

Deliberazione del Direttore Generale

N. 32/2023

OGGETTO: Approvazione del “REGOLAMENTO PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE DI SVOLGIMENTO DELLE SELEZIONI INTERNE EX ART 18 DEL CCNL COMPARTO SANITA’ – 2019/2021 IN MATERIA DI “PASSAGGI DI PROFILO ALL’INTERNO DI CIASCUNA AREA NELLA STESSA AZIENDA O ENTE”.

L'anno 2023 il giorno 14 del mese di febbraio in Bari, nella sede dell’Agenzia Regionale Strategica per la Salute ed il Sociale A.Re.S.S. Puglia

IL DIRETTORE GENERALE

VISTA la L. 241/1990, recante “Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi” e ss.mm.ii.;

VISTO il D.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., recante “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;

VISTA la L. 190/2012, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”;

VISTO il D.lgs. 33/2013, recante Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni;

VISTA la Legge Regionale n. 5 del 7 febbraio 2018, recante “Modifiche agli artt. 3, Titolo II, Capo I, e 9, Titolo II, Capo III della Legge Regionale n. 29/2017 Istituzione dell’Agenzia Regionale Strategica per la Salute ed il Sociale – A.Re.S.S.”;

VISTA la Deliberazione della Giunta Regionale n. 1069 del 19.06.2018 recante: “Attuazione dell’art. 2 del decreto del Presidente della Giunta Regionale del 31/8/2016 (n. registro 542). Attuazione Modello MAIA – Approvazione dell’Atto aziendale e presa d’atto del finanziamento della dotazione organica dell’Agenzia Regionale Strategica per la Salute ed il Sociale (A.Re.S.S.)”;

VISTO il Decreto del Presidente della Giunta Regionale n.474/2018 avente ad oggetto “Legge regionale n. 29 del 24 luglio 2017, art.5 comma 4 - Nomina Direttore Generale dell’Agenzia regionale strategica per la salute ed il sociale della Regione Puglia (A.Re.S.S.)”;

VISTA la deliberazione del Direttore Generale n. 198 del 22 Novembre 2018 avente ad oggetto:” Agenzia Regionale strategica per la Salute e il Sociale (A.Re.S.S.) - Attuazione Legge regionale Puglia n. 29 del 24 luglio 2017 – Approvazione e conferma Atto aziendale e Dotazione organica. DGR n. 1069 del 19.06.2018”;

VISTA la DGR n. 1974 del 7/12/2020 recante “Approvazione Atto di Alta Organizzazione. Modello organizzativo “MAIA 2.0”;

VISTA la Deliberazione del Direttore Generale n. 172 del 07.09.2021 avente ad oggetto “Applicazione art.73 CCNL relativo al personale dell’Area delle funzioni locali triennio 2016-2018 – Sostituzione e nomina di

Direttore della Struttura complessa Area Amministrativa”, con la quale è stato nominato Direttore dell’Area di Direzione Amministrativa il dott. Francesco Fera;

VISTA la Deliberazione del Direttore Generale n. 95 del 14/04/2022, con la quale si dispone il conferimento dell’incarico di Direttore di Struttura Complessa dell’Area di Direzione Amministrativa al dott. Francesco Fera, dirigente a tempo indeterminato di quest’Agenzia a far data dal 01/05/2022 e per la durata di 5 anni, con facoltà di rinnovo per una sola volta;

VISTA la Deliberazione del Direttore Generale n. 116/2022 relativa al conferimento degli incarichi di natura professionale sui Servizi dell’Area di Direzione Amministrativa, ai sensi dell’art. 71 comma 10 del CCNL Area Funzioni Locali – dirigenza PTA – 2016-2018, ai dott.ri Antonia Alongi, Marta Basile, Marco Biagio Marsano e Olga Salerno;

VISTO il nuovo Atto aziendale di A.Re.S.S. Puglia di cui alla Deliberazione del Direttore Generale n. 253/2021, successivamente approvato con D.G.R. n. 558 del 20/04/2022;

