

Accordo con la RSU e le OO.SS. del Comparto Sanità, avente ad oggetto la definizione della quota di utilizzo del fondo di cui all'art. 102 del CCNL 2.11.2022 e dei criteri per il riconoscimento dei DEP, anno 2024.

In data 17.12.2024 la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale, costituite ai sensi dell'art. 9 del CCNL relativo al Personale del Comparto Sanità triennio 2019-2021, a seguito di parere positivo del Collegio Sindacale, sottoscrivono l'accordo in oggetto.

**Per la Delegazione Trattante dell'Azienda:**

Il Direttore Generale - Dr. ssa Simona Girolodi \_\_\_\_\_

Il Direttore Amministrativo – Dott.ssa Giuliana Bensa \_\_\_\_\_

Il Direttore Sanitario – Dott. Nicola Orfeo \_\_\_\_\_

Il Direttore Socio Sanitario – Dr. Dario Laquintana \_\_\_\_\_

Il Direttore f.f. S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane – Dr. Matteo Liberali \_\_\_\_\_

Il Direttore f.f. DAPSS – Dr. Dario Laquintana \_\_\_\_\_

**Per le Organizzazioni Sindacali Territoriali:**

FP CGIL SOTTOSCRITTO ON LINE

CISL FP SOTTOSCRITTO ON LINE

UIL FPL SOTTOSCRITTO ON LINE

FIALS SOTTOSCRITTO ON LINE

NURSIND SOTTOSCRITTO ON LINE

NURSING UP SOTTOSCRITTO ON LINE



**Per la RSU**

Amato Tommaso SOTTOSCRITTO ON LINE

Barca Salvatore SOTTOSCRITTO ON LINE

Benites Giovanna \_\_\_\_\_

Benes Massimiliano \_\_\_\_\_

Cappelli Antonietta \_\_\_\_\_

Caputo Gianni Battista \_\_\_\_\_

Carruba Rossana SOTTOSCRITTO ON LINE

Cioffi Isidoro \_\_\_\_\_

Clemenza Gaspare \_\_\_\_\_

Colli Giuseppe SOTTOSCRITTO ON LINE

Conte Giovanni SOTTOSCRITTO ON LINE

D'Arpa Angela SOTTOSCRITTO ON LINE

Delfino Pierantonino \_\_\_\_\_

Dell'Aversana Paolo SOTTOSCRITTO ON LINE

Di Tria Giovanni SOTTOSCRITTO ON LINE

Favorito Raffaele \_\_\_\_\_

Fedeli Anna SOTTOSCRITTO ON LINE

Galimberti Cristina SOTTOSCRITTO ON LINE

Guacci Ciro \_\_\_\_\_

La Notte Vito SOTTOSCRITTO ON LINE

**ASST Santi Paolo e Carlo**

S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane

Ufficio Relazioni Sindacali

Mazzi Massimiliano SOTTOSCRITTO ON LINE

Mazzitelli Ferdinando \_\_\_\_\_

Meraldi Cristina SOTTOSCRITTO ON LINE

Migliaccio Giovanni SOTTOSCRITTO ON LINE

Moscarello Davide SOTTOSCRITTO ON LINE

Mureddu Angelo SOTTOSCRITTO ON LINE

Nadry Hanane \_\_\_\_\_

Olivieri Marina \_\_\_\_\_

Pinna Andrea SOTTOSCRITTO ON LINE

Porta Elena \_\_\_\_\_

Prinzivalli Filippo SOTTOSCRITTO ON LINE

Sabato Tommaso SOTTOSCRITTO ON LINE

Sansone Salvatore \_\_\_\_\_

Scicolone Felice \_\_\_\_\_

Scucchia Dario \_\_\_\_\_

Suma Cosimo \_\_\_\_\_

Talamo Ventura SOTTOSCRITTO ON LINE

Toscano Paolo \_\_\_\_\_

Trotta Gerardo \_\_\_\_\_

Uldedaj Ersil SOTTOSCRITTO ON LINE

Varvaro Francesca \_\_\_\_\_

Vecera Ester SOTTOSCRITTO ON LINE



## ❖ Utilizzo del fondo di cui all'art. 102 del CCNL 2.11.2022

Premesso che il CCNL 2.11.2022 relativo al personale del Comparto Sanità ha apportato significative novità in materia di fondi contrattuali, modificando la composizione dei precedenti fondi del CCNL 21.05.2018 e istituendo, a decorrere dall'anno 2023, il "*Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali*" (art. 102) e il "*Fondo premialità e condizioni di lavoro*" (art. 103);

