



Mestre, 27 dicembre 2023

OGGETTO: Accordo integrativo sulle risorse da destinarsi ai differenziali economici di professionalità (DEP) di cui all'art. 19 del CCNL Area Comparto del 02/11/2022 "Progressioni economiche all'interno delle aree" e determinazione dei criteri per l'attribuzione dei DEP al personale del Comparto – anno 2023.

In data 19 dicembre 2023 è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo integrativo aziendale, indicato in oggetto, tra l'Azienda ULSS 3 Serenissima e le Organizzazioni Sindacali dell'Area Comparto firmatarie del CCNL del 2 novembre 2022.

Il Collegio Sindacale in data 22 dicembre 2023 ha espresso parere favorevole in ordine alla certificazione di compatibilità economico-finanziaria di cui all'art. 40-bis del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Alla luce di quanto sopra, si considera dunque la proposta di accordo sopra citata come accordo definitivo tra le parti.

Firmato
Il Direttore UOC Gestione Risorse Umane
Dott.ssa Laura Esposito

IPOTESI ACCORDO INTEGRATIVO SULLE RISORSE DA DESTINARSI AI DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITA' (DEP) DI CUI ALL'ART. 19 DEL CCNL AREA COMPARTO DEL 02/11/2022 "PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE" E DETERMINAZIONE DEI CRITERI PER LA ATTRIBUZIONE DEI DEP AL PERSONALE DEL COMPARTO – ANNO 2023

In data 19 dicembre 2023 alle ore 15:00, presso la sede legale dell'Azienda Ulss 3 Serenissima, in via Don Federico Tosatto n. 147, ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione trattante di parte datoriale e le rappresentanze sindacali del Comparto Sanità per la definizione della ipotesi di accordo integrativo in merito alle risorse da destinare ai differenziali economici di professionalità e relativi criteri di attribuzione, ai sensi degli artt. 9, comma 5 e 19 del CCNL 02/11/2022 del Comparto Sanità.

Premessa

L'art. 19 del CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022 dal titolo "Progressione economica all'interno delle aree" ha introdotto l'istituto dei differenziali economici di professionalità (d'ora in avanti DEP) con la finalità di "remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area" e da intendersi come "incrementi stabili del trattamento economico".

Il medesimo art. 19 del CCNL al comma 1 dispone che i differenziali sono attribuiti "con decorrenza 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo nel quale gli stessi sono finanziati", ovviamente nel limite delle risorse all'uopo disponibili nel "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" di cui all'art. 102, comma 6, lett. b) del CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022.

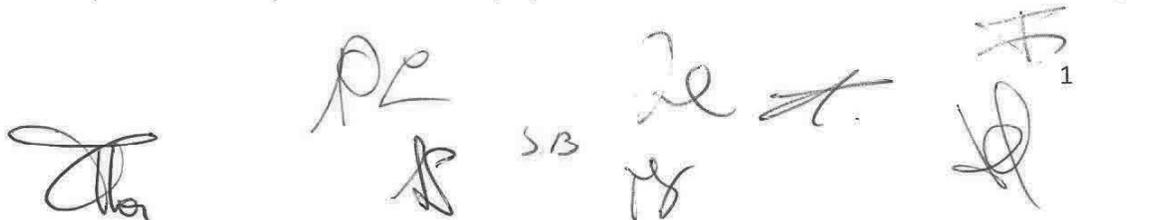
Le modalità di attribuzione dei DEP sono indicate nell'art. 19, che dà piena applicazione a quanto disposto dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009 prevedendo che le progressioni economiche siano attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti (50% dei dipendenti aventi titolo), in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e ai risultati individuali raggiunti.

Le Parti precisano che tale accordo riguarda esclusivamente la procedura di attribuzione dei D.E.P., in prima applicazione, per l'anno 2023.

Art. 1

Disponibilità economica e ripartizione delle risorse

Le Parti prendono atto che con Deliberazione del Direttore Generale n. 916 del 5 giugno 2023, che ha ottenuto il parere favorevole del Collegio Sindacale in ordine alla certificazione di compatibilità economica-finanziaria, sono stati costituiti per l'anno 2023 i fondi contrattuali aziendali ex art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) e art. 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro) del CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022.



Con accordo integrativo sulla ripartizione delle risorse all'interno dei fondi contrattuali per l'anno 2023, sottoscritto in data 28/11/2023 e qui richiamato integralmente, è stata destinata alle progressioni economiche per l'anno 2023 la somma di euro 15.958.455,93 del Fondo incarichi progressioni economiche e indennità professionali.