VISTA la Deliberazione del Direttore Generale n. 121/2022 avente ad oggetto “Presenza d’atto della D.G.R. 558 del 20.04.2022: Attuazione dell’art. 2 del decreto del Presidente della Giunta Regionale del 31/8/2016 (n. registro 542). Attuazione Modello MAIA – Approvazione dell’Atto aziendale della dotazione organica dell’Agenzia Regionale Strategica per la Salute ed il Sociale (A.Re.S.S.). Revoca della D.G.R. n.4/2017 e la rettifica della D.G.R. n. 2265/2017 – Adozione nuovo atto aziendale giusta D.D.G. 253/2021.”;

Sulla base dell’istruttoria del Servizio Risorse Umane,

HA ADOTTATO

il seguente provvedimento

Assiste con funzioni di segretario la dott.ssa Pia Antonella Piacquadio.

Premesso che il Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze ha emanato le “linee di indirizzo per l’individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche”, volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti e alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all’insieme di conoscenze, competenze, capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione;

Dato atto che l’importanza delle competenze dei dipendenti pubblici, e della loro identificazione e rilevazione, è alla base anche della ridefinizione della dimensione qualitativa del concetto stesso di “fabbisogno di personale” per come è ora delineato dall’impianto normativo del decreto legislativo n. 165 del 2001, che lo identifica come l’insieme delle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell’amministrazione, con particolare riferimento all’insieme di conoscenze, competenze, capacità e attitudini del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della PA;

Reso noto che è intenzione di questa Amministrazione predisporre strategie innovative di gestione del personale pubblico basate sulle competenze, che prendano vita da un modello di rappresentazione dei profili di ruolo, successivamente declinato in specifici profili di competenza, in maniera tale da garantire una evoluzione della definizione del fabbisogno di personale, volto alla gestione integrata della programmazione del reclutamento, della formazione e degli sviluppi di carriera;

Dato atto che, in tal senso, è stata avviata una specifica attività di mappatura delle filiere dei processi/marco-attività dell’Agenzia con l’obiettivo, in un’ottica di transizione digitale, di predisporre, tra gli altri, lo sviluppo del sistema organizzativo e professionale del personale dell’A.Re.S.S. Puglia;

Evidenziato che il del Contratto Collettivo comparto Sanità, relativo al triennio 2019-2021, sottoscritto in data 02.11.2022 prevede “passaggi di profilo all’interno di ciascuna Area nella stessa Azienda o Ente” come di seguito riportato: “ 1. *Nell’ambito di una stessa Azienda o Ente, i passaggi dei dipendenti all’interno della medesima area tra profili diversi, possono essere effettuati, previa verifica e in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni, dalle Aziende o Enti a domanda degli interessati che siano in possesso dei requisiti culturali e professionali previsti, per l’accesso al profilo, dalla declaratoria di cui all’Allegato A. In caso di più domande si procede alla selezione interna con comparazione dei curriculum e riserva di colloquio di verifica attitudinale. Ove sia richiesto il possesso di requisiti abilitativi prescritti da disposizioni legislative, si ricorre comunque alla preventiva verifica dell’idoneità professionale anche mediante prova teorico-pratica. 3. In caso di passaggio di profilo, il dipendente conserva la progressione economica in godimento ed acquisisce le indennità specifiche del nuovo profilo, ove spettanti, in sostituzione di quelle specifiche del vecchio profilo. 4. Il personale oggetto di passaggio di profilo è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell’Art. 40 (Periodo di prova), comma 11, lettera c).”*

Richiamato il comma 2 del predetto art. 18 del CCNL comparto sanità è previsto che “*i criteri per le selezioni del comma 1 e le procedure relative alle modalità del loro svolgimento vengono preventivamente definite dall’Azienda o Ente*”;

Ritenuto necessario, dunque, per le ragioni sopra meglio specificate, provvedere alla definizione delle procedure aziendali di svolgimento delle selezioni interne in materia di passaggio di profilo all’interno di ciascuna Area nella stessa Azienda”;

Ribadito che:

- l’applicazione dell’art. 18 del CCNL comparto Sanità del triennio 2019-2021 sottoscritto il 02/11/2022 si inquadra nel più ampio ambito dell’esercizio da parte dell’Azienda del potere del privato datore di lavoro di mutamento delle mansioni del personale nel rispetto di quanto previsto dall’art. 2013 del Codice Civile;
- i passaggi di profilo sono effettuati in correlazione alle prevalenti esigenze organizzative aziendali, quali, a titolo esemplificativo, quelle nascenti da scelte contrattuali di livello nazionale e/o regionale, qualificazioni “ad esaurimento” di alcuni profili professionali, variazioni del modello organizzativo, determinazioni organizzative aziendali comportanti un maggiore fabbisogno di particolari figure professionali in luogo di altre, riconversione di particolari figure professionali, ecc., anche al fine di valorizzare le attitudini e le aspirazioni professionali del personale a tempo indeterminato;

- il passaggio di profilo è subordinato alla presenza in dotazione organica del profilo professionale da ricoprire ed in coerenza con quanto previsto dal Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale in vigore;

Dato atto che, con note prot. AReSS_Puglia/AReSS/20/01/2023/0000211 e n. AReSS_Puglia/AReSS/25/01/2023/0000265, è stata convocata apposita riunione sindacale in occasione del quale i Rappresentanti sindacali Unitari aziendali e le Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative hanno approvato il regolamento in oggetto;

Tutto ciò premesso e considerato

DELIBERA

1. di approvare la premessa costituente parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. di approvare il REGOLAMENTO PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE DI SVOLGIMENTO DELLE SELEZIONI INTERNE EX ART 18 DEL CCNL COMPARTO SANITA' – 2019/2021 IN MATERIA DI "PASSAGGI DI PROFILO ALL'INTERNO DI CIASCUNA AREA NELLA STESSA AZIENDA O ENTE", Allegato A) alla presente;
3. di notificare il presente regolamento alle RSU ed Organizzazioni Sindacali di comparto;
4. di notificare il presente provvedimento al personale dell'Agenzia;
5. di dare atto che il presente provvedimento sarà pubblicato nella Sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione "Disposizioni Generali – Atti generali – Regolamenti ed altri atti generali";
6. di attestare che non sussistono cause di conflitto di interesse, anche potenziale, ex art. 6-bis della legge n. 241/90 e ss.mm.ii e art. 1, comma 9, lett. e) della legge n. 190/2012, nonché condizioni di incompatibilità di cui all'art. 35-bis del d.lgs. n. 165/2001.

Il presente provvedimento non essendo soggetto al controllo è esecutivo ai sensi di legge. La presente deliberazione sarà pubblicata nel sito web di questa Agenzia. I sottoscritti attestano che il procedimento istruttorio è stato espletato nel rispetto della normativa regionale e nazionale e che il presente provvedimento, predisposto ai fini dell'adozione dell'atto finale da parte del Direttore Generale è conforme alle risultanze dell'istruttoria.

L'estensore

Servizio Risorse Umane

F.to Dott.ssa Grazia LUCARELLI

Il Dirigente del Servizio Risorse Umane

F.to Dott. Marco Biagio MARSANO

Il Direttore dell'Area di Direzione Amministrativa

F.to Dott. Francesco FERA

Il Direttore Generale

F.to Dott. Giovanni GORGONI



ATTESTAZIONE DI AVVENUTA PUBBLICAZIONE

Si certifica che il presente provvedimento è stato pubblicato sul sito WEB di questa Agenzia nel rispetto di quanto prescritto dalla Legge Regione Puglia n. 40/2007.

