

AREUS

***Regolamento per l'attribuzione dei Differenziali Economici Professionali al personale del
Comparto***

(Art. 19 CCNL Comparto Sanità - Triennio 2019-2021)

Indice

| | |
|--|---------|
| Progressione economica orizzontale | 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 |
| Definizione della graduatoria di selezione | ART. 7 |
| Procedure di attribuzione dei benefici economici | ART. 8 |
| Validità delle graduatorie | ART. 9 |
| Norma finale | ART. 10 |

ART.1 - Progressione nei differenziali economici

Le parti concordano di destinare, nei limiti stabiliti dalla circolare MEF n. 15 del 16 maggio 2019, parte del fondo ex art. 102 del contratto C.C.N.L. 02/11/2022 per il finanziamento dei differenziali economici professionali (di seguito DEP) destinati al personale del comparto dipendente a tempo indeterminato, secondo l'ammontare definito in sede di contrattazione integrativa decentrata.

A tal fine saranno indette, a cadenza annuale, apposite selezioni riservate 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 DEP da parte dell'AREUS 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 C.C.N.L. -Triennio 2019 -2021.

ART.2 - Ripartizione delle risorse disponibili

Per stabilire il numero dei DEP 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, si terrà conto delle percentuali di addensamento del personale, in servizio al 1° Gennaio dell'anno di riferimento, nelle aree e nei ruoli.

Le graduatorie saranno finanziate in maniera equitativa.

I valori annuali dei DEP ed il numero massimo dei differenziali attribuibili sono indicati nella Tabella E del CCNL 2019-2021 del Comparto Sanità.

Sono fatti salvi i principi di priorità indicati dall'art.19 del C.C.N.L. 02/11/2022 e riportati all'art. 8 del presente Regolamento.

Eventuali risorse che dovessero risultare residue, dopo l'attribuzione dei DEP al 50% del personale idoneo alla progressione economica, saranno utilizzate nell'anno di riferimento come premialità del personale.

ART.3 - Atti propedeutici alla selezione

I dipendenti dovranno inviare apposita domanda utilizzando i moduli a tal fine predisposti dall'Azienda. L'Avviso per la presentazione dei titoli sarà pubblicato per dieci giorni nella sezione del sito internet aziendale "Amministrazione Trasparente - bandi e concorsi"; allo stesso Avviso dovrà essere assicurata la massima diffusione a livello aziendale.

Il mancato aggiornamento dei titoli di carriera non comporterà l'esclusione dalla procedura suddetta.

ART.4 – Requisiti di ammissione alla selezione

Accedono alla selezione per i DEP i dipendenti a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio di ogni anno di riferimento presso l'Azienda che:

- a) non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi tre anni;

- b) abbiano almeno tre anni di permanenza nella stessa fascia economica in godimento a tempo determinato per il personale stabilizzato ai sensi dell'ex art. 20 D.Lgs. 75/2017 (parere ARAN CSAN77 a del 25/03/2021);
- c) non siano stati destinatari nel biennio precedente di sanzioni disciplinari superiori alla multa;
- d) per il solo personale del ruolo sanitario, non si trovino nella situazione di cui al comma 4 dell'art. 67 CCNL 2022 per quanto attiene al conseguimento dei crediti formativi.

La verifica della sussistenza dei requisiti è effettuata dalla SC Risorse Umane e Relazioni Sindacali, ai sensi del DPR 445/2000.

ART.- 5 Criteri di selezione

L'attribuzione del DEP ha luogo, previa valutazione selettiva, nel rispetto dei principi generali enunciati dall'art. 19 comma lett. D) del CCNL 2022.

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

1) Valutazione Individuale Permanente del personale del comparto – Max 40 punti

Ai fini della progressione in oggetto, sarà considerata la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico.

2) Esperienza lavorativa/professionale – Max 40 punti

Saranno valutate le esperienze lavorative/professionali maturate al 31 dicembre dell'anno precedente alla progressione.

Per "esperienza" deve intendersi quella maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo parziale, presso Aziende o Enti del comparto di cui all'art. 1 CCNL (campo di applicazione), nonché presso altre Amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo.

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

- a) Punti 1 per anno per il servizio prestato fino al raggiungimento massimo di 20 punti;
- b) Punti 2 per ciascun anno di anzianità di fascia con decorrenza dall'anno di attribuzione dell'ultima fascia economica con l'assegnazione di un punteggio massimo di 20 punti.