Le Parti concordano che la quota del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali, destinata al finanziamento dei DEP con decorrenza dal 01/01/2023, sia pari ad euro 1.500.000,00.

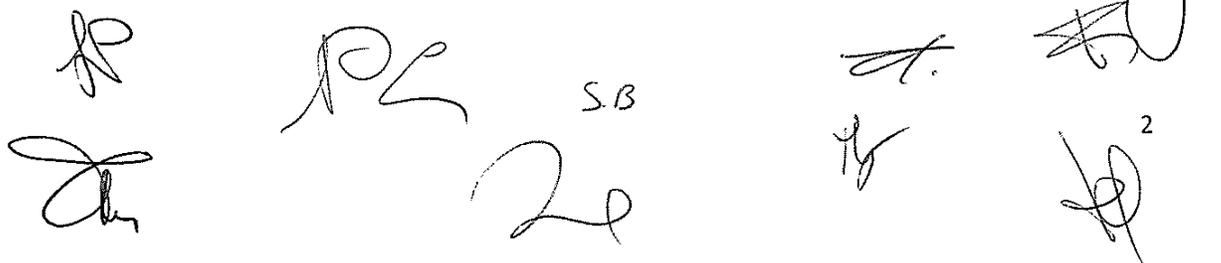
Tale importo sarà suddiviso equitativamente, tenendo conto delle percentuali di addensamento del personale nelle aree e nei ruoli sulla base del numero di dipendenti aventi diritto, come da tabella sotto riportata.

N° TESTE	Area				
	Supporto	Operatori	Assistenti	Profess. Salute e Funzionari	Totale complessivo
103 - SANITARIO Comparto	-	4	10	4.226	4.240
105 - SOCIO SANITARIO Comparto	-	1.264	-	72	1.336
203 - PROFESSIONALE Comparto	-	-	-	2	2
303 - TECNICO Comparto	107	111	67	34	319
403 - AMMINISTRATIVO Comparto	101	51	359	141	652
Totale complessivo	208	1.430	436	4.475	6.549

Percentuale	Area				
	Supporto	Operatori	Assistenti	Profess. Salute e Funzionari	Totale complessivo
103 - SANITARIO Comparto	-	0,06	0,15	64,53	64,74
105 - SOCIO SANITARIO Comparto	-	19,30	-	1,10	20,40
203 - PROFESSIONALE Comparto	-	-	-	0,03	0,03
303 - TECNICO Comparto	1,63	1,69	1,02	0,52	4,87
403 - AMMINISTRATIVO Comparto	1,54	0,78	5,48	2,15	9,96
Totale complessivo	3,18	21,84	6,66	68,33	100,00

Risorse 1.500.000,00

Risorse disponibili per area e ruolo	Area				
	Supporto	Operatori	Assistenti	Profess. Salute e Funzionari	Totale complessivo
103 - SANITARIO Comparto	-	916,17	2.290,43	967.934,04	971.140,63
105 - SOCIO SANITARIO Comparto	-	289.509,85	-	16.491,07	306.000,92
203 - PROFESSIONALE Comparto	-	-	-	458,09	458,09
303 - TECNICO Comparto	24.507,56	25.423,73	15.345,85	7.787,45	73.064,59
403 - AMMINISTRATIVO Comparto	23.133,30	11.681,17	82.226,29	32.295,01	149.335,78
Totale complessivo	47.640,86	327.530,92	99.862,57	1.024.965,64	1.500.000,00


 A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including 'JP', 'AL', 'S.B', '2p', '2', and several other stylized marks.

Art. 2

Modalità di partecipazione e requisiti di ammissione

L'attribuzione dei D.E.P. avverrà tramite procedura selettiva in conformità all'art. 19 comma 4 del CCNL del 2 novembre 2022 per la quale l'Azienda pubblicherà, tramite gli appositi canali, una comunicazione di avvio della suddetta procedura. I dipendenti parteciperanno d'ufficio senza presentare alcuna domanda, fatta salva la possibilità di esprimere la volontà di non partecipare. Il personale potrà presentare un'autocertificazione per i servizi precedenti svolti presso altre Aziende o Enti del comparto di cui all'art. 1 CCNL del 2/11/2022, utili alla formazione della graduatoria.

