

IPOTESI DI ACCORDO RELATIVO AI CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI NEL FONDO ART. 102 CCNL 2/11/2022

Il giorno **21/11/2024** alle **ore 15.30**, presso l'Aula D del settore didattico, ha avuto luogo l'incontro

tra

la delegazione di parte datoriale

e

la RSU e le OOSS del Comparto

Al termine dell'incontro le parti procedono alla sottoscrizione dell'**IPOTESI DI ACCORDO DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE – ANNO 2024** relativamente alle modalità di attribuzione dei Differenziali Economici di Professionalità (DEP) 2024 e seguenti ex art. 19 CCNL 02/11/2022. Il modello oggetto della presente ipotesi di accordo ha durata triennale a decorrere dal primo gennaio 2024.

[Handwritten signatures]
Premesso che:

L'art. 19 del CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022 disciplina l'istituto della progressione economica all'interno delle aree, prevedendo l'attribuzione di "differenziali economici di professionalità" da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico, in luogo della precedente disciplina contrattuale che prevedeva l'attribuzione di fasce retributive (art. 35 CCNL Comparto Sanità del 07/04/1999, art. 3 CCNL Comparto Sanità del 10/04/2008).

Restano vigenti in tema di progressioni economiche orizzontali:

l'art. 40, comma 1, del Decreto Legislativo 165/2001, così come modificato dal D. Lgs 150/2009, prevede che "- omissis- Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche, la contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge";

[Handwritten signatures]

- l'art. 23, comma 2, del DLgs 150 del 27/10/2009 il quale stabilisce: "Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione".

La RSU considera opportuno trattare parallelamente sia l'art. 19 che l'art. 21 del CCNL del 2 novembre 2022 Comparto Sanità vigente, considerando prioritario favorire la progressione tra le aree del personale di supporto collocato attualmente nella ex-categoria B (oggi Area del Personale di Supporto), nella ex categoria superiore BS (oggi Area degli Operatori).

Il presente Accordo è redatto e sottoscritto nel rispetto delle disposizioni contrattuali e normative sopracitamate.

Art.1

Principi Generali

I Differenziali Economici di Professionalità (di seguito DEP) vengono riconosciuti a decorrere dal primo gennaio dell'anno di riferimento per l'importo stabilito al successivo art. 4, entro i limiti delle risorse economiche complessivamente disponibili, a seguito di attivazione di procedura selettiva a favore di un numero limitato di dipendenti utilmente collocati nelle graduatorie che saranno formulate per i singoli ruoli – sanitario, sociosanitario, amministrativo, professionale e tecnico – all'interno delle aree - personale di supporto, degli operatori, degli assistenti, dei professionisti della salute e dei funzionari - di appartenenza del personale interessato; quanto precede nel rispetto dei criteri di seguito enunciati e con modalità di accesso alla progressione economica orizzontale che interesseranno una quota limitata di potenziali beneficiari, nel rispetto di quanto disposto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 - fatte salve diverse ulteriori disposizioni normative al riguardo - e senza considerare quale criterio automatico l'anzianità di servizio.

La declaratoria dei ruoli/profilo 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 della riabilitazione/professioni 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.

Nello specifico il sopracitato art. 19 comma 4 lett. e) prevede che: "una volta stilata la graduatoria di cui alla lettera d) viene assicurata, entro i limiti della quota di risorse individuata ai sensi della lett. b) secondo periodo, priorità nell'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità": al personale che abbia maturato almeno 10 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento di cui all'art. 17 (Norma di primo inquadramento) senza aver mai conseguito progressioni economiche, e al personale che abbia maturato almeno 20 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento di cui all'art. 17 (Norma di primo inquadramento) e che, durante tale periodo, abbia conseguito fino a due progressioni economiche. 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 all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo".

Art. 2 Requisiti per l'accesso alla selezione

L'accesso alle procedure selettive per l'attribuzione dei DEP dal primo gennaio dell'anno di riferimento è consentito al personale del comparto in possesso dei seguenti requisiti:

- essere in servizio a tempo indeterminato alla data del primo gennaio dell'anno di riferimento con almeno tre anni di servizio maturati presso la Fondazione IRCCS Istituto Nazionale dei Tumori o presso altro Ente pubblico nel medesimo profilo e trasferito presso la Fondazione mediante l'istituto della mobilità (orientamento ARAN CSAN127a). È escluso il personale che matura il requisito dei tre anni con rapporti di lavoro non continuativi;
- non aver riportato sanzioni disciplinari superiori alla multa nei due anni precedenti la data di attribuzione del nuovo DEP (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 a decorrere dalla data di attribuzione dell'ultima fascia retributiva;
- aver conseguito un punteggio positivo nella valutazione individuale media riferita all'ultimo triennio;
- non risultare alla data dell'accordo assente dal servizio per aspettativa non retribuita concessa per assunzione a tempo determinato o per lo svolgimento del periodo di prova in altri Enti o aziende pubbliche, o essere in comando/distacco (fatte salve le prerogative sindacali);

Art. 3
Decorrenza della progressione economica orizzontale

Il DEP avrà effetto giuridico ed economico a decorrere dal primo gennaio dell'anno di riferimento.

