

FIALS

[Handwritten signature]

CISL FP
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
COORDINATORE
PREV. COMP.

VIL FPC

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

FP CGIL
[Handwritten signature]

Regolamento per la gestione delle

**Progressioni nei differenziali economici del
personale del COMPARTO**

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

**Azienda Ospedaliero Universitaria
Policlinico Consorziale di Bari**

Approvato dalla Delegazione Trattante nella riunione dell'11.10.2023



FIALS
[Handwritten signature]

W. S. S. S. S.
[Handwritten signature]

Indice

Progressione nei differenziali economici	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
Ripartizione dei punteggi e massimali	ART. 7
Modalità di presentazione della domanda	ART. 8
Definizione delle graduatorie di selezione	ART. 9
Procedure di attribuzione dei benefici economici	ART. 10
Validità delle graduatorie	ART. 11
Accesso agli atti di selezione	ART. 12
Norma finale	ART. 13

VIL FPL
[Handwritten signature]

For call
[Handwritten signature]

CISCFD
[Handwritten signature]

ART. 1 – Progressione nei differenziali economici

A decorrere dall'annualità 2023, è destinata annualmente una quota del fondo per il finanziamento delle progressioni economiche retributive di cui all'art. 102 del contratto C.C.N.L. 02/11/2022, per l'attribuzione dei differenziali economici del personale del comparto dipendente a tempo indeterminato, secondo le modalità previste dal comma 4 lettera b) dell'art. 19 del CCNL 02/11/2022.

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 202 tenendo conto equitativamente alle percentuali di addensamento del personale nelle aree e nei ruoli.

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 per il valore del differenziale economico di destinazione. La percentuale di incidenza dei passaggi così ottenuta, rapportata sulle somme a disposizione, determina la somma a disposizione per i passaggi nei differenziali economici per ciascuna area individuata, ruoli e raggruppamento/classe secondo le tabelle ministeriali e percentuale di addensamento (secondo la tabella allegata).

Sono fatti salvi i principi di priorità indicati dall'art. 19 del CCNL 02/11/2022 e riportati all'art. 10 del presente regolamento.

Eventuali risorse che si rendessero residue dopo aver attribuito al personale la progressione economica saranno utilizzate nell'anno di riferimento come premialità del personale.

FLAS
L. Anon
N. 25
B
C. P. P.
per

ART. 3 – Atti propedeutici alla selezione

L'Amministrazione indice avviso di selezione interna per l'individuazione del personale cui attribuire la progressione economica all'interno delle aree in interesse.

L'Avviso di selezione va pubblicato per almeno quindici giorni nella sezione del sito internet aziendale "Amministrazione Trasparente - bandi e concorsi" ed allo stesso va data la massima diffusione a livello aziendale.

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 ovvero i dipendenti a tempo determinato in servizio al 1° Gennaio 2023 che alla data del bando di avviso di che trattasi si trovino a rapporto di lavoro indeterminato presso l'Azienda e che vantino:

- a) almeno tre anni di permanenza nel differenziale economico/fascia economica in godimento a tempo indeterminato;
- b) almeno tre anni di permanenza nel differenziale economico/fascia economica in godimento a tempo determinato per il personale stabilizzato ai sensi dell'ex art. 20 D. Lgs. N. 75/2017 (Parere ARAN CSAN77a del 25/03/2021);
- c) che non siano stati destinatari nel biennio precedente di sanzioni disciplinari superiori alla multa, ai sensi del comma 4 lettera a) dell'art. 19 del CCNL 02/11/2022;
- d) Non può partecipare alla progressione il personale di cui al comma 4 dell'art. 67 del CCNL 02/11/2022 tenuto conto di quanto previsto dal comma 3 del medesimo articolo, a decorrere dal 2024.

La verifica della sussistenza dei requisiti è effettuata dall'UOC 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 4 lettera d) del CCNL 2022.

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

VIL FPL
B. P. P.

FB CGIL
S. P. P.

FIACS
L. V. B. 2000

ANASSINO
B

CISL FP
P

A

1) Valutazione Permanente del personale del comparto – max 45 punti

Ai fini della progressione in oggetto, verranno prese in considerazione le valutazioni relative all'ultimo triennio ovvero le ultime tre valutazioni annuali disponibili, 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.

Ai fini dell'attribuzione del punteggio di valutazione utile per le progressioni, si considera il valore risultante dalla media delle valutazioni dell'ultimo triennio ovvero le ultime tre valutazioni annuali disponibili.

Qualora le stesse derivassero da sistemi di valutazione differenti da quelli in essere, ai fini della suddetta media, gli stessi dovranno essere preventivamente prametrati normalizzati alla scala di valutazione vigente.

2) Esperienza lavorativa/professionale – max 40 punti

Saranno valutati i servizi effettivamente 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 (Campo di applicazione CCNL 02/11/2022) nonché presso altre pubbliche amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo.

