



**ISTITUTO ZOOPROFILATTICO SPERIMENTALE DELLE VENEZIE**

**LEGNARO (PD)**

**DELIBERAZIONE**

**DEL DIRETTORE GENERALE**

**N. 388 del 11/12/2023**

**OGGETTO: Presa d'atto dell'accordo di contrattazione integrativa aziendale del personale del Comparto dell'IZSVE relativo alla disciplina dei criteri per le progressioni economiche all'interno delle aree, differenziali economici di professionalita` (DEP), anno 2023.**

*Atto sottoscritto digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005 s.m.i. e norme collegate e sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa*



**ISTITUTO ZOOPROFILATTICO SPERIMENTALE DELLE VENEZIE**  
**LEGNARO (PD)**

**DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE**

**OGGETTO: Presa d'atto dell'accordo di contrattazione integrativa aziendale del personale del Comparto dell'IZSVe relativo alla disciplina dei criteri per le progressioni economiche all'interno delle aree, differenziali economici di professionalità (DEP), anno 2023.**

Si sottopone al Direttore generale la seguente relazione del Responsabile della SCA1 – Risorse Umane.

PREMESSO che:

- il CCNL relativo al personale del comparto Sanità 2019-2021, sottoscritto il 2 novembre 2022, all'art. 10 "*Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure*", comma 6, prevede che "*Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D. Lgs. 165/2001. A tal fine, l'Ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. (...)*";
- l'art. 40-bis, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001 e s.m.i. dispone che "*Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal collegio dei revisori dei conti, dal collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti. (...)*";
- l'art. 40-bis, comma 5, del citato d.lgs. prevede, inoltre, che le pubbliche amministrazioni sono tenute a trasmettere all'ARAN, per via telematica, il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

PRESO ATTO che:

*Atto sottoscritto digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005 s.m.i. e norme collegate e sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa*

1. con DDG n. 319 del 18 ottobre 2023 si è preso atto dell'accordo integrativo aziendale relativo alla definizione delle risorse da destinare al sistema degli incarichi disciplinati dal Capo III del CCNL 2019-2021 e ai differenziali economici di professionalità del personale del Comparto dell'IZSVe, sottoscritto il 5 ottobre 2023;
2. il 21 novembre 2023 è stata sottoscritta con le OO.SS. e RSU del personale del Comparto dell'IZSVe l'ipotesi di accordo avente a oggetto "*Progressione economica all'interno delle aree. Differenziali economici di professionalità (DEP) del personale del comparto – Anno 2023*";
  - ai fini di quanto riportato in premessa, l'ipotesi di accordo in oggetto è stata trasmessa al Collegio dei Revisori (prot. IZSVe n. 11328/2023), unitamente alla relazione tecnico finanziaria e alla relazione illustrativa, predisposte ai sensi dell'art. 40, comma 3-*sexies*, del d.lgs. n.165/2001;
  - il Collegio dei Revisori ha rilasciato la certificazione di compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, come attestato nel verbale di Verifica n. 13 del 27 novembre 2023;
  - il 7 dicembre 2023 le OO.SS. e RSU del personale del Comparto dell'IZSVe hanno sottoscritto l'accordo integrativo aziendale definitivo avente relativo "*Progressione all'interno delle aree. Differenziali economici di professionalità (DEP) del personale del comparto – Anno 2023*", allegato al presente provvedimento, quale parte integrante e sostanziale (Allegato 1).

DATO ATTO che il contratto integrativo in argomento ha ad oggetto la disciplina dei criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree. Per il finanziamento dei differenziali economici di professionalità, con l'accordo sindacale del 5 ottobre 2023, sopra richiamato, sono state destinate le risorse a carico del "*Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali*" (art. 102 del CCNL 2019-2021 del 2 novembre 2022), quantificato per l'anno 2023 con DDG n. 86/2023 e certificato dal Collegio dei Revisori come da verbale n. 5/2023.

