



A.S.L. V.C.O.

*Azienda Sanitaria Locale
del Verbano Cusio Ossola*

**Regolamento progressioni economiche all'interno delle Aree
Personale del Comparto Sanità**

Sommario:

Art. 1 – Oggetto	pag. 2
Art. 2 -Requisiti di accesso	pag. 2
Art. 3 – Criteri	pag. 3
Art. 4 - Definizione punteggio	pag. 4
Art. 5 Commissione esaminatrice	pag. 5
Art. 6 Avviso e domanda di selezione	pag. 5
Art. 7 Ammissioni ed esclusioni dalle selezioni	pag. 6
Art. 8 – Graduatoria	pag. 6
Art. 9 – Norma finale	pag. 7

Art. 1 Oggetto

1. Il presente Regolamento, al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle proprie attività all'interno dell'Area di afferenza, intende disciplinare le procedure relative all'attribuzione dei differenziali economici di professionalità (D.E.P.), da intendersi come incrementi stabiliti del trattamento economico, secondo quanto dettato dall'art. 19 del CCNL relativo al personale del Comparto Sanità sottoscritto in data 02.11.2022.
2. La presente disciplina non si applica al personale inquadrato nell'Area del personale di elevata qualificazione.
3. I D.E.P. complessivamente conseguibili da ciascun dipendente ed il valore lordo di ognuno, sono distinti per singola Area di inquadramento e sono indicati nell'allegato "E" del CCNL in esame. Nel caso in cui il dipendente sia transitato per mobilità da altra Azienda o Ente, sono mantenuti i D.E.P. maturati nell'Azienda o Ente del Comparto di provenienza come previsto dall'art. 23 comma 2 del CCNL in argomento, e potrà partecipare alla progressione economica all'interno dell'Area di appartenenza.
4. Tale progressione si configura come "*progressione economica*" all'interno dell'Area ai sensi dell'art. 52, comma 1 del D.l.s 165/01 e non comporta il conferimento di mansioni superiori ed avviene attraverso una procedura selettiva, secondo quanto precisato negli articoli successivi.
5. Possono beneficiare della progressione al massimo un numero di dipendenti non superiore al 50% di coloro che hanno diritto a concorrervi secondo la previsione dell'art. 23 comma 2 del Dlgs n. 150/2009 e della circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 15 del 16.05.2019.

Art. 2 Requisito di accesso

1. Possono partecipare alle selezioni interne, per la progressione economica all'interno delle Aree, (D.E.P.) ai sensi di quanto disposto dall'art. 19 del CCNL Comparto Sanità sottoscritto in data 02.11.2022 i dipendenti in servizio alla data del 01/01 (data di decorrenza della progressione economica) e ancora in servizio alla data di scadenza della presentazione della domanda di partecipazione alla procedura selettiva, in possesso dei seguenti requisiti:
 - avere un rapporto di dipendenza a tempo indeterminato ed essere in servizio alla data del 01/01 (data di decorrenza della progressione economica) ed aver superato il periodo di prova¹
 - non avere beneficiato negli ultimi 3 anni di alcuna progressione economica rispetto all'anno di attribuzione dei differenziali economici di professionalità²;
 - assenza di provvedimenti disciplinari superiori alla multa nell'ultimo biennio, considerato quale termine dello stesso la data di pubblicazione dell'Avviso. Laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso dei procedimenti, il dipendente interessato viene ammesso con riserva alla procedura 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 dello stesso al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il medesimo viene definitivamente escluso dalla procedura.

2

-
- 1 Possono prendere parte alla selezione, sussistendone tutti gli altri requisiti il personale in servizio, in comando o in distacco a tempo pieno o parziale.
 - 2 Ove il dipendente sia transitato per mobilità da altra azienda o ente del medesimo Comparto, secondo quanto indicato all'art. 19 comma 3 del vigente CCNL, sono mantenuti i differenziali economici di professionalità maturati nell'azienda o ente di provenienza come previsto dall'art. 23 comma 2 (Disposizioni particolari sulla conservazione del trattamento economico in godimento- CCNL 02.11.2022) e potrà partecipare alla progressione economica all'interno dell'area di appartenenza secondo quanto previsto dal presente Regolamento

- Il dipendente deve aver partecipato alla formazione continua ed aver acquisito i crediti previsti nel triennio.³

2. Ai fini della quantificazione dei tre anni senza aver beneficiato di alcuna progressione economica, si deve intendere la data di decorrenza dell'ultima progressione economica acquisita; pertanto, l'anno di attribuzione è da considerarsi compreso⁴.