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

Fino ad un massimo di 35 punti:

- a) **Punti 1 per anno o frazione di punto** per i giorni lavorati per i periodi inferiori all'anno per il servizio effettivamente prestato nell'ultimo profilo professionale;
- b) **Punti 0,5 per anno o frazione di punto** per i giorni lavorati per i periodi inferiori all'anno per il servizio effettivamente prestato in altri profili professionali rivestiti.

Fino ad un massimo di 5 punti:

- a) **Punti 1** per ciascun anno di anzianità di fascia/differenziale economico con decorrenza dall'anno dell'attribuzione dell'ultima fascia economica.

Per l'attribuzione del punteggio riferito all'Esperienza lavorativa/professionale si stabiliscono gli ulteriori seguenti principi:

- L'anzianità viene calcolata in base ai giorni di servizio:

UIL FPC
B

FP CGIL
S

- FIAS
frant
- ordinato
- Non aver superato i 100 giorni di assenza dal servizio nell'anno antecedente la data di decorrenza dei DEP
 - Verranno scomputati i periodi di aspettativa senza assegni e senza decorrenza dell'anzianità di servizio nonché i periodi di congedo straordinario fruiti ai sensi dell'art. 42 commi 5 e ss. gg del 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.

Ai fini del conteggio non sono considerate assenza dal servizio:

- CSP
- Ferie
 - Riposi / recuperi
 - Rischio radiologico
 - Congedi per maternità o paternità
 - Congedi parentali e per malattia bambino
 - Permessi mensili ex Legge n. 104/1992 art. 33 commi 3 e 6
 - Infortunio sul lavoro
 - Malattia causa di servizio
 - Malattie per grave patologia come da certificazione medico-legale specifica (terapie salvavita)
 - Assenze per ricovero ospedaliero e convalescenza post ricovero
 - Assenza per malattia dipendenti con invalidità personale superiore al 70% per cure per recupero psicofisico
 - Permessi e distacco sindacale
 - Comando presso altre aziende o enti pubblici
 - Congedo per interdizione anticipata/post partum allattamento a rischio
 - Congedo per le donne vittima di violenza

La verifica della sussistenza dei requisiti è effettuata dall'UOC Area Gestione del Personale, ai sensi del DPR 445/2000.

YIL FPL
L. P. O.

2) Titoli di Studio e di aggiornamento – max 15 punti

2.1 per i titoli di studio sono attribuibili sino a 8 punti così distinti:

- a) Diploma di Laurea magistrale (vecchio e nuovo ordinamento), Diploma di Laurea specialistica attinenti al profilo di appartenenza: **punti 4**;
- b) Diploma di Laurea triennale attinente il profilo di appartenenza: **punti 3**;
- c) Titoli dichiarati equipollenti, con decreti del Ministro della Sanità, al diploma di laurea triennale per le professioni sanitarie Tecniche, quelle della Riabilitazione, per la professione Infermieristica-Ostetrica e per le professioni della Prevenzione: **punti 3**;

FP CAIL
L. P. O.



FIACS
L
B
B
B

URINA

UIC FPL
B
O
A

FP CGIL
B
A

CISL PD
P

- d) Diploma di scuola media superiore: **punti 1;**
- e) Master I livello attinente il profilo di appartenenza: **punti 1;**
- f) Master II livello: **punti 2;**
- g) Dottorato di ricerca: **punti 4.**

2.2 per i titoli aggiornamento sono attribuibili sino a 7 punti così distinti:

- a) ECM riconosciuti dalla AGENAS: **punti 1 ogni 5 crediti;**
- b) Corsi superiori da 3 gg a 9 gg non certificati ECM: **punti 0,3;**
- c) Corsi da 10 gg non certificati ECM: **punti 0,5;**

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

- sono considerati titoli di studio e di aggiornamento attinenti al profilo professionale 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;
- per tutto il personale il titolo che costituisce requisito di accesso al profilo professionale ricoperto non verrà conteggiato;
- per i titoli di aggiornamento saranno considerati quelli effettuati nell'ultimo triennio antecedente alla progressione economica in interesse.

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

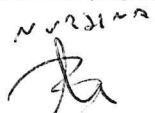
La qualità delle prestazioni erogate, le capacità e le attitudini professionali dimostrate, l'impegno lavorativo profuso ed il comportamento complessivamente tenuto dai singoli dipendenti nell'esercizio delle proprie funzioni istituzionali, organizzative ed operative, sono oggetto di valutazione annuale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

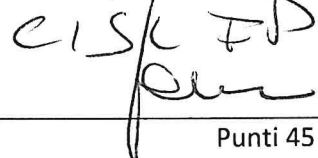
La metodologia e gli strumenti di riferimento sono quelli vigenti in azienda relativamente al triennio di riferimento delle progressioni di che trattasi.

