

Att. n. 2
verbale
12/11/2023

PROCEDURA RELATIVA ALLE MODALITA' DI
SELEZIONE INTERNA PER L'ATTRIBUZIONE DI
DIFFERENZIALI ECONOMICI DI
PROFESSIONALITA'

NURSING
2/10
RSU IFO
Nobili
CGIC IFO
Abel

UIL FPL
TUM
Abel

Abel

Abel
FIALS
CISL EP
NURSING UP
Euro Euro

SOMMARIO

Premessa

- Art. 1 – Criteri per l'ammissione alla selezione per l'attribuzione dei differenziali
- Art. 2 – Definizione delle risorse disponibili per i differenziali
- Art. 3 – Criteri per la ripartizione dei differenziali
- Art. 4 – Avviso di selezione
- Art. 5 – Clausola di garanzia selettività e meritocrazia
- Art. 6 – Criteri da applicare per redazione graduatoria/e
- Art. 7 – Tempi e modalità di presentazione dei titoli
- Art. 8 – Verifiche propedeutiche ad adozione provvedimento formale di attribuzione dei differenziali
- Art. 9 – Attribuzione dei differenziali
- Art. 10 – Validità delle graduatorie
- Art. 11 – Accesso agli atti di selezione

NRSMB
RCUIFO
Abbe Rulli
CGIC IFO
Abbe Rulli

UIL FPL
FPL

FIALS' balaw
CISL FP

NURSING UP
Abbe Rulli

Imbuel

Abbe

Abbe

Premessa

Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area di appartenenza, ai dipendenti a tempo indeterminato sono attribuibili, mediante procedure selettive, "differenziali economici di professionalità", d'ora innanzi *differenziali* da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico.

I differenziali sono attribuiti con decorrenza 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo nel quale gli stessi sono finanziati e non possono essere attribuiti al personale inquadrato nell'area di elevata qualificazione.

I differenziali complessivamente conseguibili da ciascun dipendente ed 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 di seguito riportata:

| Area | Valore annuo lordo differenziale | Numero massimo di differenziali stipendiali attribuibili |
|---|----------------------------------|--|
| Area dei Professionisti della Salute e dei Funzionari | 1.200,00 | 7 |
| Area degli Assistenti | 1.000,00 | 6 |
| Area degli Operatori | 800 | 6 |
| Area del Personale di Supporto | 700 | 6 |

ART. 1

Criteria per l'ammissione alla selezione per l'attribuzione dei differenziale

L'attribuzione dei differenziali, configurandosi come progressione economica all'interno dell'area di appartenenza, avviene mediante procedura selettiva, basata su principi di meritocrazia e sulla base di criteri valutativi, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

Possono partecipare i dipendenti a tempo indeterminato che:

- abbiano una permanenza in servizio a tempo indeterminato o determinato con o senza soluzione di continuità presso Aziende o Enti del SSN o altra amministrazione pubblica per almeno tre anni;
- negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; l'eventuale progressione tra le aree, ai sensi dell'art. 20 del CCNL del 02/11/2023, non pregiudica la possibilità di partecipare alle progressioni economiche all'interno delle aree (art. 19 del CCNL del 02/11/2023);
- non abbiano riportato nel biennio precedente sanzioni disciplinari superiori alla multa;

PSU IF MURSIAD
Novel - Del
CBI...!FO -

UIL FPL
Selle

CISL FP

FIALS
Suffi
Nonsine
Ech ato

- d) alla scadenza della presentazione delle domande, siano destinatari di procedimenti disciplinari in corso. In tale caso 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 all'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;
- e) deve aver ottemperato agli obblighi ECM così come previsto dalla normativa vigente, ai sensi dall'art. 67, comma 4, del CCNL vigente;

L'attribuzione delle fasce economiche da parte dell'Amministrazione ha luogo nel rispetto dell'equilibrio complessivo tra i vari profili professionali ricompresi nelle aree e ruoli di appartenenza.

