

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.

Modulo 1 – Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relativa agli adempimenti della legge

	Data di sottoscrizione	Ipotesi di Accordo 9.12.2025 – Progressione economica all'interno delle Aree
	Periodo temporale di vigenza	A decorrere dall'1.1.2025
	Composizione della delegazione trattante	OO.SS. Area del personale del Comparto Direttore Generale Direttore Sanitario Direttore Amministrativo Direttore dei Servizi Socio-Sanitari Vedi Deliberazione del Direttore Generale n. 533 del 24.04.2024
	Soggetti destinatari	Personale dell'area del Comparto
	Materie trattate dal contratto integrativo	DEP – Progressioni economiche art. 19 CCNL 2.11.2022
Rispetto dell' iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di Controllo Interno Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	

	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs 150/2009? Con DDG n. 118 del 29.01.2025 è stato adottato il "Piano della Performance 2025-2027 ed il Documento di Direttive 2025 dell'Azienda Ulss 5 Polesana" all'interno del PIAO 2025-2027</p> <p>È stato adottato il Piano triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D. Lgs. 150/2009 (anni 2022-2024)? a) Sì, il Piano Triennale per la Prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2025-2027 è contenuto nel PIAO 2025-2027 di cui alla DDG 118 del 29.01.2025</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D. Lgs. 150/2009? b) Sì, è stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs 150/2009.</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6 del D.Lgs 150/2009?</p> <p>Il Piano della Performance 2024-2026 è contenuto all'interno del PIAO 2024-2026 di cui alla DDG 156 del 31.01.2024. Il ciclo della Performance 2024 si concluderà entro il mese di settembre 2025.</p> <p>Con DDG 796 del 30.06.2025 è stata adottata la Relazione sulla Performance anno 2024 e trasmessa all'OIV Con DDG 1079 del 27.08.2025 è stata adottata l'integrazione alla Relazione sulla Performance anno 2024</p> <p>Il Piano della Performance 2025-2027 è contenuto all'interno del PIAO 2025-2027 di cui alla DDG 118 del 29.01.2025</p>
--	---	---

Modulo 2 –

Illustrazione dell'articolato del contratto

(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili)

L'Art. 19 Progressione economica all'interno delle aree del CCNL 2.11.2022 al comma 1 prevede che *"Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti, nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area, agli stessi, sono attribuibili "differenziali economici di professionalità" da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico. (...)"*.

L'istituto della progressione economica all'interno delle aree (DEP) è uno degli strumenti organizzativi la cui finalità è di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle proprie mansioni.

L'istituto si fonda, essenzialmente, sul sistema premiante connesso alla valutazione dell'apporto individuale del lavoratore, e riconosce differenziali retributivi, a parità di mansioni, fondati sull'effettivo valore della prestazione in base a criteri meritocratici, attribuibile ad una percentuale limitata di lavoratori.

Per l'attribuzione dei DEP si applicano le modalità ed i criteri definiti all'art. 19 del CCNL 02.11.2022, dall'art. 52, comma 1 bis, del D.Lgs. n. 165/2001 e dall'art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009 e secondo quanto previsto dal documento denominato: "Progressione tra le aree" già oggetto di contrattazione e presentato alle OO.SS. di Sigla, da ultimo, in data 28.8.2025, allegato al presente Atto Unilaterale.

Per quanto riguarda il riparto delle risorse disponibili, la quota del Fondo "Incarichi progressioni economiche e indennità professionali" di cui all'art. 102 del CCNL 02.11.2022 destinata ai DEP viene fissata su base annua in € 6.570.000,00. Per l'anno 2025 le risorse destinate ai DEP risultano pari a € 820.000,00.

I criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree sono state indicate nel Regolamento allegato all'Ipotesi di Accordo quale parte integrante e sostanziale.

Le risorse saranno distribuite tra le graduatorie in proporzione al numero dei dipendenti aventi diritto, tenuto conto del diverso peso economico della progressione, nonché delle percentuali di addensamento nelle aree e nei ruoli, in modo da garantire, in tutte le graduatorie, lo stesso numero percentuale di passaggi, con arrotondamento per eccesso, pur nel rispetto del limite numerico di progressioni economiche pari al massimo al 50% degli aventi diritto.

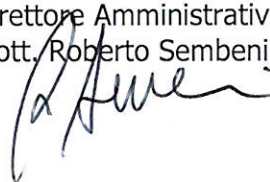
Qualora nel conteggio complessivo dei beneficiari, dovessero risultare posti DEP assegnati in numero inferiore rispetto alla percentuale complessiva, si procederà ad assegnare i rimanenti DEP nella graduatoria con maggior numero di dipendenti ammessi.

