

Pubblicazione su: Sito Aziendale
: Internet

date sette (07) giorni consecutive

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]
NURSIND
Adunanza



[Handwritten signature]

TRAC S

Regolamento per la gestione dei DEP

Differenziali Economici di Professionalità

Comparto Anno 2023

(ai sensi dell'Art. 19 CCNL 02/11/2022)

**AZIENDA SANITARIA LOCALE
FROSINONE**

FP CGIL FROSINONE & LATINA

UIL FPL

CISL FP

FIALS =
NURSIND

[Handwritten initials]

FP CGIL FRLT Viterbo
[Handwritten signature]

UIL FPL
[Handwritten signature]
CISL FP

[Handwritten signature]

Indice

Differenziali economici professionali.....ART. 1

Ripartizione delle risorse disponibili.....ART. 2

Atti propedeutici alla selezioneART. 3

Modalità di partecipazione.....ART. 4

Requisiti di ammissione alla selezione.....ART. 5

Criteri di determinazione del punteggio.....ART. 6

Formazione delle graduatorie.....ART. 7

Procedure di attribuzione dei benefici economici.....ART. 8

Accesso agli atti di selezione.....ART. 9

Norma finaleART. 10

Handwritten initials/signature

Handwritten initials/signature

Handwritten text: FACS = C. Lee

Handwritten initials/signature

Handwritten initials/signature

Handwritten text: FP CGIL FR/LT Vittorio Jilij

Handwritten text: UIC FPL

Handwritten text: NUNSIAS Potameu C'ISZ FP

ART. 1 – Differenziali economici professionali

Il vigente CCNL Comparto Sanità del 2.11.2022, 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). L'art.19 del CCNL Comparto Sanità del 2.11.2022 disciplina detto nuovo istituto DEP, definendone le modalità di attribuzione basate principalmente sulla valutazione individuale e sull'esperienza professionale. 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. Le parti definiscono di seguito i requisiti di ammissione ed i criteri di selezione per dare applicazione ai DEP nell'anno corrente, con decorrenza 1° gennaio 2023.

ART. 2 – Ripartizione delle risorse disponibili

Per stabilire il numero dei differenziali economici possibili, nel limite delle risorse finanziarie esistenti e disponibili nel fondo, si calcola il rapporto di incidenza, in termini di spesa, della numerosità del personale in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente all'anno oggetto delle progressioni distinto per area e ruolo.

ART. 3 – Atti propedeutici alla selezione

Individuate le risorse per l'anno di riferimento, l'Amministrazione indice avviso di selezione interna per l'individuazione del personale cui attribuire i differenziali economici in interesse. L'avviso di selezione va pubblicato nell'albo Pretorio e nel sito intranet aziendale ed allo stesso va data la massima diffusione a livello aziendale.

ART. 4 – Modalità di partecipazione

I dipendenti parteciperanno alla procedura selettiva, previo invio domanda di partecipazione (allegato A) attraverso posta certificata all'indirizzo protocollo@pec.aslfrosinone.it e alla mail osservazionepeo@aslfrosinone.it, sulla base dei requisiti richiesti e dei criteri di selezione esplicitati nel presente documento, autocertificando i periodi di lavoro maturati, ai sensi e agli effetti dell'art. 47 D.P.R. 28.12.2000, n. 445 e s.m.i., con conseguenti sanzioni ai sensi dell'art.76 del D.P.R. citato in caso di falsità negli atti o di dichiarazioni. Ove si riscontrassero falsi dichiarazioni, il candidato verrà automaticamente escluso dalla procedura di selezione.

I dipendenti interessati dovranno inviare ~~la~~ certificazione secondo le modalità indicate dall'Amministrazione, entro e non oltre ~~10~~⁷ giorni dalla pubblicazione del bando. In caso contrario non verranno considerati eventuali servizi prestati né per l'anzianità utile all'ammissione né per la valorizzazione del punteggio legato all'esperienza professionale.

