



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI GENOVA

## AREA PERSONALE

SETTORE PERSONALE CONVENZIONATO CON IL SSN E SPECIALIZZANDI

### IL DIRETTORE GENERALE

- Visto il *Protocollo Generale d'Intesa tra Regione Liguria e Università di Genova per lo svolgimento dell'attività assistenziale dell'Università nel quadro della programmazione nazionale e regionale ai sensi dell'art. 1, comma 2, del D. Lgs.vo n. 517/1999*, sottoscritto digitalmente in data 20/10/2023, e in particolare l'art. 12 comma 16, il quale stabilisce che *"Al personale tecnico-amministrativo convenzionato deve essere applicato quanto previsto dalla vigente contrattazione collettiva nazionale di lavoro del Comparto Istruzione e Ricerca, in particolare l'art. 64 del CCNL normativo 2006-2009, fatte comunque salve successive modifiche contrattuali"*;
- Visto il CCNL relativo al personale del Comparto Università 2006 – 2009 sottoscritto il 16/10/2008, ed in particolare gli articoli 64, 65 e 66;
- Visto l'art. 178 del CCNL del personale del comparto Istruzione e ricerca - Periodo 2019-2021, che rinvia ad una o più sequenze negoziali l'adeguamento della disciplina relativa al personale delle A.O.U., stabilendo che *"nelle more della definizione di tale disciplina, al personale di cui agli articoli 64, comma 1, e 66 comma 1 del CCNL 16/10/2008 continuano ad applicarsi le disposizioni contrattuali vigenti"*;
- Visto il CCNL sottoscritto in data 02/11/2022 relativo al personale del Comparto Sanità Triennio 2019-2021;
- Visto l'Accordo "Progressioni economiche – Differenziali economici di professionalità" sottoscritto in data 28/09/2023 tra l'Amministrazione dell'IRCCS Ospedale Policlinico San Martino e le OO.SS./RSU del comparto, **allegato** al presente provvedimento, nel quale si stabiliscono i criteri di attribuzione dei differenziali economici di professionalità per l'anno 2023;
- Vista l'Integrazione dell'Accordo sottoscritta il 01/12/2023, **allegata** al presente provvedimento, con il quale si prevedono due criteri aggiuntivi atti a gestire le ulteriori parità di punteggio;
- Considerato che è necessario procedere all'applicazione del suddetto Accordo, come integrato, al personale tecnico – amministrativo universitario in regime di convenzione presso l'IRCCS Ospedale Policlinico San Martino inquadrato nell'Area degli Assistenti che possiede, alla data dell'01/01/2023, i seguenti requisiti:
- essere in servizio al 01/01/2023 presso il Policlinico San Martino in regime di convenzione e quindi equiparato al comparto Sanità;
  - aver maturato un'anzianità di servizio al 31/12/2022 di almeno 36 mesi in aziende o enti del SSN;
  - essere in possesso di almeno 3 schede di valutazione (relative alle mansioni assistenziali prestate in regime di convenzione) e aver conseguito un valore medio di valutazione individuale pari o superiore a 60;
  - non avere beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi tre anni (2020-2021-2022);
  - non aver riportato, nei due anni antecedenti il 1° gennaio 2023, provvedimenti disciplinari superiori alla multa, come previsto dall'art. 19, co. 4, lett. a);
- Dato atto che, sulla base dei requisiti sopra descritti, il personale tecnico-amministrativo in regime di convenzione con il Policlinico San Martino inquadrato nell'Area degli Assistenti avente titolo all'attribuzione dei differenziali economici di professionalità ammonta a **10 (dieci)** unità;