La circolare 15.06.2020 della Ragioneria Generale dello Stato, Scheda SICI PEO 119 Rag., in applicazione dei principi del D.lgs. 150/2009 e s.m. e i., stabilisce che la % massima di riconoscimento del numero di progressioni economiche non deve essere superiore al 50% degli aventi diritto.

Ai sensi dell'art. 19, comma 5, la progressione economica è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo.

Rovigo, 9.12.2025

Il Direttore Amministrativo
Dott. Roberto Sembeni



RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Ai sensi dell'art. 40, comma 3 – sexies del D.Lgs. 165/2001.

La presente relazione tecnico-finanziaria viene compilata secondo lo schema predisposto dal Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato – Circolare n. 25 del 19.07.2012.

Ipotesi di Accordo del 9.12.2025 - Progressione Economica all'interno delle Aree - DEP

Le risorse per il finanziamento dei DEP 2025 sono previste all'interno del Fondo Incarichi, progressioni economiche ed indennità professionali, art. 102 del CCNL 2.11.2022 e determinato in via Provvisoria per l'anno 2025 con DDG n. 333 del 19.03.2025 e Certificato dal Collegio Sindacale in data 28.04.2025.

Le risorse pertanto sono state previste nel bilancio di Previsione dell'Azienda Ulss 5 Polesana anno 2025 all'interno delle voci del costo del personale nei ruoli del personale dell'area del Comparto sanitario, tecnico ed amministrativo (successivo punto III.3 - Modulo III della presente Relazione).

III.1 - Modulo I: La Costituzione del Fondo per la Contrattazione Integrativa

Si rinvia allo schema di costituzione del Fondo Incarichi, progressioni economiche ed indennità professionali valore provvisorio anno 2025 di cui alla DDG 333_2025

- Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali (art. 102 del CCNL 02.11.2022) € 11.724.196,45

I fondi contrattuali anno 2025 di cui alla DDG n. 333 del 19.03.2025, sono stati determinati tenuto conto di quanto previsto:

- dall'Art. dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs 25.5.2017 n. 75: “...a decorrere dall'1.1.2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche, di cui all'art. 1 comma 2 del D.Lgs 30.03.2021 n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016...”
- dall'art. 11, comma 1, del Decreto Legge 30.04.2019, n. 35 convertito nella Legge 25.06.2019, n. 60 e s.m.i. (conversione in Legge del “Decreto Calabria”) in conseguenza di nuove assunzioni di personale che accede ai fondi per la contrattazione integrativa, il relativo limite, “...definito dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25.05.2017, n. 75 è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31.12.2018...”;

così come esplicitamente indicato nelle tabelle allegate alla deliberazione.

III.2 - Modulo II - Definizione delle poste di destinazione dei Fondi anno 2025

Sezione I-II-III- IV –V - VI Destinazione risorse e Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Considerata l'entità provvisoria per l'anno 2025 del "Fondo Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" pari a € 11.724.196,45 e l'ammontare delle voci che vengono finanziate mensilmente da tale fondo, nonché la previsione di costo di tali voci su base annua, le risorse destinate ai DEP per l'anno 2025 vengono definite in € 820.000,00.

Pertanto la quota del Fondo destinata a DEP viene prevista, su base annua in € 6.570.000,00 come di seguito indicato:

FONDO INCARICHI, PROGRESSIONI ECONOMICHE ED INDENNITA' PROFESSIONALI		
Art. 102 CCNL 2.11.2022 - Anno 2025		
Valore fondo	11.724.196,45	
Differenziali economici di Professionalità	5.728.213,07	
DEP 2025 Oggetto del presente atto	820.000,00	MAX 6.570.000,00
Indennità di funzione - Incarichi	2.812.000,98	
Indennità Professionale Specifica	745.471,01	
Indennità di qualificazione professionale	258.427,04	
Stima residuo Fondo anno 2025	1.360.084,35	

(valori aggiornati con gli emolumenti del mese di settembre 2025)

Le risorse pari ad € 820.000,00 saranno distribuite tra le graduatorie in proporzione al numero dei dipendenti aventi diritto, tenuto conto del diverso peso economico della progressione, nonché delle percentuali di addensamento nelle aree e nei ruoli, in modo da garantire, in tutte le graduatorie, lo stesso numero percentuale di passaggi, con arrotondamento per eccesso, pur nel rispetto del limite numerico di progressioni economiche pari al massimo al 50 % degli aventi diritto.

Qualora nel conteggio complessivo dei beneficiari, dovessero risultare posti DEP assegnati in numero inferiore rispetto alla percentuale complessiva, si procederà ad assegnare i rimanenti DEP nella graduatoria con maggior numero di dipendenti ammessi.

Infatti la Circolare 15.6.2020 della Ragioneria Generale dello Stato, Scheda SICI PEO 119 Rag, in applicazione a principi del D.Lgs 150/2009 e s.m.i. stabilisce che la percentuale massima di riconoscimento del numero di progressioni economiche non deve essere superiore al 50% degli aventi diritto.

