



DECRETO DEL DIRETTORE GENERALE

N. **417** del 18 DIC, 2025

Presa d'atto della sottoscrizione dell'accordo sindacale "Progressione Economica all'interno delle Aree – Anno 2025: criteri per l'attribuzione dei Differenziali Economici di Professionalità"

IL DIRETTORE GENERALE

Richiamata la deliberazione n. 63 del 31.07.2025 con la quale il Consiglio di Amministrazione della Fondazione IRCCS San Gerardo dei Tintori, prendendo atto del Decreto del Presidente della Regione Lombardia n. 370 del 28.07.2025:

- ha nominato il dott. Michele Brait quale Direttore Generale della Fondazione IRCCS San Gerardo dei Tintori con decorrenza dal 05.08.2025 sino al 04.08.2028;
- ha confermato al Direttore Generale, al fine di assicurare la semplificazione dei procedimenti amministrativi e garantire la dovuta tempestività e celerità nell'adozione di atti e provvedimenti, le deleghe di funzioni e di firma di cui alle deliberazioni n. 15 del 27.02.2023 e n. 17 del 27.03.2023;

Ricordato che – secondo quanto previsto dall'art. 16 dello Statuto di questo Ente – *“al Direttore Generale compete la gestione della Fondazione”*;

Atteso che l'art. 16 dello Statuto della Fondazione attribuisce, tra l'altro, al Direttore Generale la responsabilità della gestione del personale e delle relazioni sindacali;

Tenuto conto che l'articolo 9, comma 5, lettera c) del CCNL relativo al personale del Comparto Sanità sottoscritto in data 27/10/2025 demanda alla contrattazione collettiva integrativa i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree;

Tenuto conto che, all'esito del confronto e della contrattazione integrativa esperita tra la delegazione trattante di parte pubblica e quella di parte sindacale, in data 20/11/2025 tra la Fondazione IRCCS San Gerardo dei Tintori, la RSU e le OO.SS. firmatarie del sopra citato CCNL si è proceduto, nel rispetto della capienza del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali, alla sottoscrizione dell'accordo *“Progressione Economica all'interno delle Aree – Anno 2025: criteri per l'attribuzione dei Differenziali Economici di Professionalità”*, allegato alla presente quale parte integrante e sostanziale, precisando che lo stesso sarebbe stato presentato al Collegio Sindacale nella prima seduta utile per il previsto parere in ordine alla certificazione di compatibilità economico-finanziaria di cui all'art. 40-bis del D. Lgs. 165/2001;

Vista la relazione illustrativa e tecnico-finanziaria in merito al sopra citato accordo sottoscritta dal Direttore Amministrativo e inviata al Presidente e ai Componenti del Collegio Sindacale (prot. n. 24677 del 27/11/2025), agli atti della stessa S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane;

Dato atto del parere favorevole espresso in data 18/12/2025 da parte dello stesso Collegio Sindacale in ordine alla certificazione di compatibilità economico-finanziaria di cui all'art.40 bis del D. Lgs n.165/2001;



Precisato che, a seguito dell'avvenuta certificazione di cui sopra del Collegio Sindacale senza alcun rilievo, l'accordo sottoscritto tra le parti in data 20/11/2025 è pertanto da intendersi definitivo;

Ritenuto di delegare la S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane alla predisposizione e alla pubblicazione dell'avviso di manifestazione d'interesse previsto dall'accordo in argomento, propedeutico alla stesura delle relative graduatorie da approvarsi con provvedimento del Direttore Generale;

Dato atto che dal presente provvedimento non derivano oneri a carico del Bilancio della Fondazione;

Preso atto dell'attestazione del Proponente l'adozione del presente provvedimento, nonché Responsabile del Procedimento, dott.ssa Ingrid Sartori, Direttore S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane, circa la regolarità tecnica e la legittimità del presente decreto;

Acquisiti i pareri favorevoli del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario, espressi ai sensi delle norme legislative e statutarie;

DECRETA

per le motivazioni citate in premessa e che qui si intendono integralmente trascritte e riportate:

