

**Regolamento per la gestione delle Progressioni
nei differenziali economici del personale del
COMPARTO**

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

ASL n. 3 di Nuoro

Francesco Pizzoni

FIALS Cipe Cipe

FIALS Cuneo Cuneo

FOAZS Alessandria Cuneo

*Nursing up Alessandria Cuneo
NURSING UP Cuneo Cuneo*

SP CGIL Pistoia Pistoia

ASL FP Arezzo Cuneo

[Signature]

[Signature]

Indice

Progressione economica orizzontale	ART. 1
Ripartizione delle risorse disponibili	ART. 2
Atti propedeutici alla selezione	ART. 3
Requisiti di ammissione alla selezione	ART. 4
Criteri di selezione	ART. 5
Metodologia di valutazione permanente del personale del comparto	ART. 6
Modalità di presentazione della domanda	ART. 7
Definizione delle graduatorie di selezione	ART. 8
Procedure di attribuzione dei benefici economici	ART. 9
Validità delle graduatorie	ART. 10
Accesso agli atti di selezione	ART. 11
Norma finale	ART. 12

prova per

FIALS Cupa Cupa

FIALS Comu Fune

FIALS Busto Bes

NURSING up Direzione Pol

NURSING up Direzione Famiglia

FP CGIL Pich Pich

CISL FP Annelle Ope

ART. 1 – Progressione nei differenziali economici

Le parti concordano di destinare fino a Euro 350.000,00 comunque nei limiti stabiliti dalla circolare MEF n. 15 del 16 maggio 2019 del fondo per il finanziamento delle fasce retributive di cui all'art. 102 del contratto C.C.N.L. 02/11/2022, alla attribuzione dei differenziali economici del personale del comparto dipendente a tempo indeterminato.

A tal fine verrà indetta una selezione interna per l'attribuzione dei differenziali economici ulteriori rispetto a quelli in godimento alla data del 1° gennaio 2023; si precisa che la procedura è riferita "... ad un numero limitato di dipendenti" in conformità a quanto previsto dall'articolo 23, comma 2, del d.lgs. n.150/2009 smi, assicurando il principio di selettività.

L'attribuzione dei differenziali economici da parte dell'Amministrazione ha luogo nel rispetto dell'equilibrio complessivo tra i vari profili professionali ricompresi nelle aree, così come disposto dall'art. 19 comma 4 lettera b) del CCNL 2022.

ART. 2 – Ripartizione delle risorse disponibili

Per stabilire il numero delle progressioni economiche possibili, tenuto conto delle complessive risorse finanziarie disponibili nel fondo e dell'importo concordato da destinare alla presente procedura di progressione economica nel limite stabilito all'art. 1 - in applicazione del richiamato "principio di selettività" rispetto alla platea del personale avente diritto a partecipare - si calcola il rapporto di incidenza, in termini di spesa, della numerosità del personale in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente alle progressioni, distinto per ogni singola area e ruolo.

Sono fatti salvi i principi di priorità indicati dall'art. 19 del CCNL 02/11/2022 e ripostati all'art. 10 del presente regolamento. Eventuali risorse che si rendessero residue dopo aver attribuito al 50% del personale idoneo la progressione economica saranno utilizzate nell'anno di riferimento come premialità del personale.

ART. 3 – Atti propedeutici alla selezione



L'Amministrazione procede d'ufficio all'individuazione del personale cui attribuire la progressione economica all'interno delle aree in interesse.

Per i dipendenti verrà attivata una piattaforma informatica (link) che consentirà al dipendente di caricare (e/o aggiornare) i titoli di carriera e formativi.

L'Avviso per la presentazione dei titoli verrà pubblicato per venti (20) giorni nella sezione del sito internet aziendale "Amministrazione Trasparente - bandi e concorsi" ed allo stesso va data la massima diffusione a livello aziendale.