Si riportano di seguito le tipologie di graduatorie distinte per Profilo con indicato il numero di dipendenti in servizio a tempo determinato alla data dell'1.1.2025

grad	codici profilo CCNL 21.5.2018	cod profilo CCNL 2.11.2022	profilo		dipendenti 1.1.2025 a tempo indeterminato
1	501-502	813-814	AREA DEL PERS. SUPPORTO Commesso (Es.) - Aus. Spec. (Es.)	ASU Commesso / Ausiliario Specializzato	5
2	511	811	AREA DEL PERS. SUPPORTO Oper. Tecn.	ASU Operatore Tecnico	24
3	513	812	AREA DEL PERS. SUPPORTO Coad. Amm.vo	ASU Coadiutore Amministrativo	39
4	524	822-841	AREA DEGLI OPERATORI Op. Tecn. Special.	ADO Operatore Tecn. Special.	65
5	525	823	AREA DEGLI OPERATORI Coad. Amm.vo Senior	ADO Coadiutore Amm.vo Senior	53
6	526	821	AREA DEGLI OPERATORI Op. Socio Sanitario	ADO Operatore Socio Sanit.	529
7	531-536	832-833	AREA DEGLI ASSISTENTI Assist.Informatico/Assist Tecnico/Oper Prof San(Es.)/Pers. Tecnico(Es.)	ADA Assistente Informatico/ADA Assistente Tecnico/Assistente Tecnico Senior-ex coord/ssistente Tecnico Spec Senior	29
8	537	834	AREA DEGLI ASSISTENTI Assist. Amm.vo	ADA Assistente Amministrativo	152
9	541-561 - 550 - 551 - 553	851	AREA PROF. SALUTE FUNZION.Prof.San.Infer	APS Infermiere / Inferm pediatrico /ex collab sanitar senior	1346
10	541-561	852	AREA PROF. SALUTE FUNZION.Prof. San.Ost.	APS Ostetrica	37
11	545-565 -555	856	AREA PROF. SALUTE FUNZION.Assist.Sociale	APS Assist. Sociale /senior	39
12	547 - 557	861	AREA PROF. SALUTE FUNZION.Coll.Amm.Prof.	APS Coll. Amm.vo Profes./senior	64
13	546 - 556	857	AREA PROF. SALUTE FUNZION.Coll.Tecn.Prof	APS Coll. Tecn. Prof./senior	17
14	543-563	854	AREA PROF. SALUTE FUNZION. P.San.Riabili	APS Educ. Profession.	37
15	543-563	854-837	AREA PROF. SALUTE FUNZION. P.San.Riabili	APS Fisioterapista	53
16	543-563	854	AREA PROF. SALUTE FUNZION. P.San.Riabili	APS Logopedista	17
17	542-562-543-563	853-854	AREA PROF. SALUTE FUNZION.Prof.tecn.san	APS Dietista / Tecn audiometrista/Ortottista /podologo	25
18	542-562-543-563	853-854	AREA PROF. SALUTE FUNZION.Prof.tecn.san	APS Tec. Neurofisiopat/ Terap.neuro e psicom/Tec. Fisiop cardiocircol/Tecn riabilib psych	20
19	542-562 -552	853	AREA PROF. SALUTE FUNZION.Prof.tecn.san	APS Tec. San laboratorio/senior	71
20	542-562	853	AREA PROF. SALUTE FUNZION.Prof.tecn.san	APS Tec. San radiologia	97
21	544-564	855	AREA PROF. SALUTE FUNZION.Prof.San.Prev.	APS Assist. Sanit.	18
22	544-564 -554	855	AREA PROF. SALUTE FUNZION.Prof.San.Prev.	APS Tecn.prev.amb. Lavoro /senior	31
				<i>Totale dipendenti 1.1.2025</i>	2768

III.3 - Modulo III – Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Si attesta che il fondo "INCARICHI PROGRESSIONI ECONOMICHE ED INDENNITÀ PROFESSIONALI (art. 102 CCNL 02.11.2012) del personale del Comparto determinato in via provvisoria per l'anno 2025, tenuto conto delle risorse finanziate dalla Regione Veneto di cui all'art. 11 D.L. 35/2019 "Decreto Calabria" nel valore provvisorio per l'anno 2024, risulta capiente per finanziare le Progressioni Economiche all'Interno delle Aree – DEP per l'anno 2025.

III.4 - Modulo IV – Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

I fondi contrattuali rappresentato "limiti di spesa" sia complessivi che riferiti a specifici sotto-insiemi. I fondi contrattuali trovano adeguata rappresentazione nel bilancio aziendale nei sottoconti di bilancio – B5, B6, B7 e B8, distinti fra Bilancio Sanitario, nel rispetto del vincolo del costo del personale previsto annualmente dalla Regione Veneto e del Bilancio Sociale rispetto alle assegnazioni da parte dei Comuni per lo svolgimento delle attività sociali. I fondi vengono mensilmente monitorati, previa verifica di tutte le voci retributive che afferiscono ai medesimi.