### Visti:

- l'art. 9, comma 5, lett. a) del CCNL 2.11.2022, che demanda alla contrattazione integrativa aziendale i criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi, di cui agli artt. 102 e 103 del suddetto CCNL;
- l'art. 102, comma 6 lett. a) e b) del CCNL 2.11.2022, che destina le risorse del fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali - tra le altre finalità al finanziamento dei differenziali economici di professionalità di cui all'art. 19 del medesimo CCNL, rubricato "progressione economica all'interno delle aree".

Preso atto delle richieste di parte sindacale formalizzate negli incontri del 20.05.2024, 03.06.2024, 11.06.2024, 19.06.2024, 25.07.2024 e 02.10.2024 ed esaminati i dati illustrati dalla S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane relativamente all'entità del suddetto fondo, tenuto conto degli incrementi contrattuali ed ai relativi dati attuali di spesa, distinti per istituto contrattuale.

### LE PARTI CONCORDANO

- 1) di riservare all'interno del "*Fondo incarichi, progressioni economiche indennità professionali*" di cui all'art. 102 del CCNL 02.11.2022:
  - l'importo di € 700.000 per l'attribuzione dei differenziali economici di professionalità (DEP), di cui all'art. 19 del CCNL 2.11.2022 (progressione economica all'interno delle aree) per l'anno 2024;
- 2) di riconoscere i differenziali economici di professionalità (DEP) per l'anno 2024, art. 19 CCNL 2.11.2022, con i criteri e le modalità riportate nell'allegato alla presente ipotesi.

### NORME FINALI

Le parti si impegnano a rivedersi ad inizio di ogni annualità per la definizione della quota di utilizzo del fondo art. 102 del CCNL del 2.11.2022 da destinare ai DEP art. 19 CCNL 2.11.2022 e per l'aggiornamento e/o la revisione dei criteri per la loro assegnazione, contenuti nell'allegato al presente accordo.

Il presente accordo sarà efficace ed esigibile solo ed esclusivamente al termine delle procedure di controllo sulla contrattazione integrativa e dell'avvenuta certificazione positiva del Collegio Sindacale nel rispetto di quanto previsto dall'art. 10 comma 6 del CCNL 02.11.2022 e dall'art. 40 bis del D.lgs. 165/2001 e ss.mm.ii.



ASST Santi Paolo e Carlo  
S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane  
Ufficio Relazioni Sindacali  
Allegato all'accordo del 17.12.2024

Modalità di attribuzione dei Differenziali Economici di Professionalità (DEP) anno 2024, art. 19 CCNL 02.11.2022.

### Premessa

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 strumento finalizzato a premiare, in modo selettivo, l'acquisizione di incrementati livelli di competenze dei dipendenti, nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area.

L'attribuzione avviene nel rispetto dei seguenti principi generali:

- le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di personale ai sensi, dell'art. 23, comma 2, del D. Lgs n. 150/2009.
- la valutazione positiva costituisce titolo rilevante per la selezione, ai sensi dell'art. 52, comma 1bis, del D. Lgs. 165/2001;
- l'art. 19 del CCNL 02.11.2022 disciplina l'istituto prevedendo l'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità", individuati nella tabella E allegata al CCNL;
- non è possibile attribuire più di un differenziale economico di professionalità al dipendente per ciascuna procedura selettiva;
- la selezione ha validità per il solo anno cui si riferisce l'attribuzione della progressione economica e in nessun caso la graduatoria può essere utilizzata negli anni successivi.

