

All. n. 1

PROCEDURA RELATIVA ALLE MODALITA' DI  
SELEZIONE INTERNA PER LA PROGRESSIONE  
ECONOMICA ORIZZONTALE

RSU  
~~Scavuzza~~  
F. P. (G. L.)  
D. M.

UILTPL  
D. M.

Alm. M. C.

FIACS  
G. M. P. Colonna  
CISL FP  
NURSING UP  
E. K. E. T. S.

# SOMMARIO

Premessa

Art. 1 – Progressione Economica Orizzontale

Art. 2 – Ripartizione delle risorse disponibili

Art. 3 – Atti propedeutici alla selezione

Art. 4 – Requisiti di ammissione alla selezione

Art. 5 – Clausola di garanzia selettività e meritocrazia

Art. 6 – Criteri di selezione e meritocrazia

Art. 7 – Ripartizione dei punteggi massimali per categoria e fascia

Art. 8 – Tempi e modalità di presentazione dei titoli

Art. 9 – Definizione delle graduatorie di selezione

Art. 10 – Procedure di attribuzione dei benefici economici

Art. 11 – Validità delle graduatorie

Art. 12 – Accesso agli atti di selezione

RSU  
CGIL  
CISL FP  
UIL FPL  
FILL  
FIAL S.  
Gruppo Colonna  
NURSING UP  
Eube

## Premessa

Ai sensi della normativa vigente le Pubbliche Amministrazioni possono attivare, nei limiti delle risorse contrattuali disponibili e previa contrattazione con la Parte Sindacale, procedure selettive per l'attribuzione di progressioni economiche orizzontali a favore di dipendenti a tempo indeterminato dell'Azienda.

E' facoltà della Contrattazione Integrativa prevedere l'attribuzione delle progressioni orizzontali secondo target pluriennali, con determinazione di procedure selettive che si replicano per l'attribuzione delle stesse ogni anno.

### Art 1 Progressione economica orizzontale

1.1 Per poter effettuare le progressioni viene indetta una selezione interna per l'attribuzione di fasce economiche superiori a quelle in godimento per una quota limitata di personale in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente all'anno oggetto delle progressioni, attraverso le procedure di cui al presente Regolamento basate sui principi di meritocrazia e sulla base di criteri valutativi.

1.2 L'attribuzione delle fasce economiche da parte dell'Amministrazione ha luogo nel rispetto dell'equilibrio complessivo tra i vari profili professionali ricompresi nelle categorie.

### Art 2 Ripartizione delle risorse disponibili

2.1 Per stabilire il numero dei passaggi di fascia possibili, nel limite delle risorse finanziarie esistenti e disponibili nel fondo, si calcola il rapporto di incidenza, in termini di spesa, della numerosità del personale in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente all'anno oggetto delle progressioni distinto per ruolo e categoria per il valore della fascia economica di destinazione. La percentuale di incidenza così ottenuta, applicata sulle somme a disposizione, determina il numero dei passaggi di fascia per ciascuna categoria e fascia. Il numero di passaggi così ottenuto sarà poi suddiviso, nell'ambito della medesima fascia, in base al numero di dipendenti presenti nei ruoli amministrativo, sanitario, tecnico, professionale.

2.2 Sulla base di tale principio ed in funzione delle risorse messe a disposizione dalla contrattazione integrativa verranno individuate le fasce attribuibili utilizzando la tabella esemplificativa di seguito riportata. La distribuzione, come detto, dovrà garantire la medesima e proporzionale possibilità di accesso alle progressioni a tutte le categorie, nel limite e nel rispetto delle disposizioni normative e regionali vigenti in materia.