Art. 4
Finanziamento della spesa

Le parti concordano di destinare per l'anno 2024, su istanza di Parte sindacale, una quota economica che sarà finanziata con il fondo di cui all'art. 102 del CCNL del 2/11/2022 "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" per le unità di personale cui sarà attribuito, nell'ambito delle posizioni riportate nella tabella di cui infra, un DEP dal 01/01/2024, previa formazione di apposita graduatoria.

Le parti danno atto che la progressione economica all'interno delle aree in argomento riguarderà tutto il personale collocato nelle relative graduatorie tenuto conto dei limiti della quota messa a disposizione del fondo sopra indicato.



Il personale avente diritto all'assegnazione dei DEP con decorrenza 01/01/2024 è così suddiviso:

ADDENSAMENTO PERSONALE AVENTE DIRITTO AL DEP DAL 1/1/2024	
AREA CONTRATTUALE/RUOLO	UNITA'
AREA ASSISTENTI	1
di cui ruolo amministrativo	1
AREA OPERATORI	6
di cui ruolo amministrativo	1
di cui ruolo socio-sanitario	5
AREA PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI	14
di cui ruolo amministrativo	1
di cui ruolo sanitario	13
TOTALE COMPLESSIVO	21

Il costo complessivo massimo stimato dell'assegnazione è pari a circa 22.600 euro, a carico del fondo art. 102 CCNL citato, corrispondente ad un numero di dipendenti allo stato stimato in 21 unità.

La destinazione del fondo per gli anni successivi al 2024 sarà oggetto di accordi separati di anno in anno.

Art. 5 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.

Sulla base dei seguenti criteri di valutazione verrà attribuito un punteggio ad ogni singolo dipendente utile alla determinazione delle relative graduatorie (dal più alto al più basso dei punteggi), che individuerà, nei limiti della quota sopra indicata, i dipendenti che beneficeranno dei DEP.

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

1 - VALUTAZIONE INDIVIDUALE (da CCNL non inf. al 40%) **punteggio massimo punti 40**
(media delle ultime tre valutazioni disponibili)

2 - ESPERIENZA PROFESSIONALE (da CCNL non sup. al 40%) **punteggio massimo punti 40**



3 – PERMANENZA NELLA FASCIA

punteggio massimo punti 20

1 - VALUTAZIONE INDIVIDUALE.

Per quanto attiene alla VALUTAZIONE INDIVIDUALE, per la quale è previsto un punteggio massimo di **punti 40**, verrà considerata la media delle valutazioni individuali riferite all'ultimo triennio, o le ultime tre valutazioni disponibili.

Media ultime tre valutazioni	Percentuale corrispondente	Punti assegnati
da 21,50 a 25	86-100	40
da 17,75 a 21,49	71-85	30
da 14,00 a 17,74	56-70	20
da 10,25 a 13,99	41-55	10
10	40	5
<10	<40	0

Con riferimento alle schede di valutazione individuale, si dà atto che in Fondazione sono stati utilizzati i seguenti due modelli:

- a- **per gli anni 2021 e 2022:** scheda composta da n. 5 item, con punteggi attribuibili pari a 3 ovvero 7, ovvero 10 punti per ciascun item (**punteggio massimo conseguibile: 50 punti**);
- b- **per l'anno 2023 e ss.vi** (Area dei Professionisti della Salute e dei Funzionari): scheda composta da n. 10 item, con punteggi attribuibili pari a 0, 0,5, 1, 1,5, 2, 2,5 punti per ciascun item (**punteggio massimo conseguibile: 25 punti**);
- c- **per l'anno 2023 e ss.vi** (Area del Personale di Supporto, degli Operatori e degli Assistenti): scheda composta da n. 7 item, con punteggi attribuibili pari a 0, 1,4, 2,1, 2,8, 3,5 punti per gli item relativi alle competenze tecniche (i primi 4) e con punteggi attribuibili pari a 0, 0,5, 1, 1,5, 2, 2,5 punti per gli ultimi 3 item relativi al comportamento (**punteggio massimo conseguibile: 25 punti**).

