

DELIBERAZIONE N. 534 DEL 19/06/2025	
OGGETTO: Adozione Regolamento disciplinante la “Progressione tra le Aree” ex artt. 20 e 21 CCNL del 02/11/2022 del Personale Comparto Sanità.	
Esercizi/o e conto . Centri/o di costo . - Importo presente Atto: € . - Importo esercizio corrente: € . Budget - Assegnato: € -- - Utilizzato: € - - Residuo: € - Autorizzazione n°: - Servizio Risorse Economiche: Giovanna Evangelista	STRUTTURA PROPONENTE UOC Risorse Umane Il Dirigente Responsabile Giuseppe Zappalà Responsabile del Procedimento Giuseppe Zappalà L'Estensore Lara Mongelli Proposta n° DL-611-2025
PARERE DEL DIRETTORE SANITARIO Positivo Data 19/06/2025 IL DIRETTORE SANITARIO f.f. Costanza Cavuto	PARERE DEL DIRETTORE AMMINISTRATIVO Positivo Data 19/06/2025 IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO Massimo Armitari
La presente deliberazione si compone di n° 4 pagine e dei seguenti allegati che ne formano parte integrante e sostanziale: Regolamento progressioni verticali	

Il Dirigente della UOC Risorse Umane

- VISTO** il decreto legislativo 30 dicembre 1992 n. 502 e successive modificazioni ed integrazioni;
- il decreto legislativo 16 ottobre 2003 n. 288 e il decreto legislativo 23 dicembre 2022 n. 200 di riordino della disciplina degli Istituti di ricovero e cura a carattere scientifico;
- VISTA** la legge regionale 23 gennaio 2006, n. 2;
- VISTO** l'Atto Aziendale adottato con deliberazione n. 153 del 19.02.2019 e approvato dalla Regione Lazio con DCA n. U00248 del 2.07.2019, modificato e integrato con deliberazioni n. 1254 del 02.12.2020, n. 46 del 21/01/2021 e n. 380 del 25.03.2021, approvate dalla Direzione Salute ed Integrazione Sociosanitaria della Regione Lazio, con Determinazione n. G03488 del 30.03.2021;
- VISTO** il Decreto del Presidente della Regione Lazio n. T00015 del 12 febbraio 2025 avente ad oggetto "Nomina del Direttore Generale dell'Azienda Sanitaria Locale dell'IRCCS Istituti Fisioterapici Ospitalieri (Art. 8, comma 7 bis, della legge regionale 16 giugno 1994, n. 18 e s.m.i.)";
- VISTA** la deliberazione n. 160 del 18 febbraio 2025 di presa d'atto dell'insediamento del Direttore Generale dell'IRCCS Istituti Fisioterapici Ospitalieri Dott. Livio De Angelis;
- VISTA** la deliberazione n. 293 del 31.03.2025 con la quale il Dott. Massimo Armitari è stato nominato Direttore Amministrativo degli Istituti Fisioterapici Ospitalieri (IFO);
- VISTA** la deliberazione n. 367 del 23 aprile 2024 con la quale la Dott.ssa Costanza Cavuto è stata nominata Direttore Sanitario f.f. degli Istituti Fisioterapici Ospitalieri;
- VISTO** il D.M. del Ministero della Salute del 20 giugno 2024 di conferma del riconoscimento del carattere scientifico dell'IRCCS di diritto pubblico a Istituti Fisioterapici Ospitalieri (IFO) relativamente alla disciplina di "oncologia" per l'Istituto Nazionale Tumori Regina Elena (IRE) e alla disciplina di "dermatologia" per l'Istituto Santa Maria e San Gallicano (ISG);
- PREMESSO** che il CCNL triennio 2019/2021 del personale del comparto sanità sottoscritto in data 02/11/2022 ha introdotto un nuovo sistema di classificazione del personale come descritto nelle declaratorie contrattuali di cui all'allegato A del CCNL;
- CONSIDERATO** che nell'ambito del Capo II "Passaggi di profilo e progressioni" del titolo III "ordinamento Professionale" del CCNL del 02/11/2022, gli artt. 20 e 21 dettano di-

sposizioni in materia di progressioni tra le Aree (cd. Progressioni verticali) ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D.Lgs n. 165/2001;

PRESO ATTO dei lavori tenutisi nell'ambito degli incontri sindacali nel giorno 12/06/2025 al termine del quale è stata redatta una sintesi dei lavori, mediante la predisposizione di un regolamento sottoscritto dalle OO.SS e dalla RSU Aziendale;

RITENUTO di adottare, in applicazione degli articoli 20 e 21 del CCNL Comparto Sanità, periodo 2019/2021, il Regolamento Aziendale sulla disciplina delle progressioni tra le Aree (cd. Progressioni verticali);

ATTESTATO che il presente provvedimento, a seguito dell'istruttoria effettuata, nella forma e nella sostanza è totalmente legittimo e utile per il servizio pubblico, ai sensi dell'art. 1 della legge 20/94 e successive modifiche, nonché alla stregua dei criteri di economicità e di efficacia di cui all'art. 1, primo comma, della legge 241/90, come modificata dalla legge 15/2005.