1. di prendere atto che, all'esito del confronto e della contrattazione integrativa esperita tra la delegazione trattante di parte pubblica e quella di parte sindacale, in data 20/11/2025 tra la Fondazione IRCCS San Gerardo dei Tintori, la RSU e le OO.SS. firmatarie relativo al personale del Comparto Sanità sottoscritto in data 27/10/2025 si è proceduto, nel rispetto della capienza del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali, alla sottoscrizione dell'accordo *"Progressione Economica all'interno delle Aree - Anno 2025: criteri per l'attribuzione dei Differenziali Economici di Professionalità"*, allegato alla presente quale parte integrante e sostanziale, precisando che lo stesso sarebbe stato presentato al Collegio Sindacale nella prima seduta utile per il previsto parere in ordine alla certificazione di compatibilità economico-finanziaria di cui all'art. 40-bis del D. Lgs. 165/2001;
2. di dare atto del parere favorevole espresso in data 18/12/2025 da parte dello stesso Collegio Sindacale in ordine alla certificazione di compatibilità economico-finanziaria di cui all'art.40 bis del D. Lgs n.165/2001;
3. di precisare che, a seguito dell'avvenuta certificazione di cui sopra del Collegio Sindacale senza alcun rilievo, l'accordo sottoscritto tra le parti in data 20/11/2025 è pertanto da intendersi definitivo;
4. di delegare la S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane alla predisposizione e alla pubblicazione dell'avviso di manifestazione d'interesse previsto dall'accordo in argomento, propedeutico alla stesura delle relative graduatorie da approvarsi con provvedimento del Direttore Generale;
5. di dare atto che dal presente provvedimento non derivano oneri a carico del Bilancio della Fondazione;



Fondazione IRCCS
San Gerardo dei Tintori

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

6. di dare atto dell'attestazione del Proponente l'adozione del presente provvedimento, nonché Responsabile del Procedimento, dott.ssa Ingrid Sartori, Direttore S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane, circa la regolarità tecnica e la legittimità del presente decreto;
7. di dare altresì atto che il presente provvedimento è immediatamente esecutivo e sarà pubblicato all'Albo Pretorio ai sensi dell'art. 17, della Legge Regionale n. 33/2009 e ss.mm.ii.

=====

Esprimono parere:

Direttore Amministrativo: Francesco Ozzo

Favorevole ☒ Contrario ☐

Direttore Sanitario: Aida Andreassi

Favorevole ☒ Contrario ☐

Il Direttore Generale
(Michele Brait)



Fondazione IRCCS
San Gerardo dei Tintori

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

Allegato al Decreto del Direttore Generale n.

417 =

del

18 DIC. 2025

Preso d'atto della sottoscrizione dell'accordo sindacale "Progressione Economica all'interno delle Aree – Anno 2025: criteri per l'attribuzione dei Differenziali Economici di Professionalità"

ATTESTAZIONE DI REGOLARITA' TECNICA E LEGITTIMITA'

Il Responsabile del Procedimento:

Il Direttore S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane

Dr.ssa Ingrid Sartori

ATTESTAZIONE DI REGOLARITA' CONTABILE E CONFORMITA' ECONOMICA

Il Direttore S.C. Bilancio, Programmazione Finanziaria e Contabilità:

Dr. Toni Genco



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

Presso la sede della Fondazione IRCCS San Gerardo dei Tintori, le parti procedono in data 20/11/2025 alla sottoscrizione dell'accordo relativo alla Progressione economica all'interno delle aree definendo i criteri per l'attribuzione dei "Differenziali Economici di Professionalità", che sarà presentato al Collegio Sindacale nella prima seduta utile per il previsto parere in ordine alla certificazione di compatibilità economico-finanziaria di cui all'art. 40-bis del D. Lgs. 165/2001.