A fronte di quanto precede, l'algoritmo per determinare la media del punteggio in fase di prima applicazione (anni 2024 e 2025) è il seguente:

applicazione 2024: [(valutazione 2021/2) + (valutazione 2022/2) + (valutazione 2023)] / 3



applicazione 2025: [(valutazione 2022/2) + (valutazione 2023) + (valutazione 2024)] / 3

L'algoritmo per gli anni **successivi alla prima applicazione** è il seguente:

[(valutazione primo anno) + (valutazione secondo anno) + (valutazione terzo anno)] / 3

2 - ESPERIENZA PROFESSIONALE

Il punteggio "ESPERIENZA PROFESSIONALE" è pari a massimo **40 punti** finalizzati alla valorizzazione dell'esperienza professionale, distinti come segue:

- **punti 1 per anno**, se il servizio è stato svolto in Fondazione;
- **punti 0,6 per anno**, se il servizio è stato svolto presso altra azienda pubblica o ente pubblico del medesimo o di altro Comparto.

Il punteggio è calcolato sul numero degli anni di servizio nella qualifica di appartenenza (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 le decurtazioni relative alle assenze non valide ai fini dell'anzianità di servizio (aspettative senza assegni, sospensioni disciplinari, assenze ingiustificate che hanno determinato una sospensione dal servizio, ecc., fatte salve le prerogative sindacali);
- 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 proporzione ai giorni retribuiti.

3 - PERMANENZA NELLA FASCIA

Per quanto attiene alla "PERMANENZA NELLA FASCIA" per la quale è previsto un punteggio massimo di **punti 20** verrà considerato un punteggio di 2 punti per ogni anno di permanenza nella fascia.



via Veneto, 1 - 20133 Milano

Per permanenza nella fascia si intende il periodo trascorso dall'ultimo passaggio di fascia, inteso quale tempo di permanenza nella fascia economica in godimento, compresa la fascia iniziale.

Art. 6 **Procedura selettiva**

Gli accertamenti relativi ai criteri n. 1 (VALUTAZIONE INDIVIDUALE), n. 2 (ESPERIENZA PROFESSIONALE), n. 3 (PERMANENZA NELLA FASCIA) relativi al rapporto di lavoro instaurato con la Fondazione verranno effettuati d'ufficio.

La s.c. Gestione e Sviluppo Risorse Umane elaborerà, sulla base delle risultanze agli atti dell'ufficio, l'elenco del personale dipendente in possesso dei requisiti previsti indicando a fianco di ciascun numero di matricola i dati utili a determinare i punteggi applicando i criteri sopra menzionati.

WW
AV
CF
Royal
fummo
A
B
BB
BS
ZP

Entro 10 giorni (di calendario) dalla pubblicazione dell'elenco sopraindicato i dipendenti interessati possono presentare autocertificazione come da form allegato 1, da trasmettere via e-mail all'account XXXXXX:

1. per richiedere correzioni e/o integrazioni rispetto al sopracitato elenco;
2. per comunicare:
 - esperienza professionale eventualmente maturata a tempo determinato o indeterminato presso altre Aziende ed Enti del comparto ovvero presso altre amministrazioni pubbliche di compatti diversi nel medesimo o corrispondente profilo di appartenenza;
 - la permanenza in fascia eventualmente maturata presso altre Aziende ed Enti del comparto ovvero presso altre amministrazioni pubbliche di compatti diversi nel medesimo o corrispondente profilo di appartenenza;
 - eventuali altre valutazioni individuali acquisite presso altre aziende, per le quali occorre **allegare documentazione** attestante il punteggio conseguito.

L'accertamento di quanto dichiarato dal candidato in relazione all'esperienza professionale, alla permanenza nella fascia, esterni alla Fondazione, verrà effettuato mediante verifica della autodichiarazione presentata ai sensi degli artt. 46 e 47 del DPR 28/12/2000 n 445.

Non saranno presi in considerazione eventuali periodi di servizio/permanenza nella fascia svolti all'esterno della Fondazione non dichiarati dai dipendenti entro i termini sopra indicati.

MS
8

of

BS
W
ZP



Art. 7
Graduatorie

Decorsi 10 giorni continuativi di calendario dalla pubblicazione dell'elenco del personale di cui all'art. 6, la s.c. Gestione e Sviluppo Risorse Umane procede alla verifica delle eventuali dichiarazioni pervenute dai dipendenti interessati e, sulla base del punteggio complessivo (max 100 punti) derivante dalla somma dei punteggi di cui ai punti precedenti, provvederà a redigere le relative graduatorie distinte per area e ruolo, da cui si attingerà fino all'esaurimento del budget definito per ciascuna area e ruolo, a partire dal punteggio più elevato, fino all'esaurimento delle risorse disponibili, per un importo che trova sufficiente disponibilità nel Fondo di cui all'art. 102 del CCNL 02/11/2022 e per il numero massimo di dipendenti suddiviso per ciascuna area e ruolo, come da tabella di cui all'art. 4. Per gli anni successivi al 2024 si rimanda a quanto previsto all'art. 4, c. 4 del presente accordo.

