



AZIENDA
OSPEDALIERA
SAN PIO

B E N E V E N T O

**REGOLAMENTO AZIENDALE PER LA
PROGRESSIONE ECONOMICA
ALL'INTERNO DELLE AREE**

(ai sensi dell'art. 19 CCNL 02/11/2022)

6

| | |
|---|---------|
| Progressioni nei differenziali economici | ART. 1 |
| Periodicità delle selezioni | ART. 2 |
| Ripartizione delle risorse disponibili | ART. 3 |
| Requisiti di ammissione alla selezione | ART. 4 |
| Criteri di selezione | ART. 5 |
| Avviso di selezione e presentazione della domanda | ART. 6 |
| Commissione Esaminatrice | ART. 7 |
| Definizione delle graduatorie di selezione | ART. 8 |
| Procedure di attribuzione dei benefici economici | ART. 9 |
| Validità delle graduatorie | ART. 10 |
| Decorrenza | ART. 11 |
| Norma finale | ART. 12 |

ART. 1— Progressione nei differenziali economici di professionalità

Il presente Regolamento disciplina le procedure esecutive relative alle progressioni nei differenziali economici di professionalità all'interno delle aree, attribuite in modo selettivo, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente in azienda.

L'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità", si configura come progressione economica all'interno dell'area e non determina l'attribuzione di mansioni superiori.

Ai sensi dell'art. 19 del C.C.N.L. del Comparto Sanità triennio 2019-2022 del 02.11.2022 la progressione nei differenziali economici all'interno delle aree, si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo di cui all'art. 102 CCNL vigente, allo scopo destinate in sede di contrattazione decentrata integrativa:

- Le risorse assegnate complessivamente devono essere destinate in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna Area.

Resta escluso dall'ambito di applicazione del presente Regolamento, conformemente a quanto previsto dall'art. 19 c. 2 del CCNL vigente, il personale dipendente inquadrato "nell'area del personale di elevata qualificazione" (5^area) per il quale non sono contemplati i DEP.

ART. 2 – Periodicità delle selezioni

Le risultanze delle selezioni, effettuate annualmente mediante procedura selettiva di area, previa contrattazione delle risorse, avranno decorrenza dalla data di pubblicazione della graduatoria, e comunque nell'anno in cui è finanziato l'istituto delle progressioni nei differenziali economici all'interno delle aree.

I requisiti dovranno essere posseduti al 31 dicembre dell'anno che precede la selezione.

ART. 3 — Ripartizione delle risorse disponibili

In sede di ripartizione annuale del Fondo vengono individuati il numero di differenziali stipendiali attribuibili nell'anno per ciascuna area.

Per stabilire il numero delle progressioni nei differenziali economici possibili, si terrà conto delle complessive risorse finanziarie stabili, disponibili nel fondo di cui all'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) e dell'importo concordato in sede di contrattazione decentrata, destinato alla procedura di progressione economica, rispetto alla platea del personale avente diritto a partecipare e tenendo conto equitativamente, delle percentuali di addensamento nelle aree e nei ruoli del personale in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente alle progressioni.

La quota di personale interessato dalla procedura deve essere circoscritta ad una quota limitata (non superior al 50%) della platea dei potenziali beneficiary, ai sensi di quanto previsto dall'art. 23 del Dlgs 150/2009, (da ultimo la Circolare n. 15 del conto annuale del MEF/IGOP del 16.05.2019).

ART. 4 — Requisiti di ammissione alla selezione

Accedono alla selezione per le progressioni nei differenziali economici all'interno delle aree i dipendenti a tempo indeterminato in servizio presso l'Azienda al 1° gennaio dell'anno in cui è avviata la procedura, che:

- ✓ non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi tre anni. Il triennio da prendere in considerazione come riferimento è quello antecedente l'annualità di indizione della procedura selettiva, prendendo in considerazione la data di decorrenza dell'ultima progressione economica acquisita;
- ✓ sono in possesso dei requisiti di cui alla declaratoria Allegato A CCNL 2019/2021;

10

- ✓ sono inquadrati con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, destinatari dei C.C.N.L. Comparto Sanità;
- ✓ assenza di provvedimenti disciplinari superiori alla multa nei due anni antecedenti al 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del Contratto integrativo;
- ✓ non si trovino nella situazione di cui al comma 4 dell'art. 67 del CCNL 2022 per quanto attiene al conseguimento dei crediti formativi;

La verifica della sussistenza dei requisiti è effettuata dalla UOC Risorse Umane, che si avvarrà del supporto dell'IPAS Formazione per la verifica relativa all'ultimo punto dell'art. 4 del presente Regolamento.

