

**LINEE GUIDA PER LA DEFINIZIONE DELLE MODALITA' E DEI CRITERI PER  
L'ATTRIBUZIONE DEI "DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITA'"  
EX ART. 19 CCNL 02.11.2022**

- 1) OGGETTO, SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE**
- 2) RISORSE E MODALITA' DI ATTRIBUZIONE**
- 3) REQUISITI DI ACCESSO**
- 4) CRITERI DI SELEZIONE**
  - 4a) Valutazione;
  - 4b) Esperienza
  - 4c) Capacità culturali e professionali
- 5) GRADUATORIE**
- 6) NORMA FINALE**

\*\*\*\*\*

**1) OGGETTO, SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE**

Le presenti Linee Guida definiscono le procedure relative alle modalità ed ai criteri di svolgimento delle selezioni interne per l'attribuzione di "differenziali economici di professionalità" da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico del dipendente e con l'obiettivo di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti, nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area.

I differenziali sono attribuiti con decorrenza 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo nel quale gli stessi sono finanziati secondo i criteri e le modalità per stabilire le priorità di assegnazione del personale all'interno dell'Azienda disciplinati dalle presenti Linee Guida.

Il presente documento si applica a tutto il personale dipendente dell'Azienda Usi della Romagna a tempo indeterminato, ad esclusione del personale inquadrato nell'area del personale di elevata qualificazione.

I differenziali economici di professionalità complessivamente conseguibili da ciascun dipendente e il valore annuo lordo di ciascuno di essi, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area sono indicati nella seguente tabella:

## TABELLA E

### Valori annui dei differenziali stipendiali e numero massimo di differenziali attribuibili

#### Valori annui lordi in Euro da corrispondersi per 13 mensilità

AREA	Valore annuo lordo differenziale stipendiale	Numero massimo di differenziali attribuibili
Area dei professionisti della salute e dei funzionari	1.200,00	7
Area degli assistenti	1.000,00	6
Area degli operatori	800,00	6
Area del personale di supporto	700,00	6

Il dipendente che sia transitato per mobilità da altra azienda o ente potrà partecipare alla progressione economica all'interno dell'area di appartenenza; per quest'ultimo sono mantenuti i "differenziali economici di professionalità" maturati nell'azienda o ente di provenienza come previsto all'Art. 23 comma 2 del CCNL 02.11.2022.

## 2) RISORSE E MODALITA' DI ATTRIBUZIONE

La quota di risorse da destinare ai "differenziali economici di professionalità" (DEP) attribuibili nell'anno viene definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art.9, comma 5 lett. a) CCNL del 02.11.2022, nel limite delle risorse di cui al comma 5 previste per la copertura finanziaria degli stessi, tenendo conto equitativamente delle percentuali di addensamento del personale nelle aree e nei ruoli, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita a partire dal punteggio più elevato e proseguendo in ordine decrescente (Art. 19 c.4 lett.b).

Una quota delle risorse così destinate non superiore al 10% viene finalizzata all'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità" secondo i criteri di priorità e le modalità di cui al punto 5) delle presenti Linee Guida.

Non è possibile attribuire più di un "differenziale economico di professionalità" al dipendente per ciascuna procedura selettiva.

In applicazione dell'art. 19 c.5 e c.6 del CCNL 02.11.2022 i "differenziali economici di professionalità" cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra le aree (fatto salvo

quanto disposto dall'art. 20 c.4 del CCNL 02.11.2022) o comunque cessazione di servizio e tornano nella disponibilità dello stesso fondo.

### Procedura selettiva

La progressione economica all'interno delle aree non determina l'attribuzione di mansioni superiori e avviene tramite procedura selettiva.

I dipendenti potranno presentare domanda di partecipazione mediante apposito modulo disponibile per 15 giorni sul "Portale dipendenti", attraverso il quale sarà altresì possibile segnalare integrazioni/aggiornamenti dei periodi di carriera.

A tal fine l'Azienda attiverà una sezione su "Portale dipendente" nella quale i dipendenti potranno visionare un estratto del loro certificato di servizio e verificare la presenza/correttezza dei periodi di carriera loro riferiti.

Il mancato aggiornamento dei periodi di carriera non comporterà l'esclusione dalla procedura selettiva.

Le dichiarazioni rese nella domanda hanno valore di "dichiarazioni sostitutive di certificazione/atto di notorietà" ai sensi del D.P.R. 445/2000 e sono soggette a tutte le verifiche e conseguenze previste della normativa vigente.

### **3) REQUISITI DI ACCESSO**

Sono ammessi a partecipare alla procedura selettiva i dipendenti dell'Azienda Usl della Romagna a tempo indeterminato presenti al 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo di finanziamento, ad esclusione del personale inquadrato nell'area del personale di elevata qualificazione, che:

- a) abbiano maturato almeno 3 anni di esperienza professionale, presso Aziende o Enti del comparto di cui dell'art. 1 del CCNL 02.22.2022, nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nell'area di appartenenza alla data del 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo di finanziamento;
- b) non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi tre anni;
- c) non abbiano riportato provvedimenti disciplinari superiori alla multa nell'ultimo biennio.

