



## SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane

**ACCORDO SULLE MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITÀ (DEP)  
2023 EX ART. 19 CCNL 02/11/2022**

In data 13/09/2023 alle ore 10.00 presso la sede dell'ASST di Cremona ha avuto luogo l'incontro tra l'ASST di Cremona, rappresentata dalla delegazione trattante

e

i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali di categoria firmatarie del CCNL 2 novembre 2022 e la Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU) aziendale.

I **DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITÀ (di seguito DEP)** vengono riconosciuti a decorrere dal primo gennaio 2023 entro i limiti delle risorse economiche complessivamente disponibili e come definite nell'accordo di contrattazione integrativa relativo all'utilizzo dei fondi anno 2023 del 13/09/2023, a seguito di attivazione di procedura selettiva a favore di un numero limitato di dipendenti utilmente collocati nelle graduatorie che saranno formulate per ruolo - sanitario, sociosanitario, tecnico/professionale ed amministrativo- nel rispetto dei criteri di seguito enunciati.

La declaratoria dei ruoli/profili inclusi nelle quattro aree è la seguente (allegato A CCNL 02.11.2022):

**AREA PERSONALE DI SUPPORTO:** ruolo tecnico: operatore tecnico – ruolo amministrativo: coadiutore amministrativo

**AREA DEGLI OPERATORI:** ruolo sociosanitario: OSS – ruolo tecnico: operatore tecnico specializzato – ruolo amministrativo: coadiutore amministrativo senior

**AREA DEGLI ASSISTENTI:** ruolo professionale: assistente dell'informazione – ruolo tecnico: assistente informatico/assistente tecnico – ruolo amministrativo: assistente amministrativo

**AREA DEI PROFESSIONISTI DELLA SALUTE e dei FUNZIONARI:** ruolo sanitario: professioni sanitarie infermieristiche/professioni sanitarie ostetriche/professioni sanitarie della riabilitazione/professionisti sanitarie della prevenzione – ruolo socio sanitario: assistente sociale – ruolo tecnico: collaboratore tecnico professionale – ruolo professionale: specialista della comunicazione istituzionale /specialista nei rapporti con i media-giornalista pubblico/assistente religioso – ruolo amministrativo: collaboratore amministrativo professionale.

Viene riservata una quota non superiore al 10% delle risorse destinate ai differenziali economici di professionalità finalizzata all'attribuzione di DEP secondo i criteri di priorità e modalità così come stabiliti dall'art. 19 comma 4 lett. e) del CCNL 02.11.2022 precisando che le risorse di tale quota eventualmente non utilizzate verranno destinate all'attribuzione dei DEP secondo gli ordinari criteri come di seguito stabiliti.

**PRINCIPI E CRITERI GENERALI**

Le procedure selettive dovranno conformarsi ai seguenti principi e criteri generali:

1. adeguata pubblicità e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità ed assicurino economicità e celerità di esperimento;
2. adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti richiesti;

VIC FPL  
MA

RSU  
MA



## SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane

3. riguardare una quota limitata di dipendenti definita in modo selettivo ai sensi di quanto previsto dall' art. 23 comma 2 del D.lgs. 150/2009, dalla Circolare del Dipartimento di Funzione Pubblica 4/7/2019 e dalla Circolare MEF 18/2021.

### Requisiti specifici per l'accesso alla selezione

L'accesso alle procedure selettive per l'attribuzione dei DEP dall'1.1.2023 è consentito al personale del comparto in possesso dei seguenti requisiti:

- posizione a tempo indeterminato alla data del 01.01.2023 con almeno tre anni di servizio presso l'ASST di Cremona al 31.12.2022 maturata sia a tempo determinato che indeterminato ovvero con stessa anzianità maturata anche presso altro Ente/Azienda di provenienza per il personale trasferito attraverso l'istituto della mobilità (sono inclusi i dipendenti che all'1.1.2023 risultino assenti dal servizio per aspettativa non retribuita o che si trovino in posizione di comando/distacco. Sono fatte salve le prerogative sindacali);
- non aver riportato sanzioni disciplinari superiori alla "multa" nei due anni precedenti la data di attribuzione del nuovo DEP (ovvero anni 2021 e 2022) (per i procedimenti disciplinari in corso si rinvia a quanto previsto dall'art. 19 comma 4 lett. a) del CCNL 02.11.2022);
- non aver beneficiato di progressioni economiche (orizzontali o verticali) negli ultimi 3 anni (triennio 2020-2022).

### CRITERI DI SELEZIONE

La selezione tra i dipendenti ammessi alla procedura, individuati sulla base dei requisiti specifici sopra indicati, sarà effettuata secondo criteri che tengano conto del merito individuale, dell'esperienza professionale e di criteri correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi.