Le disponibilità finanziarie del fondo contrattuale, come certificato dal Collegio dei Revisori nel predetto verbale n. 13/2023, risultano adeguate; il costo derivante dall'applicazione dell'accordo in argomento è da imputare all'esercizio finanziario 2023 e successivi, a carico delle corrispondenti voci di budget.

RITENUTO pertanto, di dover procedere alla presa d'atto dell'accordo definitivo descritto in oggetto.

Tutto ciò premesso, sulla base degli elementi riportati dal referente dell'istruttoria, si propone al Direttore generale quanto segue:

1. di prendere atto dell'accordo integrativo aziendale definitivo avente ad oggetto "*Progressione all'interno delle aree. Differenziali economici di professionalità (DEP) del personale del comparto – Anno 2023*", allegato al presente provvedimento, quale parte integrante e sostanziale (Allegato 1);
2. di autorizzare la spesa derivante dall'attuazione del presente provvedimento, nell'ambito delle risorse destinate, con accordo sindacale del 5 ottobre 2023, al

*Atto sottoscritto digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005 s.m.i. e norme collegate e sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa*

finanziamento dei differenziali economici di professionalità, a carico del“*Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali*” (art. 102 del CCNL 2019-2021 del 2 novembre 2022), quantificato per l’anno 2023 con DDG n. 86/2023 e certificato dal Collegio dei Revisori come da verbale n. 5/2023.

Le disponibilità finanziarie del fondo contrattuale, come attestato in premessa, risultano adeguate. Il costo derivante dall’applicazione dell’accordo in argomento è da imputare all’esercizio finanziario 2023 e successivi, a carico delle seguenti voci di budget

- 430010401 (*Costo del personale comparto ruolo sanitario T.Ind – Competenze Fisse*);
- 430010491 (*Costo del personale comparto ruolo sanitario T.Ind - Oneri sociali*);
- 430030401 (*Costo del personale comparto ruolo tecnico T.Ind. – Competenze Fisse*);
- 430030491 (*Costo del personale comparto ruolo tecnico T.Ind. - Oneri sociali*);
- 430040401 (*Costo del personale comparto ruolo amm.vo T.Ind – Competenze Fisse*);
- 430040491 (*Costo del personale comparto ruolo amm.vo T.Ind - Oneri sociali*);
- 470010061 (*IRAP relativa a personale dipendente*);

3. di demandare alla SCA1 - Risorse Umane i conseguenti adempimenti;

4. di disporre la trasmissione della documentazione citata nelle premesse all’ARAN per via telematica, ai sensi dell’art. 40-*bis*, comma 5, del d.lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

## **IL DIRETTORE GENERALE**

ESAMINATA la proposta di deliberazione del Responsabile della SCA1 – Risorse Umane che attesta la regolarità della stessa in ordine ai contenuti sostanziali, formali e di legittimità dell’atto, attestazione allegata al presente provvedimento.

PRESO ATTO che il Direttore della SCA1 - Risorse Umane nel proporre il presente atto attesta la regolarità tecnica ed amministrativa, la legittimità e congruenza dell’atto con le finalità istituzionali dell’Istituto, l’assenza di conflitto di interessi, stante anche l’istruttoria effettuata a cura del suddetto Dirigente.

VISTO il decreto del Presidente della Giunta regionale del Veneto n. 102 del 22 settembre 2020 con il quale è stata nominata la dott.ssa Antonia Ricci quale Direttore generale dell’Istituto Zooprofilattico Sperimentale delle Venezie.

VISTA la delibera del Direttore generale n. 141 del 19 aprile 2023 con la quale il dott. Giovanni Cattoli è stato nominato Direttore sanitario dell’Istituto.

VISTA la delibera del Direttore generale n. 101 del 10 marzo 2021 con la quale il dott. Massimo Romano è stato nominato Direttore amministrativo dell’Istituto.

ACQUISITO il parere favorevole del Direttore amministrativo e del Direttore sanitario per quanto di competenza, espresso ai sensi dell’art. 15 dello Statuto dell’Istituto, adottato con delibera del CdA n. 12 del 24 maggio 2021 e approvato con delibera della Giunta regionale del Veneto n. 1308 del 28 settembre 2021.

