



**PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE – ANNO 2025:
CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI
DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITA'**

PREMESSO CHE

- in data 02/11/2022 è stato siglato il CCNL relativo al personale del Comparto Sanità che, fra l'altro, disciplina all'articolo 19 l'istituto della progressione economica all'interno delle aree. Tale istituto non è stato modificato dal nuovo CCNL, sottoscritto il 27.10.2025;
- l'articolo 9, comma 5, lettera c) del CCNL/2025 demanda alla contrattazione collettiva integrativa i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree;
- le parti ravvisano l'esigenza di provvedere per l'anno 2025 all'attivazione dell'istituto delle progressioni economiche all'interno delle aree al fine dell'attribuzione dei differenziali economici di professionalità rivedendo, in parte, i criteri e punteggi definiti nel contratto integrativo aziendale sottoscritto in data 13/12/2023, successivamente rettificati con accordo dell'11.12.2024;

PRESO ATTO CHE

- ai sensi dell'articolo 19 CCNL 2.11.2022, al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area, agli stessi, sono attribuibili "differenziali economici di professionalità", da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico. I differenziali sono attribuiti con decorrenza 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione dell'accordo nel quale gli stessi sono finanziati;
- il sopra citato articolo 19 CCNL 2.11.2022 non si applica all'eventuale personale inquadrato nell'area del personale di elevata qualificazione;
- i differenziali economici di professionalità complessivamente conseguibili da ciascun dipendente e il valore annuo lordo di ciascuno di essi, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area, sono indicati, distinti per area di inquadramento, nella tabella E allegata al CCNL 2.11.2022. 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 come previsto all'Art. 23 comma 2 (Disposizioni particolari sulla conservazione del trattamento economico in godimento) e potrà partecipare alla progressione economica all'interno dell'area di appartenenza secondo quanto previsto dal presente articolato;
- l'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità" si configura come progressione economica all'interno dell'area e non determina l'attribuzione di mansioni superiori e avviene mediante procedura selettiva, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati;
- non è possibile attribuire più di un "differenziale economico di professionalità" al dipendente per ciascuna procedura selettiva;

LE PARTI CONCORDANO QUANTO SEGUE

hso
Bosco
CISL
NURSING KP
NURSING
Pag. 1 di 4

Articolo 1
CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE DELLE
PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

Secondo quanto previsto dall'art. 19, comma 4 lett. a) del CCNL 2.11.2022, sono ammessi alle procedure selettive per l'attribuzione dei differenziali economici di professionalità relativa all'anno 2025, i lavoratori dipendenti del Comparto Sanità in possesso dei seguenti requisiti:

- a. essere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato alle dipendenze dell'Ente alla data dell'01/01/2025;
- b. non aver beneficiato negli ultimi 3 anni di alcuna progressione economica (sono pertanto inclusi per l'attribuzione dei DEP con decorrenza 01/01/2025 anche i dipendenti che hanno beneficiato di una progressione economica con decorrenza 01/01/2022);
- c. non essere stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione, a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa. Laddove alla data di sottoscrizione del presente accordo 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.

Per i dipendenti che nell'ambito della propria carriera hanno prestato servizio presso altre Aziende od Enti del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) del CCNL nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, l'Ente provvederà a pubblicare sul sito internet aziendale un avviso di manifestazione d'interesse finalizzato ad acquisire – entro 45 giorni dalla pubblicazione stessa - la relativa autocertificazione di carriera, anche relativa alle eventuali progressioni economiche precedentemente acquisite e alle valutazioni conseguite.

Articolo 2
QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE

La progressione economica di cui al presente accordo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del presente accordo. Le risorse tornano nella disponibilità dello stesso fondo in caso di passaggio di area o comunque di cessazione dal servizio, tenendo conto che i “differenziali economici di professionalità” cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra le aree, fatto salvo quanto previsto dall'art. 20 comma 4 (Progressione tra le aree) del CCNL 2 novembre 2022.

Nel limite delle risorse del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali, le risorse destinate per l'anno 2025 ai differenziali economici di professionalità sono state stimate in € 500.000. Le parti convengono che in un successivo incontro sindacale saranno determinate le eventuali integrazioni al predetto budget ulteriori quote con carattere di certezza sul relativo fondo, nonché la quantificazione definitiva dell'incremento sul fondo in applicazione dell'art. 63, c. 2 CCNL 27.10.2025.

A tal fine, le parti convengono di incontrarsi in successivo incontro per definire l'esatto ammontare delle ulteriori quote da destinare all'attribuzione dei DEP, fermo restando il limite del 50% della platea dei potenziali beneficiari.

Articolo 3
CRITERI DI VALUTAZIONE

Rgu
Bosio

NURSING
G. A.

NURSING
P. A.