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

- l'anzianità è calcolata in base ai giorni effettivi di lavoro;
- sono scomputati i periodi di aspettativa senza assegni e senza decorrenza dell'anzianità di servizio nonché i periodi di congedo straordinario fruiti ai sensi art. 42, commi 5 e ss., D.lgs. 151/2011 (Circolare Dipartimento della Funzione Pubblica del 15/01/2013);
- i periodi prestati in regime di part time sono conteggiati in funzione dell'effettiva prestazione lavorativa.

3) Titolo di studio – Max 20 punti

- a) Diploma di Laurea magistrale (vecchio ordinamento): **punti 3**;
- b) Master universitario I LIV: **punti 2 (chi possiede due o più master punti 4)**;
- c) Master universitario II LIV: **punti 3 (chi possiede due o più master punti 6)**;
- d) Dottorato di ricerca: **punti 6**;

Limitatamente al triennio di riferimento:

- e) Per il solo personale sanitario: ECM riconosciuti dall'AGENAS: **punti 1** ogni 20 crediti (eccedenti i 150 crediti necessari per l'accesso) per un massimo di 2 punti;
- f) Per il solo personale sanitario: Corsi superiori ai 3 gg non certificati ECM: **punti 0.5**;
- g) Per il solo personale sanitario: Corsi superiori ai 10 gg non certificati ECM: **punti 1**;
- h) Per il solo personale sanitario e dell'area tecnica (operatori autisti ed assistenti autisti): appartenenza all'Albo Formatori AREUS: **punti 1**;
- i) Per il solo personale sanitario e dell'area tecnica (operatori autisti ed assistenti autisti): Corsi effettuati come formatori AREUS nel triennio di riferimento: **punti 0,50** (per corso).

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

- Sono considerati titoli di studio attinenti al profilo, e ovviamente al ruolo di appartenenza, quelli previsti dalla declaratoria contrattuale come requisiti di accesso dall'esterno;
- Non sono presi in considerazione i titoli di studio, ai fini dell'attribuzione del punteggio, previsti dalla declaratoria come requisiti di accesso dall'esterno;
- L'elenco dei titoli valutabili è esaustivo e non sono valutabili titoli non presenti in elenco;
- Tutti i titoli dichiarati per poter essere valutati devono essere attinenti al profilo;
- Sono presi in considerazione i soli corsi di formazione espletati nell'ultimo triennio di riferimento;
- In caso di corsi quantificati in ore l'Azienda equipara ad una giornata di corso n. 6 ore di attività formativa.

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.

Sarà attribuita alla media delle tre valutazioni una quota pari al 40% del punteggio totale, max 40 punti, applicando il seguente schema:

| | | | | | |
|-----------------------------|-------|---|-------|-------|----|
| Punteggio media valutazione | da 95 | a | 100 | punti | 40 |
| Punteggio media valutazione | da 90 | a | 94.99 | punti | 38 |
| Punteggio media valutazione | da 85 | a | 89.99 | punti | 36 |
| Punteggio media valutazione | da 80 | a | 84.99 | punti | 34 |
| Punteggio media valutazione | da 75 | a | 79.99 | punti | 32 |
| Punteggio media valutazione | da 70 | a | 74,99 | punti | 30 |
| Punteggio media valutazione | da 65 | a | 69,99 | punti | 28 |

| | | | | | |
|-----------------------------|-------|---|-------|-------|----|
| Punteggio media valutazione | da 60 | a | 64,99 | punti | 26 |
| Punteggio media valutazione | da 0 | a | 59,99 | punti | 0 |

ART.7 – Definizione delle graduatorie di selezione

Al termine della selezione, attribuiti i punteggi spettanti sulla scorta delle dichiarazioni rese dai dipendenti, saranno formulate apposite graduatorie suddivise per area e ruolo, con riserva rispetto agli esiti delle verifiche condotte su quanto dichiarato dai dipendenti utilmente posti in graduatoria, ai sensi del DPR 445/2000.

In caso di parità di punteggio, saranno applicati i criteri previsti ai sensi dell'art. 19 comma 4 lettera f.

ART.8 – Procedure di attribuzione dei benefici economici

Al personale utilmente collocato, rispetto al numero previsto in sede di contrattazione integrativa, è attribuito il DEP con atto del Direttore Generale con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di competenza.

In base alla graduatoria stilata ai sensi dell'art.7 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.

Le eventuali risorse residue, dopo aver soddisfatto i criteri di priorità sopra indicati, saranno utilizzate, unitamente alla quota del 90% delle ulteriori risorse disponibili, per la progressione nei DEP del restante personale, nel rispetto dei limiti di cui all'art.1 del presente regolamento.

ART. 9 – Validità delle graduatorie

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

ART. 10 – Norma finale

Per quanto non previsto nel presente Regolamento si fa riferimento al CCNL vigente e a ogni altra normativa riguardante la materia.