Rovigo, 9.12.2025

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
Dott. Roberto Sembeni

*Mario
Cottal*

REGIONE DEL VENETO



ULSS5
POLESANA

C.C.N.L. 27.10.2025

AREA DEL COMPARTO SANITÀ

Triennio 2022-2024

CONTRATTAZIONE

COLLETTIVA INTEGRATIVA AZIENDALE

IPOSTESI DI ACCORDO

PROGRESSIONE ECONOMICA

ALL'INTERNO DELLE AREE

art. 9 comma 5, lett. a) c) CCNL 27.10.2025 e art. 19 CCNL 2.11.2022

9 dicembre 2025

La presente ipotesi di accordo è divenuta definitiva in data _____ nella quale il Collegio Sindacale ha comunicato l'avvenuta certificazione a seguito di verifica della compatibilità economico-finanziaria e normativa del presente accordo con le vigenti norme di legge e di Contratto.

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE

PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE

Il 9 dicembre 2025, presso la sede legale dell'Azienda Ulss 5 Polesana, Viale Tre Martiri, 89 - Rovigo, la Delegazione trattante di Parte Pubblica costituita con Deliberazione del Direttore Generale n. 533 del 24.4.2024, e la Delegazione di Parte sindacale costituita dalle Organizzazioni Sindacali dell'Area del Comparto firmatarie del CCNL 27.10.2025 e dal Comitato di Coordinamento della R.S.U. sottoscrivono il presente accordo di contrattazione collettiva integrativa aziendale sui:

- **Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree (art. 9 comma 5, lett. c), e art. 19 CCNL 2.11.2022**

PREMESSO CHE

- L'art. 19 Progressione economica all'interno delle aree del CCNL 2.11.2022 al comma 1 prevede che *"Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti, nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area, agli stessi, sono attribuibili "differenziali economici di professionalità" da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico. (...)"*;
- L'istituto della progressione economica all'interno delle aree è uno degli strumenti organizzativi la cui finalità è di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle proprie mansioni;
- L'istituto si fonda essenzialmente sul sistema premiante connesso alla valutazione dell'apporto individuale del lavoratore, e riconosce differenziali retributivi, a parità di mansioni, fondati sull'effettivo valore della prestazione in base a criteri meritocratici, attribuibile ad una percentuale limitata di lavoratori;
- Con Deliberazione del Direttore Generale n. 333 del 19.03.2025 l'Azienda ha provveduto alla determinazione provvisoria del *Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali* per l'anno 2025 in Euro 11.724.196,45;

LE PARTI

- Concordano di destinare **Euro 820.000,00** ai Differenziali Economici di Professionalità (di seguito "DEP") per l'anno 2025. La quota destinata ai DEP relativa al Fondo "Incarichi progressioni economiche e indennità professionali", già art. 102 CCNL 02.11.2022, ora art. 63 CCNL 27.10.2025 viene pertanto prevista, su base annua, in **Euro 6.570.000,00**.
- Stabiliscono i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree ai sensi dell'art. 9 co. 5 lett. c del CCNL 27.10.2025 e art. 19 CCNL 2.11.2022 così come espressi nel **Regolamento allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale**.
- Stabiliscono di applicare il Regolamento citato per l'anno 2025.

Le Parti danno atto che la presente ipotesi di accordo sarà sottoposta al controllo da parte del Collegio Sindacale per l'acquisizione della certificazione sui profili di compatibilità economico-finanziaria e normativa, in applicazione dell'art. 40-bis, comma 1, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 così come modificato dall'art. 54, comma 3-sexies e dell'art. 55 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Qualora il predetto Collegio rilasci tale certificazione senza alcun rilievo, le Parti convengono di considerare il presente atto come INTESA, a decorrere dalla data di Certificazione, data che verrà comunicata dall'Azienda alla Parte Sindacale.

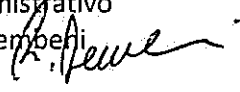

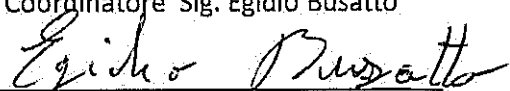
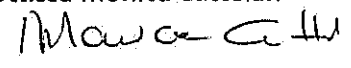


2

All.: Regolamento

Letto, confermato, sottoscritto.