L'accesso alla procedura è riservato al personale dipendente in servizio a tempo indeterminato al 1° gennaio 2023 che soddisfi i seguenti criteri di ammissibilità rilevati d'ufficio:

a) che abbia maturato almeno tre anni di anzianità di servizio e non abbia beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi tre anni (ovvero permanenza nella ex categoria e fascia economica dal 01/01/2020 al 31/12/2022), senza soluzione di continuità, conteggiando anche i periodi a tempo determinato. I dipendenti transitati per mobilità da altra azienda o ente non dovranno aver già beneficiato di alcuna progressione economica nel medesimo periodo. Non sono ammessi i dipendenti che nel triennio considerato abbiano 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.

b) che non abbia avuto provvedimenti disciplinari superiori alla multa negli ultimi due anni (dal 01/01/2021 al 31/12/2022). Allorché, alla scadenza della presentazione delle domande, vi siano procedimenti disciplinari in corso, il dipendente viene ammesso con riserva e, qualora rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale economico verrà sospesa in attesa dell'esito del procedimento disciplinare e assegnata qualora lo stesso non commini una sanzione superiore alla multa;

Si precisa che non è possibile attribuire più di un D.E.P. a dipendente per ciascuna procedura selettiva.

La verifica della sussistenza dei requisiti, autocertificata dai candidati, è effettuata dalla UOC Gestione Risorse Umane.

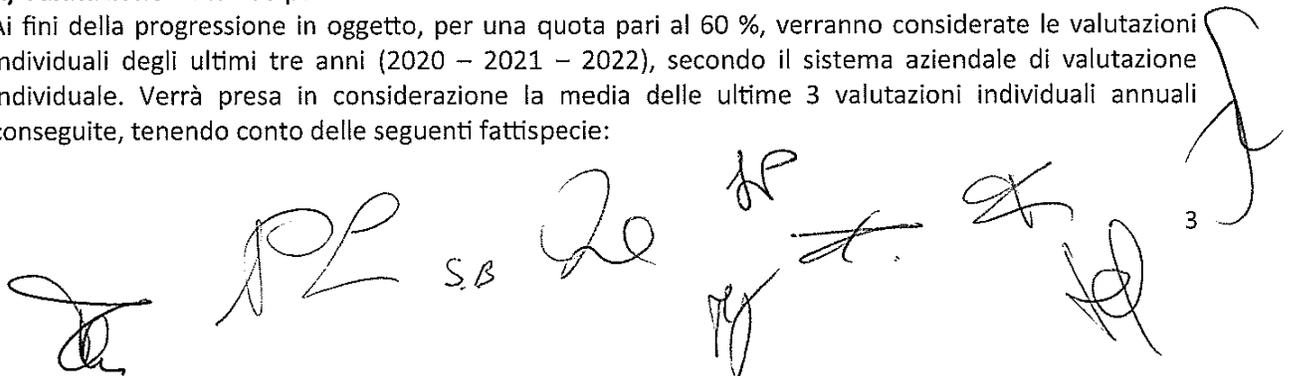
Art. 3

Criteri di attribuzione

Le Parti prendono atto delle modalità e dei criteri finalizzati alla attribuzione dei DEP previsti dall'art. 19 comma 4, lett. d) e concordano che, in fase di prima applicazione, per l'anno 2023, le progressioni economiche all'interno delle aree siano attribuite secondo i criteri di seguito riportati, rinviando ai prossimi anni la definizione di criteri correlati alle capacità culturali e professionali, nel momento in cui l'Azienda definirà tipologie di percorsi formativi a favore del personale delle aree.

A) Valutazione – max 60 punti

Ai fini della progressione in oggetto, per una quota pari al 60 %, verranno considerate le valutazioni individuali degli ultimi tre anni (2020 – 2021 – 2022), secondo il sistema aziendale di valutazione individuale. Verrà presa in considerazione la media delle ultime 3 valutazioni individuali annuali conseguite, tenendo conto delle seguenti fattispecie:



Handwritten signatures and initials of various individuals, including 'S.B.', 'J.P.', and a large signature on the right.

- 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, verrà considerata la media ponderale tra le valutazioni espresse nel 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. Nel caso in cui per parte di anno sia presente una valutazione aziendale, la stessa verrà estesa all'intero anno, senza la necessità di acquisire ulteriori valutazioni presso altri enti.

B) Esperienza professionale – max 40 punti

Verrà considerata, per una quota pari al 40%, l'esperienza professionale maturata con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e parziale, presso aziende del Comparto o presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo. I giorni di assenza dal servizio con interruzione del trattamento economico comportano la perdita dei corrispondenti giorni di esperienza professionale.