3. Si precisa che il requisito di non aver beneficiato di alcuna progressione economica dovrà essere verificato nell'ambito dell'Area di appartenenza e quindi dell'Area per la quale si partecipa alla procedura selettiva. Si dovrà comunque tenere conto anche delle progressioni economiche conseguite durante la vigenza del precedente sistema di classificazione nell'ambito della categoria corrispondente all'attuale Area, nonché delle progressioni economiche conseguite nell'ambito della medesima Area o di Area corrispondente, anche in vigenza del precedente sistema di classificazione, presso altre Amministrazioni da cui si provenga per mobilità (si veda nota 2).

4. Il lavoratore neo assunto o quello che effettua una progressione verticale (passaggio di Area) dovrà attendere 3 anni prima di poter partecipare ad una procedura di progressione economica.

Art. 3 Criteri

1. Le quote di risorse da destinare ai D.E.P. per l'anno individuato, viene definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 9 del vigente CCNL nel limite delle risorse di cui all'art. 102 del CCNL del 02.11.2022, tenuto conto delle specifiche risorse residue risultanti sul fondo al 31 dicembre dell'anno precedente, fermo restando la disponibilità di specifiche risorse aventi caratteristiche di certezza e continuità nel Fondo in esame per l'anno di attribuzione della progressione economica.

Tali risorse rientrano nella disponibilità del fondo in caso di passaggio di Area o comunque di cessazione dal servizio, tenuto conto di quanto precisato al comma 4 dell'art. 20 del vigente CCNL, e nel rispetto delle percentuali di concentrazione del personale nelle aree e nei ruoli.

2. Una quota delle risorse così destinate, non superiore al 10%, viene indirizzata per l'assegnazione di D.E.P. secondo i criteri di priorità qui di seguito enucleati:

- a) al personale che abbia maturato almeno 10 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova Area di inquadramento, di cui all'art. 17 del CCNL del 02.11.2022, senza aver mai conseguito progressioni economiche;
- b) al personale che abbia maturato almeno 20 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova Area di inquadramento, del richiamato art. 17, e che, durante tale periodo, abbia conseguito fino a due progressioni economiche. Per esperienza professionale si rimanda a quanto precisato all'art. 1 del presente Regolamento.

Nel caso in cui le risorse da destinare ai punti a) e b) non venissero utilizzate, le stesse saranno destinate all'attribuzione dei D.E.P. secondo gli ordinari criteri definiti nel presente Regolamento.

3

3 Art. 67 comma 2 “ L’Azienda o Ente garantiscono l’acquisizione dei crediti formativi previsti dalle vigenti disposizioni da parte del personale interessato nell’ambito della formazione obbligatoria...”

art. 67 comma 4 “ Ove viceversa la garanzia del comma 2 venga rispettata, il dipendente che senza giustificato motivo non partecipi alla formazione continua e non acquisisca i crediti previsti nel triennio, non potrà partecipare per il triennio successivo alle selezioni interne a qualsiasi titolo previste”

art. 67 comma 5 “ Sono considerate cause di sospensione dell’obbligo di acquisizione dei crediti formativi il periodo di gravidanza e puerperio, le aspettative a qualsiasi titolo usufruite, ivi compresi i distacchi per motivi sindacali. Il triennio riprende a decorrere dal rientro in servizio del dipendente”

4 Questo significa, ad esempio, che un dipendente che ha ottenuto un avanzamento economico (progressione orizzontale) con decorrenza il 1 gennaio 2020, potrà partecipare a una procedura successiva, basata sulla nuova disciplina contrattuale, a partire dal 1 gennaio 2023 (pareri Aran CSAN 127 b del 04.08.2023 e CFL 224 del 06.09.2023)

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

4. I D.E.P. sono attribuiti fino al raggiungimento del numero corrispondente all'importo fissato per ciascuna Area o percentuale di concentrazione nelle aree e nei ruoli, previa stesura della graduatoria dei partecipanti alla procedura, definita dal punteggio più elevato e proseguendo in ordine decrescente. Gli stessi decorrono dal 1 gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo⁵

Art. 4 Definizione punteggi

1. L'attribuzione dei punteggi segue le percentuali indicate nell'art. 19 del CCNL in esame e vengono definite nel seguente modo:

- fino a 40 punti del punteggio totale (corrispondente al 40% del punteggio totale) in base alla media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite 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 delle annualità. In caso di necessità di utilizzo di valutazioni effettuate presso altre pubbliche amministrazioni, si procederà con l'armonizzazione dei relativi punteggi attribuiti con il sistema di valutazione aziendale.