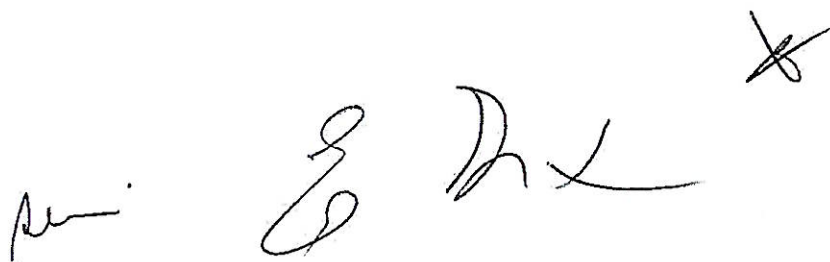
Data: 9 dicembre 2025

PARTE DATORIALE PUBBLICA	PARTE SINDACALE
Direttore Generale Dott. Pietro Girardi	CISL FP Sig. Carlo Cogo
Direttore Amministrativo Dott. Roberto Sembeni 	NURSIND Sig. Nicola Franco 
Direttore Sanitario Dott. Carla Destro	NURSING UP Dr.ssa Mara Pavan
Direttore dei Servizi Socio Sanitari Dott. Marcello Mazzo	FIALS
Direttore della Funzione Ospedaliera Dott.ssa Cristina Contessa	Per la R.S.U. il Coordinatore Sig. Egidio Busatto 
Direttore della Funzione Territoriale Dott.ssa Domenica Lucianò	Comitato di coordinamento: Andreello Ambrogio Bergami Matteo Busatto Egidio Cattin Alessandro Franceschetti Emanuele Guerrato Pinuccia Mantovan Riccardo Massaro Fabio Pavan Mara Pizzardo Emanuela Saccardin Silvia Santato Davide Veronesi Luca Volpe Luana
Direttore Dipartimento di Prevenzione Dott. Lucio Andreotti	
Direttore UOC Gestione Risorse Umane Dott.ssa Monica Cattelan 	
Direttore UOC Direzione Professioni Sanitarie Dott.ssa Lucia Rizzato	

REGOLAMENTO

PROCEDURE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

Art. 1 – Oggetto.....	2
Art. 2 – Procedura selettiva.....	2
Art. 3 – Modalità di partecipazione	2
Art. 4 – Requisiti di ammissione alla selezione	2
Art. 5 – Punteggi	3
Art. 6 – Definizione graduatorie di selezione e attribuzione benefici economici	4
Art. 7 – Formulazione delle graduatorie.....	4
Art. 7 – Riparto risorse disponibili per la progressione orizzontale.....	7
Art. 8 – Norma finale.....	7



Art. 1 – Oggetto

L'art. 19 Progressione economica all'interno delle aree del CCNL 2.11.2022 al comma 1 prevede che *“Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti, nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area, agli stessi, sono attribuibili “differenziali economici di professionalità” da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico. (...)”*.

L'istituto della progressione economica all'interno delle aree è uno degli strumenti organizzativi la cui finalità è di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle proprie mansioni.

L'istituto si fonda essenzialmente sul sistema premiante connesso alla valutazione dell'apporto individuale del lavoratore, e riconosce differenziali retributivi, a parità di mansioni, fondati sull'effettivo valore della prestazione in base a criteri meritocratici, attribuibile ad una percentuale limitata di lavoratori.

I differenziali sono attribuiti con decorrenza 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo nel quale gli stessi sono finanziati.

La progressione si configura come *“progressione economica”* all'interno dell'Area di appartenenza ai sensi dell'art. 52, comma 1 del D.Lgs. 165/2001, non comporta il conferimento di mansioni superiori ed avviene attraverso una procedura selettiva.

Possono beneficiare della progressione al massimo un numero di dipendenti non superiore al 50% dei dipendenti aventi diritto (vedi art. 7).

Art. 2 – Procedura selettiva

L'Amministrazione provvede ad indire avviso di selezione interna per l'individuazione del personale cui attribuire i differenziali economici di professionalità (DEP).

L'avviso di selezione va pubblicato nella sezione dell'intranet aziendale “Ufficio Personale – Area Giuridica” e, dello stesso, va data la massima diffusione a livello aziendale tramite bacheca dell'Angolo del Dipendente.

Art. 3 – Modalità di partecipazione


L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti richiesti per la partecipazione alle selezioni è effettuata d'ufficio sulla base della documentazione esistente agli atti, pertanto, i dipendenti non devono presentare alcuna domanda.

I dipendenti in possesso dei requisiti vengono ammessi alla selezione con atto deliberativo del Direttore Generale.

Art. 4 – Requisiti di ammissione alla selezione

Ai sensi dell'art. 19 CCNL 2.11.2022, possono partecipare alla procedura selettiva:

- i dipendenti a tempo indeterminato, in servizio al 1° gennaio dell'anno di attribuzione del DEP;
- i dipendenti che, negli ultimi tre anni, non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Ai fini della quantificazione degli ultimi tre anni senza aver beneficiato di alcuna progressione economica si deve prendere in considerazione la data di decorrenza dell'ultima progressione economica acquisita.