- Considerato che, per la definizione della graduatoria, nella composizione del punteggio si tiene conto:
- per il 60%, della media delle ultime tre valutazioni individuali annuali relative alle mansioni assistenziali prestate in regime di convenzione, sulla base dei range stabiliti nell'Accordo;
  - per il 40%, dell'anzianità di servizio (esperienza professionale) maturata nel medesimo o corrispondente profilo, sempre per le mansioni assistenziali prestate in regime di convenzione;
- Considerato che, una volta stilata la graduatoria, nell'attribuzione dei differenziali si è in via prioritaria verificato se esisteva personale con le seguenti caratteristiche:
- aver maturato almeno 10 (dieci) anni di esperienza professionale nella ex categoria senza aver mai conseguito progressioni economiche;
  - aver maturato almeno 20 (venti) anni di esperienza professionale nella ex categoria e, durante tale periodo, aver conseguito fino a due progressioni economiche;
- Dato atto che un dipendente avente titolo a partecipare alla procedura prevista dall'Accordo risulta avere la priorità di aver maturato almeno dieci anni di esperienza professionale nella ex categoria senza aver mai conseguito progressioni economiche;
- Considerato che del restante personale (9 unità) 7 (sette) hanno lo stesso punteggio;
- Considerato che in caso di parità di punteggio:
- si dà precedenza al personale che ha conseguito un minor numero di progressioni economiche, ma che nel caso di specie tutti hanno conseguito lo stesso numero di progressioni;
  - si dà precedenza al personale con il maggior numero di anni di permanenza nel differenziale economico di professionalità, ma che nel caso di specie tutti hanno lo stesso numero di anni di permanenza nell'ultimo differenziale;
- Considerato che in caso di ulteriore parità di punteggio, ai sensi dell'Integrazione all'Accordo, si dà progressivamente precedenza al personale con età anagrafica maggiore e al personale con maggiore anzianità di servizio nell'ente;
- Dato atto che 7 (sette) unità si trovano nella situazione di parità di punteggio con il medesimo numero di progressioni economiche e hanno lo stesso maggior numero di anni di permanenza nell'ultimo differenziale, per cui si è considerata la maggiore anzianità anagrafica;
- Dato atto che, ai sensi dell'Accordo, le progressioni economiche saranno attribuite, in base alla graduatoria di merito stilata come sopra specificato, a non più del **50%** degli aventi titolo;
- Dato atto che è stata stilata la graduatoria provvisoria di n. 10 (dieci) dipendenti tecnico-amministrativi in regime di convenzione con l'IRCCS Ospedale Policlinico San Martino inquadrati nell'Area degli Assistenti che risultano in possesso dei requisiti;
- Dato atto che i primi 5 (**cinque**) dipendenti risultano vincitori della procedura;
- Considerato che la graduatoria non può essere utilizzata negli anni successivi in base all'art. 19 co. 7 del CCNL Comparto Sanità triennio 2019-2021;

## DECRETA

ART. 1 – Per la finalità di cui alle premesse, viene redatta l'**allegata graduatoria provvisoria** per l'attribuzione della progressione economica orizzontale – differenziale economico di professionalità nell'anno 2023 del personale tecnico amministrativo convenzionato con l'IRCCS Ospedale Policlinico San Martino inquadrato nell'Area degli Assistenti, che costituisce parte integrante del presente provvedimento.

Le posizioni economiche sono attribuite, secondo l'ordine della graduatoria, al 50% (5 unità) degli aventi titolo, come definito dall'Accordo.

Il provvedimento è pubblicato nell'Albo web di Ateneo nonché nell'area intranet (<https://intranet.unige.it/personale/news>) e contestualmente inviato agli interessati mediante e-mail.

ART. 2 – Dalla data di pubblicazione, entro i successivi 10 giorni, il dipendente può formulare eventuali osservazioni in merito alla graduatoria, presentando istanza indirizzata al Direttore Generale esclusivamente all'indirizzo [giuridico.sanita@unige.it](mailto:giuridico.sanita@unige.it). Le valutazioni di pertinenza verranno assunte dal Direttore Generale coadiuvato dall'ufficio competente e comunicate al dipendente interessato entro 20 (venti) giorni dal ricevimento dell'istanza presso la casella di posta elettronica istituzionale.

Decorsi i suddetti termini viene emesso il provvedimento contenente la graduatoria definitiva, che è pubblicato nell'Albo web di Ateneo nonché alla pagina dell'area intranet (<https://intranet.unige.it/personale/news>) e contestualmente inviato agli interessati mediante e-mail.

ART. 3 – La spesa grava sul Bilancio unico di Ateneo – Budget economico 2024 e seguenti – Voce COAN 04.01.02.01.01.02 “Indennità al personale tecnico amministrativo equiparato al SSN” e sarà integralmente rimborsata dall'IRCCS Ospedale Policlinico San Martino.

IL DIRETTORE GENERALE

Dott.ssa Tiziana Bonaceto

firmato digitalmente

GRADUATORIA  
AREA DEGLI ASSISTENTI  
(In verde i beneficiari)