Saranno valutati i servizi prestati alla data del 31/12/2022, attribuendo per ogni anno di servizio, a tempo indeterminato e determinato, il seguente punteggio:

- punti 0,25 per ogni anno di servizio prestato, fino ad un massimo di 10 punti.
- punti 6 per ciascun anno di anzianità in fascia con decorrenza dall'ultima fascia attribuita, compresa la fascia zero, fino ad un massimo di 30 punti.

Art. 4

Graduatorie dei partecipanti

I D.E.P. sono attribuiti fino a concorrenza del numero corrispondente all'importo fissato, previa graduatoria dei partecipanti, in applicazione del principio di selettività sopra richiamato.

Le graduatorie, formulate tenendo conto equitativamente delle percentuali di addensamento del personale, sono determinate per Area e per ruoli, come di seguito:

Area dei Professionisti della salute e dei Funzionari

Graduatoria dei profili professionali del ruolo sanitario
 Graduatoria dei profili professionali del ruolo sociosanitario
 Graduatoria dei profili professionali del ruolo professionale
 Graduatoria dei profili professionali del ruolo tecnico
 Graduatoria dei profili professionali del ruolo amministrativo

Area degli Assistenti

Graduatoria dei profili professionali del ruolo sanitario
 Graduatoria dei profili professionali del ruolo tecnico
 Graduatoria dei profili professionali del ruolo amministrativo;

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'S.B.', 'P.L.', 'S.B.', 'Jel', 'hp', 'H', 'S.B.', '4', and 'H'.

Area degli operatori

Graduatoria dei profili professionali del ruolo sanitario
Graduatoria dei profili professionali del ruolo sociosanitario
Graduatoria dei profili professionali del ruolo tecnico
Graduatoria dei profili professionali del ruolo amministrativo

Area del personale di supporto

Graduatoria dei profili professionali del ruolo tecnico
Graduatoria dei profili professionali del ruolo amministrativo

Nel caso in cui i partecipanti della singola area e ruolo siano numericamente insufficienti per raggiungere almeno una fascia, tali unità saranno aggregate e i relativi budget cumulati: la formazione della graduatoria per l'assegnazione dei D.E.P. avverrà all'interno di tale raggruppamento come fosse una unica area/ruolo.

Le graduatorie hanno validità esclusivamente per le progressioni economiche per l'anno 2023 e in nessun caso possono essere utilizzate negli anni successivi.

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

Art. 5 Criteri di priorità

Una volta redatta la graduatoria, una quota pari al 10% delle risorse individuate, verrà attribuita con priorità al personale che:

1. abbia maturato almeno 10 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento di cui all'art.17 CCNL 2 novembre 2022 (Norme di primo inquadramento) senza aver mai conseguito progressioni economiche;
2. abbia maturato almeno 20 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento di cui all'art.17 CCNL 2 novembre 2022 e che, durante tale periodo, abbia conseguito fino a due progressioni economiche.

Di seguito si procede, nell'ambito della stessa graduatoria, con l'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità" al restante personale che non rientri nella casistica di cui ai punti precedenti e, in caso di parità di punteggio, si applicheranno i criteri di priorità di seguito riportati:

1. personale che abbia conseguito un minor numero di progressioni economiche;
2. personale con il maggior numero di anni di permanenza nel "differenziale economico di professionalità";
3. maggiore anzianità di servizio;
4. maggiore età anagrafica.

Una volta applicati i criteri di cui sopra, i residui individuati per ogni area/ruolo, verranno utilizzati per scorrere ulteriormente la graduatoria di una posizione in ordine decrescente con riferimento alle rimanenze di prima applicazione.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials in the center and right, and a large signature on the far right. A small number '5' is visible near the bottom right corner.

Art. 6
Norme finali e di rinvio

Ai sensi dell'art. 40-bis del d.lgs. 165/2001 e s.m.i., la presente ipotesi di accordo verrà trasmessa al Collegio Sindacale per il previsto parere.

Le Parti convengono che la sottoscrizione della presente pre-intesa vale già come sottoscrizione definitiva del Contratto Integrativo in caso di certificazione positiva da parte del Collegio Sindacale. Per quanto non previsto nel presente accordo, si fa riferimento al CCNL del 02/11/2022 e ad ogni altra norma riguardante la materia.

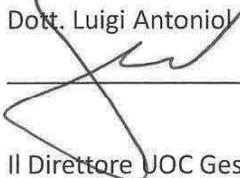
A seguito della sottoscrizione della presente pre-intesa, si darà avvio alla procedura selettiva secondo le modalità e i criteri ivi specificati.