I criteri sulla base dei quali saranno formulate le graduatorie relative alla procedura selettiva sono:

- |  |                                   |
|--|-----------------------------------|
| 1. VALUTAZIONE INDIVIDUALE (da CCNL non inf. al 40%)<br>(media delle ultime tre valutazioni) | punteggio massimo <b>punti 45</b> |
| 2. ESPERIENZA PROFESSIONALE (da CCNL non sup. al 40%)  | punteggio massimo <b>punti 35</b> |
| 3. PERCORSI FORMATIVI  | punteggio massimo <b>punti 7</b>  |
| 4. NUMERO GIORNI DI ASSENZA INFERIORE ALLA MEDIA AZIENDALE NEL RUOLO                         | <b>punti 10</b>                   |
| 5. ASSENZA DI SANZIONI DISCIPLINARI (RICHIAMO SCRITTO /MULTA)                                | <b>punti 3</b>                    |

#### 1. VALUTAZIONE INDIVIDUALE.

Per quanto attiene alla **VALUTAZIONE INDIVIDUALE**, per la quale è previsto un punteggio massimo di **punti 45** verranno considerate le valutazioni individuali riferite al triennio 2020-2021-2022, o l'ultima valutazione disponibile con relativa eventuale riparametrazione per il personale assunto con procedura di mobilità, alla cui media sarà attribuito il punteggio come indicato nel seguente prospetto:



## SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane

FASCE	da	a	% sul punteggio
Fascia A	185	200	100
Fascia B	175	184	90
Fascia C	165	174	80
Fascia D	155	164	70
Fascia E	138	154	60
Fascia F	120*	137	40

\*E' motivo di esclusione per l'anno 2022 la valutazione inferiore a 137 in quanto valutazione negativa.

## 2. ESPERIENZA PROFESSIONALE

Il punteggio "ESPERIENZA PROFESSIONALE", pari a massimo **35 punti** (punti 1 per anno) finalizzato alla valorizzazione dell'esperienza professionale (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 nel profilo di appartenenza nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi nel medesimo o corrispondente profilo).

Si precisa che nell'ambito dell'esperienza professionale:

- verranno applicate d'ufficio, anche se non indicate nella domanda di partecipazione, le decurtazioni relative alle assenze non valide ai fini dell'anzianità di servizio (aspettative senza assegni, ecc.);
- il rapporto di lavoro part time non comporta decurtazioni del punteggio e non modifica l'anzianità nell'ambito dell'esperienza professionale;
- gli incarichi di coordinamento/posizione organizzativa/incarichi di funzione non comportano maggiorazioni del punteggio e non modificano l'esperienza professionale;
- le frazioni di anno sono valutate in ragione mensile considerando, come mese intero, periodi continuativi di giorni trenta o frazioni superiori a quindici giorni.

## 3. PERCORSI FORMATIVI

Il punteggio "PERCORSI FORMATIVI", massimo fino a 7 punti è attribuibile:

- per il ruolo amministrativo, tecnico, professionale, sociosanitario (ad esclusione del profilo di assistente sociale) sulla base della partecipazione con esito positivo ad almeno n. 1 iniziativa di formazione aziendale nell'anno precedente la procedura selettiva (indicatore: n° iniziative maggiore o uguale a 1 punti 7 – minore di 1 punti 0);
- per il ruolo sanitario, e per il profilo di assistente sociale, aver assolto al credito formativo individuale previsto per il triennio di riferimento (2020 – 2022).

## 4. NUMERO DI ORE DI ASSENZA INFERIORE ALLA MEDIA AZIENDALE NEL RUOLO

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there are: a signature that looks like 'P. A.', a circled 'A', the initials 'UIC FPL' and 'MA', the initials 'RSU' and 'MA', a large signature, and another signature. A small number '3' is written at the bottom right.



## SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane

Il punteggio "NUMERO ORE DI ASSENZA INDIVIDUALE (ESPRESSE IN PERCENTUALE SULLE ORE DOVUTE) INFERIORE ALLA MEDIA AZIENDALE NEL RUOLO (ESPRESA IN PERCENTUALE SULLE ORE DOVUTE)", pari a 10 punti verrà attribuito a favore del personale che alla data di avvio della procedura selettiva risulti avere un numero di ore di assenza riferito all'anno 2022 inferiore alla media delle assenze nel ruolo di appartenenza.

Verranno prese in considerazione tutte le tipologie di assenza ad eccezione:

- 1) Congedo di maternità e parentale;
- 2) Prerogative sindacali;
- 3) Malattia per grave patologia;
- 4) Infortunio;
- 5) Permessi per vittime di violenza;
- 6) Recupero ore eccedenti.

### 5. ASSENZA DI SANZIONI DISCIPLINARI

Il punteggio "ASSENZA DI SANZIONI DISCIPLINARI", pari a 3 punti verrà attribuito a favore del personale che nel biennio precedente (2021-2022) alla data di avvio della procedura selettiva non risulti essere stato destinatario di sanzione disciplinare irrogata dall'UPD del "richiamo scritto" o della "multa" (indicatore richiamo scritto/multa UPD 0: punti 3 - richiamo scritto/multa UPD =>1 punti 0)

### DOMANDA DI PARTECIPAZIONE

Per partecipare alla procedura il dipendente interessato dovrà presentare, entro i termini e con le modalità che verranno definite da apposito avviso che verrà pubblicato sulla bacheca aziendale (angolo del dipendente), domanda di partecipazione da cui dovranno risultare oltre ai requisiti sopra descritti:

1. l'esperienza professionale complessivamente maturata nel profilo di appartenenza presso ASST Cremona ed eventualmente maturata presso altre Aziende ed Enti del comparto ovvero presso altre amministrazioni pubbliche di comparti diversi nel medesimo o corrispondente profilo a quello ricoperto al momento della presentazione della domanda;
2. i percorsi formativi effettuati nell'ultimo anno precedente alla selezione (es. per il 2023 quelli effettuati nel 2022: per i ruoli amministrativo-tecnico-professionale-sociosanitario aver effettuato almeno una iniziativa di formazione, per il ruolo sanitario aver conseguito, nell'ambito del minimo credito formativo previsto per triennio di riferimento (2020/2022));
3. l'assenza di sanzioni disciplinari del richiamo scritto ovvero della multa nell'ultimo biennio.

L'accertamento relativo ai criteri n. 1 (VALUTAZIONE INDIVIDUALE), n. 4 (numero giorni di ASSENZA) verrà effettuato d'ufficio.

### GRADUATORIE

Sulla base del punteggio complessivo (max punti 100) derivante dalla somma dei punteggi di cui ai punti sopra esplicitati, verranno redatte quattro graduatorie distinte per ruolo: sanitario, sociosanitario, tecnico/professionale e amministrativo da cui si attingerà fino all'esaurimento del budget definito per ciascun



## SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane

ruolo. Nell'ambito delle risorse disponibili i DEP verranno riconosciuti al personale avente diritto utilmente collocato nelle graduatorie a partire dal punteggio più elevato, riservando a ciascuno dei 4 ruoli una quota di risorse direttamente proporzionale alle percentuali di addensamento del personale nei medesimi ruoli alla data del 31.12.2022.

Una volta stilata la graduatoria viene assicurata, entro il limite della quota di risorse individuata (10%), priorità nell'attribuzione dei DEP:

- al personale che abbia maturato almeno 10 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento senza aver mai conseguito progressioni economiche;
- al personale che abbia maturato almeno 20 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento e che, durante tale periodo, abbia conseguito fino a due progressioni economiche.

All'atto della formulazione delle graduatorie in caso di parità di punteggio si applicano i seguenti criteri di priorità:

- aver conseguito un minor numero di progressioni orizzontali;
- maggior numero di anni di permanenza nell'attuale DEP;
- data di assunzione meno recente;
- maggior età anagrafica.

La determinazione del numero dei passaggi che si presumono consentiti verrà effettuato in linea teorica all'avvio delle procedure tenendo conto del rapporto di incidenza, in termini di costo, del passaggio al DEP superiore fino alla concorrenza delle risorse a ciò destinate. Il numero definitivo dei passaggi verrà determinato al termine della procedura in base al costo effettivo dei singoli DEP da attribuire ai candidati utilmente collocati nelle graduatorie.

Le graduatorie per ruolo verranno approvate con decreto e verranno pubblicate sul sito aziendale (bacheca aziendale).

### Riesame/Accesso agli atti/Attribuzione passaggi

I candidati potranno richiedere la verifica della propria posizione nei 10 giorni lavorativi successivi alla data di pubblicazione della graduatoria tramite e-mail da mandare all'account [giuridico@asst-cremona.it](mailto:giuridico@asst-cremona.it).

L'accesso agli atti della procedura selettiva è consentito, limitatamente a dipendenti aventi titolo, dopo la pubblicazione della graduatoria.

Nel caso il riesame porti ad una variazione del punteggio individuale la graduatoria verrà ridefinita e riapprovata.

Al personale utilmente collocato nella graduatoria sarà attribuito, a prescindere dal momento temporale di conclusione della selezione, il DEP a decorrere dal 1° gennaio 2023.

Con successivo provvedimento verranno attribuiti formalmente i DEP in base alla esatta consistenza delle risorse a disposizione e fino all'esaurimento delle stesse.

La graduatoria è utilizzabile una sola volta in sede di prima e unica applicazione.

5



## SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane

Tempi

Le procedure di selezione interna saranno attivate per l'anno 2023, subordinatamente all'approvazione da parte dei competenti organi dell'accordo di contrattazione integrativa relativo all'utilizzo dei fondi anno 2023 del 13.09.2023, con l'impegno alla conclusione delle procedure, fatte salve cause di forza maggiore, entro il 31.12.2023.

Cremona, 13/09/2023

## Per ASST Cremona

Il Direttore Amministrativo Gianluca Bracchi	
Il Direttore Sanitario Rosario Canino	
La Direttrice Socio-Sanitario Paola Mosa	
La Direttrice SC Gestione e Sviluppo delle RisorseUmane Maria Teresa Bulgari	
Il Direttore SC DAPSS Alberto Silla	

## Per la Parte Sindacale

FP CGIL	
CISL FP	
UIL FPL	
FIALS	
NURSING UP	
NURSIND	



**SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane**

<p>RSU Aziendale</p> <p><i>Mandi. Alessandrie</i></p>	
---	--