Dal 14.02.2023

Bari, 14.02.2023

Il Segretario
F.to Pia Antonella Piacquadio



Agenzia
Regionale
per la Salute
ed il Sociale
Puglia

REGOLAMENTO PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE DI SVOLGIMENTO DELLE SELEZIONI INTERNE EX ART. 18 DEL CCNL COMPARTO SANITA' – 2019/2021 IN MATERIA DI "PASSAGGI DI PROFILO ALL'INTERNO DI CIASCUNA AREA NELLA STESSA AZIENDA O ENTE"

Approvato con DDG n. **32** del **2023**



Agenzia
Regionale
per la Salute
ed il Sociale
Puglia

Sommario

1. Art. 1 PRINCIPI GENERALI	3
2. Art. 2 AVVIO DELLA PROCEDURA.....	3
3. Art. 3 REQUISITI SPECIFICI PER L'AMMISSIONE AL PASSAGGIO TRA PROFILI DIVERSI DELLA STESSA CATEGORIA E STESSO LIVELLO ECONOMICO.....	5
4. Art. 4 ACCERTAMENTO DEL POSSESSO DELLA PROFESSIONALITÀ RICHIESTA.....	5
5. Art. 5 PUNTEGGI PROVE SELETTIVE.....	5
6. Art. 6 DISPOSIZIONI FINALI.....	6

Art. 1 PRINCIPI GENERALI

1. Il presente regolamento si inquadra nel più ampio ambito di rivalutazione delle risorse umane richiesto dalle *“Linee di indirizzo per l’individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche”*, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 14/09/2022, volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti e alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all’insieme di conoscenze, competenze, capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione.
2. Fermo restando quanto previsto dall’art. 52 del D.lgs. n. 165/2001, con particolare riferimento alla facoltà dell’Azienda di adibire i dipendenti a mansioni equivalenti rispetto a quelle del profilo professionale di appartenenza, il presente regolamento consente l’attuazione del citato art. 18 del CCNL 02/11/2022, relativo ai *“Passaggi di profilo all’interno di ciascuna Area nella stessa Azienda o Ente”* ed è, pertanto predisposto ai sensi del comma 2 del succitato articolo riveniente dalla contrattazione collettiva.
3. L’applicazione dell’art. 18 del CCNL comparto Sanità del triennio 2019-2021 sottoscritto il 02/11/2022 si inquadra nel più ampio ambito dell’esercizio da parte dell’Azienda del potere del privato datore di lavoro di mutamento delle mansioni del personale nel rispetto di quanto previsto dall’art. 2013 del Codice Civile;
4. I passaggi di cui al presente regolamento sono effettuati in correlazione alle prevalenti esigenze organizzative aziendali, quali, a titolo esemplificativo, quelle nascenti da scelte contrattuali di livello nazionale e/o regionale, qualificazioni *“ad esaurimento”* di alcuni profili professionali, variazioni del modello organizzativo, determinazioni organizzative aziendali comportanti un maggiore fabbisogno di particolari figure professionali in luogo di altre, riconversione di particolari figure professionali, ecc., anche al fine di valorizzare le attitudini e le aspirazioni professionali del personale a tempo indeterminato.

Art. 2 AVVIO DELLA PROCEDURA

1. I dipendenti interessati alla variazione di profilo professionale, che siano in possesso dei requisiti culturali e professionali previsti dal successivo art. 3, dovranno inoltrare domanda all’Azienda, debitamente sottoscritta, allegando i documenti ed i titoli che ritengono opportuno presentare agli effetti della valutazione di merito.
2. Stante le esigenze organizzative aziendali, la presentazione della domanda non ha carattere vincolante per l’Azienda ma soltanto di manifestazione di interesse.
3. È esclusa ogni variazione di profilo che comporti l’acquisizione di una categoria o di un livello economico superiore. Pertanto costituisce requisito e *“conditio sine qua non”* per l’ammissione essere inquadrato nella medesima categoria del profilo di interesse. Conseguentemente, per la presentazione di qualsivoglia domanda volta ad ottenere l’accesso ad un profilo superiore (o anche inferiore) a quello di appartenenza comporterà l’automatica esclusione dalle procedure. Ovviamente, oltre a quello di cui sopra, dovranno essere contestualmente rispettati tutti gli altri requisiti culturali e/o professionali specificatamente previsti dalla normativa per il titolo professionale di interesse.