Propone

per i motivi espressi in narrativa che si intendono integralmente riportati:

Di adottare, in applicazione degli articoli 20 e 21 del CCNL Comparto Sanità, periodo 2019/2021, il Regolamento Aziendale sulla disciplina delle progressioni tra le Aree (cd. Progressioni verticali), nel testo allegato al presente provvedimento per costituirne parte integrante e sostanziale, nel rispetto dei limiti finanziari dei fondi contrattuali.
Rendere la presente deliberazione immediatamente esecutiva;

La UOC Risorse Umane curerà tutti gli adempimenti per l'esecuzione della presente deliberazione.

Il Dirigente della UOC Risorse Umane

Giuseppe Zappalà

Il Direttore Generale

- Visto il decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e s.m.i.;
- Vista la legge regionale 23 gennaio 2006 n. 2;
- Visto il decreto legislativo 16 ottobre 2003 n. 288 e il decreto legislativo 23 dicembre 2022 n. 200 “Riordino della disciplina degli Istituti di ricovero e cura a carattere scientifico”;
- Visto l’Atto Aziendale adottato con deliberazione n. 153 del 19 febbraio 2019 ed approvato dalla Regione Lazio con DCA n. U00248 del 2 luglio 2019, modificato e integrato con deliberazioni n. 1254 del 02 dicembre 2020, n. 46 del 21 gennaio 2021 e n. 380 del 25 marzo 2021, approvate dalla Direzione Salute e Integrazione Socio-sanitaria della Regione Lazio, con Determinazione n. G03488 del 30 marzo 2021;
- Visto l’art. 3 comma 6 del D.lgs. 502/92 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché l’art. 8 comma 7 della L.R. del Lazio n. 18/94.
- In virtù dei poteri di cui alla delibera IFO n. 160 del 18 febbraio 2025 inerente l’insediamento del Direttore Generale Dott. Livio De Angelis;
- Preso atto che il Dirigente proponente il presente provvedimento, sottoscrivendolo, attesta che lo stesso a seguito dell’istruttoria effettuata, nella forma e nella sostanza è totalmente legittimo e utile per il servizio pubblico, ai sensi dell’art. 1 della legge 20/94 e s.m.i., nonché alla stregua dei criteri di economicità e di efficacia di cui all’art. 1, primo comma, della legge 241/90, come modificata dalla legge 15/2005.
- Visto il parere favorevole del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario Aziendale;
- ritenuto di dover procedere;

Delibera

di approvare la proposta così formulata concernente *“Adozione Regolamento disciplinante la “Progressione tra le Aree” ex artt. 20 e 21 CCNL del 02/11/2022 del Personale Comparto Sanità.”* e di renderla disposta.

Il Direttore Generale

Dott. Livio De Angelis

Documento firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 s.m.i. e norme collegate

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI TRA LE AREE DEL PERSONALE DEL COMPARTO SANITA'

[Handwritten mark]

CISL FP
[Signature]

FIAS *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

GILIFO
RSL-ML
RSV IFO
RSL-ML

~~IL~~

GIANFRANCO
RSV

FP CGIL (DELEGATA DI ROVERETO)
[Signature]

[Signature] 1

[Signature]
UIL FPZ

[Signature]

[Signature]

SOMMARIO

Art. 1	Premessa, oggetto, finalità e ambito di applicazione	3
Art. 2	Requisiti di partecipazione alle progressioni verticali	4
Art. 3	Ammissione dei candidati ed esclusione dalle progressioni verticali	5
Art. 4	Avvisi di indizione delle progressioni verticali e domande di partecipazione	6
Art. 5	Nomina e composizione delle Commissioni di valutazione	7
Art. 6.	Svolgimento delle progressioni verticali, criteri di selezione	8
Art. 7	Formazione delle graduatorie di merito e loro utilizzo	13
Art. 8	Progressioni verticali "semplificate" in deroga alla disciplina ordinaria	14
Art. 9	Inquadramento contrattuale e trattamento economico dei vincitori	16
Art. 10	Entrata in vigore	16
Art. 11	Norma di rinvio	17

RSU IFO
 Base Metro
 CGIL IFO
 Base Metro

UIL
 RSU

CISL FO

NURS'AS

FIAS

Q

Art. 1

Premessa, oggetto, finalità e ambito di applicazione

Le pubbliche amministrazioni, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, in ottemperanza alle disposizioni di cui all' 6 del D.Lgs.165/2001 e ss.mm.ii, adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance e con le linee di indirizzo ministeriali emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle relazioni sindacali, delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio e relativa spesa.

Ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del citato D. Lgs.165/2000 e s.m.i. è facoltà delle pubbliche amministrazioni prevedere, in sede di programmazione triennale dei fabbisogni di personale, l'attivazione di procedure selettive interne per consentire le progressioni tra aree funzionali fatta salva almeno una riserva al cinquanta per cento delle posizioni disponibili destinate all'accesso dall'esterno.