ART. 5 — Criteri di selezione

L'attribuzione del differenziale economico ha luogo, previa valutazione selettiva, nel rispetto dei principi generali enunciati dall'art. 19 comma 4 lettera d) del CCNL 2022.

Non è possibile attribuire più di un "differenziale economico di professionalità" al dipendente per ciascuna procedura selettiva.

In particolare, il punteggio finale espresso in centesimi, viene assegnato secondo i seguenti criteri:

1. Valutazione Individuale annuale del personale del comparto — Max 40 punti

Ai fini della progressione in oggetto, verranno prese in considerazione le valutazioni individuali annuali conseguite negli ultimi tre anni, 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 annualità.

Ai fini dell'attribuzione del punteggio di valutazione individuale utile per le progressioni nei differenziali economici, si considera il valore risultante dalla media delle valutazioni del triennio:

| | | | | | |
|-----------------------------|-------|---|-------|-------|----|
| Punteggio media valutazione | da 90 | a | 100 | punti | 40 |
| Punteggio media valutazione | da 85 | a | 89,99 | punti | 38 |
| Punteggio media valutazione | da 80 | a | 84,99 | punti | 36 |
| Punteggio media valutazione | da 60 | a | 79,99 | punti | 32 |
| Punteggio media valutazione | da 50 | a | 59,99 | punti | 25 |
| Punteggio media valutazione | da 0 | a | 49,99 | punti | 0 |

2. Esperienza lavorativa/professionale — Max 40 punti

Saranno valutati i servizi prestati al 31/12 dell'anno precedente alla progressione.

Per "esperienza" 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, nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo.

Il dipendente transitato per mobilità da altra azienda o ente mantiene i differenziali economici maturati nell'azienda o ente di provenienza e potrà partecipare alla progressione economica all'interno dell'area di appartenenza.

La valutazione avviene attribuendo per ogni anno di servizio, a tempo indeterminato e determinato:

- a) 1 punto per ogni anno di servizio prestato, fino al raggiungimento massimo di 20 punti;
- b) 2 punti per ciascun anno di anzianità di fascia con decorrenza dall'anno dell'attribuzione dell'ultima fascia economica, con l'assegnazione di un punteggio massimo di 20 punti.

Si stabiliscono, poi, gli ulteriori seguenti principi:

- l'anzianità viene calcolata in base ai giorni effettivi di servizio;

- verranno scomputati i periodi di aspettativa senza assegni e senza decorrenza dell'anzianità di servizio nonché i periodi di congedo straordinario fruiti ai sensi art. 42 commi 5 e ss. D.Igs. 151/2001 (Circolare Dipartimento della Funzione Pubblica del 15/01/2013);
- i periodi prestati part time vengono conteggiati in funzione dell'effettiva prestazione lavorativa.

3. Titoli di Studio — Max 20 punti

| | |
|--|-------------------------|
| Diploma | punti 2 |
| Diploma di Laurea triennale | punti 3 |
| Diploma di Laurea magistrale | punti 4 |
| Master universitario I LIV | punti 3 per ogni master |
| Master universitario II LIV | punti 4 per ogni master |
| Dottorato di ricerca | punti 6; |
| ECM riconosciuti dalla AGENAS | punti 2 ogni 10 crediti |
| Corsi superiori ai 3 gg non certificati ECM | punti 0,5 |
| Corsi superiori ai 10 gg non certificati ECM | punti 1 |
| Partecipazione a convegni | punti 0,2 |

Per l'attribuzione del punteggio riferito ai Titoli di Studio si stabiliscono gli ulteriori seguenti principi:

- sono considerati i titoli di studio attinenti al profilo e al ruolo di appartenenza, quelli previsti dalla declaratoria contrattuale come requisiti di accesso dall'esterno;
- l'elenco dei titoli valutabili è esaustivo e non sono valutabili titoli non presenti in elenco;
- per tutto il personale non verrà conteggiato il titolo di studio inferiore se in possesso di quello superiore;
- tutti i titoli dichiarati per poter essere valutati devono essere attinenti al profilo.