✓ *es. 1: dipendente destinatario di progressione economica l'1.01.2022 e precedenti potrà partecipare alla progressione economica con decorrenza 1.01.2025.*

✓ *es. 2: dipendente destinatario di progressione economica l'1.01.2023 in poi non potrà partecipare alla progressione economica con decorrenza 1.01.2025.*

- i dipendenti transitati per mobilità, i quali mantengono i differenziali economici di professionalità maturati presso l'ente di provenienza, che negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica;
- i dipendenti pervenuti per concorso che, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di assegnazione dei DEP, abbiano maturato un'esperienza professionale di almeno 3 anni, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso Aziende od Enti del comparto di cui all'art. 1 del CCNL 2.11.2022, nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, purché nel medesimo o corrispondente profilo, sulla base delle informazioni presenti in procedura HR Suite, consultabile dal dipendente tramite portale "Angolo del Dipendente" nella sezione Documentazione On-Line – Estratto periodi di Servizio.

È inoltre condizione necessaria l'assenza, nei due anni antecedenti la data del 1° gennaio dell'anno di attribuzione del DEP di provvedimenti disciplinari superiori alla multa.

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 è ammesso alla procedura con riserva 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.

Ai fini dell'ammissione, la UOC Gestione Risorse Umane, qualora non in possesso delle seguenti informazioni:

- profilo di appartenenza nei periodi svolti presso altri Enti per la quantificazione dei 3 anni, anche non continuativi;
- eventuali procedimenti disciplinari superiori alla multa nel biennio precedente;

procederà a richiedere al personale interessato di produrre autodichiarazione ai sensi di legge. Le autodichiarazioni saranno sottoposte a controllo, anche a campione, ai sensi dell'art. 71 del D.P.R. 445/2000 e s.m.i..

È ammesso alla selezione il personale in posizione di comando/distacco/assegnazione temporanea in uscita. Non è, invece, ammesso il personale in posizione di comando/distacco/assegnazione temporanea in entrata, in quanto non in ruolo presso quest'Azienda.

Art. 5 – Punteggi

L'attribuzione dei Differenziali economici di professionalità (DEP), con decorrenza 1° gennaio dell'anno di attribuzione, è effettuata ai sensi dell'art. 52, comma 1 bis del D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 23 del D.Lgs. 150/2009, nonché art. 19 del CCNL 02.11.2022, con le modalità ed i criteri di seguito specificati:



- 40% del punteggio totale determinato sulla base della media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o, comunque, le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico. La UOC Gestione Risorse Umane provvede a richiedere le eventuali valutazioni mancanti al personale pervenuto per concorso o mobilità. Qualora non fosse possibile recuperare le valutazioni mancanti, si fa riferimento alla valutazione media della graduatoria di appartenenza;
- 20% del punteggio totale determinato sulla base dell'esperienza professionale maturata. 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 di cui al comma 3 dell'art. 1 del CCNL 02.11.2022, nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi;
- 40% del punteggio totale determinato in base agli anni di permanenza nell'ultima progressione economica in godimento presso l'Azienda. Nel caso in cui il dipendente non abbia mai avuto progressioni economiche si considera il periodo di permanenza all'interno dell'area di appartenenza fino alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello della procedura DEP. (Area di supporto; Area degli operatori; Area degli assistenti; Area Prof. della salute e funzionari).

Art. 6 – Definizione graduatorie di selezione e attribuzione benefici economici

I DEP sono attribuiti, sulla base delle risultanze della procedura selettiva sopra indicata.

Al termine della selezione vengono formulate apposite graduatorie, distinte per area ruolo e profilo, a cura della UOC Gestione Risorse Umane ed adottate con atto deliberativo del Direttore Generale.

Al personale utilmente collocato in graduatoria è attribuito il DEP (Differenziale Economico di Professionalità) per cui ha concorso, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di riferimento.

Art. 7 – Formulazione delle graduatorie

La formulazione delle graduatorie finali viene distinta per area, ruolo e profilo.

La posizione del dipendente nell'ambito della graduatoria di appartenenza è data da:

- fino ad un **max di 40 punti** in base a criteri meritocratici individuati in proporzione alla media dei punteggi riportati nelle ultime 3 schede di valutazione annuali disponibili (Ad esempio: media dei punteggi delle ultime 3 schede di valutazione =100, punteggio assegnato 40 oppure media dei punteggi = 90, punteggio assegnato 36).
 - a) Nel caso in cui il dipendente abbia prestato servizio presso due o più strutture nel medesimo anno, si procederà al calcolo della media dei punteggi rapportati al periodo di ciascuna struttura.
 - b) Nell'ipotesi in cui non sia stato possibile effettuare la valutazione dell'intero anno a causa di assenza dal servizio, il punteggio verrà assegnato in relazione alle ultime tre annualità retroagendo fino alle prime disponibili in ordine cronologico. Qualora non fosse possibile recuperare la valutazione del dipendente si fa riferimento alla valutazione media della graduatoria di appartenenza;