Il nuovo sistema di classificazione del personale di cui all'articolo 15 del CCNL Comparto Sanità del 2/11/2022 (di seguito, per brevità, "CCNL") è articolato nelle seguenti cinque aree, corrispondenti a cinque differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali

- a) area del personale di supporto (ex cat. A e B)
- b) area degli operatori (ex cat. BS)
- c) area degli assistenti (ex cat. C)
- d) area dei professionisti della salute e dei funzionari (ex cat. D e DS)
- e) area del personale di elevata qualificazioni

Il personale dipendente del comparto è inquadrato nelle aree di cui sopra e ripartito nei diversi profili professionali del ruolo sanitario, sociosanitario, amministrativo, tecnico e professionale, secondo quanto previsto dall'allegato A del CCNL citato.

Relativamente alle suddette aree funzionali del nuovo ordinamento contrattuale, la Tabella F, allegata al citato CCNL, ne prevede la corrispondenza con il previgente sistema di classificazione professionale articolato in categorie (A, B, BS, C, D, Ds) e relative posizioni economiche.

Alla luce di quanto premesso, in previsione di avviare dette procedure selettive nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale, con il presente regolamento si intende disciplinare i requisiti di partecipazione e le modalità di svolgimento delle procedure selettive interne per le progressioni tra le aree (di seguito, per brevità, "progressioni verticali") di cui all'art. 20 del suddetto CCNL, nonché delle procedure valutative derogatorie di cui al successivo art. 21 dello stesso CCNL, in attuazione del

Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page:

- RSU 180
- 3/11/2022
- CCNL 180
- Handwritten signature: CISL FP
- Handwritten signature: NURSING
- Handwritten signature: CGIL FP
- Handwritten signature: FIALS
- Handwritten signature: UIL
- Handwritten signature: RSU
- Handwritten signature: all

citato art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. Le progressioni verticali di cui all'art. 21 del CCNL, attivabili presso gli I.F.O., previo confronto sindacale, mediante lo svolgimento di procedure valutative derogatorie rispetto alle ordinarie procedure selettive interne, sono integralmente disciplinate dall'art. 8 del presente regolamento, in virtù della loro peculiarità.

Le progressioni verticali consentono, in un'ottica di sviluppo delle professionalità interne, il passaggio dall'area di appartenenza a quella immediatamente superiore del personale a tempo indeterminato degli I.F.O., afferente a tutti i ruoli nei quali è ripartito.

Il presente regolamento è finalizzato a disciplinare un sistema di mobilità verticale in grado di valorizzare le professionalità interne maturate, l'esperienza e le conoscenze già acquisite dal personale, nonché le competenze e le capacità atte a svolgere le attività di una diversa e superiore area funzionale, mediante la programmazione di opportunità di carriera in grado di coniugare la crescita professionale del personale con le esigenze di una più ampia funzionalità dei servizi.

Le progressioni verticali si svolgono con modalità che garantiscono il rispetto dei principi di pari opportunità, di imparzialità, trasparenza, efficacia ed efficienza, il rispetto dei principi generali stabiliti dall'art. 35, comma 3, del D. Lgs.165/2001 e delle disposizioni normative e contrattuali vigenti in materia, nonché il rispetto dei vincoli di bilancio.

Il numero dei posti riservati alle progressioni verticali sarà determinato dagli I.F.O., in fase di adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale, nella misura massima del cinquanta per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno.

Il sistema di progressione verticale si basa su una verifica delle competenze e delle capacità ritenute necessarie per lo svolgimento delle attività di una diversa qualifica professionale, corrispondente all'inquadramento nell'area immediatamente superiore, tramite le procedure comparative dei titoli e la prova selettiva di cui al successivo art. 6 del presente regolamento.

Art. 2

Requisiti di partecipazione alle progressioni verticali

La progressione verticale ha luogo attraverso procedure selettive interne interamente riservate al personale dipendente con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato degli I.F.O., secondo le condizioni, i vincoli e le modalità stabiliti dal presente regolamento e dalle vigenti disposizioni normative e contrattuali in materia.

Ai fini dell'ammissione alle suddette procedure selettive i candidati devono risultare in possesso dei seguenti requisiti:

1. essere dipendente a tempo indeterminato degli I.F.O. con inquadramento nell'area immediatamente inferiore a quella correlata al profilo professionale del ruolo (sanitario, sociosanitario, amministrativo, tecnico, professionale) oggetto di selezione;

2. aver maturato, presso Aziende ed Enti del S.S.N. o presso altre amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs.165/2001, una anzianità di servizio di almeno tre anni nell'area funzionale, o nella corrispondente categoria, immediatamente inferiore rispetto a quella oggetto di selezione, nel profilo professionale e nel ruolo relativo allo specifico settore di attività;

3. essere in possesso degli specifici requisiti culturali e titoli e/o abilitazioni professionali richiesti per l'accesso al posto messo a selezione, secondo quanto previsto dalle declaratorie delle aree e dei profili di cui all'allegato A del suddetto CCNL, cui si fa rinvio;

4. aver conseguito una valutazione positiva della performance individuale negli ultimi 3 anni di servizio (in mancanza di valutazione a causa dell'assenza dal servizio relativa ad una delle annualità, si prendono a riferimento le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico);

5. essere in possesso della relativa iscrizione all'ordine professionale, ove previsto per l'esercizio della funzione professionale;

6. non aver subito provvedimenti disciplinari (escluso rimprovero verbale e scritto) nei due anni anteriori al termine di scadenza stabilito per la presentazione della domanda di partecipazione alla procedura selettiva.

