



Ipotesi di Accordo sindacale
tra la Delegazione Trattante di Parte Pubblica, la RSU e le OO.SS. del Comparto
Differenziali Economici di Professionalità 2023: criteri per la definizione delle procedure delle
progressioni economiche all'interno delle aree.

PREMESSO che le Parti, in data 16/05/2023 hanno sottoscritto l'Accordo Sindacale sull'utilizzo dei fondi contrattuali 2023, il quale si richiama integralmente in punto di quantificazione delle risorse;

RILEVATO che l'Accordo richiamato:

- prevedeva, a seguito di verifica della capienza del fondo ex art. 102 "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" Ccnl 02/11/2022, di riconoscere al personale, con decorrenza 1° gennaio 2023, nei limiti di quanto previsto dalle vigenti disposizioni inerenti all'istituto e compatibilmente con le risorse disponibili, i differenziali economici di professionalità;
- rinviava all'adozione di uno specifico regolamento aziendale per la valutazione del Personale del Comparto, necessario ai fini della formazione della graduatoria;
- rinviava altresì ad un successivo accordo in corso d'anno per la definizione di uno specifico budget destinato alle progressioni economiche all'interno delle aree;

DATO ATTO che a seguito di confronto sindacale, con Deliberazione n. 1035 del 22/11/2023 è stato adottato il "Regolamento per la valutazione del personale del Comparto", il quale nella *Sezione III – Valutazione e progressione economica all'interno delle aree (DEP)*, in accordo con le disposizioni del Ccnl 02/11/2022 Comparto Area Sanità, stabilisce le modalità dell'utilizzo della valutazione annuale individuale ai fini della predisposizione della graduatoria per l'attribuzione dei differenziali economici di professionalità;

LE PARTI CONVENGONO:

- di attribuire, mediante procedura selettiva, i differenziali economici di professionalità da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico con decorrenza 1° gennaio 2023, al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti, nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area;
- di quantificare le risorse da destinare all'attribuzione dei differenziali economici di professionalità all'interno delle aree per l'anno 2023 per un importo massimo di euro 470.000,00, a valere sul fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali – art. 102 Ccnl 02/11/2022;
- di riconoscere che le risorse tornano nella disponibilità dello stesso fondo in caso di passaggio di area secondo le previsioni e le modalità indicate agli artt. 19 e 20 del Ccnl 2019-2021 o comunque in caso di cessazione dal servizio;
- di definire i requisiti di accesso e i criteri di graduazione relativi all'attribuzione dei differenziali economici di professionalità con decorrenza 1° gennaio 2023 nei limiti di quanto previsto dalle vigenti disposizioni inerenti all'istituto e compatibilmente con le risorse disponibili;
- di adottare, quali requisiti di accesso alla selezione 2023, i requisiti indicati nell'allegato "A" parte integrante della presente ipotesi di accordo;



- si applicano le modalità ed i requisiti definiti dall'art. 19 del Ccnl 02/11/2022, dall'art. 52, comma 1 bis del D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 23 del D.Lgs. 150/2009, secondo quanto di seguito specificato;
- di adottare, quali criteri di graduazione ai fini della formulazione della graduatoria, fatto salvo il punteggio massimo conseguibile di 100 punti, i criteri indicati nell'allegato "B", parte integrante della presente ipotesi di accordo:
 - la quota del punteggio totale 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) è pari al 60%;
 - la quota del punteggio totale in base all'esperienza professionale maturata è pari al 40%.
- di stabilire che la SC Gestione delle Risorse Umane provvederà alla verifica dei requisiti di accesso di cui all'allegato "A" e all'assegnazione dei relativi punteggi secondo quanto indicato nell'allegato "B", al fine di predisporre entro il 30/11/2023 la relativa graduatoria.