CISLEP
Pag. 2 di 4

Sulla base dei punteggi di cui al presente articolo verrà approvata una graduatoria per ogni area e ruolo, definita a partire dal punteggio più elevato e proseguendo in ordine decrescente, la cui vigenza è limitata all'anno di attribuzione della progressione economica. I differenziali economici di professionalità verranno attribuiti riservando a ciascuna area e ruolo una quota di risorse direttamente proporzionale alla percentuale di addensamento del personale nella medesima area e ruolo, calcolata alla data del 1 gennaio dell'anno di attribuzione del DEP.

Prioritariamente allo scorrimento delle graduatorie, viene fatto salvo quanto previsto dall'art. 19 comma 4 lettera b) ed e), in base al quale una quota delle risorse così come sopra destinate, pari al 10%, viene finalizzata per assicurare, prioritariamente, l'attribuzione dei differenziali economici di professionalità del personale che:

- abbia maturato almeno 10 anni di esperienza professionale nell'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 2 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 nonché presso altre amministrazioni di comparti diverse, nel medesimo o corrispondente profilo.

Le eventuali quote non utilizzate per quanto previsto dalla riserva in argomento rimarranno a disposizione per l'attribuzione dei differenziali economici di professionalità secondo gli ordinari criteri definiti nel presente accordo.

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100.

A ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo che viene indicato come di seguito:

- **50 punti: Valutazione performance del triennio precedente**, effettuata in base alla media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite (punteggio valutazione complessiva) o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità. Alla valutazione eventualmente mancante viene attribuito un punteggio pari alla media delle due valutazioni disponibili.

Il punteggio assegnato per il personale in base alla media delle tre valutazioni, è:

<i>valutazione media da punti 90 a punti 100</i>	<i>Punti 50</i>
<i>valutazione media da punti 75 a punti 89</i>	<i>Punti 45</i>
<i>valutazione media da punti 60 a punti 74</i>	<i>Punti 30</i>
<i>valutazione media da punti 51 a punti 59</i>	<i>Punti 20</i>
<i>valutazione media a punti < 51</i>	<i>Punti 0</i>

Per il personale in comando/distacco presso altri enti il dipendente dovrà presentare la valutazione espressa dall'ente nel quale presta servizio, la quale verrà riparametrata sulla base della scheda di valutazione dell'Azienda.

Stessa modalità verrà applicata in caso di valutazioni provenienti da altri enti.

Ove la valutazione presa in considerazione sia espressa in modalità diverse dal punteggio (giudizio), si conviene di attribuire il seguente punteggio:

ottimo 90 punti
buono 75 punti
discreto 60 punti

RSU

Boschi

NURSING

NURSING
Karewka

CISL FP

sufficiente 51 punti
insufficiente 0 punti

- **20 punti: Esperienza professionale maturata.** 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) del CCNL nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo, al 31 dicembre dell’anno precedente l’attivazione dell’istituto in argomento.
Viene attribuito 0,0416 punto per mese di effettivo servizio prestato (la frazione di mese superiore a 15 giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero) fino ad un massimo di 20 punti.
- **30 punti: Quota residua.**
Viene attribuito 0,25 punto per mese di effettiva permanenza (la frazione di mese superiore a 15 giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero) fino ad un massimo di 30 punti.

Articolo 4 FORMAZIONE DELLA GRADUATORIA

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi dei criteri sopra individuati. Nella graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell’ordine, i seguenti criteri di priorità:

- a. personale che abbia conseguito un minor numero di progressioni economiche;
- b. personale con il maggior numero di anni di permanenza nel DEP/ex fascia;
- c. personale che abbia maturato una maggior anzianità di servizio;
- d. personale con maggiore età anagrafica.

Articolo 5 VALIDITA’ GRADUATORIE E LIMITE DEL 50%

Le graduatorie dei potenziali beneficiari, formulate con i criteri di cui al presente Accordo, hanno vigenza limitata esclusivamente al 2025. In nessun caso le graduatorie possono essere utilizzate negli anni successivi.

Le graduatorie, distinte per area e ruolo, verranno pubblicate sul sito internet aziendale riportando numero di matricola, punteggi relativi ai tre criteri e punteggio totale.

Le graduatorie saranno considerate provvisorie per un periodo di 15 giorni da calendario dalla pubblicazione per recepire eventuali rilievi.

Le graduatorie, trascorso il periodo di provvisorietà verranno ripubblicate in via definitiva riportando la specifica dei dipendenti che hanno conseguito la progressione economica con relativo punteggio finale.

Lo scorrimento delle graduatorie avverrà sino a concorrenza della quota disponibile e, comunque, nel rispetto del limite totale del 50% della platea dei potenziali beneficiari (salvo diverse direttive in merito da parte di Regione Lombardia).

Desio, 12.11.2025

Per la RSU e le OO.SS. Comparto

Per la Delegazione di Parte Pubblica

MGR BOSCHETTI
NEL SINISTRO
PILATTO
NORSINO
CISCEP

ALDO
CHINO