4. Le domande di cui al comma 1 devono essere redatte in carta semplice, debitamente firmate digitalmente ed inviate alla Direzione Generale dal 1 gennaio al 30 gennaio di ogni anno, tramite inoltre all'indirizzo Pec direzione.aress@pec.rupar.puglia.it.
5. In sede di prima applicazione, le istanze potranno pervenire entro il mese successivo all'adozione del presente regolamento. Successivamente, le domande dovranno essere presentate come precedentemente indicato.
6. La domanda dovrà indicare:
 - cognome e nome, data e luogo di nascita, domicilio e/o residenza;
 - il titolo di studio posseduto;
 - la data di assunzione presso la Azienda e il profilo professionale allo stato dei fatti ricoperto;
 - il profilo professionale che si intende ricoprire;
 - il possesso del titolo di studio necessario per l'accesso dall'esterno al profilo professionale che si intende ricoprire;
 - il possesso di eventuali abilitazioni professionali necessarie per l'accesso dall'esterno al profilo professionale che si intende ricoprire;
 - gli ulteriori requisiti culturali e professionali di cui si è in possesso;
 - l'eventuale esperienza maturata nel profilo professionale che si intende ricoprire.
7. L'Azienda valuta, in base agli atti di programmazione dei fabbisogni di personale ed alla dotazione organica, se vi sia necessità di figure professionali appartenenti ai profili per i quali è stato richiesto il passaggio (presenza dei relativi posti vacanti in organico) e se l'eventuale trasformazione possa causare carenze rispetto ad altre professionalità.
8. In caso di più domande si procede alla selezione interna con comparazione dei curricula e riserva di colloquio di verifica attitudinale, secondo la seguente procedura:
 - il dipendente che ha presentato domanda viene invitato a trasmettere, entro un termine massimo di 5 giorni, un curriculum formativo e professionale debitamente datato e firmato e l'ulteriore documentazione eventualmente necessaria;
 - convocazione, con un preavviso di almeno 5 giorni, per la fase di verifica della professionalità di cui al successivo art. 4 secondo le modalità di accertamento indicate nel medesimo articolo.
9. Un'eventuale esclusione dalla selezione interna, per mancanza dei requisiti necessari o per oggettiva impossibilità di accettazione della domanda, sarà debitamente motivata e comunicata al dipendente.
10. In assenza di domande spontanee relative a profili professionali per i quali l'Azienda riscontri, in base ai propri fabbisogni, posti vacanti, è possibile la pubblicazione di appositi avvisi interni volti a sollecitare le candidature del personale interessato. In ogni caso, il mutamento di profilo avviene previo accertamento del possesso della professionalità e dei requisiti previsti nel presente regolamento.
11. L'avviso di selezione interna così predisposto dovrà contenere l'indicazione dei sottoelencati requisiti:
 - numero dei posti vacanti relativi al mutamento del profilo professionale;
 - requisiti di accesso alla procedura;
 - termine e modalità per la presentazione della domanda di manifestazione di interesse;
 - criteri di valutazione per la selezione in oggetto.

Art. 3 REQUISITI SPECIFICI PER L'AMMISSIONE AL PASSAGGIO TRA PROFILI DIVERSI DELLA STESSA CATEGORIA E STESSO LIVELLO ECONOMICO

1. Il requisito specifico per l'ammissione al passaggio di profilo è individuato nel possesso dei requisiti culturali e professionali previsti per l'accesso dall'esterno al profilo, dalla declaratoria di cui all'Allegato A allegata al CCNL comparto Sanità triennio 2019-2021.