GRADUATORIA	COGNOME e NOME	MATRICOLA	DATA DI NASCITA	PUNTEGGIO ESPERIENZA PROFESSIONALE	PUNTEGGIO VALUTAZIONE da range	60 PER CENTO (PUNTEGGIO DI VALUTAZIONE *60/100)	40 PER CENTO (PUNTEGGIO ESPERIENZA PROFESSIONALE *40/100)	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	FENU MARIA PAOLA	53209		57	100	60	22,734	82,734	HA PRIORITA' IN QUANTO NON HA MAI CONSEGUITO UNA PROGRESSIONE NELL'AMBITO DEI 14 ANNI DI ESPERIENZA PROFESSIONALE
2	BAVA PAOLO	49997	05/03/1961	100	100	60	40,000	100,000	A PARITA' DI PUNTEGGIO FINALE E A PARITA' DI MAGGIOR NUMERO DI ANNI DI PERMANENZA NELL'ULTIMO DIFFERENZIALE PRECEDE PER ETA' ANAGRAFICA
3	CAMMARATA MARIA PAOLA	49931	28/10/1963	100	100	60	40,000	100,000	A PARITA' DI PUNTEGGIO FINALE E A PARITA' DI MAGGIOR NUMERO DI ANNI DI PERMANENZA NELL'ULTIMO DIFFERENZIALE PRECEDE PER ETA' ANAGRAFICA
4	PALMA GILDA	49876	24/07/1965	100	100	60	40,000	100,000	A PARITA' DI PUNTEGGIO FINALE E A PARITA' DI MAGGIOR NUMERO DI ANNI DI PERMANENZA NELL'ULTIMO DIFFERENZIALE PRECEDE PER ETA' ANAGRAFICA
5	ZERASCHI ENRICO	53847	30/11/1963	100	100	60	40,000	100,000	A PARITA' DI PUNTEGGIO FINALE E A PARITA' DI MAGGIOR NUMERO DI ANNI DI PERMANENZA NELL'ULTIMO DIFFERENZIALE PRECEDE PER ETA' ANAGRAFICA
6		53903	20/01/1964	100	100	60	40,000	100,000	A PARITA' DI PUNTEGGIO FINALE E A PARITA' DI MAGGIOR NUMERO DI ANNI DI PERMANENZA NELL'ULTIMO DIFFERENZIALE PRECEDE PER ETA' ANAGRAFICA
7		53064	10/02/1965	100	100	60	40,000	100,000	A PARITA' DI PUNTEGGIO FINALE E A PARITA' DI MAGGIOR NUMERO DI ANNI DI PERMANENZA NELL'ULTIMO DIFFERENZIALE PRECEDE PER ETA' ANAGRAFICA
8		54082	20/02/1970	100	100	60	40,000	100,000	A PARITA' DI PUNTEGGIO FINALE E A PARITA' DI MAGGIOR NUMERO DI ANNI DI PERMANENZA NELL'ULTIMO DIFFERENZIALE PRECEDE PER ETA' ANAGRAFICA
9		44299		100	70	42	40,000	82,000	
10		48435		100	30	18	40,000	58,000	



OSPEDALE POLICLINICO SAN MARTINO  
Sistema Sanitario Regione Liguria  
**Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico**

U.O. Sviluppo e Gestione Risorse Umane  
CS/FB

**DELIBERAZIONE N. 1665 DEL 25 OTT. 2023**

**OGGETTO:** Recepimento dell'“Ipotesi di Accordo “Progressioni Economiche - differenziali economici di professionalità”” firmato con le OO.SS. del Comparto e la RSU Aziendale in data 28/09/2023.

L'anno duemilaventitre, addì **25** del mese di **OTT.**, presso la sede Amministrativa dell'IRCCS Ospedale Policlinico San Martino, sito in Genova, Largo Rosanna Benzi, 10 presenti il Direttore Scientifico, il Direttore Amministrativo e il Direttore Sanitario

### **IL DIRETTORE GENERALE**

Richiamato il C.C.N.L. sottoscritto in data 02.11.2022, relativo al personale del Comparto Sanità, Triennio 2019-2021 e, in particolare, l'art. 9 (Contrattazione Integrativa: soggetti e materie) nel quale, al comma 5, vengono declinate le materie oggetto di contrattazione integrativa aziendale, tra cui figurano:

- alla lettera a): *“i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli artt. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) e 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro)”*;
- alla lettera c): *“i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree”*;

rilevato che, in ossequio al disposto contrattuale sopra citato, le parti hanno firmato, in data 28/09/2023, l'Ipotesi di Accordo “Progressioni Economiche - differenziali economici di professionalità”, nel quale si è provveduto a definire l'ammontare delle risorse di cui al Fondo ex art. 102 “Fondo Incarichi, Progressioni Economiche e Indennità Professionali” da destinare all'istituto delle progressioni economiche orizzontali, pari a € 11.500.000,00;

rilevato che, con il medesimo accordo, le parti hanno provveduto ad individuare i criteri di attribuzione dei differenziali economici di professionalità per l'anno 2023, nel rispetto delle disposizioni contrattuali e normative relative all'individuazione degli aventi titolo e alla successiva definizione della graduatoria dei beneficiari;

rilevato, altresì, che i differenziali economici di professionalità verranno attribuiti al personale beneficiario con decorrenza giuridica ed economica dal 1° gennaio 2023;

dato atto inoltre che, per mero errore materiale, nel medesimo accordo, è stata citata la Circolare del MEF n. 26 del 08/06/2023 e che la Circolare corretta del MEF è la n. 23 del 08/06/2023;

preso atto che, ai sensi dell'art. 40 bis, del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D. Lgs. n. 150/2009, l'accordo sopra citato è stato sottoposto all'esame del Collegio Sindacale che, nella seduta tenutasi in data 16/10/2023, ha espresso il proprio parere favorevole;

dato atto che la presente proposta è predisposta nell'ambito della sfera di competenza della Struttura proponente, che il Direttore della stessa attesta l'avvenuta regolare istruttoria della pratica e la conformità del procedimento alla vigente normativa e attesta altresì l'assenza di situazioni di conflitto di interessi rispetto a quanto previsto dagli articoli 6, comma 2, e 13, comma 3, del D.P.R. 16 aprile 2013, n.62 ("Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165");

preso atto del parere favorevole espresso, per quanto di competenza, dal Direttore Scientifico, dal Direttore Amministrativo e dal Direttore Sanitario