Il mancato aggiornamento dei titoli di carriera non comporterà l'esclusione dalla procedura suddetta.



Handwritten notes:
Nursing up to date
MENSING UP
familiar
fale

Handwritten notes:
FIALS
FIALS
FIALS

Handwritten notes:
Cyr
Lynn
10/11/2022

Handwritten notes:
3
10/11/2022

ART. 4 – Requisiti di ammissione alla selezione

Accedono alla selezione per le progressioni economiche all'interno delle aree i dipendenti a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio 2023 presso l'Azienda che:

- a) non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi tre anni (2020 /2022);
- b) abbiano almeno tre anni di permanenza nella stessa fascia economica in godimento a tempo determinato per il personale stabilizzato ai sensi dell'ex art. 20 D. Lgs. 75/2017 (Parere ARAN CSAN77a del 25/03/2021);
- c) non siano stati destinatari nel biennio precedente di sanzioni disciplinari superiori alla multa;
- d) 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 SSD Area Gestione del Personale, ai sensi del DPR 445/2000.

ART. 5 – Criteri di selezione

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

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

1) Valutazione Individuale Permanente del personale del comparto – Max 40 punti

Ai fini della progressione in oggetto, verranno prese in considerazione le valutazioni individuali anno 2020 – 2021, per il primo anno di applicazione, circa la qualità professionale espressa dai singoli dipendenti in ambito lavorativo derivanti dall'applicazione della metodologia di valutazione permanente vigente in azienda e richiamata al successivo art. 6:

“La scheda di valutazione anno 2022, per l'attribuzione D.E.P anno 2023, sarà redatta dagli incaricati di funzione area sanitaria e socio sanitaria comparto dove previsto o dal dirigente delle Professioni Sanitarie o da suo incaricato dove non previsto l'incarico di funzione, e dal dirigente responsabile per il restante personale”.

Ai fini dell'attribuzione del punteggio di valutazione individuale utile per le progressioni, si considera il valore risultante dalla media delle valutazioni del triennio (2020-2021 Produttività – 2022 Scheda Professionale).

Personale
Nursing up base
Supernursing
Fuori base
Polo
FIACS
FIACS
FIACS
Cup
Gub
Gen
Yuse
Alvob
Base
4
Dike

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 di cui all'art. 1 CCNL (Campo di applicazione) nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo.

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

- a) **Punti 1** per anno per il servizio prestato fino al raggiungimento massimo di 20 punti;
- b) **Punti 2** 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.

Per l'attribuzione del punteggio riferito all'esperienza lavorativa/professionale si stabiliscono 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.lgs. 151/2001 (Circolare Dipartimento della Funzione Pubblica del 15/01/2013);
- i periodi prestati a part time vengono conteggiati in funzione dell'effettiva prestazione lavorativa.

3) Titoli di Studio – Max 20 punti (nel triennio di riferimento)

- a) Diploma di Laurea magistrale (vecchio e nuovo ordinamento): **punti 4;**
- b) Master universitario I LIV: **punti 3 per ogni master;**
- c) Master universitario II LIV: **punti 4 per ogni master;**
- d) Dottorato di ricerca: **punti 8;**
- e) ECM riconosciuti dalla AGENAS: **punti 2 ogni 10 crediti;**
- f) Corsi superiori ai 3 gg non certificati ECM: **punti 0,5;**
- g) Corsi superiori ai 10 gg non certificati ECM: **punti 1.**

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

- sono considerati titoli di studio attinenti al profilo e ovviamente 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.**

Handwritten notes and signatures:
falsi
Nursing up
Master Universitario
FALS
Cognome
FALS
Cognome
FALS
Cognome
5

ART. 6 – Metodologia di valutazione permanente del personale del comparto

La qualità delle prestazioni erogate, le capacità e le attitudini professionali dimostrate, l'impegno lavorativo profuso ed il comportamento complessivamente tenuto dai singoli dipendenti nell'esercizio delle proprie funzioni istituzionali, organizzative ed operative, sono oggetto di valutazione annuale attraverso la metodologia e gli strumenti di seguito delineati.