Tutti i requisiti di cui sopra devono essere posseduti entro la data di scadenza del termine stabilito per la presentazione della domanda di partecipazione alla procedura.

Ai fini dell'anzianità di cui al precedente punto 2, si valutano i periodi di effettivo servizio, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, anche non continuativi.

Relativamente al requisito di cui al precedente punto 4, il triennio da prendere a riferimento è quello antecedente all'annualità di indizione della procedura.

Art. 3

Ammissione dei candidati ed esclusione dalle progressioni verticali

La competente U.O.C. degli I.F.O. provvede alla verifica della sussistenza, in capo ai candidati, dei requisiti richiesti dall'avviso di selezione e della regolarità della domanda di partecipazione di cui ai successivi artt. 4 e 8 del presente regolamento.

CISC FP

MURSI 28

FIACS

UIC

CGUL FP

UIC FR

RSU

All'esito dell'istruttoria delle domande di partecipazione presentate dai dipendenti interessati, viene disposta l'ammissione o l'esclusione dei candidati. Nel caso di eventuale esclusione, viene data motivazione espressa.

Comporta l'automatica esclusione dalla procedura selettiva, ferma restando la responsabilità disciplinare prevista dalla vigente normativa in caso di falsità documentali o dichiarative commesse ai fini della partecipazione alle progressioni verticali:

- il mancato possesso anche di uno solo dei requisiti di partecipazione previsti dall'avviso di indizione delle progressioni verticali;
- la presentazione o l'invio della domanda di partecipazione oltre il termine perentorio previsto dall'avviso;

Gli I.F.O. possono disporre in qualsiasi momento della procedura l'esclusione dalla selezione per difetto dei requisiti prescritti, con provvedimento motivato da notificarsi al destinatario entro 30 giorni dalla sua esecutività.

Art. 4

Avvisi di indizione delle progressioni verticali e domande di partecipazione

Gli avvisi di indizione delle progressioni verticali, destinati alle singole aree e ai diversi ruoli e profili professionali, vengono predisposti dalla competente U.O.C. Risorse umane nel rispetto di quanto previsto nel presente regolamento e adottati con deliberazione del Direttore Generale.

Tali avvisi devono indicare:

- a) l'area funzionale, il ruolo, il profilo professionale e il numero dei posti messi a selezione;
- b) i requisiti prescritti per l'ammissione alla selezione, nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 2 e 8 del presente regolamento;
- c) i titoli culturali e professionali previsti per il profilo del ruolo oggetto di selezione, conformemente alle declaratorie delle aree e dei profili di cui all'allegato A del citato CCNL;
- d) per le progressioni verticali di cui all'art. 2 del presente regolamento, i criteri di valutazione dei titoli e delle prove selettive con l'indicazione dei relativi punteggi attribuibili, l'oggetto della prova orale, nonché l'eventuale svolgimento di una prova teorico pratica in aggiunta a quella orale in relazione al profilo professionale del posto messo a selezione, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 del presente regolamento;
- e) nel caso di progressioni verticali "semplificate" di cui all'art. 8 del presente regolamento, i soli criteri di valutazione dei titoli con indicazione dei relativi punteggi conseguibili;

RSU 180
MURSI
CIC 180
MURSI

CISC FP

MURSI
CGILFP

FRAZS
ULFP

UIL
RSU

- f) le modalità da osservare per l'inoltro delle domande di ammissione alla selezione, il termine perentorio entro il quale le domande devono pervenire agli I.F.O., nonché l'eventuale richiesta di specificazione degli ausili necessari ai concorrenti portatori di handicap per poter effettuare la prova selettiva e l'eventuale necessità di tempi aggiuntivi.

Gli avvisi di selezione sono pubblicati, per la durata di 15-giorni, nell'apposita sezione "Bandi e concorsi" del sito web istituzionale e sul portale intranet, al fine di assicurarne la conoscenza al più ampio numero possibile di dipendenti interessati. Viene data comunicazione degli avvisi anche alle organizzazioni sindacali firmatarie del vigente CCNL di comparto.

È fatta salva la possibilità di adottare atto motivato di riapertura dei termini per la presentazione delle domande di partecipazione, dopo la scadenza dell'avviso originario. L'eventuale provvedimento di riapertura dei termini deve essere pubblicato con le stesse modalità dell'avviso. Restano valide le domande già presentate, con possibilità di integrazione documentale.

