Sistema Socio Sanitario Ospedale Maggiore Regione Lombardia ASST Crema	IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE - DEP ANNO 2026	Pag. 1

Il giorno 12/10/2026 alle ore 10.00, presso la sede dell'ASST di Crema, sita in Crema Largo Ugo Dossena 2, ha avuto luogo l'incontro

tra

l'ASST di Crema, rappresentata dalla delegazione Aziendale trattante

e

i Rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali di categoria firmatarie del CCNL 27.10.2025 e la Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU) aziendale.

Al termine dell'incontro le parti procedono alla sottoscrizione dell'IPOTESI DI ACCORDO DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE – ANNO 2026 relativamente alle modalità di attribuzione dei Differenziali Economici di Professionalità (DEP) 2026 ex art. 19 CCNL 02/11/2022.

Premesso che:

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

Restano vigenti in tema di progressioni economiche orizzontali:

- l'art. 40, comma 1, del Decreto Legislativo 165/2001, così come modificato dal D. Lgs 150/2009, prevede che "- omissis- Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche, la contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge";
- l'art. 23, comma 2, del DLgs 150 del 27/10/2009 il quale stabilisce: "Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione".

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

Art.1

Principi Generali

I Differenziali Economici di Professionalità (di seguito DEP) decorreranno dal primo gennaio 2026 per l'importo stabilito al successivo art. 4, entro i limiti delle risorse economiche complessivamente disponibili e come saranno definite nell'accordo di contrattazione integrativa relativo all'utilizzo dei Fondi anno 2026, 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 - nel rispetto dei criteri di seguito enunciati e con modalità di accesso ai DEP che interesseranno una quota limitata di potenziali beneficiari nel rispetto di quanto disposto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 e senza considerare quale criterio automatico l'anzianità di servizio.

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.

Viene riservata una quota non superiore al 10% delle risorse destinate ai differenziali economici di professionalità finalizzata all'attribuzione di DEP secondo i criteri di priorità e modalità così come stabiliti dall'art. 19 comma 4 lett. e) del CCNL 02/11/2022 precisando che le risorse di tale quota eventualmente non utilizzate verranno destinate all'attribuzione dei DEP secondo gli ordinari criteri come di seguito stabiliti.

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

Art. 2
Requisiti per l'accesso alla selezione

L'accesso alle procedure selettive per l'attribuzione dei DEP dall'01/01/2026 è consentito al personale del comparto in possesso dei seguenti requisiti:

- essere in servizio a tempo indeterminato alla data del 01/01/2026 con almeno tre anni di servizio maturati presso l'ASST di Crema o presso altro Ente pubblico nel medesimo profilo e trasferito presso l'ASST di Crema mediante l'istituto della mobilità (orientamento ARAN CSAN127a). È escluso il personale che matura il requisito dei tre anni con rapporti di lavoro non continuativi;
- non aver riportato sanzioni disciplinari superiori alla "multa" nei due anni precedenti la data di attribuzione del nuovo DEP (ovvero anni 2024 e 2025) (per i procedimenti disciplinari in corso si rinvia a quanto previsto dall'art. 19 comma 4 lett. a) del CCNL 02/11/2022);

- non aver beneficiato di progressioni economiche (orizzontali o verticali) negli ultimi 3 anni a decorrere dalla data di attribuzione dell'ultima fascia retributiva. Pertanto chi ha beneficiato di una progressione economica orizzontale con decorrenza 01/01/2023 può partecipare alla selezione interna per l'attribuzione dei DEP con decorrenza 01/01/2026 (Orientamento ARAN 25/10/2023 + parere ARAN CFL224 del 06/09/2023);
- abbia conseguito un punteggio positivo (≥ 60) nella valutazione individuale media riferita all'ultimo triennio (2023-2024-2025);
- non risulti, all'01/01/2026, assente dal servizio per aspettativa non retribuita concessa per assunzione a tempo determinato o per lo svolgimento del periodo di prova in altri Enti o aziende pubbliche, o essere in comando/distacco (fatte salve le prerogative sindacali);

Sono pertanto esclusi dall'ammissione alla procedura:

- i dipendenti a tempo indeterminato non in possesso del requisito minimo di permanenza in servizio (3 anni) nel profilo di appartenenza e coloro che all'01/01/2026 risultano in servizio a tempo determinato.

Art. 3
Decorrenza della progressione economica orizzontale

Il DEP avrà effetto giuridico ed economico a decorrere dal 01/01/2026.

Art. 4
Finanziamento della spesa

La quota sarà finanziata con il fondo di cui all'art. 102 del CCNL del 2/11/2022 "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali".