### Art.1 Principi Generali

I Differenziali Economici di Professionalità (di seguito DEP) vengono riconosciuti a decorrere dal primo gennaio 2024, entro i limiti delle risorse economiche definite nella presente ipotesi di accordo relativa all'utilizzo del fondo ex art. 102 del CCNL 02.11.2022, a seguito di attivazione di procedura selettiva a favore di un numero limitato di dipendenti utilmente collocati nelle graduatorie, che saranno formulate per area: personale di supporto, degli operatori, degli assistenti, dei professionisti della salute e dei funzionari.

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 tecnico sanitarie; 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.

## **Art. 2**

### **Requisiti per l'accesso alla selezione**

L'accesso alle procedure selettive per l'attribuzione dei DEP dall'1.01.2024 è consentito al personale del comparto in possesso dei seguenti requisiti:

- essere in servizio a tempo indeterminato alla data del 01.01.2024 con almeno tre anni di servizio maturati con o senza soluzione di continuità, a tempo indeterminato o determinato, presso l'ASST Santi Paolo e Carlo o presso altro Ente pubblico nel medesimo profilo.
- non aver riportato sanzioni disciplinari superiori alla "multa" nei due anni precedenti la data di attribuzione del nuovo DEP (ovvero anni 2022 e 2023) (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 negli ultimi 3 anni a decorrere dalla data di attribuzione dell'ultima fascia retributiva. Pertanto chi ha beneficiato di una progressione economica orizzontale con decorrenza 01.01.2021 può partecipare alla selezione interna per l'attribuzione dei DEP con decorrenza 01.01.2024 (Orientamento ARAN25.10.2023 +parere ARAN CFL224 del 06.09.2023);
- non aver avuto modifiche dell'area di appartenenza tra il 01.01.2021 ed il 31.12.2023, dovute ad eventuali procedure interne di progressioni verticali o procedure concorsuali;
- i dipendenti della ASST Santi Paolo e Carlo, in distacco e comando presso altre pubbliche amministrazioni possono partecipare alla selezione per l'attribuzione dei DEP; viceversa i dipendenti di altre Aziende in comando presso la ASST Santi Paolo e Carlo, non sono ammessi alla selezione.

## **Art. 3**

### **Criteria di selezione**

Il personale in possesso dei requisiti sopra descritti partecipa alla selezione per l'attribuzione della progressione economica. Ad ogni singolo dipendente verrà attribuito un punteggio utile alla determinazione

di una graduatoria (dal più alto al più basso dei punteggi) che individuerà, nei limiti delle risorse economiche disponibili, i dipendenti che accederanno alla progressione economica.

In analogia alle modalità di ripartizione delle risorse destinate alle progressioni, così come stabilito dall'art. 19, comma 4, lett. b del CCNL 02.11.2022, verrà formulata una graduatoria distinta per ogni area/ruolo.

Il punteggio (max 100 punti) è determinato in base ai seguenti items:

- |  |                                   |
|--|-----------------------------------|
| <b>1. VALUTAZIONE INDIVIDUALE (da CCNL non inf. al 40%)</b>  | <b>punteggio massimo punti 55</b> |
| <b>2. ESPERIENZA PROFESSIONALE (da CCNL non sup. al 40%)</b> | <b>punteggio massimo punti 40</b> |
| <b>3. CAPACITA' CULTURALI E PROFESSIONALI</b>                | <b>punteggio massimo punti 5</b>  |

### 1. VALUTAZIONE INDIVIDUALE max 55 punti

Ai fini della selezione, le parti concordano di attribuire una quota pari al 55% del punteggio totale all'avalutazione individuale.

Si richiama il sistema di valutazione aziendale e l'accordo integrativo sottoscritto in data 11/11/2021 disciplinante la retribuzione della produttività collettiva per il personale del Comparto il quale ha definito un peso alla performance individuale pari al 20% della quota totale.

Il punteggio finale verrà calcolato in base alla media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque sulla base delle 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, compreso il distacco sindacale o l'aspettativa sindacale.

Qualora non si raggiungano le 3 valutazioni, per le valutazioni mancanti il punteggio assegnato sarà pari a zero.