La scheda di valutazione per l'attribuzione D.E.P anno 2023 sarà redatta dagli incarichi di funzione area sanitaria e socio sanitaria comparto dove previsto o dal dirigente delle Professioni Sanitarie o da suo incaricato dove non previsto l'incarico di funzione, e dal dirigente responsabile per il restante personale (profilo ATP). Sarà attribuita alla media delle tre valutazioni una quota pari al 40% del punteggio totale max 40 punti applicando il seguente schema:

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	50	punti	0

ART. 7 – Modalità di aggiornamento titoli

L'aggiornamento dei titoli sarà effettuata esclusivamente tramite procedura on-line come previsto dell'art. 3 del presente regolamento.

L'auto-dichiarazione resa ai sensi degli articoli 46 e 47 del D.P.R. 445/2000 sostituisce ogni tipo di documentazione comprovante i requisiti soggettivi ed oggettivi richiesti.

Non saranno valutati servizi e/o altri titoli che non siano espressamente e correttamente dichiarati dal candidato in sede di compilazione della domanda.

Il dipendente che rilasci autodichiarazioni mendaci incorrerà nelle sanzioni di cui all'art. 76 del D.P.R. 445/2000 in caso di falsità negli atti o di dichiarazioni.

Il mancato aggiornamento dei titoli di carriera non comporterà l'esclusione dalla procedura suddetta.

FIALS *[Signature]*
RIALS *[Signature]*
EALS *[Signature]*

Nursing up Base Valtape Palo
Nursing up nuove famiglie

[Signature]
F. Almon

[Signature]

[Signature]
E. O. *[Signature]*

ART. 8 – Definizione delle graduatorie di selezione

Al termine della selezione, saranno attribuiti i punteggi spettanti sulla scorta delle dichiarazioni rese dai dipendenti attraverso l'utilizzo della piattaforma informatica 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.

ART. 9 – Procedure di attribuzione dei benefici economici

Al personale utilmente collocato, rispetto al numero previsto in sede di contrattazione integrativa, è attribuita con atto del Direttore Generale con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di competenza della progressione nei differenziali economici il relativo beneficio.

In base alla graduatoria stilata ai sensi dell'art. 9 del presente regolamento, tenuto conto dei principi indicati dalla lettera e del comma 4 dell'art. 19 del CCNL 02/11/2022 e nei limiti di una quota pari al 10% delle risorse complessivamente messe a disposizione dalla contrattazione integrativa di cui all'art. 1 del presente regolamento, l'Azienda procede prioritariamente ad attribuire il beneficio:

1. 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;
2. 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.

Qualora residuino risorse, dopo aver soddisfatto i criteri di priorità sopra indicati, essi saranno utilizzati, unitamente alla quota del 90% delle risorse disponibili residue, per la progressione nei differenziali economici del restante personale, nel rispetto dei limiti di cui all'art. 1 del presente regolamento.

Handwritten signature

S

FIALS Capin Gre
FIALS Loum Huns
FOAZS Alessio Bion

Nursing up base Oltresole Polo
NURSING UP nurse family

Handwritten signature

ART. 10 – Validità delle graduatorie

Le graduatorie hanno validità esclusivamente per le progressioni economiche individuate per l'anno di riferimento.

ART. 11 – Accesso agli atti di selezione

L'accesso agli atti della valutazione selettiva ha luogo con le procedure di cui agli artt. della normativa vigente

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.

Il presente Regolamento sarà operativo solo a seguito di "nulla osta" da parte del Collegio sindacale.

Francesco Pizzoni

FIATLS Cup Gen
FIATLS Com Fine
FIACCS Acrob Cep

Nursing up base Voltago
NURSING UP home fine
CISL FP Ateneo Ope

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]