Punteggi:

- Voto scheda >85 -100: 40 punti
- Voto scheda >71 -84: 35 punti
- Voto scheda >60- 70: 30 punti
- Voto scheda < 60: 0 punti

- fino a 40 punti del punteggio totale (corrispondente al 40% del punteggio totale) in base all'esperienza professionale maturata nell'area e ruolo di afferenza, da intendersi, come già precisato, quella con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso Aziende o Enti del Comparto di cui all'art. 1 del CCNL in argomento, nonché presso altre Amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo⁶, posseduta alla data del 1 gennaio dell'anno di riferimento e le frazioni di anno sono valutate in ragione mensile considerando, come mese intero, periodi continuativi di giorni trenta o frazioni superiori a 15 giorni.

Punteggi:

- punti 1,2 per singolo anno⁷
- fino a 20 punti del punteggio totale (corrispondente al 20% del punteggio totale) in base alla valutazione dei seguenti titoli, posseduti dal dipendente al momento della domanda.

5 Si precisa che l'Aran con nota n. 7086 del 13.09.2016 e il Dipartimento della Funzione pubblica con nota prot. n. 7259 del 5.2.2014 hanno indicato come legittima la decorrenza economica e giuridica riferita all'anno in cui viene approvata la graduatoria. A tal riguardo anche il Dipartimento del M.E.F. ha condiviso, con note prot. n. 83583 del 27.10.2014 e prot. n. 49781 del 24.03.2017 l'orientamento della Funzione Pubblica.

6 Si veda DPCM 30 novembre 2023 – “Disciplina dei processi di mobilità fra pubbliche amministrazioni del personale non dirigenziale

7 Ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto a tempo pieno.

Punteggi:

- titoli accademici e di studio: massimo 5 punti
- docenze⁸ e partecipazione a corsi di formazione (perfezionamento o alta formazione) attinenti al profilo di appartenenza, debitamente attestati: punti 5
- pubblicazioni e titoli scientifici: massimo 5 punti
- curriculum formativo e professionale: massimo 5 punti

Per quanto riguarda i criteri di valutazione dei titoli, che dovranno essere ulteriori rispetto a quelli di accesso dall'esterno per l'Area e profilo di appartenenza, si applica in ogni caso quanto disposto dall'art. 11 del D.P.R. 27 marzo 2001, n. 220 ovvero il Regolamento recante la disciplina concorsuale del personale non dirigenziale del S.S.N.

Il curriculum professionale sarà valutato dalla Commissione, rilevando la medesima i particolari ambiti specifici di autonomia e responsabilità formalmente attribuiti al dipendente. Deve comunque trattarsi di specifiche funzioni/compiti/attività di contenuto tecnico professionale con connessa assunzione di responsabilità, anche di risultati, ed eventualmente di coordinamento di personale.

2. In caso di parità di punteggio, si applicano nell'ordine i criteri di priorità riportati all'art. 19, comma 4, lett. f1) e f2) del CNL in esame, e qui di seguito specificati:

- personale che abbia conseguito un minor numero di progressioni economiche;
- personale con il maggior numero di anni di permanenza nel differenziale economico di professionalità

In caso di ulteriore parità

- il dipendente con maggiore anzianità di servizio in azienda;
- il dipendente più anziano di età.

Art. 5 Commissione esaminatrice

1. Le Commissioni per le selezioni in oggetto, nominate con deliberazione del Direttore Generale, sono composte da tre Dirigenti dell'azienda rappresentanti l'Area sanitaria e A.P.T. di cui uno con funzioni di Presidente. Le funzioni di segretario sono svolte da un dipendente amministrativo, afferente all'Area degli Assistenti o all'Area dei Funzionari.

Art. 6 Avviso e domanda di selezione

1. L'Amministrazione attiverà una piattaforma informatica che consentirà al dipendente di compilare la domanda di partecipazione alla selezione.