Nella tabella seguente è riportata la corrispondenza tra il valore medio delle valutazioni riportate nelle schede individuali del triennio ed il punteggio attribuito nell'ambito della presente procedura di selezione:

Media Valutazione Individuale	Punteggio
20	55
da 17 a 19,99	50
da 15 a 16,99	43
da 10 a 14,99	38
da 0,1 a 9,99	25
Nessuna valutazione	0

Nel caso il dipendente abbia maturato i requisiti di accesso alla selezione prestando servizio in amministrazioni diverse (nel triennio 2021-2023), dovrà autocertificare la valutazione individuale ricevuta (indicando l'Amministrazione, l'annualità di riferimento ed ogni dettaglio utile).



Chiedendo indicazioni alle aziende di appartenenza, gli uffici calcoleranno la valutazione individuale (descritta nelle schede degli altri enti) rispetto al valore pieno, in modo da ricostruire una correlazione con la tabella dei punteggi soprariportata.

## 2. ESPERIENZA PROFESSIONALE (max 40 Punti)

Ai fini della selezione, le parti concordano di attribuire una quota pari al 40% del punteggio totale all'esperienza professionale.

In conformità all'art. 19 comma 4 lett. d) del CCNL per "esperienza professionale" si considera quellamaturata:

- con o senza soluzione di continuità;
- a tempo determinato e indeterminato;
- a tempo pieno e a tempo parziale;
- ai sensi dell'art. 19 comma 4 lett. d) presso altre amministrazioni di comparti diversi nel medesimo o corrispondente profilo in cui il dipendente risulta inquadrato all'01/01/2024;
- nel medesimo o corrispondente profilo in cui il dipendente risulta inquadrato all'01/01/2024 presso la ASST Santi Paolo e Carlo.

Per tale ragione, per esperienza professionale maturata, si intende quella nel profilo all'01/01/2024, non rilevando dunque quella maturata in pregressi profili diversi.

A titolo esemplificativo, si precisa che l'esperienza professionale dei dipendenti appartenenti alle professioni sanitarie (e assistenti sociali) che alla data del 31.08.2001 abbiano beneficiato del passaggio dalla categoria C alla categoria D per applicazione contrattuale, viene considerata in modo unitario, in riferimento ad un unico profilo.

Viceversa, a titolo esemplificativo all'esperienza professionale precedente ad una progressione verticale, o al passaggio ad altra area/categoria per procedura concorsuale (es: da coadiutore amministrativo a coadiutore amministrativo esperto), o alla modifica di profilo per art. 17 CCNL 1999, non viene attribuito il punteggio definito nel presente paragrafo.

Come chiarito da ARAN, per i profili ad esaurimento del livello economico Ds, si fa riferimento alla sola esperienza maturata nei profili della ex categoria D – livello economico DS descritti nelle "Declaratorie delle categorie e profili" di cui all'allegato 1 del CCNL 07.04.1999, come modificato dall'allegato 1 del CCNL integrativo 20.09.2001 e dall'allegato 1 del CCNL 19.04.2004, oppure, qualora vada presa in considerazione anche l'esperienza maturata presso altre Amministrazioni di comparti diversi, quella maturata in profili corrispondenti a quelli ad esaurimento di ultima appartenenza.

All'esperienza professionale maturata nel profilo in cui il dipendente è inquadrato all'01.01.24, viene riconosciuto un punteggio pari al 40% del punteggio totale così suddiviso:

- **1 punto** per ogni anno di esperienza presso la ASST Santi Paolo e Carlo, altre aziende del comparto sanità nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo (max 30 punti);



ASST Santi Paolo e Carlo

S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane

Ufficio Relazioni Sindacali

- **maggiorazione di ulteriori 2 punti all'anno**, da aggiungersi al punteggio di cui alla punto precedente, per ogni anno di permanenza nella fascia in cui il dipendente risulta inquadrato al 01.01.24 prima dell'applicazione del presente regolamento (max 10 punti). La fascia può essere anche quella iniziale (fascia "zero"), attribuita al momento dell'assunzione.

