#### **REQUISITI DI AMMISSIONE ALLA SELEZIONE**

1. Accedono alla selezione per i DEP i dipendenti a tempo indeterminato, ivi compresi i dipendenti dell'A.S.P. di Enna che si trovino in posizione di comando/distacco presso altre Amministrazioni, in servizio al 1° Gennaio di ogni anno di riferimento presso l'Azienda che:
  - a) non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi tre anni. Ne consegue che *"il lavoratore neo-assunto o quello che effettua una progressione verticale dovrà attendere 3 anni prima di poter partecipare ad una procedura di progressione economica"* (orientamento applicativo Aran CSAN127a);
  - b) che abbiano maturato un'anzianità di servizio di almeno tre anni presso l'A.S.P. di Enna, senza soluzione di continuità, conteggiando anche i periodi a tempo determinato (art. 71, comma 7, CCNL 02/11/2022). Non sono ammessi i dipendenti che nel triennio considerato hanno complessivamente più di 365 giorni di assenza. Sono conteggiate tutte le tipologie di assenza, ad esclusione delle assenze per congedo di maternità e paternità (obbligatorio e facoltativo), malattia, infortunio e prerogative sindacali;
  - c) abbiano un punteggio medio di valutazione individuale nel triennio considerato, come meglio specificato nel successivo art. 6, pari o superiore a 26;
  - d) non siano stati destinatari nel biennio precedente di sanzioni disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione della domanda, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove rientri in posizione utile nella graduatoria, viene sospesa la liquidazione del DEP sino alla chiusura del procedimento; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;
  - e) per il solo personale del ruolo sanitario, non si trovino nella situazione di cui al comma 4 dell'art. 67 CCNL 02/11/2022 per quanto attiene al conseguimento dei crediti formativi, salvo quanto previsto dal comma 3 del medesimo articolo.
2. Ove il dipendente sia transitato per mobilità da altra Azienda o Ente, sono mantenuti i "differenziali economici di professionalità" maturati nell'Azienda o Ente di provenienza e potrà partecipare alla progressione economica all'interno dell'area di appartenenza secondo quanto previsto dal presente regolamento.
3. Si precisa che non è possibile attribuire più di un DEP a ciascun dipendente per singola procedura selettiva.
4. Non può partecipare alla selezione il personale temporaneamente in comando presso l'ASP di Enna e dipendente da altri Enti.

**ART. 6**  
**CRITERI DI SELEZIONE**

1. L'attribuzione del DEP ha luogo, previa valutazione selettiva, nel rispetto dei principi generali enunciati dall'art. 19, comma 4 - lett. d), del CCNL 02/11/2022.
2. In particolare, il punteggio finale espresso in centesimi è assegnato secondo i seguenti criteri:

**a) Valutazione Individuale Permanente del personale del comparto – Max 40 punti**

Ai fini della progressione in oggetto, sarà considerata la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico. Per il calcolo della media si terrà conto delle seguenti fattispecie:

- Nel caso di assenza dal servizio (es. per gravidanza, malattia, prerogative sindacali.....) qualora non presente una o più valutazioni nel triennio, verrà assegnato il punteggio corrispondente alla media aziendale per quel periodo;
- qualora in un anno fossero presenti più di una valutazione individuale, verrà considerata la media ponderata tra le valutazioni espresse in relazione al periodo di riferimento;
- se nel triennio il dipendente ha prestato servizio per una o più annualità presso un altro Ente, verrà considerato il punteggio della scheda di valutazione dell'altro Ente, riparametrato al sistema di valutazione aziendale in modo da renderlo conforme ai criteri aziendali. Nel caso per parte di anno sia presente una valutazione in questa Azienda, verrà considerata la media ponderata tra le valutazioni espresse in relazione al periodo di riferimento.