*Atto sottoscritto digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005 s.m.i. e norme collegate e sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa*

VISTO l'Accordo per la gestione dell'Istituto Zooprofilattico Sperimentale delle Venezie tra la Regione del Veneto, la Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia e le Province Autonome di Trento e Bolzano, approvato dai suddetti Enti, rispettivamente, con leggi n. 5/2015, n. 9/2015, n. 5/2015 e n. 5/2015.

## **D E L I B E R A**

1. di prendere atto dell'accordo integrativo aziendale definitivo avente ad oggetto "*Progressione all'interno delle aree. Differenziali economici di professionalità (DEP) del personale del comparto – Anno 2023*", allegato al presente provvedimento, quale parte integrante e sostanziale (Allegato 1);
2. di autorizzare la spesa derivante dall'attuazione del presente provvedimento, nell'ambito delle risorse destinate, con accordo sindacale del 5 ottobre 2023, al finanziamento dei differenziali economici di professionalità, a carico del "*Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali*" (art. 102 del CCNL 2019-2021 del 2 novembre 2022), quantificato per l'anno 2023 con DDG n. 86/2023 e certificato dal Collegio dei Revisori come da verbale n. 5/2023.  
Le disponibilità finanziarie del fondo contrattuale, come attestato in premessa, risultano adeguate. Il costo derivante dall'applicazione dell'accordo in argomento è da imputare all'esercizio finanziario 2023 e successivi, a carico delle seguenti voci di budget
  - 430010401 (*Costo del personale comparto ruolo sanitario T.Ind – Competenze Fisse*);
  - 430010491 (*Costo del personale comparto ruolo sanitario T.Ind - Oneri sociali*);
  - 430030401 (*Costo del personale comparto ruolo tecnico T.Ind. – Competenze Fisse*);
  - 430030491 (*Costo del personale comparto ruolo tecnico T.Ind. - Oneri sociali*);
  - 430040401 (*Costo del personale comparto ruolo amm.vo T.Ind – Competenze Fisse*);
  - 430040491 (*Costo del personale comparto ruolo amm.vo T.Ind - Oneri sociali*);
  - 470010061 (*IRAP relativa a personale dipendente*);
3. di demandare alla SCA1 - Risorse Umane i conseguenti adempimenti;
4. di disporre la trasmissione della documentazione citata nelle premesse all'ARAN per via telematica, ai sensi dell'art. 40-bis, comma 5, del d.lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

Il presente provvedimento non è soggetto al controllo previsto dall'Accordo per la gestione dell'Istituto Zooprofilattico Sperimentale delle Venezie approvato dagli Enti cogherenti con le leggi regionali e provinciali citate nelle premesse.

### **IL DIRETTORE GENERALE**

dott.ssa Antonia Ricci

Sul presente atto deliberativo ha espresso parere favorevole

Il Direttore amministrativo  
dott. Massimo Romano

Il Direttore sanitario  
dott. Giovanni Cattoli

*Atto sottoscritto digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005 s.m.i. e norme collegate e sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa*

## **ATTESTAZIONI ALLEGATE ALLA DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE**

Il Responsabile della Struttura proponente attesta la regolarità della proposta di deliberazione, presentata per l'adozione, in ordine ai contenuti sostanziali, formali e di legittimità dell'atto e che la stessa:

Comporta spesa	<input checked="" type="checkbox"/>	su	Finanziamento istituzionale	<input checked="" type="checkbox"/>
			Finanziamento vincolato	<input type="checkbox"/>
			Altri finanziamenti	<input type="checkbox"/>
Non comporta spesa	<input type="checkbox"/>			

---

### **ATTESTAZIONE DI COPERTURA ECONOMICA DELLA SPESA**

Il Responsabile del Budget attesta l'avvenuto controllo sulla disponibilità di budget