2. Il dipendente in possesso dei requisiti generali di ammissione di cui all'art. 2, avrà l'onere di caricare in piattaforma, sotto forma di dichiarazione sostitutiva di certificazione ai sensi del DPR 445/2000 e s.m.i., i dati richiesti. L'Azienda si riserva l'accertamento d'ufficio della veridicità delle dichiarazioni rilasciate dal candidato, in applicazione di quanto disposto dall'art. 76 del citato D.P.R.

3. Ai sensi dell'art. 55 quater, comma 1, lett.d) del D.lgs 165/01 e s.m.i. al dipendente si applica la sanzione disciplinare del licenziamento in caso di falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione di rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera.

⁸ Per docenza si intende : docente università/corsi universitari e collaboratore alla didattica/tutoraggio oltre a docente/istruttore corsi attinenti all'area e ruolo di afferenza

4. L'avviso per la presentazione delle domande è pubblicato sulla Intranet Aziendale - **Area Dipendenti nella sezione dedicata alle selezioni interne, nonché sul Sito istituzionale dell'ASL VCO (www.aslvco.it)** per un periodo di 20 giorni consecutivi. Inoltre ampia diffusione sarà data nelle tre sedi lavorative di Omegna, Verbania e Domodossola.

5. Non potranno presentare domanda coloro che hanno beneficiato della progressione economica negli ultimi tre anni rispetto all'anno di attribuzione dei D.E.P., come già indicato all'art. 2 del presente Regolamento.

6. La mancata presentazione della domanda entro il termine prefissato comporterà l'automatica esclusione dalla suddetta procedura. Qualora il giorno di scadenza sia festivo, il termine è prorogato al primo giorno successivo non festivo.

Art. 7 Ammissioni ed esclusioni dalle selezioni

1. La mancanza dei requisiti è motivo di esclusione dalla selezione.

2. L'esclusione dalla procedura selettiva è deliberata con provvedimento da parte della S.O.C. G.P.R.S ed è notificata agli interessati entro 20 giorni dall'esecutività del citato provvedimento

Art. 8 Graduatorie

1. Le graduatorie saranno formulate per ruolo ed Area secondo quanto dettato dall'art. 15 del vigente del CCNL il quale ai commi 2 e 3 prevede il nuovo sistema di classificazione secondo la seguente ripartizione:

Ruoli

- ruolo sanitario
- ruolo socio sanitario
- ruolo amministrativo,
- professionale
- tecnico

Aree

- a) Area del personale di supporto
- b) Area degli operatori
- c) Area degli assistenti
- d) Area dei professionisti della salute

Per l'area del personale di elevata qualificazione non è prevista l'attribuzione dei D.E.P. (ex art. 19 comma 2 CCNL 02.11.2022)

2. I differenziali economici di professionalità (D.E.P.) saranno attribuiti ai candidati presenti nelle specifiche graduatorie sino ad esaurimento delle risorse disponibili riservate alle singole aree e ruoli in proporzione al costo dei D.E.P. relativo a ciascun raggruppamento al fine di garantire un equilibrato numero di progressioni nei diversi raggruppamenti, ovvero fino al riconoscimento massimo del 50% dei dipendenti collocati nelle singole graduatorie.

3. Le graduatorie dei partecipanti ammessi alla procedura saranno stilate a partire dal punteggio più elevato e proseguendo in ordine decrescente.

4. Ricevute le domande, e dopo la valutazione titoli da parte della Commissione, si procede, entro il termine di giorni 20 dalla scadenza dell'avviso a redigere apposita graduatoria.

5. La graduatoria viene pubblicata per giorni 10 sul sito intranet aziendale nella sezione dedicata alle selezioni interne.

6. I dipendenti entro e non oltre 7 giorni dalla scadenza della pubblicazione potranno far pervenire alla Commissione eventuali contestazioni. La stessa entro 10 giorni dal ricevimento dell'istanza, dà riscontro al dipendente interessato. In caso di mutamenti della graduatoria la Commissione provvederà a far ripubblicare la medesima rivista e corretta.

In caso di assenza di contestazioni si mantiene valida la prima pubblicazione.

Art. 9 Norma finale

1. Il presente Regolamento entra in vigore dalla data di approvazione.

2. Per tutto quanto non disciplinato dal presente regolamento si applicano le vigenti disposizioni legislative e contrattuali in materia, anche con riguardo all'accesso agli atti.