**a1) Metodologia di valutazione Individuale Permanente del personale del comparto**

La qualità delle prestazioni erogate, le capacità e le attitudini professionali dimostrate, l'impegno lavorativo profuso ed il comportamento complessivamente tenuto dai singoli dipendenti nell'esercizio delle proprie funzioni istituzionali, organizzative ed operative, sono oggetto di valutazione annuale attraverso la metodologia e gli strumenti di seguito delineati.

Sarà attribuita alla media delle tre valutazioni una quota pari al 40% del punteggio totale, max 40 punti, applicando il seguente schema:

Punteggio media valutazione	da 95 a 100	punti 40
Punteggio media valutazione	da 90 a 94,99	punti 38
Punteggio media valutazione	da 85 a 89,99	punti 36
Punteggio media valutazione	da 80 a 84,99	punti 34
Punteggio media valutazione	da 75 a 79,99	punti 32
Punteggio media valutazione	da 70 a 74,99	punti 30
Punteggio media valutazione	da 65 a 69,99	punti 28
Punteggio media valutazione	da 60 a 64,99	punti 26
Punteggio media valutazione	da 0 a 59,99	0

**b) Esperienza lavorativa/professionale – Max 40 punti**

Saranno valutate le esperienze lavorative/professionali maturate al 31 dicembre dell'anno precedente alla progressione.

Per "esperienza" deve intendersi quella maturata nell'area di appartenenza o in aree/qualifiche equiparabili per contenuti professionali, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo parziale, presso Aziende o Enti del comparto di cui all'art. 1 CCNL 02/12/2022 (campo di applicazione), nonché presso altre Amministrazioni di comparti diversi indicate all'art. 6 del

CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 03/08/2021, nel medesimo o corrispondente profilo.

La valutazione dell'esperienza lavorativa/professionale avviene attribuendo per ogni anno di servizio, a tempo indeterminato e determinato, il seguente punteggio:

- **Punti 1 per anno** per il servizio prestato fino al raggiungimento **massimo di 40 punti**.

**b1) Per l'attribuzione del punteggio riferito all'esperienza professionale si stabiliscono gli ulteriori seguenti principi:**

- a) l'anzianità è calcolata in base ai giorni effettivi di lavoro; il punteggio annuale verrà attribuito in dodicesimi anche per attività prestata solo per una parte dell'anno; si considera mese intero la frazione superiore a quindici giorni mentre non è conteggiata la frazione minore o uguale a quindici giorni.
- b) sono scomputati i periodi di aspettativa senza assegni e senza decorrenza dell'anzianità di servizio nonché i periodi di congedo straordinario fruiti ai sensi dell'art. 42, commi 5 e ss., del D.Lgs. n. 151/2001 (Circolare Dipartimento della Funzione Pubblica del 15/01/2013);
- c) i periodi prestati in regime di part-time sono conteggiati in funzione dell'effettiva prestazione lavorativa.

**c) Titoli di studio culturali e professionali – Max 10 punti**

Diploma di istruzione secondaria di 2° grado (valutabile max 1)	Punti 0,50
Laurea triennale attinente al profilo di appartenenza (valutabile max 1)	Punti 1
Laurea magistrale/specialistica/vecchio ordinamento attinente al profilo di appartenenza (valutabile max 1)	Punti 2
Master Universitario 1° livello attinente al profilo di appartenenza (valutabile max 1)	Punti 0,50
Master Universitario 2° livello attinente al profilo di appartenenza (valutabile max 1)	Punti 1
Diploma di Specializzazione universitaria post laurea magistrale (valutabile max 1)	Punti 1
Dottorato di ricerca (valutabile max 1)	Punti 3
Corso D.A.I.	Punti 0,50
Corso A.F.D.	Punti 0,50

**c1) Per l'attribuzione del punteggio riferito ai Titoli di studio si stabiliscono gli ulteriori seguenti principi:**

- a) Sono considerati titoli di studio attinenti al profilo, e ovviamente al ruolo di appartenenza, quelli previsti dalla declaratoria contrattuale come requisiti di accesso dall'esterno;
- b) Non sono presi in considerazione i titoli di studio, ai fini dell'attribuzione del punteggio, previsti dalla declaratoria come requisiti di accesso dall'esterno;
- c) L'elenco dei titoli valutabili è esaustivo e non sono valutabili titoli non presenti in elenco;
- d) Tutti i titoli dichiarati per poter essere valutati devono essere attinenti al profilo.

