



**ACCORDO PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE DEL PERSONALE DI COMPARTO — CCNL COMPARTO SANITA' 2019/2021.**

In data 18/10/2023, alle ore 9,30 presso l'aula della Direzione Generale, ha luogo l'incontro tra l'Azienda Socio-Sanitaria Territoriale della Valtellina e dell'Alto Lario e le Organizzazioni e Rappresentanze Sindacali di Comparto ed RSU per la sottoscrizione dell'accordo in materia di progressioni economiche (Differenziali Economici di Professionalità) all'interno delle Aree - anno 2023 - di cui all'art. 19 del CCNL del Comparto Sanità - triennio 2019/2021 del personale del Comparto.

Il presente accordo si applica al personale del Comparto a tempo indeterminato della ASST della Valtellina e dell'Alto Lario.

L'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree per il corrente anno, avranno decorrenza giuridica ed economica a decorrere dal 01 gennaio dell'anno di riferimento.

L'attribuzione dei Differenziali Economici di Professionalità che si configura quale progressione economica all'interno dell'area di cui all'art. 52 c. 1 bis del D.lgs. 165/2001, non determina il riconoscimento di mansioni superiori e avviene mediante procedura selettiva.

Annualmente viene destinato un importo di € 200.000,00 per il finanziamento dei differenziali economici di professionalità, stante la relativa capienza residua nel fondo contrattuale "*incarichi, progressioni economiche ed indennità professionali*" - CCNL 2019/2021.

In caso di variazione di importo si rimanda ad apposito accordo negoziale tra le parti.

**ACCORDO A REGIME:**

**Requisiti di ammissione alla selezione:**

- essere dipendente a tempo indeterminato dell'Area del Comparto della ASST Valtellina e Alto Lario alla data del 01 gennaio dell'anno di riferimento;
- di non avere beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi tre anni rispetto all'anno di interesse, presso questa ASST o altri Enti;
- di non avere ricevuto provvedimenti disciplinari superiori alla multa negli ultimi due anni presso questa ASST o altri Enti.



I differenziali economici di professionalità saranno riconosciuti secondo l'ordine di graduatoria decrescente degli aventi diritto, in ordine all'applicazione di criteri di seguito dettagliati ovvero in base alla percentuale di addensamento dei presenti in graduatoria per ogni area e ruolo contrattuale.

Criteri di per la formulazione della graduatoria per progressione economica all'interno delle aree

Totale 100 punti così ripartiti:

- max punti 60: Ai fini dell'attribuzione del punteggio, la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità, sarà moltiplicato per un valore pari a 0,6.
- max punti 20: in base all'esperienza professionale maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, nel medesimo o corrispondente profilo presso Aziende od Enti di cui all'art. 1 del CCNL del Comparto Sanità 2019/2021, nonché presso altre pubbliche amministrazioni di comparti diversi, così di seguito calcolati:
  - 0,6 punti per ogni anno e frazione di anno sino ad un massimo di 20 punti
- max punti 20: in base all'esperienza professionale maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, nel medesimo profilo presso l'ASST Valtellina e Alto Lario o in Aziende confluite nella stessa, così di seguito calcolati:
  - 0,6 punti per ogni anno e frazione di anno sino ad un massimo di 20 punti.

Le graduatorie verranno stilate distinte per Area e Ruolo contrattuale, tenuto conto delle priorità di cui all'art. 19 c.4 lett. b) e e)

La S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane redigerà un elenco dei dipendenti del Comparto in possesso dei requisiti di accesso sopra descritti, che sarà reso noto sulla intranet aziendale. I dipendenti inseriti in tale saranno invitati entro quindici giorni ad autocertificare il possesso dei requisiti di ammissione alla selezione, mediante accesso alla propria area *Consulta Cedolino/Cartellino di Irisweb*. Tale autocertificazione assume valore di istanza di partecipazione.

Le parti si riservano, su richiesta, di rinegoziare annualmente i criteri di per la formulazione della graduatoria da applicare a regime.

*[Handwritten signatures and initials]*



**IN FASE DI PRIMA APPLICAZIONE DEL PRESENTE ACCORDO, PER L'ANNO 2023**

Viene destinato un importo di € 550.000,00 per il finanziamento dei differenziali economici di professionalità, stante la relativa capienza residua nel fondo contrattuale *“incarichi, progressioni economiche ed indennità professionali”* – CCNL 2019/2021.

Requisiti di ammissione alla selezione:

- essere dipendente a tempo indeterminato dell'Area del Comparto della ASST Valtellina e Alto Lario alla data del 01 gennaio dell'anno di riferimento;
- di non avere beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi tre anni rispetto all'anno di interesse, presso questa ASST o altri Enti;
- di non avere ricevuto provvedimenti disciplinari superiori alla multa negli ultimi due anni presso questa ASST o altri Enti.

I differenziali economici di professionalità saranno riconosciuti secondo l'ordine di graduatoria decrescente degli aventi diritto, in ordine all'applicazione di criteri di seguito dettagliati ovvero in base alla percentuale di addensamento dei presenti in graduatoria per ogni area e ruolo contrattuale.