---

Evidenziato infine che il responsabile della Struttura proponente, con la sottoscrizione della proposta di cui al presente atto, dichiara, sotto la propria responsabilità ed ai sensi e agli effetti degli artt. 47 e 76 del DPR 28 dicembre 2000, n. 445, che, in relazione alla presente procedura, non si trova in condizioni di incompatibilità di cui all'art. 35 bis del d.lgs. n. 165/2001, né sussistono conflitti di interesse di cui all'art. 6 bis della legge n. 241/1990 e agli artt. 6, 7 e 14 del DPR n. 62/2013.

dott.ssa Nadia Zorzan

*Atto sottoscritto digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005 s.m.i. e norme collegate e sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa*



**ISTITUTO ZOOPROFILATTICO SPERIMENTALE DELLE VENEZIE**

**Viale dell'Università 10 – 35020 LEGNARO (PD)**

**DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE**

**N. 388 del 11/12/2023**

**OGGETTO: Presa d'atto dell'accordo di contrattazione integrativa aziendale del personale del Comparto dell'IZSVe relativo alla disciplina dei criteri per le progressioni economiche all'interno delle aree, differenziali economici di professionalità (DEP), anno 2023.**

Publicata dal 11/12/2023 al 26/12/2023

Atto immediatamente esecutivo

Il Responsabile della Pubblicazione  
Rizzo Federica

*Atto sottoscritto digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005 s.m.i. e norme collegate e sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa*

***Elenco firmatari***

***Questo documento è stato firmato da:***

*Dott.ssa Nadia Zorzan - SCAI - Risorse Umane*

*Dott. Massimo Romano - Direzione Amministrativa*

*Dott. Giovanni Cattoli - Direzione Sanitaria*

*Dott.ssa Antonia Ricci - Direzione Generale*

*Rizzo Federica - Gestione Atti*

*Atto sottoscritto digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005 s.m.i. e norme collegate e sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa*





## ACCORDO DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE RELATIVO ALLA PROGRESSIONE ALL'INTERNO DELLE AREE. DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITA' (DEP) DEL PERSONALE DEL COMPARTO – ANNO 2023.

In data 21 novembre 2023 è stata sottoscritta con le OO.SS. e le R.S.U. del personale del comparto sanità la pre-intesa avente ad oggetto "Progressione all'interno delle aree. Differenziali economici di professionalità (DEP) del personale del comparto – Anno 2023".

L'art. 40-bis, comma 1, del D.Lgs.n.165/2001 dispone: "Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal collegio dei revisori dei conti, dal collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti....".

Il Collegio dei Revisori ha rilasciato la certificazione di compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, come attestato nel verbale di Verifica n. 13 del 27 novembre 2023.

Allegati:

- ALL 1 – Pre-intesa "Progressione all'interno delle aree. Differenziali economici di professionalità (DEP) del personale del comparto – Anno 2023".

Legnaro, 7 DIC. 2023

La Direzione dell'IZSVe

  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Le Parti Sindacali dell'IZSVe

RSU FP CGIL Luca...  
RSU FP CGIL Sara...  
FP CGIL ...  
FP CGIL ...  
FP CGIL ...  
FP CGIL ...  
RSU FP CISL ...  
UIL FTL ...  
UIL FPL ...  
UIL FPL ...



ISTITUTO ZOOPROFILATTICO SPERIMENTALE DELLE VENEZIE

PREINTESA

PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE

DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITA' (DEP) DEL PERSONALE DEL COMPARTO ANNO 2023

Handwritten signatures in blue ink, including initials such as 'AD', 'RW', and 'RG'.

## PREMESSE

Il vigente CCNL Comparto Sanità del 2.11.2022, oltre ad aver operato dal 1° gennaio 2023 una revisione del sistema di classificazione del personale con la previsione di cinque aree funzionali di inquadramento, ha introdotto un nuovo regime delle progressioni economiche all'interno delle aree, prevedendo l'attribuzione di "Differenziali Economici di Professionalità" (in seguito DEP), uniformi per area e con esclusione dell'area di elevata qualificazione, superando così la pregressa disciplina delle Progressioni Economiche Orizzontali (c.d. PEO).