## DELIBERA

Per le motivazioni meglio espresse nella parte motiva del presente provvedimento:

- di recepire, a seguito del parere favorevole espresso dal Collegio Sindacale nella seduta del 16.10.2023, l'accordo sottoscritto in data 28.09.2023 con le OO.SS. del Comparto e la RSU Aziendale, relativo ai differenziali economici di professionalità, allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;
- di prendere atto che, per mero errore materiale, all'interno dell'accordo oggetto della presente deliberazione, è stata citata la Circolare del MEF n. 26 del 08/06/2023 in luogo della corretta Circolare del MEF n. 23 del 08/06/2023;
- di procedere agli adempimenti necessari al fine della corresponsione dei differenziali economici di professionalità, i quali verranno attribuiti al personale beneficiario con decorrenza giuridica ed economica dal 1° gennaio 2023.

Il Direttore Proponente

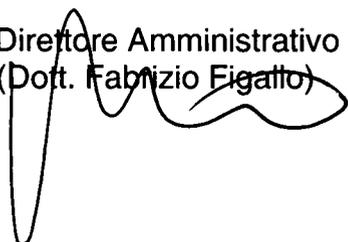
U.O. Sviluppo e Gestione Risorse Umane

(Dott.ssa Claudia Storace)



Il Direttore Amministrativo

(Dott. Fabrizio Figallo)



Il Direttore Sanitario

(Dr. Giovanni Orongo)



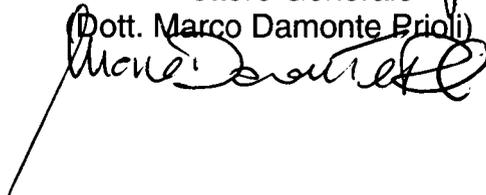
Il Direttore Scientifico

(Prof. Antonio Uccelli)



Il Direttore Generale

(Dott. Marco Damonte Prioli)







selettività della procedura debba essere fondata sulle qualità e competenze professionali;

- l'art. 19 del C.C.N.L. del 02/11/2022 (*Progressione economica all'interno delle aree*) il quale prevede che l'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità" avviene attraverso procedura selettiva, nel rispetto delle modalità e dei criteri specificati nello stesso articolo e che l'esito di tale procedura 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;

dato atto che la consistenza del fondo contrattuale per l'anno 2023 di cui all'art. 102 (*Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali*) del C.C.N.L. del Comparto sottoscritto in data 02/11/2022, per la parte riguardante le progressioni economiche, è stabilita con il presente accordo in € 11.500.000,00;

rilevato che, come disposto dall'art. 19 co. 5 del C.C.N.L. già menzionato, le risorse del fondo utilizzato per i differenziali economici di professionalità 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 del medesimo C.C.N.L. (*Progressione tra le aree*);

ritenuto opportuno procedere all'attribuzione dei differenziali economici di professionalità di cui all'art. 19 del C.C.N.L. del 02/11/2022 al personale del Policlinico avente titolo,

## TUTTO CIÒ PREMESSO LE PARTI CONCORDANO QUANTO SEGUE:

### I. Definizione delle risorse

- definire l'importo fissato per ciascuna area o percentuale di addensamento come sotto riportato:

Categoria	Ruolo	Aventi titolo	Valore Annuo Effettivo	% Addensamento	N. dipendenti % addensamento (50% AVENTI TITOLO)	Importo def.
<i>Area del personale di supporto</i>	Amministrativo Comparto	34	23.800,00 €	1,75%	17	11.900,00 €
	Tecnico comparto	98	68.600,00 €	5,04%	49	34.300,00 €
<b>SUPP Totale</b>		<b>132</b>	<b>92.400,00 €</b>	<b>6,79%</b>	<b>66</b>	<b>46.200,00 €</b>
<i>Area degli operatori</i>	Amministrativo Comparto	27	21.800,00 €	1,39%	14	11.200,00 €
	Socio Sanitario	217	173.600,00 €	11,18%	108	86.400,00 €
	Tecnico comparto	80	84.000,00 €	4,11%	40	32.000,00 €
<b>OPER Totale</b>		<b>324</b>	<b>259.200,00 €</b>	<b>16,66%</b>	<b>162</b>	<b>129.600,00 €</b>
<i>Area degli assistenti</i>	Amministrativo Comparto	69	69.000,00 €	3,56%	35	35.000,00 €
	Sanitario Comparto	3	3.000,00 €	0,15%	1	1.000,00 €
	Tecnico comparto	20	20.000,00 €	1,03%	10	10.000,00 €
<b>ASSI Totale</b>		<b>92</b>	<b>92.000,00 €</b>	<b>4,73%</b>	<b>46</b>	<b>46.000,00 €</b>
<i>Area dei professionisti della salute e del funzionario</i>	Amministrativo Comparto	37	44.400,00 €	1,90%	19	22.800,00 €
	Sanitario Comparto	1340	1.808.000,00 €	68,68%	670	804.000,00 €
	Tecnico comparto	20	24.000,00 €	1,03%	10	12.000,00 €
<b>PROF Totale</b>		<b>1397</b>	<b>1.676.400,00 €</b>	<b>71,83%</b>	<b>699</b>	<b>838.800,00 €</b>
<b>Totale complessivo</b>		<b>1945</b>	<b>2.120.000,00 €</b>	<b>100,00%</b>	<b>973</b>	<b>1.060.600,00 €</b>

(\*N.B.: nelle aree e ruoli dove il numero di destinatari è stato arrotondato per eccesso, il primo anno successivo all'applicazione del presente accordo, laddove necessario, sarà arrotondato per difetto a favore delle altre aree e ruoli che nel presente accordo sono stati arrotondate per difetto.)

- come previsto contrattualmente, i "differenziali economici di professionalità" saranno attribuiti, fino a concorrenza del numero corrispondente all'importo fissato per ciascuna

area o percentuale di addensamento di cui al punto precedente, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva.

## II. Criteri di inclusione nella platea degli aventi titolo

➤ procedere all'attribuzione dei differenziali economici di professionalità dal 1° gennaio 2023 al personale del Policlinico avente titolo, sulla base del possesso dei seguenti requisiti:

- essere in servizio al 01/01/2023 presso il Policlinico San Martino, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato (ivi compreso personale distaccato o in comando);
- aver maturato un'anzianità di servizio al 31/12/2022 di almeno 36 mesi in aziende o enti del S.S.N.. Ove il dipendente sia transitato per mobilità da altra azienda o ente, sono mantenuti i "differenziali economici di professionalità" maturati nell'azienda o ente di provenienza e potrà partecipare alla progressione economica all'interno dell'area di appartenenza secondo quanto previsto dal presente accordo;
- essere in possesso di almeno 3 schede di valutazione e avere conseguito, in relazione alle stesse, un valore medio di valutazione individuale pari o superiore a 60. Per il personale assunto proveniente da altre aziende del S.S.N. si prenderanno in considerazione le valutazioni dell'ente di provenienza, qualora fornite dai dipendenti stessi. Al personale in aspettativa per motivi sindacali o in distacco sindacale, che per tale motivazione non abbia conseguito il numero minimo di schede di valutazione necessarie, verrà attribuito un punteggio convenzionale calcolato sulla media aziendale delle valutazioni individuali conseguite dal profilo professionale di appartenenza;
- non avere beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi tre anni (2020-2022);
- non avere riportato, nei due anni antecedenti il 1° gennaio 2023, provvedimenti disciplinari superiori alla multa, come previsto dall'art. 19 co. 4, lett. a); laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri 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;

➤ stabilire che la domanda di partecipazione alla procedura selettiva è considerata come presentata d'ufficio dal personale avente i requisiti di cui al presente accordo. È fatta salva la possibilità di presentare, in un tempo limitato indicato in occasione della pubblicazione della graduatoria provvisoria, eventuali osservazioni/documentazioni da parte di ulteriore personale che attesti il possesso di tutti i requisiti e/o che ravvisi la necessità di una revisione del punteggio ottenuto. Trascorso il tempo indicato verrà pubblicata la graduatoria definitiva.

*[Handwritten signatures and initials]*

### III. Composizione del punteggio

➤ la graduatoria di cui sopra sarà definita a partire dal punteggio più elevato proseguendo in ordine decrescente e tale punteggio sarà composto:

1. dal 60% in base alla media delle ultime 3 valutazioni individuali annuali conseguite o comunque delle ultime 3 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, secondo i range di cui sotto:

Media della valutazione individuale	Punti attribuiti
100-90	100
89,99-80	70
79,99 – 70	50
69,99-60	30
59,99-0	0

2. il 40% in base all'anzianità di servizio (esperienza professionale) 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 del C.C.N.L. del 02/11/2022 nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo, per cui sarà assegnato 1 punto per ogni anno di servizio. In tal modo sarà assegnato il punteggio massimo (100) al personale avente la maggiore anzianità di servizio/esperienza professionale rilevata tra gli aventi titolo, mentre per gli altri dipendenti l'anzianità di servizio/esperienza professionale sarà riproporzionata di conseguenza.

