

**Preintesa****Progressione economica all'interno delle aree  
Differenziali economici di professionalità (DEP) – Anno 2023**

Il giorno 09/10/2023 alle ore 12.00, ha avuto luogo l'incontro presso l'aula A della Palazzina della Direzione tra:

**LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE  
PUBBLICA DELL'AZIENDA OSPEDALE-  
UNIVERSITA' PADOVA:**

Direttore Amministrativo  
(delegato dal Direttore Generale)

.....FIRMATO.....

Direttore Sanitario

.....FIRMATO.....

Sostituto Responsabile  
UOC Risorse Umane, Personale Universitario in  
Convenzione e Rapporti con l'Università

.....FIRMATO.....

Direttore  
UOC Direzione delle Professioni Sanitarie

.....FIRMATO.....

Direttore  
UOC Direzione Medica

.....FIRMATO.....

**LE DELEGAZIONI TRATTANTI DI PARTE  
SINDACALE:**

RSU:

.....

FP CGIL:

.....FIRMATO.....

CISL FP:

.....FIRMATO.....

UIL FPL:

.....FIRMATO.....

FIALS:

.....

NURSING UP:

.....

NURSIND:

.....

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono il presente documento che verrà inviata al Collegio sindacale, in applicazione dell'art. 55 del D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 e secondo le procedure di cui all'art.10, comma 6, del CCNL 2 novembre 2022, nel testo che segue. A seguito di parere favorevole dello stesso Collegio, la preintesa verrà applicata a tutti gli effetti e valevole come accordo sottoscritto tra le parti.

## COMPARTO SANITÀ

### Preintesa

#### Progressione economica all'interno delle aree Differenziali economici di professionalità (DEP) – Anno 2023

Padova, \_\_09/10/2023\_\_

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. 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.

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 preso atto della costituzione dei fondi contrattuali di cui all'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche ed indennità professionali) e all'art.103 (Fondo Premialità e condizioni di lavoro), CCNL 2019-2021, già nell'intesa sottoscritta in data 6/9/2023 hanno concordato di destinare ai DEP un importo di € 600.000. 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.

### **MODALITA' DI PARTECIPAZIONE**

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

Al fine di conteggiare correttamente l'esperienza professionale, ciascun dipendente avrà la possibilità di aggiornare la propria situazione lavorativa presso altri Enti/Aziende Pubbliche indicate dall'art.6 CCNQ 3 agosto 2021.

L'Azienda attiverà una procedura per l'inserimento informatizzato dei dati, attraverso l'autocertificazione dei periodi di lavoro, 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. I dipendenti riceveranno specifico avviso, tramite mail aziendale, con richiesta di certificare con apposito modulo informatizzato i servizi prestati. I dipendenti interessati dovranno inviare la certificazione secondo le modalità indicate dall'Amministrazione, entro e non oltre 10 giorni dall'invio della mail. 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.

### **REQUISITI DI AMMISSIONE**

Sono ammessi a partecipare alla selezione tutti i dipendenti:

- a tempo indeterminato in servizio presso l'Azienda Ospedale Università Padova 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 01/01/2020 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).

Considerata la deroga prevista per l'acquisizione dei crediti formativi ECM 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.

#### **CRITERI DETERMINAZIONE PUNTEGGIO PER STILARE LA GRADUATORIA**

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 60% relativa alla valutazione (massimo 60 punti) e da una quota del 40% riferita all'esperienza professionale (massimo 40 punti), come di seguito esplicitato. I punteggi verranno attribuiti arrotondati al centesimo.

#### ***VALUTAZIONE***

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

tenendo conto della sezione denominata “area conoscenza”. Verrà effettuata la media aritmetica del punteggio annuale conseguito nel triennio, riparametrato in sessantesimi dato che la valutazione aziendale è su base trenta, assegnando un punteggio in graduatoria secondo i range individuati nella tabella seguente:

<b>Media Punteggio DIV area conoscenza</b>	<b>% punteggio riconosciuta</b>	<b>Punteggio Valutazione assegnato in graduatoria</b>
0	0%	0
1 – 11,99	30%	18
12 – 16,99	50%	30
17 – 21,99	70%	42
22 – 26,99	85%	51
27 - 30	100%	60

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

- 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 un DIV, 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.

### ***ESPERIENZA PROFESSIONALE***

Verrà considerata l'esperienza professionale maturata, con o senza soluzione di continuità, presso l'Azienda Ospedale Università Padova ed anche presso altre Aziende/Enti del Comparto Sanità o presso amministrazioni di comparti diversi ai sensi dell'art. 6 CCNQ 3/8/2021, sia a tempo indeterminato che tempo determinato.

Saranno valutati i servizi prestati fino alla data del 31/12 dell'anno precedente alla progressione e verrà attribuito un punteggio per ogni anno di servizio corrispondente alla somma di:

- anzianità di servizio complessiva: verrà attribuito un punteggio di 0,20 per ogni anno di servizio;
- 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;
- anzianità nell'inquadramento in essere, in relazione alla categoria e fascia economica in godimento al 31/12/2022, come da tabella riportata di seguito (punteggio/anno):

fascia	annualità		
	Punteggio/anno primi tre anni (requisito di ammissione) 2022-2020	Punteggio/anno quadriennio 2019-2016	Punteggio/anno dall'anno 2015 e precedenti
<b>0</b>	0	3	5
<b>1</b>	0	1,6	3
<b>2</b>	0	0,8	2
<b>3</b>	0	0,6	1,7
<b>4</b>	0	0,3	0,9
<b>5</b>	0	0,2	0,7
<b>6</b>	0	0,1	0,5

L'esperienza professionale verrà conteggiata con riferimento ai mesi interi, le frazioni di mese non saranno considerate; il punteggio annuale verrà attribuito in dodicesimi anche per attività prestata solo per una parte dell'anno.

### **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.

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.

<b><i>Ruolo</i></b>	<b><i>Area</i></b>
SANITARIO	AREA DEGLI ASSISTENTI
	AREA DEI PROF. SALUTE E DEI FUNZIONARI
SOCIO SANITARIO	AREA DEGLI OPERATORI
	AREA DEI PROF. SALUTE E DEI FUNZIONARI
TECNICO	AREA DEL PERSONALE DI SUPPORTO
	AREA DEGLI OPERATORI
	AREA DEGLI ASSISTENTI
	AREA DEI PROF. SALUTE E DEI FUNZIONARI
AMMINISTRATIVO E PROFESSIONALE	AREA DEL PERSONALE DI SUPPORTO
	AREA DEGLI OPERATORI
	AREA DEGLI ASSISTENTI
	AREA DEI PROF. SALUTE E DEI FUNZIONARI

### **CRITERI DI PRIORITA'**

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.

-----

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.

Eventuali ricorsi avverso le graduatorie dovranno essere presentati dai dipendenti al Protocollo Generale, con nota indirizzata al Direttore Generale, entro e non oltre 30 giorni dalla data di pubblicazione delle graduatorie.

PER L'AMMINISTRAZIONE

PER LE OO.SS.

.....FIRMATO.....

.....FIRMATO.....