Come previsto dal c. 4, lett. a) dell'art.19 CCNL 02.11.2022. laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientro in posizione utile nella 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.

#### 4) CRITERI DI SELEZIONE

La selezione tra i dipendenti sarà effettuata mediante formulazione di graduatorie differenziate per aree e ruoli come definiti nel CCNL del 02.11.2022, in base al punteggio ottenuto applicando i seguenti parametri:

a) MEDIA VALUTAZIONI ANNUALI: punti 40

Il punteggio verrà attribuito in base alla media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque disponibili in ordine cronologico (in caso di assenza di valutazione verrà acquisita la valutazione dell'annualità immediatamente precedente).

In caso di necessità di utilizzo di valutazioni effettuate presso Aziende o Enti del comparto di cui dell'art. 1 del CCNL 02.22.2022, nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, si procederà con l'armonizzazione dei relativi punteggi attribuiti con il sistema di valutazione aziendale.

I dipendenti che hanno conseguito valutazioni presso Aziende o Enti del comparto di cui dell'art. 1 del CCNL 02.11.2022, nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi dovranno indicare, in sede di compilazione della domanda di partecipazione, l'esito positivo o negativo della valutazione individuale, il punteggio conseguito e il punteggio massimo previsto dalla scheda di valutazione.

Nel caso in cui manchi l'indicazione del punteggio di una o più valutazioni annuali conseguite presso Aziende o Enti del comparto di cui dell'art. 1 del CCNL 02.22.2022, nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, utile ai fini dell'attribuzione del punteggio, l'Azienda prenderà in considerazione l'esito positivo o negativo della valutazione individuale attribuendo alla valutazione positiva il punteggio corrispondente al valore minimo della scala di valutazione aziendale pari a 7 (sette).

Tabella attribuzione punteggi associati alla media delle ultime tre valutazioni

<b>Media ultime tre valutazioni</b>	<b><i>punti</i></b>
da 10 a 12	40
da 8 a 9	38
7	36
da 0 a 6	0

b) ESPERIENZA PROFESSIONALE: punti 40

(nel profilo ricoperto alla data del 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo)

L'esperienza professionale maturata con o senza soluzione di continuità, nel medesimo o corrispondente profilo ricoperto alla data del 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo, anche a tempo determinato e a tempo parziale, verrà valutata attribuendo per ogni anno di servizio:

- a) **Punti 1** per anno per il servizio prestato fino al raggiungimento massimo di 26 punti;
- b) **Punti 2** per ciascun anno di anzianità di fascia con decorrenza dall'anno dell'attribuzione dell'ultima fascia economica con l'assegnazione di un punteggio massimo di 14 punti.

Per esperienza professionale si intende quella maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso Aziende o Enti del comparto di cui dell'art. 1 del CCNL 02.22.2022, nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi nel medesimo o corrispondente profilo (art. 19, comma 4, lettera d).

Verranno applicate le decurtazioni relative a periodi di assenza non validi ai fini dell'anzianità di servizio.

c) CAPACITA' CULTURALI E PROFESSIONALI: massimo punti 20

Il punteggio verrà attribuito in relazione all'espletamento di almeno due corsi di formazione negli ultimi 5 anni secondo la seguente griglia:

<b>N. corsi di formazione svolti</b>	<b><i>punti</i></b>
2	20 punti
1	10 punti
0	0

## 5) GRADUATORIE

Le graduatorie saranno formulate per aree e ruoli.

Una quota pari al 10% delle risorse destinate ai "differenziali economici di professionalità" come definito al punto 2) delle presenti Linee Guida, verrà finalizzata all'attribuzione dei DEP secondo i criteri di priorità di cui all'art. 19, comma 4, lett. e del CCNL 02.11.2022 come segue:

- a) personale con almeno 10 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento di cui all'art.17 (Norma di primo inquadramento) del CCNL 02.11.2022 alla data del 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo senza mai aver conseguito progressioni economiche;
- b) personale con almeno 20 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento di cui all'art.17 (Norma di primo inquadramento) del CCNL 02.11.2022 alla data del 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo che abbia conseguito fino a 2 progressioni economiche.

Dopo aver effettuato l'attribuzione con i criteri e le modalità di cui sopra si procederà, nell'ambito della stessa graduatoria, con l'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità" al restante personale che non rientri nella casistica di cui alle lettere a) e b) del presente punto.

In caso di parità di punteggio si applicheranno i seguenti criteri di priorità:

- personale che abbia conseguito un minor numero di progressioni economiche;
- personale con il maggior numero di anni di permanenza nel "differenziale economico di professionalità";
- a parità di punteggio il criterio di priorità è l'anzianità di servizio in ordine decrescente e a seguire l'età anagrafica in ordine crescente.

L'esito della procedura selettiva avrà una vigenza limitata esclusivamente all'anno a cui si riferisce l'attribuzione della progressione economica e la graduatoria non potrà essere utilizzata negli anni successivi (art. 19 c.7 CCNL 02.11.2022).

## **6) NORMA FINALE**

Per quanto non previsto nel presente regolamento si fa riferimento al CCNL vigente e ad ogni altra normativa di disciplina della materia.