- c) Per il personale pervenuto per mobilità o concorso la UOC Gestione Risorse Umane procederà a richiedere al dipendente, tramite autocertificazione, la valutazione annuale con le relative schede mancanti e, successivamente, procederà ad armonizzare i punteggi adeguandoli a quelli vigenti in Azienda.
- fino ad un **max di 20 punti** in base all'esperienza professionale maturata, attribuendo un punto per ogni anno di servizio, o frazione di anno (rapportato in giorni). Per "esperienza professionale maturata" si intendono i periodi prestati, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso Aziende od Enti del comparto di cui al comma 3 dell'art. 1 del CCNL 02.11.2022, nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi.
 - fino ad un **max di 40 punti** in base agli anni di permanenza nell'ultima progressione economica in godimento presso l'Azienda, da attribuirsi secondo i seguenti parametri: 5 punti per ogni anno di permanenza nella progressione economica proporzionando i giorni nei casi di decorrenza diversa dal 1 gennaio.
Per i dipendenti che non hanno mai beneficiato di progressione economica vengono attribuiti 5 punti per ogni anno di permanenza nell'area in godimento presso l'Azienda proporzionando i giorni nei casi di decorrenza diversa dal 1 gennaio.

Non concorrono al computo di cui al punto precedente i periodi calcolati a giorni (in 365esimi) derivanti da:

- Aspettativa senza assegni a vario titolo;
- Congedo straordinario, continuativo o frazionato fino a due anni per assistenza ai familiari di soggetti portatori di handicap grave ex art. 42 c. 5 D.Lgs. 151/2021 e art. 4 co. 2 L. 8 marzo 2000, n. 53 (il presente criterio di esclusione non comprende i periodi relativi ai permessi usufruiti ex L. 104/1992 per tre giorni al mese).

Nel caso di aspettativa o congedo straordinario Assistenza Handicap art. 42 c. 5, il punteggio annuale è proporzionato ai giorni effettivi di servizio (es dipendente con 20 giorni di aspettativa non retribuita o indennità assistenza handicap punti complessivi $5/365 \times (365-20) =$ punti 4,72.

Una volta stilate le graduatorie, l'attribuzione dei DEP avviene secondo i criteri di priorità e le modalità di cui all'art. 19, comma 4, lett. e) del CCNL 02.11.2022.

Nell'ipotesi siano presenti casi che rientranti in tale fattispecie, una quota pari al 10% delle risorse destinate alle progressioni economiche all'interno delle Aree sarà utilizzata per l'attribuzione dei DEP secondo i criteri di priorità e le modalità di cui al citato articolo 19, comma 4, lett. e) del CCNL 02.11.2022.

Dopo aver effettuato l'attribuzione con i criteri e le modalità di cui alla lettera e) si procede, nell'ambito della stessa graduatoria, con l'attribuzione dei DEP al restante personale che non rientra nella casistica di cui alla lettera e) e, in caso di parità di punteggio all'interno della stessa graduatoria, si applicano nell'ordine i criteri di priorità riportati all'art. 19, comma 4, lett. f1), lett. f2):

- Il dipendente che ha conseguito il minore numero di progressioni economiche;
- Il dipendente con il maggior numero di anni di permanenza nella fascia economica.

In caso di ulteriore parità:

- Il dipendente con maggiore anzianità di servizio in azienda;
- Il dipendente più anziano di età.



Per il personale in posizione di comando, la valutazione farà riferimento alle schede di valutazione dell'Azienda/Ente dove si esercita il comando.

Per il personale in posizione di distacco sindacale a tempo pieno, per situazioni di assenza per malattie prolungate, per patologie oncologiche, per assistenza a familiari disabili in relazione alla legge 151/2001, che abbiano comportato l'impossibilità di formulare le schede di valutazione annuale, il punteggio verrà assegnato in relazione alle annualità precedenti disponibili.

Le graduatorie saranno formulate per Area, Ruolo, Profilo. Le risorse economiche destinate alla presente progressione vengono suddivise per ciascuna Area / Ruolo / Profilo, in proporzione al costo del DEP relativo a ciascun raggruppamento, al fine di garantire un equilibrato numero di progressioni nei diversi raggruppamenti, non superando la percentuale del 50% per ciascuna graduatoria.

Nello specifico, le graduatorie sono stilate in proporzione al numero dei dipendenti appartenenti alle stesse, tenuto conto del diverso peso economico della progressione, in modo da garantire, in tutte le graduatorie, lo stesso numero percentuale di passaggi.

Ai sensi dell'art. 19, comma 5, la progressione economica è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo.