#### **d) Punteggio aggiuntivo permanenza nella PEO/DEP – Max 10 punti**

Al tempo di permanenza nell'ultima progressione economica conseguita in ordine di tempo, viene attribuito il seguente punteggio:

- **Punti 1** per ciascun anno di anzianità di fascia, con decorrenza dall'anno di attribuzione dell'ultima progressione economica conseguita, con l'assegnazione di un punteggio massimo di 10 punti.

#### **ART. 7**

#### **DEFINIZIONE DELLE GRADUATORIE DELLE SELEZIONI**

1. Al termine della selezione, attribuiti i punteggi spettanti sulla scorta delle dichiarazioni rese dai dipendenti, saranno formulate apposite graduatorie suddivise per ruolo ed area di classificazione del personale unendo in uniche graduatorie i ruoli amministrativo e professionale, con riserva rispetto agli esiti delle verifiche condotte su quanto dichiarato dai dipendenti utilmente posti in graduatoria, ai sensi del D.P.R. n. 445/2000.

Nella stesura della graduatoria, in caso di parità di punteggio complessivo, si applicano nell'ordine i seguenti criteri di priorità:

- personale che abbia conseguito un minor numero di progressioni economiche alla data del 31 dicembre dell'anno precedente alla progressione.
- personale con il maggior numero di anni di permanenza nella fascia economica in godimento alla data del 31 dicembre dell'anno precedente alla progressione.

Subordinatamente, in situazioni di ulteriore parità di punteggio complessivo, sarà data la precedenza al personale con maggiore anzianità di servizio presso questa Azienda e, se non sufficiente come criterio, si darà priorità al dipendente con maggiore età anagrafica (data di nascita).

#### **ART. 8**

#### **PROCEDURE DI ATTRIBUZIONE DEI BENEFICI ECONOMICI**

1. Al personale utilmente collocato, rispetto al numero previsto in sede di contrattazione integrativa, è attribuito il DEP con atto del Direttore Generale con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di competenza.
2. In base alla graduatoria stilata ai sensi dell'art. 7 del presente Regolamento, tenuto conto dei principi indicati dalla lettera e) del comma 4 dell'art. 19 del CCNL 02/11/2022 e nei limiti di una quota pari al 10% delle risorse complessivamente messe a disposizione dalla contrattazione integrativa di cui all'art. 2 del presente regolamento, l'Azienda procede prioritariamente ad attribuire il beneficio:
  - Al personale che abbia maturato almeno 10 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento senza aver mai conseguito progressioni economiche;
  - Al personale che abbia maturato almeno 20 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento e che, durante tale periodo, abbia conseguito fino a due progressioni economiche.
3. Le eventuali risorse residue, dopo aver soddisfatto i criteri di priorità sopra indicati, saranno utilizzate, unitamente alla quota del 90% delle ulteriori risorse disponibili, per la progressione nei DEP del restante personale, nel rispetto dei limiti di cui all'art. 2 del presente regolamento.

**ART. 9**  
**VALIDITA' DELLE GRADUATORIE**

1. La graduatoria ha una vigenza limitata esclusivamente all'anno a cui si riferisce l'attribuzione dei DEP e, in nessun caso, la graduatoria può essere utilizzata negli anni successivi.
2. Non si darà luogo a utilizzazione della graduatoria a seguito di cessazioni dei fruitori in corso d'anno.

**ART. 10**  
**NORMA FINALE**

1. Per quanto non previsto nel presente Regolamento si fa riferimento al CCNL vigente e a ogni altra normativa in materia.