ART. 7 – Ripartizione dei punteggi e massimali

Si fa riferimento ad una scala di 100 punti che sono ripartiti secondo quanto previsto dagli articoli precedenti secondo il seguente schema:

FIAS

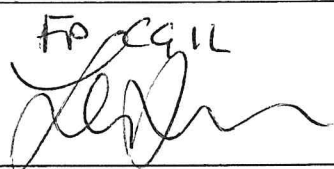

NORDINA


CISL


Valutazione permanente del comparto (art. 5 co. 1)	Punti 45
Esperienza lavorativa/professionale (art. 5 co. 2)	Punti 40
Titoli di studio e aggiornamento (art. 5 co. 3)	Punti 15
TOTALE	100



UIL FPL


FP CGIL


ART. 8 – Modalità di presentazione della domanda

La compilazione della domanda sarà effettuabile esclusivamente tramite procedura on-line. Una volta compilata la domanda il dipendente dovrà stamparla, firmarla e inviarla alla casella di Posta Elettronica Certificata appositamente dedicata ed indicata nel bando, abilitata anche alla ricezione di e-mail non certificata, insieme alla copia di un documento di identità valido entro i termini di scadenza del bando.

Altre modalità di compilazione non saranno ritenute valide.

La domanda di partecipazione costituisce autodichiarazione resa ai sensi degli articoli 46 e 47 del D.P.R. 445/2000 e sostituisce ogni tipo di documentazione comprovante i requisiti soggettivi ed oggettivi richiesti.

La procedura è gestita attraverso piattaforma informatica, che procede all'attribuzione in automatico del punteggio in base a quanto dichiarato dal dipendente in sede di compilazione della domanda, nel rispetto dei principi fissati, per ogni criterio di selezione, all'art. 5 del presente "Regolamento per la progressione nei differenziali economici".


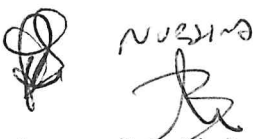
Non saranno valutati servizi e/o altri titoli che non siano espressamente e correttamente dichiarati dal candidato in sede di compilazione della domanda.

In ragione di oggettive esigenze di celerità del procedimento e, del fatto che la capacità di corretta compilazione della domanda assume carattere di doverosità da parte del dipendente pubblico, non è consentito fare riferimento a documenti, atti, certificati e/o altre informazioni già in possesso dell'Azienda.

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.

ART. 9 – 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, anche sulla base di controlli a campione, e saranno formulate apposite graduatorie suddivise per area e ruolo e raggruppamento/classe secondo le tabelle ministeriali.



In caso di parità di punteggio il differenziale economico, ai sensi dell'art. 19 comma 4 lettera f), sarà attribuito in maniera equitativa e tenendo conto degli addensamenti del personale nelle aree e ruoli di appartenenza secondo i seguenti criteri di priorità:

1. Al personale che abbia conseguito il minor numero di differenziali economici/fasce economiche
2. Al personale con la maggiore numero di anni di permanenza nel differenziale economico/fascia economica.

ART. 10 – Procedure di attribuzione dei benefici economici

Al personale utilmente collocato, rispetto alle risorse stabilite 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.


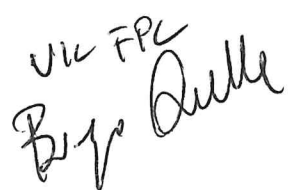
In base alla graduatoria stilata ai sensi dell'art. 10 del presente regolamento, tenuto conto dei principi indicati dalla lettera e) del comma 4 dell'art. 19 del CCNL 02/11/2022 e nei limiti di una quota pari al 10% delle risorse complessivamente messe a disposizione dalla contrattazione integrativa 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.

ART. 11 – Validità delle graduatorie

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



ART. 12 – 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'approvazione della graduatoria.

I partecipanti possono avere accesso agli atti della procedura senza la necessità che i controinteressati siano preventivamente informati o possano in qualche modo opporsi.


Le domande ed i documenti prodotti dai candidati, i verbali, e le schede di valutazione costituiscono documenti rispetto ai quali deve essere esclusa la riservatezza a tutela dei terzi, dal momento che i partecipanti, prendendo parte alla procedura, hanno implicitamente acconsentito a misurarsi in una competizione in cui è necessaria la comparazione dei valori di ciascuno.

Tali atti, quindi, una volta acquisiti alla procedura, escono dalla sfera dei partecipanti che, pertanto, non assumono la veste di controinteressati in senso tecnico.

ART 13 - 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 potrà essere sottoposto a revisione annuale in considerazione delle mutate esigenze del personale e dell'evoluzione della normativa in materia.

CISL RP


UIL FPL


FP CGIL