L'art.19 del CCNL citato disciplina detto nuovo istituto DEP, definendone le modalità di attribuzione basate principalmente sulla valutazione individuale e sull'esperienza professionale. Vengono demandati alla contrattazione integrativa i criteri per la definizione delle procedure dei DEP, ove possono essere eventualmente definiti anche ulteriori criteri correlati alle capacità culturali e professionali acquisiti anche attraverso percorsi formativi.

Dette progressioni, in conformità anche alle disposizioni normative dettate dall'art. 52 comma 1 bis del D.Lgs. n.165/2001 e dall'art.23 del D.Lgs. n.150/2009, vengono attribuite in modo selettivo solo ad una quota limitata di dipendenti aventi titolo, in relazione alle competenze professionali, all'esperienza maturata e ai risultati individuali raggiunti rilevati dal sistema di valutazione, entro il limite delle risorse disponibili nel fondo contrattuale dedicato.

La progressione economica è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo di cui all'art. 102 Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali, la cui quota viene definita in sede di contrattazione integrativa in coerenza con la disponibilità annuale di risorse destinate a tale istituto e tenendo conto, equitativamente, delle percentuali di addensamento del personale nelle aree e nei ruoli.

Le parti nell'intesa sottoscritta in data 5 ottobre hanno concordato le risorse da destinare ai DEP. Le parti definiscono di seguito i requisiti di ammissione ed i criteri di selezione per dare applicazione ai DEP nell'anno corrente, con decorrenza 1 gennaio 2023.

### 1 Requisiti di accesso

Sono ammessi a partecipare alla selezione tutti i dipendenti:

- a tempo indeterminato in servizio presso l'Istituto Zooprofilattico Sperimentale delle Venezie alla data del 01/01/2023, che abbiano maturato almeno tre anni di anzianità di servizio e non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica nel triennio 2020/2022 (ovvero permanenza nella medesima ex Categoria e Fascia Economica dal 01/01/2020 al 31/12/2022) conteggiando anche periodi a tempo determinato. Saranno conteggiati anche periodi di servizio presso altre Aziende o Enti del Comparto SSN. Non sono ammessi i dipendenti che nel triennio considerato hanno complessivamente più di 365 giorni di assenza. Sono conteggiate tutte le tipologie di assenza, ad esclusione delle assenze per congedo di maternità e paternità (obbligatorio e facoltativo), malattia, infortunio e prerogative sindacali;
- con assenza nei due anni antecedenti la data del 01/01/2023 (1/1/2021-31/12/2022) di procedimenti disciplinari superiori alla multa (se presente un procedimento disciplinare in corso, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove rientri in posizione utile nella graduatoria, viene sospesa la



liquidazione del DEP sino alla chiusura del procedimento; se all'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura).

Considerata la deroga prevista per l'acquisizione dei crediti formativi ECM che prevede la possibilità di acquisire tali crediti riferiti al triennio 2020 — 2022 anche nel corso dell'anno 2023, si prende atto che tale criterio, ai fini dell'ammissione/esclusione dalla procedura oggetto del presente regolamento, non può essere considerato.

Si precisa che non è possibile attribuire più di un DEP a ciascun dipendente per singola procedura selettiva.

## 2 Modalità di partecipazione

I dipendenti parteciperanno d'ufficio alla procedura selettiva, senza presentare specifica domanda, sulla base dei requisiti e dei criteri di selezione esplicitati nel presente documento.

L'Azienda darà comunicazione di avvio della procedura per la progressione economica all'interno delle aree attraverso comunicazione pubblicata nella intranet.

Al fine di conteggiare correttamente l'esperienza professionale, ciascun dipendente avrà la possibilità di aggiornare la propria situazione lavorativa presso altri Enti/Aziende Pubbliche indicate dall'art.6 CCNQ 3 agosto 2021.

Viene redatta una graduatoria secondo l'ordine decrescente del punteggio ottenuto.