Gli I.F.O. possono revocare in ogni momento la selezione quando l'interesse pubblico lo richieda. Dell'avvenuta revoca deve darsi comunicazione ai concorrenti con le stesse modalità di indizione dell'Avviso.

Art. 5

Nomina e composizione delle Commissioni di valutazione

Le Commissioni di valutazione per le progressioni verticali sono nominate, con apposito provvedimento del Direttore Generale, dopo la scadenza del termine di presentazione delle domande di partecipazione fissato negli avvisi di indizione delle procedure.

Per ogni profilo professionale dei diversi ruoli e aree funzionali, oggetto di selezione, è nominata un'apposita Commissione di esperti nelle materie relative alla/e professionalità messa/e a selezione.

La nomina delle Commissioni viene effettuata secondo criteri di trasparenza ed imparzialità, nel rispetto della parità di genere, delle situazioni di incompatibilità previste dall'art. 11 del D.P.R. 487/1994, nonché delle disposizioni di cui agli artt. 35, 35-bis e 7, del D.Lgs. 165/2001.

Le Commissioni sono composte:

- da un Direttore/dirigente delle Professioni sanitarie dell'area professionale di riferimento per le progressioni verticali nei ruoli sanitario e sociosanitario, ovvero da un Direttore/dirigente dell'area professionale-tecnico-amministrativa per le progressioni in detti ruoli, che funge da Presidente;

RSU IFO
Vice RSU
Cgil RSU
FPCGILE

CISL FP

NURSIND

FIACS

UN

FPCGILE

UIL FP

UIL

RSU

- da due dipendenti degli I.F.O. con qualifica dirigenziale o inquadrati nello stesso profilo e area o in profili e aree superiori a quella del posto messo a selezione, o omologhi di altri Enti, esperti nelle materie relative alle professionalità richieste;
- dal segretario verbalizzante, le cui funzioni sono svolte da un dipendente degli I.F.O. inquadrato con la qualifica di Collaboratore Amministrativo-Professionale per le selezioni relative all'area del personale dell'elevata qualificazione e all'area dei professionisti della salute e dei funzionari, o anche di Assistente Amministrativo per le selezioni delle altre Aree

Non possono far parte delle Commissioni i rappresentanti sindacali, coloro che ricoprono cariche politiche, né i soggetti che presentino situazioni di incompatibilità con i candidati.

Ogni Commissione effettua la valutazione dei candidati ammessi alla selezione e la valorizzazione dei punteggi conseguiti da ciascuno, attraverso la procedura comparativa basata sulla valutazione dei titoli e della prova selettiva di cui al successivo art. 6, ovvero attraverso la sola procedura valutativa dei titoli secondo quanto previsto dall'art. 8 del presente regolamento, con la conseguente formulazione della graduatoria di merito.

Ogni attività posta in essere nel corso della procedura è oggetto di processo verbale sottoscritto dal presidente e dai commissari, nonché dal segretario verbalizzante.

Art. 6

Svolgimento delle progressioni verticali, criteri selettivi e relativi punteggi

Le progressioni verticali avvengono tramite procedure selettive interne, per titoli e prova selettiva secondo la disciplina di cui al presente articolo, volte ad accertare l'idoneità dei candidati al passaggio all'area funzionale immediatamente superiore, a copertura del posto relativo al profilo professionale del ruolo oggetto di selezione.

In coerenza con l'art. 20, comma 1, del CCNL che richiama l'art. 52, co. 1-bis, del D.Lgs. 165/2001, la procedura valutativa si articola in due fasi: valutazione dei titoli e valutazione della prova selettiva, secondo i criteri appresso specificati.

La valutazione dei candidati avviene in centesimi e il punteggio massimo finale conseguibile è pari a 100 punti, così ripartito:

a) 60 punti per i titoli, così suddivisi:

- valutazione della performance individuale degli ultimi 3 anni (massimo 15 punti);
- titoli accademici e di studio ulteriori (massimo 10 punti);
- titoli di servizio ulteriori (massimo 20 punti);
- curriculum formativo e professionale (massimo 15 punti);

- b) 40 punti per la prova selettiva orale con punteggio minimo di 28/40 - qualora venga prevista anche una prova teorico pratica aggiuntiva, entrambe saranno oggetto di distinta valutazione con un massimo di 20 punti ciascuna ed un punteggio minimo di 14/20.

1. VALUTAZIONE DEI TITOLI - MASSIMO 60 PUNTI

La procedura comparativa è basata sulla valutazione dei seguenti titoli, con indicazione per ciascuno dei relativi punteggi conseguibili, con la precisazione che il criterio dell'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni, contemplato nella normativa da ultimo citata, viene previsto solo quale requisito di ammissione alla procedura.

A. Valutazione della performance individuale degli ultimi 3 anni - massimo 15 punti

Il triennio da prendere a riferimento è quello antecedente all'annualità di indizione della procedura; nell'impossibilità di effettuare la valutazione a causa dell'assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità, si considerano le ultime 3 valutazioni disponibili in ordine cronologico.