LE PARTI ALTRESI' CONVENGONO:

1. La mancanza anche di uno soltanto dei requisiti generali di accesso indicati nell'allegato "A" determinerà l'esclusione del dipendente dalla procedura selettiva.
2. La graduatoria dei partecipanti sarà stilata a partire dal punteggio più elevato e proseguendo in ordine decrescente, sulla base dei criteri di graduazione e relativi punteggi indicati nell'allegato "B".
3. La graduatoria sarà stilata riservando a ciascuna delle aree e dei ruoli una quota di risorse direttamente proporzionale alla percentuale di addensamento del personale nelle medesime aree/ruoli alla data del 31 dicembre dell'anno precedente l'attribuzione dei differenziali economici di professionalità.
4. Prioritariamente allo scorrimento delle singole graduatorie di area e ruolo, verranno riconosciuti nel limite massimo del 10% delle risorse complessivamente a disposizione, ai sensi dell'art. 19 c. 4 lett. b) ed e), differenziali economici di professionalità in favore del personale che abbia maturato almeno 10 anni di esperienza professionale senza aver mai conseguito progressioni economiche, e del personale che abbia maturato almeno 20 anni di esperienza professionale e che, durante tale periodo, abbia conseguito non più di due progressioni economiche. Le risorse di tale quota eventualmente non utilizzate sono destinate all'attribuzione dei differenziali economici di professionalità secondo gli ordinari criteri definiti nella presente ipotesi di accordo.
5. In caso di *ex-aequo* nel punteggio, si applicano nell'ordine i criteri di priorità riportati all'art. 19 comma 4 lett. f1) e f2) Ccnl 02/11/2022:
 - personale che abbia conseguito un minor numero di progressioni economiche;
 - personale con il maggior numero di anni di permanenza nel differenziale economico di professionalità.
6. In caso di ulteriore parità, ai sensi all'art. 19 comma 4 lett. g) si applicano nell'ordine i criteri di priorità:
 - il dipendente con maggiore anzianità di servizio presso ATS Milano e aziende confluite (con riferimento alle aziende confluite si intende unicamente l'azienda presso cui il dipendente era assunto alla data del 01/01/2016);
 - il dipendente più anziano di età;



- titolo di studio superiore al titolo richiesto per l'accesso all'area, purché attinente al profilo professionale di appartenenza.
7. Nell'avviare la procedura per la progressione economica all'interno delle aree, la domanda di partecipazione si considera presentata d'ufficio da tutti i dipendenti aventi diritto senza necessità di ulteriore formalità, salvo eventuali richieste di adempimenti al lavoratore utili per l'attribuzione del punteggio. Come previsto dal comma 4, lett. a) dell'art. 19 del Ccnl 02/11/2022, nel caso in cui siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene comunque ammesso alla procedura e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se all'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.
 8. La **graduatoria provvisoria** degli ammessi sarà pubblicata a cura della SC Gestione delle Risorse Umane, nella sezione "Avvisi e Concorsi" del sito aziendale entro il 01/12/2023.
 9. La graduatoria rimarrà pubblicata per 15 giorni allo scopo di consentire ai dipendenti interessati di inoltrare richieste di chiarimenti/integrazioni in ordine al punteggio conseguito, nonché richieste di inclusione nella graduatoria.
 10. Decorso il termine tassativo di 15 giorni, la SC Gestione delle Risorse Umane provvederà a pubblicare la **graduatoria definitiva** degli ammessi.
 11. I differenziali economici di professionalità sono attribuiti ai candidati presenti nella graduatoria definitiva degli ammessi fino a concorrenza del numero corrispondente all'importo fissato per ciascuna area o percentuale di addensamento di cui al precedente punto 3.
 12. Non è possibile attribuire più di un differenziale economico di professionalità al dipendente per ciascuna procedura selettiva.
 13. Nell'attribuzione differenziale economico di professionalità saranno riassorbiti eventuali assegni *ad personam* (riassorbibili).
 14. I differenziali economici di professionalità cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra le aree.
 15. In considerazione di quanto previsto all'art. 19 comma 4 lett. d) Ccnl 02/11/2022, l'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata esclusivamente all'anno a cui si riferisce l'attribuzione della progressione economica e in nessun caso la graduatoria può essere utilizzata negli anni successivi.