ART. 6 — Avviso di selezione e presentazione della domanda

L'avviso di selezione per la progressione nei differenziali economici di professionalità all'interno delle aree viene proposto dalla competente Struttura Aziendale ed adottato con provvedimento del Direttore Generale, in conformità a quanto previsto dal presente Regolamento.

Tale avviso contiene tutte le informazioni utili in ordine alle procedure selettive da avviare, comprese le istruzioni sulle modalità di presentazione della domanda di partecipazione.

La compilazione e la trasmissione della domanda, da inoltrare nel termine di 15 giorni dalla pubblicazione dell'avviso nell'apposita sezione "Avvisi e Concorsi" del sito web istituzionale e sul portale intranet, sono effettuabili esclusivamente tramite la procedura on line che sarà messa a disposizione dall'Azienda.

Non saranno ritenute valide altre modalità di compilazione e presentazione della domanda.



Comporta l'automatica esclusione dalla procedura selettiva:

- il mancato possesso di anche uno solo dei requisiti di ammissione previsti dall'avviso di selezione;
- l'invio della domanda di partecipazione oltre il termine perentorio previsto dall'avviso.

ART. 7 — Commissione Esaminatrice

Le Commissioni Esaminatrici, nominate con provvedimento del Direttore Generale, sono composte da tre membri, per l'Area Socio Sanitaria: Dirigente SITRO con funzioni di Presidente e 2 Dirigenti Medici quali componenti; per l'Area Amministrativa, Professionale e Tecnica: Direttore di UOC con funzioni di Presidente e 2 Dirigenti PTA quali componenti. Le funzioni di segretario sono svolte da un dipendente amministrativo, di categoria non inferiore alla C. Le singole Commissioni valuteranno i titoli posseduti dai dipendenti concorrenti alla progressioni sulla base dei punteggi attribuiti con i criteri di cui all'art. 5 del presente Regolamento.

Completate le operazioni di valutazione titoli, la documentazione unitamente alla graduatoria sarà trasmessa alla UOC Risorse Umane per gli adempimenti consequenziali.

ART. 8— Definizione delle graduatorie di selezione

Al termine della selezione, saranno attribuiti i punteggi spettanti, e sulla scorta delle dichiarazioni rese dai dipendenti, saranno formulate apposite graduatorie suddivise per area e ruolo.

In caso di parità di punteggio, verranno applicati i criteri previsti ai sensi dell'art. 19 comma 4 lettera f.

L'AORN San Pio si riserva la facoltà di effettuare controlli, anche a campione, in merito al possesso dei titoli autocertificati ai sensi di legge nelle domande di partecipazione e, in caso di dichiarazioni non veritiere, il dipendente interessato sarà escluso dalla graduatoria ed incorrerà nelle sanzioni penali di cui all'art. 76 DPR 445/2000 previste nel caso di falsità negli atti o di dichiarazioni mendaci.

ART. 9— Procedure di attribuzione dei benefici economici

Al personale utilmente collocato, ai fini dell'attribuzione del differenziale economico di professionalità, è attribuita con provvedimento del Direttore Generale, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di competenza della progressione nei differenziali economici, il relativo beneficio.

Una volta stilata la graduatoria, una quota delle risorse così destinate non superiore al 10% viene finalizzata all'attribuzione dei differenziali economici di professionalità secondo le seguenti priorità nell'ordine, al personale che abbia maturato:

1. almeno 10 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento senza aver mai conseguito progressioni economiche;
2. 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.

Qualora residuino risorse, dopo aver soddisfatto i criteri di priorità sopra indicati, esse saranno utilizzate per la progressione nei differenziali economici del restante personale, nel rispetto dei limiti delle risorse disponibili, di cui all'art. 1 del presente regolamento.

In caso di parità di punteggio, si applicheranno i seguenti criteri di priorità:

- Personale che abbia conseguito un minor numero di progressioni economiche;
- Personale con maggior numero di anni di permanenza nel “differenziale economico di professionalità”;

ART. 10 — Validità delle graduatorie

Le graduatorie hanno validità esclusivamente per le progressioni economiche individuate per l'anno di riferimento ai sensi dell'art. 19 c.7 CCNL vigente.

ART 11 – Decorrenza

Il presente Regolamento entra in vigore alla data di esecutività del relativo provvedimento deliberativo di adozione e sostituisce ogni altro precedente Regolamento.

ART. 12 - Norma finale.

Per quanto non previsto nel presente Regolamento si fa riferimento al CCNL vigente e ad ogni altra normativa riguardante la materia.