La performance individuale positiva conseguita dal dipendente negli ultimi 3 anni di servizio (o relative alle ultime 3 valutazioni disponibili in ordine cronologico), viene valorizzata con attribuzione di un punteggio massimo di punti 15, operando una media aritmetica dei punteggi attribuiti (arrotondamento all'unità superiore o inferiore se maggiore o pari/minore di 0,5) nell'arco del triennio di riferimento secondo la seguente tabella:

Media valutazione performance individuale degli ultimi 3 anni	Punteggio attribuito
1.40 – 1.50	15
1.26 – 1.39	14
1.01 – 1.25	12
0.76 – 1.00	6
0.50 - 0.75	3
0 – 0.49	0

B. Titoli accademici e di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso, attinenti al profilo professionale a selezione – massimo 10 punti

- Area del personale dell'Elevata Qualificazione

CISL FP
NURSING
9
CUI RE
CUI

FIALS

UIL
RSC
@

CALL FRA

laurea triennale (L) se non assorbita nella laurea specialistica o magistrale	punti 3
ulteriore diploma di scuola secondaria superiore	punti 3
dottorato di ricerca (DR)	punti 3,5
specializzazione universitaria post lauream	punti 2,5
master universitario di secondo livello	punti 2
abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale	punti 2
master universitario di primo livello	punti 1,5
corso di perfezionamento universitario o di alta formazione	punti 1

- Area degli Operatori (ex categoria Bs del previgente sistema di classificazione professionale)

completamento del percorso formativo per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore dopo il biennio di scolarità superiore eventualmente utilizzato quale requisito di ammissione	punti 1,5
ulteriore diploma di scuola secondaria superiore	punti 2
laurea triennale (L) se non assorbita nella laurea specialistica o magistrale	punti 3
laurea magistrale (LM), laurea specialistica (LS), o laurea magistrale a ciclo unico (LMCU) e diploma di laurea del vecchio ordinamento (DL)	punti 4
dottorato di ricerca (DR)	punti 3,5
specializzazione universitaria post lauream	punti 2,5
master universitario di secondo livello	punti 2
abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale	punti 2
master universitario di primo livello	punti 1,5
corso di perfezionamento universitario o di alta formazione	punti 1

ASU 150
burella
Chil 150
burella

A

Q

CISE FP NURSIND 11
FP CCIV
UIC FPC
ZCABS
C

eventuali attestati di qualifica ulteriori rispetto a quello fatto valere eventualmente come requisito di ammissione	punti 1
--	---------

C. Titoli di servizio ulteriori a quelli richiesti quale requisito di ammissione alla selezione - massimo 20 punti

- servizio prestato alle dipendenze di Aziende ed Enti del S.S.N. o di altre pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, D. Lgs. 165/2001, anche a tempo determinato, eccedente il periodo minimo richiesto per l'ammissione alla procedura, valutato come segue:
- punti 1,20 per ogni anno di servizio prestato nel profilo professionale dello specifico settore di attività nell'area a cui si riferisce il posto a selezione;
 - punti 1,00 per ogni anno di servizio prestato nel profilo professionale dello specifico settore di attività nell'area immediatamente inferiore a quella del posto a selezione.

Si considera anno di servizio il periodo di 12 mesi, anche non continuativi.

Sono valutabili le frazioni di anno in vagone mensile, considerando come mese un intero periodo continuativo o cumulabile di 30 giorni, o frazioni superiori a 15 giorni.

Sono esclusi dal computo del servizio i periodi di aspettativa senza decorrenza dell'anzianità, fruiti dal dipendente secondo quanto disposto dai vigenti contratti collettivi e/o dalle norme di legge.

D. Curriculum formativo e professionale — massimo 15 punti

1. Convegni, seminari e corsi di formazione attinenti al profilo oggetto di selezione, senza valutazione finale - 0,05 per ogni evento
2. Corsi di formazione e/o aggiornamento professionale attinenti al profilo oggetto di selezione conclusi con una valutazione finale:
 - corsi fino a 3 giorni o a 18 ore - punti 0,20 per ogni evento
 - corsi da 4 a 10 giorni o da 19 a 60 ore - punti 0,30 per ogni evento
 - corsi di oltre 10 giorni o 60 ore - punti 0,50 per ogni evento

3. Incarichi rivestiti

Per i profili professionali dell'area del personale dell'elevata qualificazione messi a selezione, sono valutabili, al netto di quelli richiesti come requisito di accesso, i seguenti incarichi ricoperti dai candidati:

ASU 160
M...
C...
D...

U...
R...
D...