Disposizioni finali

Si allega quale parte integrante e sostanziale della presente ipotesi di accordo l'allegato "A" sulla definizione dei criteri di accesso alla selezione e l'allegato "B" sulla definizione dei criteri di graduazione e relativi punteggi.

Eventuali modifiche interpretative a livello regionale della normativa nazionale, relativamente al vincolo sulla percentuale massima di personale rispetto al numero complessivo degli aventi diritto alla progressione economica, nell'ambito della medesima area e ruolo, anche se intercorse successivamente alla firma del presente accordo, potranno essere oggetto di esame e eventuale ulteriore accordo fra le parti.

Per tutto quanto non disciplinato nel presente accordo valgono le disposizioni di legge e contrattuali vigenti.



La presente ipotesi di accordo sindacale sarà trasmessa al Collegio sindacale al fine del controllo e del conseguimento della certificazione di compatibilità economico finanziaria da parte del Collegio sindacale ex art. 40bis del D.Lgs. 165/2001, ottenuta la quale l'accordo diverrà pienamente efficace a far data da quella di sottoscrizione dell'ipotesi.

Verrà data informazione dell'avvenuta certificazione alla parte sindacale.

L'Amministrazione si impegna a dare capillare diffusione del presente accordo al personale dipendente del Comparto dell'Agenzia.

Milano, 23 novembre 2023

La Delegazione Trattante di Parte Pubblica

La Delegazione Trattante di Parte Sindacale

ASSO AutoLavoratori
FPCPILTTI
UIL FPL MILANO
FIALS Autodifesa
CISC FA



**DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITA' 2023
REQUISITI DI ACCESSO ALLA SELEZIONE - ALLEGATO A -**

	REQUISITO	DETTAGLIO
1	Essere alle dipendenze dell'ATS Milano a tempo indeterminato al 01/01/2023.	<p>ESCLUSI: dipendenti in aspettativa per vincita di concorso o per incarico presso altro Ente, nonché i dipendenti in aspettativa per attività imprenditoriale e per ricongiungimento coniuge.</p> <p>INCLUSI: dipendenti in malattia, infortunio, gravidanza anche anticipata, congedo parentale, congedo per eventi e cause particolari (art. 42 D.Lgs. 151/2001).</p>
2	Aver maturato 3 anni consecutivi di servizio a tempo indeterminato e/o determinato al 01/01/2023 in Enti del SSN.	<p>Decorrenza del triennio dal 01/01/2023 a ritroso.</p> <p>Valorizzata anzianità maturata con incarico a tempo determinato.</p>
3	Non aver beneficiato negli ultimi 3 anni di alcuna progressione economica.	Esempio: un dipendente che ha beneficiato di una progressione economica con decorrenza 01.01.2020, potrà concorrere ad una successiva procedura, disposta ai sensi della nuova disciplina contrattuale, dal 01.01.2023.
4	Assenza di provvedimenti disciplinari superiori alla multa nell'ultimo biennio (01.01.2021/31.12.2022).	Laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso di procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile in graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.



**DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITA' 2023
CRITERI DI GRADUAZIONE E PUNTEGGI – ALLEGATO B –**

CRITERIO		DETTAGLIO PUNTEGGI																				
1	<p align="center">Valutazione del Triennio</p> <p>La quota del punteggio corrispondente alla media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico (*) è pari al 60% del punteggio totale utile ai fini della graduatoria.</p> <p>(*) qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Valutazione individuale annuale</th> <th>Valori percentuali punteggio</th> <th>Punti utili per la posizione in graduatoria DEP</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Minore di 50%</td> <td align="center">0</td> <td align="center">0</td> </tr> <tr> <td>Maggiore/uguale a 50% e minore/uguale a 85%</td> <td>In proporzione rispetto alla percentuale della valutazione</td> <td>da 30 a 51 (Es. 60% = 36 Es. 75% = 45)</td> </tr> <tr> <td>Maggiore di 85% e minore/uguale a 90%</td> <td align="center">90%</td> <td align="center">54</td> </tr> <tr> <td>Maggiore di 90% e minore/uguale a 95%</td> <td align="center">95%</td> <td align="center">57</td> </tr> <tr> <td>Maggiore di 95%</td> <td align="center">100%</td> <td align="center">60</td> </tr> </tbody> </table>	Valutazione individuale annuale	Valori percentuali punteggio	Punti utili per la posizione in graduatoria DEP	Minore di 50%	0	0	Maggiore/uguale a 50% e minore/uguale a 85%	In proporzione rispetto alla percentuale della valutazione	da 30 a 51 (Es. 60% = 36 Es. 75% = 45)	Maggiore di 85% e minore/uguale a 90%	90%	54	Maggiore di 90% e minore/uguale a 95%	95%	57	Maggiore di 95%	100%	60		
		Valutazione individuale annuale	Valori percentuali punteggio	Punti utili per la posizione in graduatoria DEP																		
		Minore di 50%	0	0																		
		Maggiore/uguale a 50% e minore/uguale a 85%	In proporzione rispetto alla percentuale della valutazione	da 30 a 51 (Es. 60% = 36 Es. 75% = 45)																		
		Maggiore di 85% e minore/uguale a 90%	90%	54																		
		Maggiore di 90% e minore/uguale a 95%	95%	57																		
Maggiore di 95%	100%	60																				
<p>Colonna 1: range risultati valutazione individuale annuale (media triennale); Colonna 2: valore percentuale corrispondente al range di riferimento (colonna1) utile ai fini dell'attribuzione del punteggio nella graduatoria DEP; Colonna 3: punti utili per la posizione in graduatoria DEP.</p>																						
<p>Nel caso di neo assunto con anzianità pregressa acquisita nella stessa area/ex categoria e profilo da azienda del SSN, e nei casi di mobilità da amministrazioni del SSN si procederà ad acquisire le schede di valutazione del triennio precedente. Nel caso in cui la scheda non riporti una valutazione numerica, o comunque non sia possibile ricondurre la valutazione a un valore numerico coerente con il sistema di ATS Milano, fatti salvi i casi di valutazione negativa, si attribuirà automaticamente un punteggio pari a 30 punti.</p>																						
<p>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 sanità nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo e calcolata a partire dalla data di prima assunzione continuativa nel SSN al 31/12/2022 (validi tutti i profili professionali nel ruolo).</p> <p>Tale punteggio è calcolato prevedendo 1 punto per ciascun anno di anzianità e un limite massimo di 40 punti per le anzianità uguali e superiori a 40 anni.</p> <p>Le frazioni d'anno superiori a 6 mesi verranno considerate quali annualità intera e, ai fini del conteggio, non saranno conteggiate frazioni di mesi.</p> <p><i>Esempio 1: dipendente assunto 1/1/2023 - cessato 5 luglio 2023 = annualità arrotondata per eccesso ai fini della graduatoria DEP.</i> <i>Esempio 2: dipendente assunto 15/1/2023 - cessato 5 luglio 2023 = annualità arrotondata per difetto ai fini della graduatoria DEP.</i></p>																						
2	<p align="center">Esperienza professionale maturata</p> <p>La quota del punteggio corrispondente all'esperienza professionale maturata è pari al 40% del punteggio totale utile ai fini della graduatoria.</p> <p>Solo rapporti di lavoro dipendente presso SSN, al netto dei periodi di assenza dal servizio.</p> <p>Si prevede di considerare sole le assenze dal servizio che non prevedono liquidazione di trattamento economico e per i soli periodi superiori a 15 giorni continuativi.</p> <p>Si prevede la decurtazione dell'intero mese in caso di aspettativa superiore a 15 giorni usufruita nel mese.</p>																					