Art. 4 ACCERTAMENTO DEL POSSESSO DELLA PROFESSIONALITÀ RICHIESTA

1. Nei confronti del personale per il quale il mutamento di profilo professionale sia potenzialmente attuabile in base ai concreti fabbisogni, l'Agenzia, tramite il Servizio Risorse Umane, provvede alla verifica dell'idoneità professionale allo svolgimento delle mansioni proprie del nuovo profilo.
2. Nel caso sia pervenuta un'unica domanda, l'accertamento del possesso della professionalità e delle attitudini richieste dal diverso profilo avviene tramite l'esame del curriculum professionale e delle valutazioni individuali -ove presenti- e, su richiesta del Responsabile del Servizio di destinazione, l'eventuale effettuazione di un colloquio di verifica attitudinale.
3. In ogni caso, come previsto dall'art. 18 comma 1 del CCNL Comparto sanità triennio 2019-2021, ove sia richiesto il possesso di requisiti abilitativi prescritti da disposizioni legislative, si ricorre comunque alla preventiva verifica dell'idoneità professionale anche mediante prova teorico-pratica.
4. Espletati gli accertamenti di cui ai commi precedenti si procede a redigere un apposito elenco dei dipendenti potenzialmente idonei al mutamento di profilo professionale.
5. Ai candidati dichiarati idonei a seguito delle procedure di accertamento sopraindicate, verrà comunicato per iscritto il passaggio di profilo o l'eventuale diniego, motivato, per l'esperimento provvisorio delle nuove mansioni, per un periodo di tre mesi e la relativa decorrenza; qualora al termine dei tre mesi non vi siano rilievi negativi da parte del dirigente responsabile del Servizio assegnatario del candidato con nuovo profilo professionale, il Servizio Risorse Umane procede all'inquadramento definitivo conseguito nel nuovo profilo professionale e all'integrazione del contratto individuale di lavoro.
6. Nel caso in cui il numero di richieste di attribuzione di un mutamento di profilo superi il numero delle corrispondenti posizioni di lavoro necessarie all'Agenzia, il colloquio comporta l'attribuzione di un punteggio specifico e la formulazione di un elenco graduato, redatto ai sensi del successivo art. 5.
7. Gli accertamenti dell'idoneità professionale previsti dal presente articolo sono effettuati da una commissione nominata dal Direttore Generale e così composta:
 - **Presidente:** il Direttore di Area Medica o il Direttore dell'Area di Direzione Amministrativa o suo delegato o Dirigente di struttura semplice con profilo tecnico specialistico, in base al profilo professionale oggetto della selezione;
 - **Componente:** un dipendente a tempo indeterminato appartenente alla stessa categoria e profilo professionale cui si riferisce la selezione con un'anzianità di servizio di almeno 3 anni in detto profilo;
 - **Componente:** un dipendente del Servizio Risorse Umane che svolgerà, inoltre, anche le funzioni di Segretario della Commissione.

Art. 5 PUNTEGGI PROVE SELETTIVE

1. Per i criteri di assegnazione dei punteggi, relativamente ai titoli, verrà applicato quanto previsto dal D.P.R. n. 220 del 27/03/2001 e dalla eventuale regolamentazione aziendale.
2. Per il servizio prestato in settore di attività diverso da quello cui appartengono i posti messi a selezione interna il punteggio di cui sopra sarà abbattuto del 50%. Quindi, per esempio, nel caso in cui un dipendente con profilo amministrativo faccia richiesta di passaggio in quello tecnico la valutazione dell'esperienza maturata nell'attuale profilo sarà ridotta del 50%.

Art. 6 DISPOSIZIONI FINALI

1. Nel caso in cui sia necessaria la selezione tra i dipendenti idonei al mutamento di profilo, la graduatoria formulata esaurisce i suoi effetti a seguito della copertura delle posizioni cui si riferisce.
2. Il Segretario redige apposito verbale dei lavori effettuati dalla Commissione esaminatrice. Lo stesso verbale dovrà essere debitamente controfirmato da tutti i componenti.
3. L'attribuzione del nuovo profilo professionale ai sensi dell'art. 4, comma 7, è in ogni caso subordinata all'accertamento dell'idoneità psico-fisica alle nuove mansioni da effettuarsi secondo le disposizioni vigenti.
4. In caso di passaggio di profilo, il dipendente conserva la progressione economica in godimento ed acquisisce le indennità specifiche del nuovo profilo, ove spettanti, in sostituzione di quelle specifiche del vecchio profilo, ai sensi dell'art. 18, comma 4, del CCNL Sanità 2019-2021.
5. Il personale oggetto di passaggio di profilo è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'Art. 40 (Periodo di prova), comma 11, lettera c) del CCNL Sanità 2019-2021.