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 ragione mensile considerando, come mese intero, periodi continuativi di giorni trenta o frazioni superiori a quindici giorni.

### **3. CAPACITÀ CULTURALI E PROFESSIONALI max 5 punti**

Le parti concordano di assegnare il restante 5% del punteggio totale alla valorizzazione delle capacità culturali e professionali (definite in contrattazione integrativa come stabilito all'art. 19 comma 4 lett. d).

Le parti concordano pertanto di attribuire un punteggio teso a valorizzare le capacità professionali sviluppate dal dipendente nell'ambito della ASST Santi Paolo e Carlo, prestando servizio in profili diversi da quello ricoperto all'01.01.24.

Viene quindi assegnato un punteggio pari a 0,25 punti per ogni anno di lavoro dipendente presso la ASST Santi Paolo e Carlo o presso le confluite aziende, con inquadramento in diverso profilo (per un massimo di 5 punti), al fine di valorizzare l'accrescimento della competenza professionale progressivamente acquisita dai dipendenti nell'ambito di questa azienda.

Non saranno tenuti in ogni caso in considerazione i periodi valorizzati nell'ambito del paragrafo 2 (esperienza professionale) e le frazioni di anno saranno calcolate in modo proporzionale ai giorni lavorati (es: 28 giorni = 28/365).

Il punteggio totale attribuito a ciascun dipendente ai fini della graduatoria è costituito dalla somma aritmetica della valorizzazione della valutazione delle competenze, dell'esperienza professionale e delle capacità culturali, per un punteggio massimo di 100 punti.

## **Art. 4**

### **Finanziamento della spesa**

Le parti danno atto che la progressione economica all'interno delle aree in argomento, riguarderà tutto il personale collocato nelle quattro graduatorie, tenuto conto sia della percentuale non superiore al 50% dei dipendenti aventi diritto ad accedere alla procedura, sia dei limiti della quota messa a disposizione del fondo sopra indicato.



ASST Santi Paolo e Carlo

S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane

Ufficio Relazioni Sindacali

Pertanto il budget definito con la presente ipotesi di accordo, per l'assegnazione dei DEP al personale del Comparto verrà suddiviso tenendo conto, equitativamente, delle percentuali di addensamento del personale nelle aree e nei ruoli, come da tabella allegata:

AREA	NUMERO PERSONALE COINVOLTO	IMPORTO MASSIMO DA DISTRIBUIRE
<b>PERSONALE DI SUPPORTO</b>	<b>52</b>	<b>36.400</b>
Ruolo Sanitario	-	-
Ruolo Professionale	-	-
Ruolo Socio Sanitario	-	-
Ruolo Tecnico	41	28.700
Ruolo Amministrativo	11	7.700
<b>OPERATORI</b>	<b>94</b>	<b>75.200</b>
Ruolo Sanitario	2	1.600
Ruolo Professionale	-	-
Ruolo Socio Sanitario	74	59.200
Ruolo Tecnico	9	7.200
Ruolo Amministrativo	9	7.200
<b>ASSISTENTI</b>	<b>71</b>	<b>71.000</b>
Ruolo Sanitario	7	7.000
Ruolo Professionale	-	-
Ruolo Socio Sanitario	-	-
Ruolo Tecnico	11	11.000
Ruolo Amministrativo	53	53.000
<b>PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI</b>	<b>431</b>	<b>517.200</b>
Ruolo Sanitario	402	482.400
Ruolo Professionale	-	-
Ruolo Socio Sanitario	10	12.000
Ruolo Tecnico	5	6.000
Ruolo Amministrativo	14	16.800
<b>TOTALE</b>	<b>648</b>	<b>699.800</b>

#### Art. 5

#### Procedura selettiva

La S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane pubblicherà un avviso di avvio delle procedure di selezione per l'attribuzione delle progressioni economiche di area, che verrà trasmesso a tutto il personale tramite e-mail.

L'avviso conterrà tutti gli elementi dettagliati nel presente accordo, unitamente alle istruzioni per la selezione.