RSU  
CGIL  
FP  
Albi

JUL FPL  
CISL FP

FIALS  
Giuseppe Colonna  
NURSING UR  
Eule

3

CATEGORIA	FASCIA	N° PASSAGGI PER RUOLO				N° PASSAGGI PER FASCIA	N° PASSAGGI PER CATEGORIA
		AMMINISTRATIVO	TECNICO	SANITARIO	PROFESSIONALE	TOTALE	TOTALE
CATEGORIA A	A0						
	A1						
	A2						
	A3						
	A4						
CATEGORIA B	B0						
	B1						
	B2						
	B3						
	B4						
CATEGORIA Bs	Bs0						
	Bs1						
	Bs2						
	Bs3						
	Bs4						
CATEGORIA C	C0						
	C1						
	C2						
	C3						
	C4						
CATEGORIA D	D0						
	D1						
	D2						
	D3						
	D4						
	D5						
CATEGORIA Ds	Ds0						
	Ds1						
	Ds2						
	Ds3						
	Ds4						
	Ds5						
Numero Totale passaggi di fascia							

RSU  
~~RSU~~  
 NURSING UP  
 10/10/10

F. G. G. G.  
 Den

UIL FRC  
 Fel  
 me

CISL FP

FIALS.  
 G. W. P. C. L. M. M.  
 4  
 Jan



- d) Master I° livello attinenti al profilo da conferire: punti 4  
e) Master II° livello attinenti al profilo da conferire: punti 5

Si precisa che per tutto il personale non verrà conteggiato il titolo di studio inferiore se in possesso di quello superiore.

Il massimo dei punti attribuibili per questa categoria è pari a punti 10.

*2. Aggiornamento professionale, Attività di Docenza/Incarichi di insegnamento e pubblicazioni/Attività scientifica*

Sarà valutata l'attività di formazione e aggiornamento (corsi, congressi, convegni, seminari etc., nei due anni precedenti all'anno oggetto della progressione, tenendo conto dell'attinenza della stessa con la posizione da conferire; ciò al fine di evidenziare il livello di formazione professionale di ciascun candidato. Saranno oggetto di valutazione gli incarichi di insegnamento conferiti da enti pubblici da valutare in relazione all'attinenza con la posizione da conferire, gli attestati verranno valutati con riferimento alla durata, se riferiti a partecipazioni come relatore o uditore.

In specie potranno essere attribuiti i seguenti punteggi per le attività svolte a partire dai due anni precedenti all'anno oggetto della progressione:

- a) Corsi, congressi, convegni e seminari di durata fino a 3 giornate effettive: punti 0.10 per corso;  
b) Corsi, congressi, convegni e seminari di durata superiore a 4 giornate effettive fino a 30 giornate effettive: punti 0.20 per corso;  
c) Corsi, congressi, convegni e seminari di durata oltre 30 giornate effettive: punti 0,50 per corso;  
d) È prevista una maggiorazione del 10% rispetto ai punteggi di cui ai punti a),b),c) se i corsi, congressi, convegni e seminari sono svolti in qualità di relatore;

Per le attività sotto elencate potranno essere attribuiti i seguenti punteggi nel periodo considerato relativamente a:

- Corsi di specializzazione: punti 1;
- Incarichi di insegnamento in materie attinenti: punti 0.01 per ora.

Le pubblicazioni dei due anni precedenti all'anno oggetto della progressione, devono essere edite a stampa e dovranno essere prodotte in originale o in copia legale o autenticata ai sensi di legge ovvero autocertificate nei casi e nei limiti previsti dalla vigente normativa.

Saranno valutate le pubblicazioni solamente se attinenti alla professione svolta:

- Lavori in collaborazione con più autori: punti 0.2;
- Monografie, articoli come unico autore: punti 0.3.

Il massimo dei punti attribuibili per questa categoria è pari a punti 10.

RSU  
NURSING UP  
FACUL  
ME

VIL FPL

FPL

FACLS.