ART. 2

Definizione delle risorse disponibili per i differenziali

La quota di risorse da destinare ai differenziali attribuibili nell'anno è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo di cui all'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali).

Il valore complessivo delle risorse da destinare ai differenziali, suddiviso per aree e ruoli, viene stabilito in sede di contrattazione integrativa aziendale.

ART. 3

Criteri per la ripartizione dei differenziali

Per l'individuazione del valore da attribuire ai differenziali occorre tener conto, equitativamente, delle percentuali di addensamento del personale nelle aree e nei ruoli di appartenenza, tenuto conto della numerosità del personale in servizio al 1 gennaio dell'anno oggetto delle progressioni economiche all'interno delle aree.

I differenziali, sono attribuiti, fino a concorrenza del numero corrispondente all'importo fissato per ciascuna area e ruolo, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita a partire dal punteggio più elevato e proseguendo in ordine decrescente.

Verrà individuata annualmente, in sede di contrattazione integrativa, la percentuale di addensamento relativa all'anno precedente, suddivisa per area e ruolo di appartenenza, per l'attribuzione dei differenziali. Altresì, una quota delle risorse complessive destinate ai differenziali, non superiore al 10% delle risorse complessivamente disponibili, viene stabilita in sede di contrattazione integrativa aziendale e finalizzata all'attribuzione dei differenziali a favore dei dipendenti che:

- a) abbiano maturato almeno 10 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento di cui all'art. 17 del CCNL vigente, senza aver mai conseguito progressioni economiche;

RSU IFO
Nobli
Cgil IFO
AURSCAB

UIL FPL

AL
CISL FP
NURSING-UP
Eche
FIALS
Lobain

- b) abbiano maturato almeno 20 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento di cui all'art. 17 del CCNL vigente e che, durante tale periodo, abbiano 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 o Enti del Comparto Sanità, nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo.

Nel caso in cui in sede di contrattazione integrativa aziendale fossero destinate risorse non sufficienti a coprire tutto il personale dipendente di cui al punto a) e b) si procederà a stilare apposita graduatoria utilizzando gli stessi criteri per le graduatorie del rimanente personale.

Non è in ogni caso possibile attribuire più di un differenziale al dipendente per ciascuna procedura selettiva.

Art 4

Avviso di selezione

Riportate, in sede di contrattazione integrativa aziendale, le percentuali di addensamento per aree/ruoli e il valore complessivo di risorse da destinare ai differenziali, l'Azienda procede ad emanare un apposito Avviso di selezione, che verrà pubblicato sulla intranet aziendale e trasmesso alla R.S.U. formalmente costituita ed alle Organizzazioni Sindacali firmatarie e rappresentative del C.C.N.L. del Comparto Sanità.

Art 5

Clausola di garanzia selettività e meritocrazia

Al fine di garantire la selettività e la meritocrazia 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 aziendale, secondo i criteri di seguito riportati nel successivo art. 6.

Art 6

Criteri da applicare per redazione graduatoria/e

Al fine di garantire la selettività nell'attribuzione dei differenziali ad una quota limitata di dipendenti si applicheranno i seguenti criteri di seguito riportati:

I differenziali sono attribuiti, fino alla concorrenza del numero corrispondente all'importo fissato per ciascuna area e ruolo, previa redazione della graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita a partire dal punteggio più elevato e proseguendo in ordine decrescente, secondo due criteri:

CRITERIO A: valutazioni individuali annuali

Una quota pari al 60% del punteggio totale, in base alle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, in applicazione del protocollo

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page:
CISL RD
RSU IF = CURSINO
M. M. M.
CGIL IF =
FIACS.
M. Colan.
VIL EPK
5
[Signature]

applicativo per la gestione delle performance individuali e del connesso sistema premiante vigente, secondo seguente metodo di calcolo:

Attribuzione punteggi per annualità secondo la seguente tabella:

| Punteggio finale di valorizzazione scheda individuale | Punti da attribuire Anno - 3 | Punti da attribuire Anno - 2 | Punti da attribuire Anno - 1 |
|---|------------------------------|------------------------------|------------------------------|
| da 0,50 a 0,75 | 1 | 1 | 1 |
| da 0,76 a 1,00 | 6 | 7 | 8 |
| da 1,01 a 1,25 | 9 | 10 | 11 |
| da 1,26 a 1,39 | 13 | 15 | 18 |
| da 1,40 a 1,50 | 18 | 20 | 22 |

Il massimo dei punti attribuibili in applicazione del criterio A è pari a punti **60**.

Per il calcolo si terrà inoltre conto delle seguenti fattispecie:

- se nel triennio non è presente una o più valutazioni annuali, verrà fatta la media aritmetica delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico;
- qualora in un anno fossero presenti più valutazioni individuali, verrà considerata la media ponderata tra le valutazioni espresse in relazione al periodo di riferimento;
- se nel triennio il dipendente ha prestato servizio per una o più annualità presso un altro Ente, verrà considerato il punteggio della scheda di valutazione dell'altro ente, riparametrato al sistema di valutazione aziendale in modo da renderlo conforme ai criteri aziendali. Nel caso per parte di anno sia presente una valutazione negli IFO, la stessa verrà estesa all'intero anno, senza la necessità di acquisire ulteriori valutazioni presso altri enti.

CRITERIO B: esperienza professionale maturata

Una quota pari al **40%** del punteggio totale, in base all'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 o Enti del Comparto Sanità, nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo, nel corrispondente profilo SSN.

La valutazione avviene attribuendo:

- per ogni anno di permanenza nella fascia in godimento, due punti fino al raggiungimento di massimo 20 punti;
- 1 punto per ogni anno di anzianità di servizio nel SSN a tempo indeterminato o determinato, fino ad un massimo di 20 punti.

Il massimo dei punti attribuibili in applicazione del criterio B è pari a punti **40**.

RSU IFO
All
Chil IFO

NURSING

CISL FP
NURSING UP

FIAS
Pelle Caloni

UIC FPL
Rel 6

Altri

Tabella riepilogativa dei punteggi attribuibili in applicazione dei criteri riportati sopra.

| RIPARTIZIONE PUNTEGGI | |
|---|------------|
| Criterio A: valutazioni individuali annuali | 60 |
| Criterio B: esperienza professionale maturata | 40 |
| TOTALE | 100 |

In caso di parità di punteggio si applicheranno i criteri di priorità di seguito riportati:

- 1) personale che abbia conseguito un minor numero di progressioni economiche;
- 2) personale con il maggior numero di anni di permanenza nel differenziale;
- 3) personale con maggiore età anagrafica.

Art. 7

Tempi e modalità di presentazione della domanda

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

Art. 8

Verifiche propedeutiche ad adozione provvedimento formale di attribuzione dei differenziali

Al termine della selezione, l'Amministrazione, propedeuticamente all'adozione del provvedimento formale di attribuzione dei differenziali, provvederà a fare un controllo rispetto alle autocertificazioni dichiarate nelle domande di partecipazione e 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. 9

Attribuzione dei differenziali

Al personale utilmente collocato nelle graduatorie è attribuito il differenziale con Atto del Direttore Generale, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di riferimento la selezione per cui ha concorso.

Art. 10

Validità delle graduatorie

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

UIC FP2
Full
CISL FP
NURSING OP
RSV IFO
MIL Min
CGIL IFO
MIL Min
NURSING
PIALS
Suppl. Colari

Art. 11

Accesso agli atti di selezione

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 dei differenziali.

CISL FP
NSV IFO
M. Romi
CGIL IFO
M. Romi
NURSING
✶

UIL TPL
FP

FIALS
Puffi Colom.
NURSING UP
Ede tto
M. Romi

al

M. Romi

FP
M. Romi