CISL FP

MURSI 12

FRALS

FP CAIL

FP

- incarico di funzione professionale di base - punti 1
- incarico di funzione professionale o funzione organizzativa di media complessità - punti 2
- incarico di funzione professionale o di funzione organizzativa di elevata complessità - punti 3

Per i profili professionali delle aree degli assistenti e dei professionisti della salute e dei funzionari, messi a selezione, sono valutabili i seguenti incarichi ricoperti dai candidati:

- incarico di funzione professionale di base - punti 1
- incarico di funzione professionale di media complessità - punti 2
- incarico di funzione professionale di elevata complessità - punti 3

4. Incarichi docenza in materia attinente

- punti 0,3 per ogni evento fino a 12 ore
- punti 0,7 per ogni evento oltre le 12 ore

2. VALUTAZIONE DELLA PROVA SELETTIVA - MASSIMO 40 PUNTI

La prova selettiva orale, che consente l'attribuzione di un punteggio massimo di 40 punti, consiste in un colloquio di approfondimento volto alla valutazione delle esperienze professionali maturate e delle attività di formazione e di aggiornamento svolte dal candidato, nonché delle capacità, conoscenze tecniche specifiche ed attitudini del medesimo richieste in relazione al profilo professionale del ruolo da ricoprire.

La suddetta prova selettiva si intende superata se il candidato ottiene un punteggio pari o superiore a punti 28/40.

In relazione al profilo professionale oggetto di selezione è possibile prevedere nell'avviso di indizione della progressione verticale che, in aggiunta alla suddetta prova orale, si svolga anche una prova teorico-pratica, qualora ritenuta necessaria per verificare le capacità e le competenze dei candidati. In tal caso il punteggio per ciascuna delle due prove (orale e teorico-pratica) è pari a 20 punti, con un minimo di 14/20.

Art. 7

Formazione delle graduatorie di merito e loro utilizzo

Le Commissioni di cui all'art. 5 del presente regolamento effettuano la valutazione dei candidati ammessi alla selezione e la valorizzazione dei punteggi conseguiti da ciascuno, mediante la procedura comparativa basata sulla valutazione dei titoli e della prova selettiva di cui al precedente art. 6, ovvero mediante la sola procedura valutativa

di titoli secondo quanto previsto dal successivo art. 8, con la conseguente formulazione della graduatoria di merito dei candidati ritenuti idonei per l'attribuzione dei posti messi a selezione.

Il punteggio complessivo dei candidati idonei è determinato dalla somma dei punteggi conseguiti nella valutazione dei titoli e della prova selettiva di sopra, ovvero dalla somma dei punteggi conseguiti nella sola valutazione dei titoli in caso di progressioni verticali "semplificate".

La graduatoria di merito è formata secondo l'ordine decrescente di punteggio risultante dalla votazione complessiva conseguita da ciascun candidato, dando evidenza dei punti conseguiti nei singoli titoli valutabili e nella prova selettiva, prevista, con l'osservanza, a parità di punteggio, della preferenza per il candidato con maggiore anzianità di servizio nell'area e nel profilo dello specifico settore di attività di appartenenza e, a parità di questa, per il candidato più giovane di età anagrafica.

Sono dichiarati vincitori, nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione, i candidati utilmente collocati nelle graduatorie di merito relative all'area e al profilo professionale interessati.

Gli esiti dei lavori delle Commissioni di valutazione, ivi comprese le citate graduatorie di merito, vengono sintetizzati in un apposito verbale, sottoscritto da tutti i membri e dal segretario, che viene trasmesso al Direttore della competente U.O.C. Risorse umane al fine di essere approvato con propria determinazione.

La pubblicazione delle graduatorie di merito nell'apposita sezione "Avvisi e Concorsi" del sito web istituzionale e sul portale intranet vale a tutti gli effetti quale notifica ai dipendenti interessati.

La graduatoria di merito rimane valida per un periodo di ventiquattro mesi dalla data di esecutività della determinazione che l'approva, fatte salve diverse disposizioni di legge in materia.

La graduatoria può essere utilizzata per scorrimento, entro il suddetto termine di validità, attingendo nell'ordine all'elenco degli eventuali idonei collocati nelle posizioni successive a quelle oggetto di selezione, per la copertura di posti che dovessero eventualmente rendersi vacanti e disponibili, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di personale e successivi documenti di aggiornamento.

Art. 8

Progressioni verticali "semplificate" in deroga alla disciplina ordinaria

Ai sensi dell'art. 21, comma 2, del CCNL, gli I.F.O. possono attivare, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque entro il termine del 30.06.2025, previo confronto sindacale, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di personale e nei limiti delle risorse finanziarie disponibili, progressioni

RSU IF
Nal
CCIL IF
Burr

CISL RP
flet

NURSING
14
FP CCIL

FRALZ

UIL
RSU
Burr

verticali "semplificate" in deroga alla disciplina ordinaria di cui all'art. 20 dello stesso CCNL. Non è possibile applicare la norma di prima applicazione, ex art. 21 del CCNL 02.11.2022, per la progressione di coloro che sono inquadrati nell'Area dei professionisti della salute e dei funzionari nell'Area del personale di elevata qualificazione.