Sono previste le seguenti 22 graduatorie:

N. GRADUATORIA	Codici Profilo CCNL 21.5.2018	Cod. Profilo CCNL 2.11.2022	Profilo	Descrizione
1	501-502	813-814	AREA DEL PERS. SUPPORTO Commesso (Es.) - Aus. Spec. (Es.)	ASU Commesso / Ausiliario Specializzato
2	511	811	AREA DEL PERS. SUPPORTO Oper. Tecn.	ASU Operatore Tecnico
3	513	812	AREA DEL PERS. SUPPORTO Coad. Amm.vo	ASU Coadiutore Amministrativo
4	524	822-841	AREA DEGLI OPERATORI Op. Tecn. Special.	ADO Operatore Tecn. Special.
5	525	823	AREA DEGLI OPERATORI Coad. Amm.vo Senior	ADO Coadiutore Amm.vo Senior
6	526	821	AREA DEGLI OPERATORI Op. Socio Sanitario	ADO Operatore Socio Sanit.
7	531-536	832-833	AREA DEGLI ASSISTENTI Assist.Informatico/Assist Tecnico/Oper Prof San (Es.)/ Pers. Tecnico (Es.)	ADA Assistente Informatico/ADA Assistente Tecnico/Assistente Tecnico Senior-ex coord/ssistente Tecnico Spec Senior
8	537	834	AREA DEGLI ASSISTENTI Assist. Amm.vo	ADA Assistente Amministrativo
9	541-561 - 550 - 551 - 553	851	AREA PROF. SALUTE FUNZION.Prof.San.Infer	APS Infermiere / Inferm pediatrico /ex collab sanitar senior
10	541-561	852	AREA PROF. SALUTE FUNZION.Prof. San.Ost.	APS Ostetrica
11	545-565 -555	856	AREA PROF. SALUTE FUNZION.Assist.Sociale	APS Assist. Sociale /senior
12	547 - 557	861	AREA PROF. SALUTE FUNZION.Coll.Amm.Prof.	APS Coll. Amm.vo Profes./senior
13	546 - 556	857	AREA PROF. SALUTE FUNZION.Coll.Tecn.Prof	APS Coll. Tecn. Prof./senior

14	543-563	854	AREA PROF. SALUTE FUNZION. P.San.Riabili	APS Educ. Profession.
15	543-563	854-837	AREA PROF. SALUTE FUNZION. P.San.Riabili	APS Fisioterapista
16	543-563	854	AREA PROF. SALUTE FUNZION. P.San.Riabili	APS Logopedista
17	542-562-543-563	853-854	AREA PROF. SALUTE FUNZION.Prof.tecn.san	APS Dietista / Tecn audiometrista/Ortottista /podologo
18	542-562-543-563	853-854	AREA PROF. SALUTE FUNZION.Prof.tecn.san	APS Tec. Neurofisiopat/ Terap.neuro e psicom/Tec. Fisiop cardiocircol/Tecn riabilib psich
19	542-562 -552	853	AREA PROF. SALUTE FUNZION.Prof.tecn.san	APS Tec. San laboratorio/senior
20	542-562	853	AREA PROF. SALUTE FUNZION.Prof.tecn.san	APS Tec. San radiologia
21	544-564	855	AREA PROF. SALUTE FUNZION.Prof.San.Prev.	APS Assist. Sanit.
22	544-564 -554	855	AREA PROF. SALUTE FUNZION.Prof.San.Prev.	APS Tecn.prev.amb. Lavoro /senior

Art. 7 – Riparto risorse disponibili per la progressione orizzontale

Le risorse sono distribuite tra le graduatorie in proporzione al numero dei dipendenti aventi diritto, tenuto conto del diverso peso economico della progressione, nonché delle percentuali di addensamento nelle aree e nei ruoli, in modo da garantire, in tutte le graduatorie, lo stesso numero percentuale di passaggi, con arrotondamento per eccesso, pur nel rispetto del limite numerico di progressioni economiche pari al massimo al 50% degli aventi diritto.

Qualora nel conteggio complessivo dei beneficiari, dovessero risultare posti DEP assegnati in numero inferiore rispetto alla percentuale complessiva, si procederà ad assegnare i rimanenti DEP nella graduatoria con maggior numero di dipendenti ammessi.

La circolare 15.06.2020 della Ragioneria Generale dello Stato, Scheda SICI PEO 119 Rag., in applicazione dei principi del D.lgs. 150/2009 e s.m. e i., stabilisce che la percentuale massima di riconoscimento del numero di progressioni economiche non deve essere superiore al 50% degli aventi diritto.

Art. 8 – Norma finale

Per tutto ciò che non è espressamente disciplinato dal presente regolamento si applicano le vigenti disposizioni normative e contrattuali in materia.

* * * * *

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. At the top is a large, stylized signature. Below it are three smaller signatures or initials, each consisting of a few loops and strokes.