Il punteggio finale verrà calcolato come sotto illustrato

$$D = \frac{pv \times 60}{100} + \frac{pe \times 40}{100}$$

dove:

D = punteggio attribuito al dipendente

pv = punteggio valutazione da range

pe = punteggio esperienza professionale

( $\frac{pe \times 40}{100}$  sarà arrotondato a 3 cifre decimali dopo la virgola)

### IV. Criteri di priorità della graduatoria

- una volta stilata la graduatoria secondo i criteri di cui ai paragrafi I e II del presente accordo sarà assicurata, entro i limiti della quota di risorse pari al 10% da utilizzare per le progressioni economiche in oggetto (individuate al paragrafo I), priorità nell'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità", purché rientrino almeno nel range minimo di valutazione di cui al paragrafo III, punto 1:

- al personale che abbia maturato almeno 10 anni di esperienza professionale nella ex categoria senza aver mai conseguito progressioni economiche;
- al personale che abbia maturato almeno 20 anni di esperienza professionale nella ex categoria e che, durante tale periodo, abbia conseguito fino a due progressioni economiche.

#### V. Gestione della parità di punteggio

➤ a seguito della prioritaria attribuzione dei differenziali economici di professionalità al personale di cui al punto precedente l'Amministrazione procederà, nell'ambito della stessa graduatoria, all'attribuzione dei differenziali economici di professionalità al restante personale che non rientri nella suddetta casistica e, in caso di parità di punteggio, verrà data, progressivamente, precedenza:

- al personale che abbia conseguito un minor numero di progressioni economiche;
- al personale con il maggior numero di anni di permanenza nel "differenziale economico di professionalità".

Le parti stabiliscono, inoltre, che:

- il finanziamento da utilizzarsi per le progressioni economiche per l'anno 2023 non può comunque superare la quota dedicata del fondo di cui all'art. 102 del C.C.N.L. del 02/11/2022;
- le progressioni economiche saranno attribuite, in base alla graduatoria di merito stilata come sopra specificato, a non più del 50% del personale avente titolo.

Le parti danno atto, infine, che la presente intesa sarà sottoposta all'esame preventivo del Collegio Sindacale, come previsto dall'art. 40 bis del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D. Lgs. n. 150/2009.

Genova, 28/09/2023

Letto, confermato e sottoscritto

**Per il Policlinico**

Dott. Marco Damonte Prioli

Dott. Fabrizio Figallo

Dott. Giovanni Orengo

Dott.ssa Claudia Storace

Dott.ssa Alessandra Morando

Dott. Bruno Cavaliere

Dott.ssa Maria Grazia Gennaro

**Per le OO.SS./RSU**

FP CGIL

CISL FP

UIL FPL

FIALS

NURSIND

NURSING UP

ORSU



OSPEDALE POLICLINICO SAN MARTINO  
Sistema Sanitario Regione Liguria  
**Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico**

U.O. Sviluppo e Gestione Risorse Umane  
CS/FB

**1951**  
**DELIBERAZIONE N. DEL 06 DIC. 2023**

**OGGETTO:** Recepimento dell'Integrazione all'Accordo "Progressioni Economiche – Differenziali Economici di Professionalità" firmato con le OO.SS. del Comparto e la RSU Aziendale in data 01/12/2023.

L'anno duemilaventitre, addì **06** del mese di **DIC.**, presso la sede Amministrativa dell'IRCCS Ospedale Policlinico San Martino, sito in Genova, Largo Rosanna Benzi, 10 presenti il Direttore Scientifico, il Direttore Amministrativo e il Direttore Sanitario

### **IL DIRETTORE GENERALE**

Richiamato il C.C.N.L. sottoscritto in data 02/11/2022, relativo al personale del Comparto Sanità, Triennio 2019-2021 e, in particolare, l'art. 9 (Contrattazione Integrativa: soggetti e materie), comma 5;

dato atto che, in ossequio al disposto contrattuale sopra citato, le parti hanno firmato, in data 28/09/2023, l'Accordo relativo alle "Progressioni Economiche - differenziali economici di professionalità", recepito con deliberazione n. 1665 del 25/10/2023, nel quale si è provveduto a definire l'ammontare delle risorse di cui al Fondo ex art. 102 "Fondo Incarichi, Progressioni Economiche e Indennità Professionali" da destinare all'istituto delle progressioni economiche orizzontali, pari a € 11.500.000,00 e i criteri di attribuzione dei differenziali economici di professionalità per l'anno 2023;

preso atto che, in data 20/11/2023, è stata pubblicata, sulla Intranet Aziendale, la graduatoria provvisoria degli aventi titolo, nella quale è stato evidenziato che, nonostante l'applicazione dell'accordo sopra menzionato e, in particolare, del punto V relativo alla gestione delle parità di punteggio all'interno della graduatoria, si sono verificati ulteriori *ex aequo*;

rilevato che, pertanto, si è reso necessario prevedere ulteriori criteri per la risoluzione di tali situazioni di parità;

dato atto che, in conseguenza a ciò, è stato firmato in data 01/12/2023 con le OO.SS. del Comparto e la RSU Aziendale l'"Integrazione accordo "Progressioni Economiche – Differenziali Economici di Professionalità", allegato al presente provvedimento del quale è parte integrante e sostanziale, con il quale le parti hanno provveduto ad individuare dei criteri aggiuntivi atti a gestire le ulteriori parità di punteggio (fermo restando quanto già previsto dall'accordo sindacale in vigore del 28/09/2023) dando, progressivamente, precedenza:

- al personale con età anagrafica maggiore;

- al personale con maggiore anzianità di servizio nell'ente;

dato atto che la presente proposta è predisposta nell'ambito della sfera di competenza della Struttura proponente, che il Direttore della stessa attesta l'avvenuta regolare istruttoria della pratica e la conformità del procedimento alla vigente normativa e attesta altresì l'assenza di situazioni di conflitto di interessi rispetto a quanto previsto dagli articoli 6, comma 2, e 13, comma 3, del D.P.R. 16 aprile 2013, n.62 ("Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165");

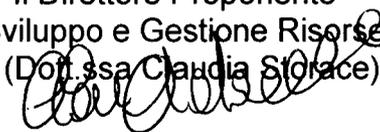
preso atto del parere favorevole espresso, per quanto di competenza, dal Direttore Scientifico, dal Direttore Amministrativo e dal Direttore Sanitario

## DELIBERA

Per le motivazioni meglio espresse nella parte motiva del presente provvedimento:

- di recepire l'integrazione all'accordo sulle Progressioni economiche – Differenziali economici di professionalità, sottoscritto in data 01/12/2023 con le OO.SS. del Comparto e la RSU Aziendale, relativo all'individuazione di criteri aggiuntivi atti a gestire le ulteriori parità verificatesi all'interno della graduatoria provvisoria, allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;
- di inoltrare il presente provvedimento, per opportuna conoscenza, al Collegio Sindacale;
- di procedere agli adempimenti necessari al fine della corresponsione dei differenziali economici di professionalità, i quali verranno attribuiti al personale beneficiario con decorrenza giuridica ed economica dal 1° gennaio 2023.

Il Direttore Proponente  
U.O. Sviluppo e Gestione Risorse Umane  
(Dott.ssa Claudia Storace)



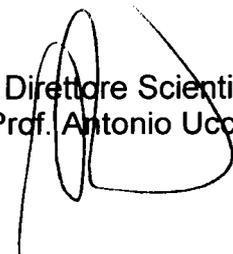
Il Direttore Amministrativo  
(Dott. Fabrizio Figallo)



Il Direttore Sanitario  
(Dr. Giovanni Orongo)



Il Direttore Scientifico  
(Prof. Antonio Uccelli)



Il Direttore Generale  
(Dott. Marco Damonte Prioli)





**OSPEDALE POLICLINICO SAN MARTINO**  
Sistema Sanitario Regione Liguria  
*Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico*

**INTEGRAZIONE ACCORDO "PROGRESSIONI ECONOMICHE -  
DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITA'"**

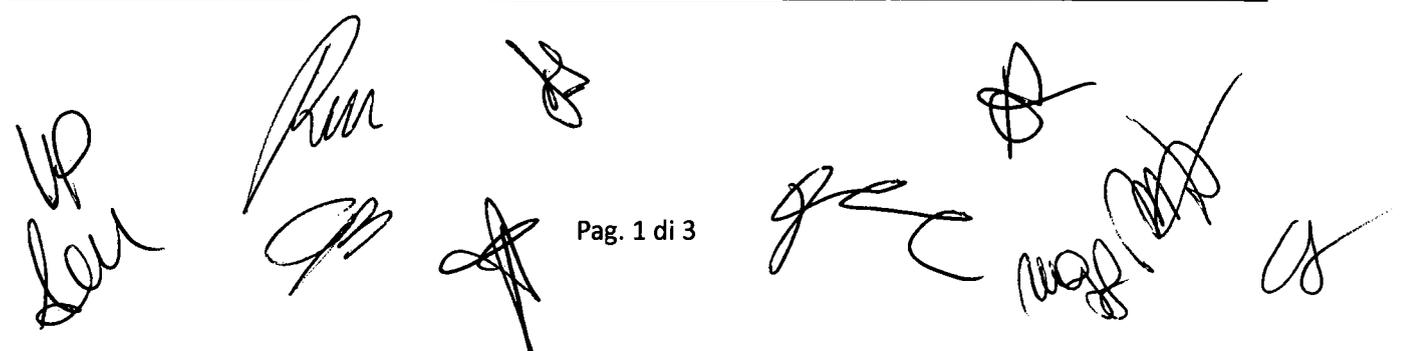
Presso: Pad. Santa Caterina – Aula 11

Le parti sotto indicate sono state convocate con nota prot. n. 60637/23 del 22/11/2023.