Qualora gli I.F.O., sussistendo i presupposti di cui sopra, rilevino la necessità di coprire specifici profili mediante il riconoscimento e la valorizzazione dell'esperienza e delle professionalità interne maturate ed effettivamente utilizzate, possono indire progressioni verticali "semplificate" nel rispetto della norma contrattuale e secondo la disciplina di cui al presente articolo.

Le deroghe, che riguardano sia i requisiti di partecipazione che la procedura selettiva, comportano lo svolgimento di progressioni verticali più snelle e celeri.

REQUISITI DI PARTECIPAZIONE

In deroga all'art. 2 del presente regolamento, sono ammessi alle progressioni verticali i dipendenti in servizio presso gli I.F.O. a tempo indeterminato in possesso, alternativamente, di uno dei seguenti duplici requisiti:

- titolo studio richiesto per l'area immediatamente superiore e almeno 5 anni di esperienza professionale maturata nel profilo professionale di appartenenza relativo allo stesso settore di attività del posto messo a selezione;
- titolo di studio relativo all'area cui il dipendente è inquadrato e almeno 10 anni di esperienza professionale maturata nel profilo professionale di appartenenza relativo allo stesso settore di attività del posto messo a selezione.

Resta fermo, ai fini dell'ammissione alla procedura, il possesso degli ulteriori requisiti di partecipazione di cui ai punti 1, 4 e 6 del citato art. 2 del presente regolamento.

PROCEDURA VALUTATIVA DEI TITOLI

In deroga all'art. 6 del presente regolamento, sono ammessi alle progressioni verticali "semplificate" si attuano senza lo svolgimento di prove selettive, mediante procedure comparative basate sulla sola valutazione dei titoli di cui al punto 1 dell'art. 6 del presente regolamento, cui si rinvia, con le seguenti precisazioni:

- 1) la valutazione dei candidati è in sessantesimi e il punteggio massimo finale conseguibile è pari a 60 punti, così ripartito:
 - a. valutazione della performance individuale degli ultimi 3 anni (massimo 15 punti);
 - b. titoli accademici e di studio ulteriori (massimo 10 punti);
 - c. titoli di servizio ulteriori (massimo 20 punti);
 - d. curriculum formativo e professionale (massimo 15 punti);
- 2) ai fini della valutazione dei titoli di cui al punto precedente si rinvia

integralmente a quanto disciplinato dal citato art. 6 del presente regolamento.

Relativamente alla disciplina sugli avvisi di indizione delle progressioni verticali e sulle domande di ammissione, sulla nomina e composizione delle Commissioni di valutazione, nonché sulla formazione delle graduatorie di merito ad eccezione del loro utilizzo si rinvia a quanto previsto rispettivamente dagli artt. 4, 5 e 7 fatto eccezione per la durata delle stesse che si esaurisce con la nomina dei vincitori.

Art. 9

Inquadramento contrattuale e trattamento economico dei vincitori

La competente struttura aziendale provvede all'accertamento del possesso dei requisiti e dei titoli dichiarati nella domanda di partecipazione.

Il riscontro dell'assenza dei requisiti di partecipazione di cui all'art. 2 del presente regolamento comporta l'esclusione dalla procedura selettiva, nonché eventuali responsabilità disciplinari a carico del dipendente in caso di falsità documentali o dichiarative, con possibili conseguenze di carattere penale.

Con i vincitori viene sottoscritto un nuovo contratto individuale di lavoro, con inquadramento del dipendente nell'area immediatamente superiore a quella di appartenenza e con l'attribuzione del trattamento economico tabellare iniziale previ o per tale area.

Qualora il trattamento economico in godimento risulti superiore al trattamento tabellare iniziale della nuova area, il dipendente conserva la differenza retributiva maturata, riassorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno dell'area, a titolo di assegno personale.

Ai sensi del più volte richiamato art. 20 del CCNL, inoltre, conformemente al consolidato orientamento della giurisprudenza giuslavoristica sulla possibilità di mantenere alcuni istituti contrattuali maturati e non fruiti data la continuità del rapporto nel caso di progressione verticale, i vincitori conservano le giornate di ferie maturate e non ancora fruiti e sono esonerati dallo svolgimento del periodo di prova di cui all'art. 40 del CCNL citato.

Art. 10

Entrata in vigore

Il presente regolamento entra in vigore con l'esecutività della deliberazione di approvazione adottata dal Direttore Generale e si applica a tutte le procedure di progressione verticale indette dagli I.F.O. nel suo periodo di vigenza.

L'entrata in vigore del presente regolamento determina la disapplicazione di ogni altra difforme disciplina interna sulle procedure di progressione verticale.

Art. 11

Norma di rinvio

Per quanto non espressamente disciplinato nel presente regolamento, si fa rinvio alle disposizioni di legge e contrattuali vigenti nel tempo in materia.

CISL FP
[Signature]

AURSINS
[Signature]

DIACS
[Signature]

ULL
RSU
[Signature]

FP CGIL
[Signature]

[Signature]

RSU IF
[Signature]

CGIL IF
[Signature]

ULL FP
[Signature]