Criteri di per la formulazione della graduatoria per progressione economica all'interno delle aree

Totale 100 punti così ripartiti:

- max punti 60: Ai fini dell'attribuzione del punteggio, la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità, sarà moltiplicato per un valore pari a 0,6.
- max punti 30: in base all'esperienza professionale maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, nel medesimo o corrispondente profilo presso Aziende od Enti di cui all'art. 1 del CCNL del Comparto Sanità 2019/2021, nonché presso altre pubbliche amministrazioni di comparti diversi, così di seguito calcolati:
  - 1,5 punti per ogni anno e frazione di anno sino ad un massimo di 30 punti
- max punti 10: in base all'esperienza professionale maturata anche a tempo determinato e a tempo

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right with a circled '3' next to it.]*



parziale, nel medesimo profilo presso l'ASST Valtellina e Alto Lario o in Aziende confluite nella stessa, così di seguito calcolati:

- 0,5 punti per ogni anno e frazione di anno sino ad un massimo di 10 punti.

Le graduatorie verranno stilate distinte per Area e Ruolo contrattuale, tenuto conto delle priorità di cui all'art. 19 c.4 lett. b) e e).

A parità di punteggio si applicheranno i seguenti criteri di priorità:

- a) Personale che abbia conseguito un minor numero di progressioni economiche;
- b) Personale con il maggior numero di anni di permanenza nel "differenziale economico di professionalità/ex fascia;
- c) Maggiore anzianità presso ASST Valtellina ed ex aziende confluite;
- d) Maggiore età anagrafica

La S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane redigerà un elenco dei dipendenti del Comparto in possesso dei requisiti di accesso sopra descritti, che sarà reso noto sulla intranet aziendale. I dipendenti inseriti in tale saranno invitati entro quindici giorni ad autocertificare il possesso dei requisiti di ammissione alla selezione, mediante accesso alla propria area *Consulta Cedolino/Cartellino di Irisweb*. Tale autocertificazione assume valore di istanza di partecipazione.

Letto, confermato e sottoscritto.

**PER L'AMMINISTRAZIONE**

**Il Direttore Amministrativo  
Dott. Andrea De Vitis**

**Il Direttore Sanitario  
Dott.ssa Giuseppina Ardemagni**

**PER LE OO. SS.**

**F.P. CGIL**

**CISL F.P.**



Il Direttore Sociosanitario  
Dott. Paolo Formigoni

*Paolo Formigoni*

Il Direttore U.O.C. Risorse Umane  
Dott.ssa Emanuela Tanzi

*Emanuela Tanzi*

Il Dirigente S.S. DAPS Area Territoriale  
Dott.ssa Daniela Rusconi

*Daniela Rusconi*

Il Dirigente Professioni Sanitarie  
Area Ospedaliera  
Dott. Tonino Trinca Colonel

*Tonino Trinca*

UIL FPL *UIL FPL*

FIALS \_\_\_\_\_

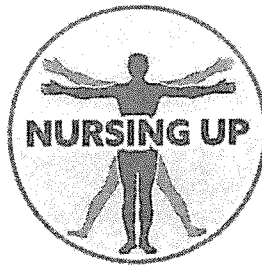
NURSIND \_\_\_\_\_

NURSING UP *NURSING UP*

\*SEGUIRA' NOTA A VERBALE

R.S.U. *R.S.U.*

*Roberto*  
*F. Caroli*  
*MB*  
*Schweis*  
*Industria*  
*Levy*



NURSING UP - IL SINDACATO DEGLI INFERMIERI ITALIANI  
REGIONE LOMBARDIA – Via G. da Udine, 34 Milano

## **NOTA A VERBALE NURSING UP**

### **SULL' ACCORDO PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE PERSONALE DEL COMPARTO (DEP 2023) ASST VALTELLINA E ALTO LARIO**

La scrivente Organizzazione Sindacale nel sottoscrivere l'accordo sui DEP 2023 che, pur nelle difficili condizioni in cui si è sviluppata la trattativa, abbiamo condiviso nel merito delle scelte operate, non può che ribadire il proprio dissenso relativamente a:

- Presentazione di ipotesi di accordo, in sede di trattativa del giorno 18 ottobre, modificata rispetto a quanto inviato precedentemente, in palese violazione dell'articolo 5 comma 2 del CCNL 2019/2021 (informazione preventiva);
- Eccessiva pesatura del criterio "Valutazione" con l'attribuzione di 60 punti alla media delle tre valutazioni individuali;
- Frazionamento del criterio dell'esperienza professionale (20+20 punti), violando l'articolo 19 comma 4 del CCNL 291/2021 il quale non prevede diversificazioni, ed operando, di fatto, una discriminazione tra l'esperienza maturata in altre Aziende e quella maturata presso l'ASST Valtellina e Alto Lario.

Milano, 20 ottobre 2023

Segreteria Regionale Nursing Up Lombardia

*DIRIGENTE TERRITORIALE*  
*Mauro D'Ambrosio*