La graduatoria delle selezioni così formulata viene pubblicata nella intranet e i dipendenti, in caso di necessità, possono aggiornare le schede di valutazione e il proprio percorso di carriera trasmettendo al Servizio Risorse Umane entro 15 giorni dalla pubblicazione della graduatoria le attestazioni dei periodi di servizio svolti presso altre Pubbliche amministrazioni, validi per il riconoscimento dell'esperienza professionale maturata, attraverso l'autocertificazione dei periodi di lavoro, ai sensi e agli effetti dell'art. 47 D.P.R. 28.12.2000, n. 445 e s.m.i., con conseguenti sanzioni ai sensi dell'art.76 del D.P.R. citato in caso di falsità negli atti o di dichiarazioni.

Eventuali segnalazioni o richieste di chiarimento dovranno avvenire tramite richiesta intranet, selezionando la tipologia Assistenza Progressioni Orizzontali.

## 3 Criteri per la assegnazione delle progressioni economiche all'interno delle aree

### CRITERI DETERMINAZIONE PUNTEGGIO PER STILARE LA GRADUATORIA

Ai fini della stesura della graduatoria, ove il punteggio totale massimo individuale è pari a 100 punti, le parti convengono di fissare che tale punteggio sarà composto da una quota percentuale del **60%** relativa alla valutazione e da una quota del **40%** riferita all'esperienza professionale, come di seguito esplicitato.

I punteggi verranno attribuiti arrotondati al centesimo.

Si concorda che sarà oggetto di discussione nel prossimo accordo relativo ai Differenziali Economici di Professionalità (DEP) per gli anni 2024 e seguenti, la possibilità di valutare i titoli accademici e non, con la loro graduazione e punteggi, correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso percorsi formativi.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'KO', 'MW', 'AD', 'RO', 'Satta', 'SE', and several other illegible signatures.

## VALUTAZIONE

Verranno considerate le valutazioni individuali degli ultimi 3 anni (2020-2021-2022), secondo il sistema aziendale. Verrà effettuata la media aritmetica del punteggio annuale conseguito nel triennio, riparametrato in sessantesimi, assegnando un punteggio in graduatoria secondo i criteri di seguito individuati:

- media ultime 3 valutazioni annuali disponibili: max. 60 punti assegnati in maniera corrispondente ai punteggi delle schede di valutazione (60-140)
- Voto scheda > 131 - 140: 60 p.
- Voto scheda > 121 - 130: 50 p.
- Voto scheda > 111 - 120: 40 p.
- Voto scheda > 101 - 110: 30 p.
- Voto scheda > 91 - 100: 20 p.
- Voto scheda > 81 - 90: 10 p.
- Voto scheda > 60 - 80: 0 p.

In caso di necessità di utilizzo di valutazioni effettuate presso altre pubbliche amministrazioni, si procederà con l'armonizzazione dei relativi punteggi attribuiti con il sistema di valutazione aziendale.

Per il calcolo della media si terrà conto delle seguenti fattispecie:

- se nel triennio di riferimento non sono presenti una o più valutazioni annuali, si procederà in base alla media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite disponibili in ordine cronologico;
- qualora in un anno fossero presenti più valutazioni, verrà considerata la media ponderata tra le valutazioni espresse in relazione al periodo di riferimento;
- se nel triennio il dipendente ha prestato servizio per una o più annualità presso un altro Ente, verrà considerato il punteggio della scheda di valutazione dell'altro ente, riparametrato al sistema di valutazione aziendale in modo da renderlo conforme ai criteri aziendali.

## ESPERIENZA PROFESSIONALE

Verrà considerata l'esperienza professionale maturata, con o senza soluzione di continuità, presso l'Istituto ed anche presso altre Aziende/Enti del Comparto Sanità o presso amministrazioni di comparti diversi ai sensi dell'art. 6 CCNQ 3/8/2021, sia a tempo indeterminato che tempo determinato.

Saranno valutati i servizi prestati fino alla data del 31/12 dell'anno precedente alla progressione e verrà attribuito un punteggio per ogni anno di servizio corrispondente alla somma di:

anzianità di servizio complessiva: verrà attribuito un punteggio di (0,3) per ogni anno di servizio (10 max)

permanenza in fascia: verrà attribuito un punteggio di (3) per ciascun anno di permanenza in fascia (30 max)

## FORMAZIONE DELLE GRADUATORIE

Le graduatorie saranno formulate per ruolo ed area di classificazione del personale (vedi tabella).