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, che tuttora risulta vigente e non modificato nel nuovo CCNL relativo al personale del Comparto Sanità del 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 per l'anno in corso;

PRESO ATTO CHE

- ai sensi dell'articolo 19 CCNL 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;
- a decorrere dal 01/01/2023 sono cessate di essere corrisposte le fasce retributive previste nell'ambito del previgente sistema di classificazione del personale e il valore complessivo delle fasce retributive in godimento al 31/12/2022 è mantenuto a titolo di differenziale economico di professionalità a cui si aggiunge allo stesso titolo, per il personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari, la differenza fra i tabellari iniziali dell'ex categoria D e dell'ex livello economico Ds. Il differenziale economico di professionalità acquisito al 01/01/2023 non pregiudica l'attribuzione degli ulteriori differenziali economici di professionalità che ove conseguiti si aggiungono allo stesso;
- 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 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

Articolo 1

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

Secondo quanto previsto dalla vigente contrattazione collettiva nazionale di lavoro, sono ammessi alle procedure selettive per l'attribuzione dei differenziali economici di professionalità relativa all'anno 2025, i lavoratori dipendenti della Fondazione IRCCS del Comparto Sanità in possesso dei seguenti requisiti:

- essere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato alle dipendenze dell'Ente alla data dell'01/01/2025;
- 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);
- 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 sulla intranet un avviso di manifestazione d'interesse finalizzato ad acquisire – entro e non oltre 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. 18 comma 4 (Progressione tra le aree) del CCNL 2025.

Nel limite delle risorse del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali, le risorse destinate per l'anno 2025 ai differenziali economici di professionalità di cui al presente accordo sono state stimate in €600.000.

RSO
Fondo for

CISL FP

[Signature]

NURSINA

[Signature]

FRALP

[Signature]

[Signature]

[Signature]



Articolo 3 CRITERI DI VALUTAZIONE

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, nel rispetto del limite del 50% della platea dei potenziali beneficiari (salvo diverse direttive in merito da parte di Regione Lombardia).

Prioritariamente allo scorrimento delle graduatorie, viene fatto salvo quanto previsto dalla vigente contrattazione collettiva nazionale di lavoro, in base alla 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:

- **40 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.

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

valutazione media da punti 100 a punti 85	Punti 40
valutazione media da punti 84 a punti 69	Punti 30
valutazione media da punti 68 a punti 50	Punti 20

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 di Fondazione IRCCS San Gerardo.

Ove la valutazione presa in considerazione sia espressa in modalità diverse dal punteggio, si conviene di attribuire al valore positivo più basso, un valore pari a 51 e al valore massimo, un valore pari a 100. I valori intermedi saranno proporzionati d'ufficio.

- **40 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

*Rso
Lombardia*

21

SEP

88

CISLEP

NORSIND

FIAS



medesimo o corrispondente profilo, al 31 dicembre dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto in argomento.

Vengono attribuiti 0,083 punti per ogni mese intero di esperienza fino ad un massimo di 40 punti.

- **20 punti: Capacità professionali acquisite - Permanenza nella fascia.** Il punteggio sarà assegnato con la seguente modalità: 2 punti per anno di permanenza nella stessa ex fascia, fino ad un massimo di 20 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 nell'area/nell'ex categoria;
- b. personale con il maggior numero di anni di permanenza nel DEP/ex fascia;
- c. personale che abbia maturato una maggior anzianità di servizio presso SSN;
- d. personale con maggiore età anagrafica.

Articolo 5

VALIDITA' GRADUATORIE E LIMITE DEL 50%

Le graduatorie degli aventi diritto, formulate con i criteri di cui al presente Accordo, hanno vigenza limitata esclusivamente al 2025; 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). In nessun caso la graduatoria può essere utilizzata negli anni successivi.

PER L'AZIENDA	
Direttore Amministrativo - Capo delegazione	
Avv. Francesco Ozzo	
Direttore Sanitario	
Aida Andreassi	
Direttore S.C. Gestione e Sviluppo Risorse Umane	Y. Geronzi
Ingrid Sartori	
Direttore S.C. DAPSS	
Stefano Citterio	
PER LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE	
RSU	
CISL FP	
FIALS	
NURSIND	
NURSING UP	