Non saranno ritenute valide altre modalità di compilazione e presentazione delle certificazioni e non saranno valutati servizi che non siano correttamente ed espressamente dichiarati.

ART. 5 – Requisiti di ammissione alla selezione

Sono ammessi a partecipare alla selezione tutti i dipendenti:

- in servizio presso Asl Frosinone alla data del 01/01/2023, che abbiano maturato almeno tre anni di anzianità di servizio e non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica nel triennio 2020/2022 (ovvero permanenza nella medesima ex Categoria e Fascia Economica dal 02/01/2020 al 31/12/2022), senza soluzione di continuità, conteggiando anche i periodi a tempo determinato. Saranno conteggiati anche i periodi di servizio presso altre Aziende o Enti del Comparto SSN. 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;
- con assenza nei due anni antecedenti la data del 01/01/2023 (1/1/2021-31/12/2022) di procedimenti disciplinari superiori alla multa (se presente un procedimento disciplinare in corso, 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).

Il candidato dovrà essere in regola con i crediti formativi ECM previa esclusione, e considerata la deroga che prevede la possibilità di acquisire tali crediti riferiti al triennio 2020 – 2022 anche nel corso dell’anno 2023, si prende atto che tale criterio, ai fini esclusivamente dell’ammissione/esclusione dalla procedura oggetto del presente regolamento, non può essere considerato.

Si precisa che non è possibile attribuire più di un DEP a ciascun dipendente per singola procedura selettiva.

ART. 6 – Criteri di determinazione del punteggio

Ai fini della stesura della graduatoria, ove il punteggio totale massimo individuale è pari a 100 punti, le parti convengono di fissare che tale punteggio sarà composto da una quota percentuale del 50% relativa alla valutazione (massimo 50 punti), da una quota del 40% riferita all’esperienza professionale (massimo 40 punti) come di seguito esplicitato e da una quota del 10% (massimo 10 punti) per anzianità temporale senza nessuna acquisizione DEP.

1) Valutazione individuale (max 50 punti)

Verranno considerate le valutazioni individuali degli ultimi 3 anni (2020-2021-2022), secondo il sistema aziendale del Documento di Valorizzazione Individuale.

Verrà effettuata la media aritmetica del punteggio annuale conseguito nel triennio, riparametrato in cinquantesimali dato che la valutazione aziendale è su base quaranta, assegnando un punteggio in graduatoria secondo i range individuati nella tabella seguente:

valutazione	punti
35-40	50
28 - 34	42
20 - 27	33
12 - 19	24
6-11	15
0 - 5	5

Per il calcolo della media si terrà conto delle seguenti fattispecie:

Δ
 EN
 FP CGIL PRE/UT VITTORESCHI
 FP

NURSING
 POTREAN
 FP

UIC FPC
 CISK FP
 FURS =
 SP

- se nel triennio non è presente una o più valutazioni annuali, verrà fatta la media aritmetica delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico. Nel caso di assenza per gravidanza e per 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, la stessa verrà estesa all'intero anno, senza la necessità di acquisire ulteriori valutazioni presso altri enti.

2) Esperienza professionale (max 40 punti)

Verrà considerata l'esperienza professionale maturata, secondo quanto stabilito dall'art.19, comma 4, lett. d), con o senza soluzione di continuità sia a tempo indeterminato che a tempo determinato e a tempo parziale, presso altre Aziende/Enti del Comparto Sanità o presso amministrazioni di comparti diversi ai sensi del comma 3 dell'art. 1 del CCNL 02.11.2022, nel medesimo o corrispondente profilo.