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 (Circolare del Dipartimento di Funzione Pubblica Nota Prot. n. 44366/2019 del 4/7/2019, la Circolare MEF 18/2021).

Pertanto il budget calcolato per l'assegnazione dei DEP al personale del Comparto ammonta a € 260.000, come da tabella allegata, così suddiviso:

AREA	NUMERO PERSONALE COINVOLTO	IMPORTO MASSIMO DA DISTRIBUIRE
PERSONALE DI SUPPORTO	10	€ 7.000
OPERATORI	36	€ 28.800
ASSISTENTI	21	€ 21.000
PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI	157	€ 188.400
TOTALE	**224**	**€ 245.200**
Riserva eventuali posizioni non note		€ 14.800

Le Parti danno atto che tale importo sarà individuato all'interno delle risorse disponibili da definire nell'accordo di contrattazione integrativa relativo all'utilizzo dei Fondi anno 2026.

Art. 5
Criteri di selezione

La selezione tra i dipendenti ammessi alla procedura, individuati sulla base dei requisiti specifici sopra indicati, sarà effettuata secondo criteri che tengano conto del merito individuale, dell'esperienza professionale e di criteri correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi.

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

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

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

2 - ESPERIENZA PROFESSIONALE (da CCNL non sup. al 40%) **punteggio massimo punti 25**

3 - ANZIANITA' DI FASCIA **punteggio massimo punti 25**

4 - PERCORSI FORMATIVI **punteggio massimo punti 10**

1 - VALUTAZIONE INDIVIDUALE.

Per quanto attiene alla VALUTAZIONE INDIVIDUALE, per la quale è previsto un punteggio massimo di **punti 40**, verrà considerata la media delle valutazioni individuali riferite al triennio 2021-2022-2023, o le ultime tre valutazioni disponibili, in modo proporzionale.

2 - ESPERIENZA PROFESSIONALE

Il punteggio "ESPERIENZA PROFESSIONALE", pari a massimo **25 punti** (punti 0,6 per anno), finalizzato alla valorizzazione dell'esperienza professionale è calcolato sul numero degli anni di servizio nella qualifica di appartenenza (per esperienza professionale deve intendersi quella maturata con o senza soluzione di continuità anche a tempo determinato e a tempo parziale presso Aziende od Enti del comparto sanità nel profilo di appartenenza, nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi nel medesimo o corrispondente profilo).

Si precisa che nell'ambito dell'esperienza professionale:

- verranno applicate d'ufficio le decurtazioni relative alle assenze non valide ai fini dell'anzianità di servizio (aspettative senza assegni, sospensioni disciplinari, assenze ingiustificate che hanno determinato una sospensione dal servizio, ecc., fatte salve le prerogative sindacali);
- il rapporto di lavoro part time non comporta decurtazioni del punteggio e non modifica l'anzianità nell'ambito dell'esperienza professionale;
- gli incarichi di coordinamento/posizione organizzativa/incarichi di funzione non comportano maggiorazioni del punteggio e non modificano l'esperienza professionale;
- le frazioni di anno sono valutate in ragione mensile considerando, come mese intero, periodi continuativi di giorni trenta o frazioni superiori a quindici giorni.

3 - ANZIANITÀ' DI FASCIA

Per quanto attiene alla "ANZIANITÀ' DI FASCIA" per la quale è previsto un punteggio massimo di **punti 25** verrà considerata la tabella come di seguito riportata. Non verranno valorizzati i primi tre anni di anzianità di fascia (es: 5 anni di anzianità di fascia corrispondono a 3 punti).

Anni di anzianità di fascia	Punteggio attribuito
3	0
4	10
5	13

Anni di anzianità di fascia	Punteggio attribuito
6	16
7	19
8	22
9 e successivi	25

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

4 – PERCORSI FORMATIVI

Il punteggio "PERCORSI FORMATIVI" pari a 10 punti verrà attribuito sulla base della partecipazione con esito positivo ad almeno n. 1 iniziativa di formazione aziendale autorizzata dall'ASST di Crema o dall'Ente di provenienza, nel triennio di riferimento (2024-2025-2026), o in qualità di partecipante o di docente.

Art. 6
Procedura selettiva

Gli accertamenti relativi ai criteri n. 1 (VALUTAZIONE INDIVIDUALE), n. 2 (ESPERIENZA PROFESSIONALE), n. 3 (ANZIANITÀ' DI FASCIA) e n. 4 (PERCORSI FORMATIVI INTERNI) **relativi al rapporto di lavoro instaurato con l'ASST di Crema** verranno effettuati d'ufficio.

La SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane elaborerà **l'elenco del personale** dipendente in possesso dei requisiti previsti indicando a fianco di ciascun numero di matricola i dati utili a determinare i punteggi applicando i criteri sopra menzionati.

Entro 20 giorni (di calendario) dalla pubblicazione dell'elenco sopraindicato i dipendenti interessati possono presentare autocertificazione come da format allegato 1, da trasmettere via e-mail all'account valutazioni@asst-crema.it:

1. per richiedere correzioni e/o integrazioni rispetto al sopraccitato elenco;
2. per comunicare:

- esperienza professionale eventualmente maturata a tempo determinato o indeterminato presso altre Aziende ed Enti del comparto ovvero presso altre amministrazioni pubbliche di comparti diversi nel medesimo o corrispondente profilo di appartenenza;
- l'anzianità di fascia eventualmente maturata presso altre Aziende ed Enti del comparto ovvero presso altre amministrazioni pubbliche di comparti diversi nel medesimo o corrispondente profilo di appartenenza con esclusivo riferimento al personale trasferito presso l'ASST di Crema mediante l'istituto della mobilità;
- i percorsi formativi effettuati presso l'Ente di provenienza in caso di mobilità o comunque effettuati all'esterno ma autorizzati dall'ASST di Crema, nell'ultimo triennio 2023-2024-2025.

L'accertamento di quanto dichiarato dal candidato in relazione all'esperienza professionale, all'anzianità di fascia e ai percorsi formativi, esterni all'ASST di Crema, verrà effettuato mediante verifica della autodichiarazione presentata ai sensi degli artt. 46 e 47 del DPR 28/12/2000 n 445.
Non saranno presi in considerazione eventuali periodi di servizio/anzianità di fascia/percorsi formativi svolti all'esterno dell'ASST di Crema non dichiarati dai dipendenti entro i termini sopra indicati.

Art. 7
Graduatorie

Decorsi 20 giorni continuativi di calendario dalla pubblicazione dell'elenco del personale di cui all'art. 6, la UOC Gestione e Sviluppo Risorse Umane procede alla verifica delle eventuali dichiarazioni pervenute dai dipendenti interessati e, sulla base del punteggio complessivo (max 100 punti) derivante dalla somma dei punteggi di cui ai punti precedenti, provvederà a redigere quattro graduatorie distinte per area, da cui si attingerà fino all'esaurimento del budget definito per ciascuna area, a partire dal punteggio più elevato, fino all'esaurimento delle risorse disponibili, per un importo massimo di € 260.000, che trova sufficiente disponibilità nel Fondo di cui all'art. 102 del CCNL 02/11/2022 e per il numero massimo di dipendenti suddiviso per ciascuna Area come da tabella di cui all'art. 4.
Nella redazione della graduatoria viene assicurata, entro il limite della quota di risorse individuata di € 26.000 (=10% di € 260.000), priorità nell'attribuzione dei DEP:

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

All'atto della formulazione delle graduatorie in caso di parità di punteggio si applicano i seguenti criteri di priorità:

- aver conseguito un minor numero di progressioni orizzontali;
- maggior numero di anni di permanenza nell'attuale DEP;
- data di assunzione meno recente;
- maggior età anagrafica.

Art. 8

Riesame/Accesso agli atti/Attribuzione DEP

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

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

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

Al personale utilmente collocato nelle graduatorie sarà attribuito, a prescindere dal momento temporale di conclusione della selezione, il DEP a decorrere dal 1° gennaio 2026.

Le graduatorie definitive per aree verranno approvate con delibera e verranno pubblicate sul sito aziendale e nelle bacheche aziendali.

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

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

Art. 9

Scorrimento delle graduatorie

Nel caso, per effetto dell'applicazione dei criteri di cui agli articoli precedenti, risultasse beneficiario un dipendente in aspettativa senza assegni alla data del 01/01/2026 e tale dipendente risultasse essere dimissionario nel corso dell'anno 2026 senza rientrare mai in servizio, si procederà allo scorrimento della graduatoria assegnando la fascia al primo dipendente utilmente collocato nella stessa, con decorrenza 01/01/2026.

Art. 10

Norme finali

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

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

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

La Delegazione Aziendale

Direttore Amministrativo: Giuseppe Ferrari	
Direttore S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse umane: Emanuele Dil Carelli	
Direttore DAPSS: Annamaria Bona	

La Delegazione Sindacale

C.I.S.L. FP	
NURSIND	
FIALS	

NURSING UP	
RSU Aziendale	