ora inizio: 10:30 ora termine: 12.00

CONVOCATI PARTE PUBBLICA	PRESENTI
Direttore Generale: Dott. Marco DAMONTE PRIOLI	No
Direttore Amministrativo: Dott. Fabrizio FIGALLO	SI
Direttore Sanitario: Dott. Giovanni ORENGO	No
Direttore U.O. Sviluppo e Gestione Risorse Umane: Dott.ssa Claudia STORACE	SI
Direttore U.O. Governo Clinica e Org. Ospedaliera: Dott.ssa Alessandra MORANDO	No
Direttore U.O. Direzione delle Professioni Sanitarie: Dott. Bruno CAVALIERE	No
Dirigente U.O. Sviluppo e Gestione Risorse Umane: Dott.ssa Maria Grazia GENNARO	SI

CONVOCATI PARTE SINDACALE	PRESENTI PARTE SINDACALE
FP CGIL	PICCOLO VALENTINA
CISL FP	HANFREDI ANDREA - BERTOCHI GABRIELLO CARELLI FABIO - MORETTI ALESSANDRO
UIL FPL	BIZZARRO GIOVANNI - ANGIUS ANTONIO PELLECCHIA GIANLUCA
FIALS	IANNUZZI EDMONDO LAGOMARSINO LOREDANA
NURSING UP	ROSSI MAURIZIO
NURSIND	CATANIA CERRO YLENIA
RSU AZIENDALE	ALINARI - CAPUZZO - CARFORA - CASCONI - DACCÀ - ROSSI MASSIMO



Richiamato l'accordo firmato tra le parti in data 28/09/2023 relativamente alle "Progressioni Economiche - Differenziali Economici Di Professionalità", recepito con deliberazione n. 1665 del 25/10/2023;

rilevato che, in data 20/11/2023, è stata pubblicata la graduatoria provvisoria degli aventi titolo dei D.E.P.;

dato atto che, all'interno dell'accordo sopra citato (Punto V) era previsto quanto di seguito riportato:

- *“a seguito della prioritaria attribuzione dei differenziali economici di professionalità al personale di cui al punto precedente l'Amministrazione procederà, nell'ambito della stessa graduatoria, all'attribuzione dei differenziali economici di professionalità al restante personale che non rientri nella suddetta casistica e, in caso di parità di punteggio, verrà data, progressivamente, precedenza:*
- *al personale che abbia conseguito un minor numero di progressioni economiche;*
  - *al personale con il maggior numero di anni di permanenza nel “differenziale economico di professionalità”.”;*

evidenziato che, nonostante l'applicazione del suddetto criterio, si sono comunque verificati casi di parità di punteggio al limite della soglia del 50% dei dipendenti beneficiari/non beneficiari individuati, all'interno della graduatoria provvisoria, con due asterischi, informando in tale sede il personale che i criteri di priorità saranno stati oggetto di prossima contrattazione sindacale;

tutto ciò premesso,

### LE PARTI CONCORDANO

- di integrare l'accordo firmato in data 28/09/2023 relativamente ai differenziali economici di professionalità per l'anno 2023 con i seguenti criteri aggiuntivi atti a gestire le ulteriori parità di punteggio (fermo restando quanto già previsto dall'accordo sindacale in vigore del 28/09/2023): dando, progressivamente, precedenza:
- al personale con età anagrafica maggiore;
  - al personale con maggiore anzianità di servizio nell'ente.

Genova, 01/12/2023

Letto, confermato e sottoscritto

**Per il Policlinico**

Dott. Marco Damonte Prioli

Dott. Fabrizio Figallo

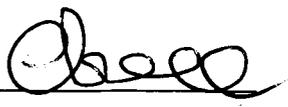
Dott. Giovanni Orengo

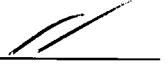
**Per le OO.SS./RSU**

FP CGIL

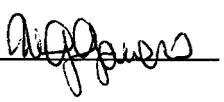
CISL FP

UIL FPL

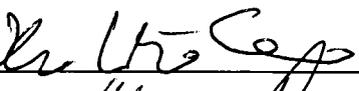
Dott.ssa Claudia Storace 

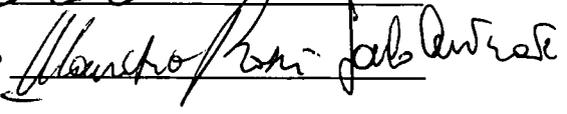
Dott.ssa Alessandra Morando 

Dott. Bruno Cavaliere 

Dott.ssa Maria Grazia Gennaro 

FIALS \_\_\_\_\_

NURSIND 

NURSING UP 

RSU 