Al fine di dare continuità al percorso di valorizzazione e crescita del personale in servizio, e tenuto conto della fascia in godimento al 31.12.2022 si valuteranno:

- **All'anzianità di profilo professionale** in essere, verrà attribuito un punteggio di 0,10 per ogni anno di servizio prestato nel profilo al 31/12/2022;
- **All'anzianità nell'inquadramento** in essere (senza tener conto dei cambi di profilo), ed in relazione alla categoria e fascia economica in godimento al 31/12/2022, come da tabella riportata di seguito (punteggio/anno): *es. D4 al 31/12/22 ma D0 dal 01/01/01 verranno conteggiati 22 anni x 1,1 (D4 fascia in godimento al 31/12/22)*

fascia 0: punti 4,0 x anno
fascia 1: punti 3,8 x anno
fascia 2: punti 2,0 x anno
fascia 3: punti 1,5 x anno
fascia 4: punti 1,1 x anno
fascia 5: punti 0,8 x anno
fascia 6: punti 0,7 x anno

FP GGILFRILT
Vittorio

NURS/NS
Potenza

FULLS
Bianchi

012 FPL
CISL FP

Verranno scomputati i periodi di aspettativa senza assegni e senza decorrenza dell'anzianità di servizio nonché i periodi di congedo straordinario fruiti ai sensi art. 42 commi 5 e ss. D.Lgs. 151/2001.

I periodi prestati a part-time verranno conteggiati in funzione dell'effettiva prestazione lavorativa.

3) Anzianità nel differenziale economico professionale (max 10 punti)

Qualora il dipendente abbia ricevuto l'ultimo differenziale economico/progressione economica orizzontale, per un periodo superiore a 54 mesi a far data dal 1° gennaio 2023, ad esclusione delle quote di riserva come da art. 19 comma 4 lett. e), avrà diritto all'anzianità nel differenziale economico professionale.

4) In considerazione del fatto che tutto il personale concorrerà con le diverse anzianità nella stessa area, al fine di salvaguardare anche il personale di nuova immissione, i candidati, una volta acquisito il primo DEP, successivamente verranno valutati come segue:

- **All'anzianità di profilo professionale** in essere, verrà attribuito un punteggio di 0,10 per ogni anno di servizio prestato nel profilo fino al 31/12 di ogni anno.
- **All'anzianità di inquadramento** verrà dato 1 punto per ogni anno, a partire dall'acquisizione del **DEP**, così facendo tutto il personale nel tempo si ritroverà a concorrere con la stessa chance.

Come per la precedente selezione anche con il nuovo sistema verranno scomputati i periodi di aspettativa senza assegni e senza decorrenza dell'anzianità di servizio nonché i periodi di congedo straordinario fruiti ai sensi art. 42 commi 5 e ss. D.Lgs. 151/2001.

I periodi prestati a part-time verranno conteggiati in funzione dell'effettiva prestazione lavorativa.

ART. 7 – Formazione delle graduatorie

Le graduatorie saranno formulate per ruolo ed area di classificazione del personale, unendo in uniche graduatorie i ruoli amministrativo e professionale. Le risorse economiche disponibili alla presente progressione verranno suddivise per ciascuna graduatoria in proporzione al valore unitario del DEP relativo a ciascun raggruppamento e al numero dei soggetti aventi diritto alla partecipazione in ciascuna graduatoria, al fine di garantire un equilibrato numero di progressioni nei diversi raggruppamenti.

[Handwritten signature]

FP CGIL FRUIT
Vittorio

NURSIND
Domenico

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

UIL FPC
CISL FP

[Handwritten signature]

Nel limite delle risorse disponibili verrà determinato il numero di passaggi in base alla percentuale prefissata, non garantendo il riconoscimento economico a tutti coloro che sono in graduatoria a parità di punteggio. Non si darà luogo a utilizzazione della graduatoria a seguito di cessazioni dei fruitori in corso d'anno.

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.

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 31/12/2022;
- personale con il maggior numero di anni di permanenza nella fascia economica in godimento al 31/12/2022.

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).