Gruppi Colonn

CISL RP

6

### 3. Qualità delle prestazioni rispetto agli obiettivi assegnati (Valorizzazione)

Ai fini della progressione in oggetto, verranno prese in considerazione le valutazioni relative all'ultimo biennio circa la qualità professionale espressa dai singoli dipendenti in ambito lavorativo derivanti dall'applicazione della metodologia di valutazione permanente del personale del comparto, secondo il seguente schema:

Punteggio finale di valorizzazione scheda individuale anno n-1	Punti da attribuire	Punteggio finale di valorizzazione scheda individuale anno n-2	Punti da attribuire
da 0,50 a 0,75	5	da 0,50 a 0,75	5
da 0,76 a 1,00	10	da 0,76 a 1,00	10
da 1,01 a 1,25	15	da 1,01 a 1,25	15
da 1,26 a 1,45	20	da 1,26 a 1,45	20
da 1,46 a 1,50	25	da 1,46 a 1,50	25

Il massimo dei punti attribuibili per questa categoria è pari a punti 50.

### 4. Anzianità nella fascia in godimento

La valutazione avviene attribuendo, per ogni anno di permanenza nella fascia in godimento, due punti fino al raggiungimento di massimo 14 punti.

Inoltre verrà attribuito 1 punto per ogni anno di anzianità di servizio nel SSN a tempo indeterminato, fino ad un massimo di 16 punti.

Il massimo dei punti attribuibili per questa categoria è pari a punti 30.

### Art 7 Ripartizione dei punteggi e massimali per categoria e fascia

Per l'attribuzione dei punteggi relativi ai criteri di cui all'art. 6 del presente Regolamento si farà riferimento ad una scala di 100 punti complessivi, come indicato nella seguente tabella riepilogativa:

RIPARTIZIONE PUNTEGGI	
Titoli culturali	10
Aggiornamento/Pubblicazioni	10
Valutazione	50
Anzianità nella fascia in godimento	30
<b>TOTALE</b>	<b>100</b>

ASU  
F. G. G. G.  
M. M.  
CISL FP  
JUL FPL  
PIAKS  
Gruppo Calommi  
ME NURSING UP  
Ede tuf 7

## Art 8 Tempi e modalità di presentazione dei titoli

8.1 La domanda dovrà essere compilata ed inviata con le modalità indicate nel relativo bando.

## Art 9 Definizione delle graduatorie di selezione

9.1 Al termine della selezione, verificati i punteggi e le dichiarazioni rese dai dipendenti aventi diritto, si formuleranno apposite graduatorie finali, realizzate per categoria, fascia e ruolo/profilo professionale, con attribuzione economica entro l'anno di riferimento.

## Art 10 Procedure di attribuzione dei benefici economici

10.1 Al personale utilmente collocato nelle graduatorie è attribuita con Atto del Direttore Generale, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di riferimento per la fascia retributiva per cui ha concorso.

10.2 L'Amministrazione nel corso dell'adozione del provvedimento formale provvederà a fare un controllo rispetto alle autocertificazioni dichiarate nelle domande di partecipazione. In caso di discordanza tra le dichiarazioni precedentemente rese e i dati direttamente desunti dalle certificazioni prodotte, il dipendente verrà automaticamente escluso dalla graduatoria e incorrerà nelle sanzioni di cui all'art. 76 dello stesso decreto in caso di falsità negli atti o di dichiarazioni mendaci.

## Art 11 Validità delle graduatorie

11.1 Le graduatorie hanno validità di un anno. Decadono a chiusura dell'anno (31 gennaio), in cui viene espletata e conclusa la selezione. E' vietata ogni forma di scorrimento della graduatoria definitiva deliberata.

## Art 12 Accesso agli atti di selezione

12.1 L'accesso agli atti della valutazione selettiva ha luogo con le procedure di cui agli artt. 22 e segg. della legge n. 241/90 ed è consentito, limitatamente ai dipendenti aventi titolo, al termine del relativo procedimento e, comunque, non prima dell'adozione del provvedimento formale di attribuzione delle fasce retributive.

12.2 Il procedimento finalizzato all'attribuzione delle fasce retributive va definito e portato a compimento entro sei mesi dalla data di pubblicazione nell'albo pretorio aziendale dell'Avviso di selezione di cui all'art. 3 del presente Regolamento.

RSU  
F. C. G. L.  
FIAS  
Giuseppe Colonna  
NURSING UP  
E. L. L. L.  
JLL FPL  
JLL