Mestre, 19 dicembre 2023

Letto, approvato e sottoscritto

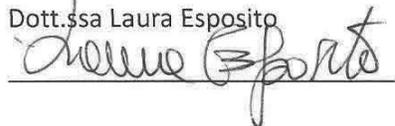
Per l'Azienda

Il Direttore Amministrativo
Dott. Luigi Antoniol



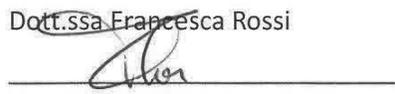
Il Direttore UOC Gestione Risorse
Umane

Dott.ssa Laura Esposito



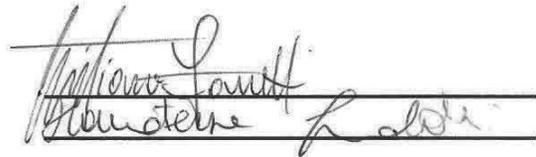
Il Direttore UOC Direzione delle
Professioni Sanitarie

Dott.ssa Francesca Rossi

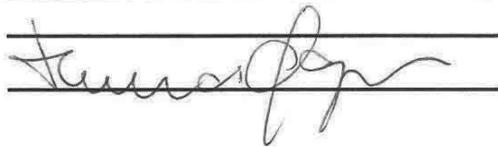


Per le OO.SS.

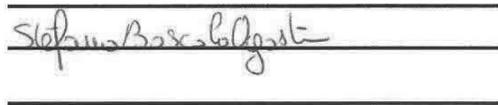
FP CGIL



CISL FP

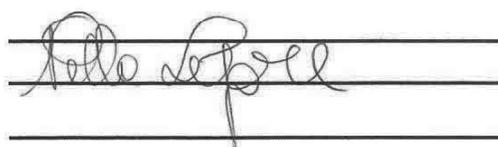


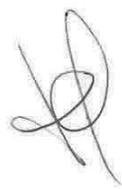
UIL FPL



FIALS

NURSIND





NURSING UP

Azelma Josafello

RSU

Henri Dizon
Suz Louella
Stephen Botz Agosto



**IL SINDACATO DEGLI INFERMIERI
E PROFESSIONISTI SANITARI ITALIANI**
Via Carlo Conti Rossini, 26 – 00147 Roma
Silvestrini Guerrino - Infermiere - Dirigente Sindacale
RESPONSABILE REGIONE VENETO
E-Mail regionale.veneto@nursingup.it
Via Fonderia 47/A - 31100 Treviso
Tel e fax 0422/1855421 cell. 3291065446

Azienda ULSS 3 Serenissima
Via Don F. Tosatto, 147
30174, Mestre-Venezia

Spett.le

**Direttore Amministrativo
Direttore UOC Gestione Risorse Umane
Direttore Professioni Sanitarie
Dirigente Relazioni Sindacali**

Venezia, 21/12/2023

NOTA A VERBALE: IPOTESI ACCORDO INTEGRATIVO SULLE RISORSE DA DESTINARE AI DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITÀ (DEP) DI CUI ALL'ART.19 DEL CCNL AREA COMPARTO DEL 2/11/2022 "PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE" E DETERMINAZIONE DEI CRITERI PER LA ATTRIBUZIONE DEI DEP AL PERSONALE DEL COMPARTO- ANNO 2023.

Con il rinnovo contrattuale del 2019-2022 si riconoscono all'art. 19 per l'Area dei Professionisti della Salute e dei Funzionari 7 Differenziali Economici di Professionalità, ciò determina legittime aspettative del personale collocato nella predetta Area, sia dal punto di vista di avanzamento di carriera che sotto l'aspetto retributivo.

Quanto premesso, come Nursing Up riteniamo assolutamente importante, nei percorsi negoziali per la destinazione delle risorse da destinare ai DEP per l'anno 2024, GARANTIRE la stessa percentuale di passaggi per ogni graduatoria per ruolo nell' Area di inquadramento.

Nursing Up sottolinea che per il personale dell'Area dei Professionisti della Salute e dei Funzionari accedere al differenziale economico di professionalità del 7 livello non DEVE restare una "Utopia" bensì un traguardo a cui i dipendenti aventi diritto possano concretamente realizzare, attraverso una contrattazione e negoziazione che si indirizzi verso questo obiettivo.

DELEGATI RSU AZIENDALE

Distinti Saluti
**Stellina Piscitelli*
Coordinatore Provinciale Nursing Up Venezia

*firma autografa sostituita, ai sensi dell'art.3, comma2D.Lgs.39/93.La trasmissione della firma originale avverrà solo se richiesta così come previsto dall'art.45 comma1 D. Lgs.82/05.