<i>Ruolo</i>	<i>Area</i>
SANITARIO	AREA DEI PROF. SALUTE E DEI FUNZIONARI
TECNICO	AREA DEL PERSONALE DI SUPPORTO
	AREA DEGLI OPERATORI
	AREA DEGLI ASSISTENTI
	AREA DEI PROF. SALUTE E DEI FUNZIONARI
AMMINISTRATIVO	AREA DEL PERSONALE DI SUPPORTO
	AREA DEGLI OPERATORI
	AREA DEGLI ASSISTENTI
	AREA DEI PROF. SALUTE E DEI FUNZIONARI

Le risorse economiche assegnate verranno suddivise tra le aree e i ruoli tenendo conto equitativamente delle percentuali di addensamento del personale negli stessi. Nel limite delle risorse disponibili verrà determinato il numero di passaggi in base ai criteri sopra definiti.

La graduatoria ha una vigenza relativa esclusivamente all'anno a cui si riferisce l'attribuzione dei DEP e, in nessun caso, la graduatoria può essere utilizzata negli anni successivi.

Eventuali residui di risorse verranno utilizzati per effettuare progressioni dell'area di supporto.

#### CRITERI DI PRIORITA'

Nella stesura della graduatoria, in caso di parità di punteggio complessivo, si applicano nell'ordine i seguenti criteri di priorità:

- personale che abbia conseguito un minor numero di progressioni economiche alla data del 31/12/2022;
- personale con il maggior numero di anni di permanenza nella fascia economica in godimento al 31/12/2022.

Subordinatamente, in situazioni di ulteriore parità di punteggio complessivo, sarà data la precedenza al personale con maggiore anzianità di servizio presso questo Ente e, se non sufficiente come criterio, si darà priorità al dipendente con maggiore età anagrafica.

#### PRECEDENZE contrattuali rispetto alle priorità sopra riportate

In deroga ai criteri sopra riportati viene assicurata (entro la quota parte pari al 10% delle risorse) l'attribuzione di DEP secondo le seguenti priorità nell'ordine, al personale che abbia maturato:

- almeno 10 anni (ovvero ante 01/01/2013) di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area, senza aver mai conseguito progressioni economiche;
- almeno 20 anni (ovvero ante 01/01/2003) di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area e che durante tale periodo abbia conseguito massimo due progressioni economiche.

In caso di non capienza delle risorse pari al 10% per l'attribuzione del DEP, si applicheranno i criteri di esperienza e valutazione del presente accordo.

Le parti concordano di incontrarsi una volta stilate le graduatorie o in corso di attuazione della procedura, nel caso emergessero criticità derivanti dalla prima applicazione del nuovo sistema di progressione.

Eventuali ricorsi avverso le graduatorie dovranno essere presentati dai dipendenti con nota indirizzata al Direttore Generale, entro e non oltre 30 giorni dalla data di pubblicazione delle graduatorie nella intranet aziendale.









Considerato che nell'accordo del 5.10.2023 relativo alla definizione delle risorse per gli incarichi e per le progressioni economiche è riportato "...l'Amministrazione, tenendo conto del piano triennale dei fabbisogni e delle risorse disponibili, si impegna ad effettuare, altresì, progressioni tra le aree tramite procedure selettive interne così come previsto dall'art. 20 del CCNL", le parti concordano che tale impegno deve intendersi riferito anche alle norme di prima applicazione riportate nell'art. 21 del medesimo CCNL.

**21 NOV. 2023**

La Direzione dell'IZSVE

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Le Parti Sindacali dell'IZSVE

FPCGIL   
\_\_\_\_\_  
UILFPE   
\_\_\_\_\_  
FPCGIL   
\_\_\_\_\_  
CISL FP   
\_\_\_\_\_  
CISL RSO   
\_\_\_\_\_  
FPCGIL   
FPCGIL   
FPCGIL   
FPCGIL 