Nella redazione della graduatoria viene assicurata, entro il limite della quota di risorse individuata, 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.

Riesame/Accesso agli atti/Attribuzione passaggi

Le graduatorie nominative prima di essere approvate con Decreto del Direttore Generale verranno pubblicate, unitamente agli elenchi definitivi, sulla rete intranet aziendale per n. 5 giorni di calendario.



I candidati potranno richiedere la verifica della propria posizione nei 5 giorni continuativi di calendario successivi alla data di pubblicazione delle graduatorie tramite e-mail da mandare all'account segreteria.risorseumane@istitutotumori.mi.it

Nel caso il riesame porti ad una variazione del punteggio individuale le graduatorie verranno ridefinite e ripubblicate.

Al personale utilmente collocato nelle graduatorie sarà attribuito, a prescindere dal momento temporale di conclusione della selezione, il DEP a decorrere dal primo gennaio dell'anno di riferimento.

Le graduatorie definitive per area e ruolo verranno approvate con decreto del Direttore Generale e verranno pubblicate sul sito aziendale e nelle bacheche aziendali.

Le graduatorie sono utilizzabili una sola volta in sede di prima e unica applicazione.

L'accesso agli atti della procedura selettiva è consentito, limitatamente a dipendenti aventi titolo, dopo la pubblicazione delle graduatorie in via definitiva.

Art. 8

Scorrimento delle graduatorie

In caso di accertamento di dichiarazioni mendaci che abbiano comportato attribuzione di punteggio per il posizionamento in graduatoria, si procederà ad annullare il DEP attribuito al dipendente che abbia reso tali dichiarazioni, nonché alla ripetizione delle somme indebitamente percepite dallo stesso. Successivamente si procederà a scorrere conseguentemente la relativa graduatoria.

Art. 9

Norme finali

Le parti, ciascuna per quanto di propria competenza, daranno seguito alla procedura di verifica prevista dai CC.NN.LL. e dalla normativa vigente, al fine di pervenire alla stipula definitiva del presente accordo.

Per tutto quanto non previsto dal presente accordo, si applicano le disposizioni dei contratti collettivi nazionali e aziendali vigenti.

Il presente Accordo sostituisce integralmente i precedenti Accordi stipulati tra le parti in materia di progressioni economiche orizzontali.

Letto, confermato e sottoscritto

Milano, li 21/11/2024

Parte datoriale

dott.ssa Maurizia Ficarelli – Direttore Amministrativo
Presidente Delegazione di Parte Datoriale

dott. Antonio Triarico – Direttore Sanitario

dott.ssa Valentina Villa – Direttore medico di presidio f.f.

dott.ssa Silvia Sansone – Direttore s.c. Gestione e sviluppo RU

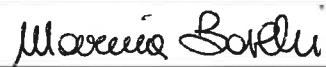
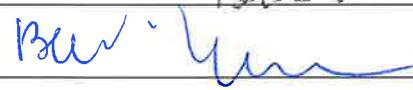
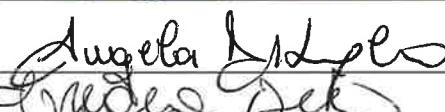
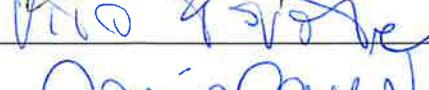
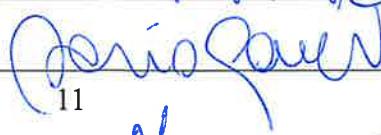
dott.ssa Maria Silvia Pazzaglia – Direttore s.c. DPS

dott. Paolo Bonacci – Resp. Settore giuridico, s.c. GSRU



Parte sindacale

RSU

COGNOME E NOME	FIRMA
Antonacci Giulia	
Balbi Marina	
Bertoldi Martina	
Blumetti Giuseppina	
Capolla Chiara Federica Roberta	
Condorelli Antonio	
Di Luglio Angela	
Dimo Floriana	
Evangelista Alberto	
Favata Vito	
Ganci Dario	



Grasso Angela	
Lanzilotti Luca	
Messana Giovanni	
Motta Valerio	
Navarra Immacolata	
Nicolao Fabiano	
Rampello Nicolò Nuccio	
Salvatori Daniela	
Scaranello Massimiliano Piero	
Zanellati Fabio	

OSS Territoriali:

COGNOME E NOME	FIRMA
FP CGIL	
CISL FP	
UIL FPL	
FIALS Conf.S.A.L.	
FSI-USAE	
NURSIND	
NURSING UP	