Il dipendente dovrà autocertificare ai fini selettivi i servizi prestati in altri enti (per i quali sarà richiesto di attestare i periodi di servizio, il profilo ricoperto, le valutazioni riportate, l'assenza di procedimenti disciplinari negli ultimi due anni, progressioni economiche orizzontali/verticali di cui abbia beneficiato).

La S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane effettuerà idonei controlli sulla veridicità del contenuto delle dichiarazioni sostitutive e si riserva di applicare le conseguenze di legge in caso di autocertificazione non veritiera.

### **Art. 6 Graduatorie**

Le risorse determinate con la presente ipotesi di accordo e pari ad €700.000 saranno suddivise per ciascuna percentuale di addensamento individuata per area e ruolo alla data del 01.01.24.

L'effettiva distribuzione sarà effettuata a valle dell'ammissione dei candidati alla selezione, in quanto potranno essere conteggiati i dipendenti in possesso dei requisiti per la selezione su cui operare il calcolo; il numero dei dipendenti (ammesso alla selezione) presenti in ogni area e ruolo sarà pesato in funzione del valore annuo del DEP (es: assistenti: peso = € 1.000). Le risorse complessive saranno distribuite in modo percentuale sul numero dei dipendenti in ogni area e ruolo, pesato per il valore annuo corrispondente del DEP.

Il numero dei dipendenti "vincitori" per ogni graduatoria si ottiene dividendo le risorse assegnate complessivamente ad ogni graduatoria per il valore unitario annuo del DEP.

I numeri decimali dei dipendenti beneficiari del DEP per ogni graduatoria sono arrotondati per eccesso o per difetto come nel seguente esempio:

- 0,4 = 0 dipendenti
- 0,5 = 1 dipendente
- 0,6 = 1 dipendente

Le graduatorie, redatte per ciascuna area e ruolo, vengono stilate a partire dal punteggio più elevato proseguendo in ordine decrescente (art 19 comma 4 lett.d).

Al fine di distribuire le risorse, per ogni area/ruolo viene conteggiato il numero dei dipendenti, a prescindere dalla tipologia di rapporto di lavoro; lo scorrimento delle graduatorie sarà effettuato fino alla concorrenza massima delle risorse economiche assegnate ad ogni area/ruolo; il personale a tempo parziale concorrerà all'utilizzo del fondo in misura proporzionale al proprio orario di lavoro.

Ai sensi del comma 5 dell'art. 19 del CCNL 2019-2021 le risorse tornano nella disponibilità dello stesso fondo in caso di passaggio di area o comunque di cessazione dal servizio, fatto salvo quanto previsto dall'art. 20 comma 4 (Progressione tra le aree) del CCNL 2019-2021.

In applicazione dell'art. 19 comma 4 lett. b) ed e), una volta stilate le graduatorie, una quota di risorse pari al 10% verrà destinata all'attribuzione dei DEP, secondo entrambi i seguenti criteri di priorità:



- personale con almeno 10 anni di esperienza nel profilo senza mai aver conseguito progressioni economiche;
- personale con almeno 20 anni di esperienza nel profilo che abbia conseguito fino a due progressioni economiche.

Dopo avere rispettato i criteri di priorità di cui sopra, si procederà all'attribuzione dei DEP al restante personale in graduatoria, fino a concorrenza delle risorse destinate all'area/ruolo.

Saranno garantite in caso di parità di punteggio le seguenti priorità come definite dall'art 19 comma 4 lett. f1 e f2, nel seguente ordine:

- personale che abbia conseguito un minor numero di progressioni economiche nell'area in cui il dipendente è inquadrato all'01.01.24;
- personale con il maggior numero di anni di permanenza al 01.01.24 nel "differenziale economico di professionalità" e nel profilo.

Ai sensi dell'Art 19 comma 4 lett. g) le parti concordano di definire come ulteriore criterio in caso di parità di punteggio la maggiore età anagrafica.

L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata esclusivamente all'anno a cui si riferisce l'attribuzione della progressione economica e in nessun caso la graduatoria può essere utilizzata negli anni successivi (art 19 comma 7 CCNL vigente).