Una volta stilata la graduatoria, viene assicurata (entro la quota parte pari al 10% delle risorse) l'attribuzione di DEP secondo le seguenti priorità nell'ordine, al personale che abbia maturato:

- almeno 10 anni (ovvero ante 01/01/2013) di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area, senza aver mai conseguito progressioni economiche.
- almeno 20 anni (ovvero ante 01/01/2003) di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area, e che, durante tale periodo, abbia conseguito massimo 2 progressioni economiche.

ART. 8 – Procedure di attribuzione dei benefici economici

Al personale utilmente collocato in graduatoria è attribuita, con atto del Direttore Generale, a far data dal 1° gennaio dall'anno oggetto della progressione, il differenziale economico professionale per cui ha concorso.

L'Amministrazione si riserva di effettuare controlli in merito alle autocertificazioni dichiarate nelle domande di partecipazione, e in caso di discordanza tra le dichiarazioni precedentemente rese e i dati ufficiali in possesso dell'Amministrazione, il dipendente verrà

FP CGIL FRUIT
Mittner

NURSIND
Potaucan

F. Rossi
D. Rossi

UIC FPL
CISL FP

automaticamente escluso dalla graduatoria e incorrerà nelle sanzioni di cui all'art. 76 del DPR 445/2000 in caso di falsità negli atti o di dichiarazioni mendaci.

ART. 9 – Accesso agli atti di selezione

L'accesso agli atti della valutazione selettiva ha luogo con le procedure di cui agli artt. 22 e segg. della legge n. 241/90 ed è consentito, limitatamente ai dipendenti aventi titolo, al termine del relativo procedimento e, comunque, non prima dell'approvazione della graduatoria.

I partecipanti possono avere accesso agli atti della procedura senza la necessità che i controinteressati siano preventivamente informati o possano in qualche modo opporsi.

Le domande ed i documenti prodotti dai candidati, i verbali, e le schede di valutazione costituiscono documenti rispetto ai quali deve essere esclusa la riservatezza a tutela dei terzi, dal momento che i partecipanti, prendendo parte alla procedura, hanno implicitamente acconsentito a misurarsi in una competizione in cui è necessaria la comparazione dei valori di ciascuno.

Tali atti, quindi, una volta acquisiti alla procedura, escono dalla sfera dei partecipanti che, pertanto, non assumono la veste di controinteressati in senso tecnico.

ART. 10 – Norma finale

Per quanto non previsto nel presente Regolamento si fa riferimento al CCNL vigente e ad ogni altra normativa riguardante la materia.

11/12/2023

Parte Pubblica



A collection of handwritten signatures in blue ink, representing the Public Part. The signatures are dense and overlapping, with some legible names like 'Giovanni...' and 'Mariano...'.

Parte Sindacale



A collection of handwritten signatures in blue ink, representing the Syndicate Part. The signatures are more spread out and include the following text: 'FP CGIL FR/LI V. J. M.', 'SEGREARIO UIC FPC', 'Rosp. le CSE FP', 'FIALS Cgr J. M.', and 'NURSIND Petrucci'.

DIFFERENZIALI ECONOMICI PROFESSIONALITA'

AREA	RUOLO	IDONEI	50% IDONEI	DEP	TOT.
PERSONALE DI SUPPORTO	Tecnico	42	21	700 €	14.700 €
	Amministrativo	26	13	700 €	9.100 €
OPERATORI	Tecnico	27	14	800 €	11.200 €
	Amministrativo	4	2	800 €	1.600 €
	Sanitario	1	1	800 €	800 €
ASSISTENTI	Tecnico	5	3	1.000 €	3.000 €
	Amministrativo	27	14	1.000 €	14.000 €
					0 €
PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI	Tecnico	41	21	1.200 €	25.200 €
	Amministrativo	7	4	1.200 €	4.800 €
	Sanitario	889	445	1.200 €	534.000 €
		1069	538	TOT. DEP	618.400 €

FPCGIL FRUIT *Vita vola*
 UIC FPC *Creed*
 SISE FP *...*
 FIAS - *...*
 NURSING *...*
...