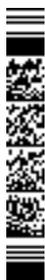




DELIBERAZIONE DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO N° 1460 DEL 06/12/2023	
STRUTTURA PROPONENTE: UOC POLITICHE E GESTIONE DELLE RISORSE UMANE	
OGGETTO:	Regolamento per la progressione economica all'interno delle aree - DEP - del personale del Comparto. Approvazione.
Estensore : Dott.ssa Sonia Saglimbeni	
Il direttore amministrativo Dott.ssa Simona Di Giovanni ha espresso parere FAVOREVOLE. Proposta firmata digitalmente da Dott.ssa Simona Di Giovanni in data 27/11/2023	
Il direttore sanitario f.f. Dott. Antonio Rizzotto ha espresso parere FAVOREVOLE. Proposta firmata digitalmente da Dott. Antonio Rizzotto in data 01/12/2023	
Il funzionario addetto al controllo di budget con la sottoscrizione del presente atto, attesta che lo stesso non comporta scostamenti sfavorevoli rispetto al budget economico. Proposta firmata digitalmente dal Direttore della UOC Pianificazione e Programmazione Controllo di Gestione Bilancio e Sistemi Informativi Dott.ssa Federica Formichetti per Dott.ssa Patrizia Boninsegna in data 27/11/2023	
Il dirigente sottoscrivendo il presente provvedimento attesta che lo stesso, a seguito dell'istruttoria effettuata nella forma e nella sostanza, è totalmente legittimo, ai sensi dell'art. 1 della L. n° 20/1994 e ss.mm.ii. assumendone di conseguenza la relativa responsabilità, ex. Art. 4, comma 2, L. 165/2001, nonché garantendo l'osservanza dei criteri di economicità, di efficacia di pubblicità, di imparzialità e trasparenza di cui all'art.1, comma 1° L. n° 241/1990, come modificato dalla L. n° 15/2005.	
Responsabile del procedimento Dott.ssa Sonia Saglimbeni Proposta firmata digitalmente da Dott.ssa Sonia Saglimbeni in data 27/11/2023	Il Direttore Rocco Doganiero Proposta firmata digitalmente da Dott. Rocco Doganiero in data 27/11/2023
Atto soggetto al controllo della Corte dei Conti: NO	
Il presente atto si compone di n° 5 pagine e degli allegati che ne formano parte integrante e sostanziale.	





OGGETTO:	Regolamento per la progressione economica all'interno delle aree - DEP - del personale del Comparto. Approvazione.
-----------------	--

IL DIRETTORE UOC POLITICHE E GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

VISTO il Decreto Legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e ss.mm.ii.;

VISTO l'Atto Aziendale, approvato con deliberazione aziendale n. 2111 del 22.11.18 ed approvato con Decreto del Commissario ad Acta n. U00501 del 13/12/2018;

RICHIAMATO il Decreto del Presidente della Regione Lazio n. T00014 del 05.04. 23 relativo alla "Nomina del Commissario straordinario della Asl di Viterbo" art.8 comma 7 bis della L. R. n. 18 del 16.06.94 e s.m.i.;

PRESO ATTO della deliberazione n. 0001 del 06.04.2023 di "Presa d'atto del Decreto del Presidente della Regione Lazio n. T00014 del 05.04.2023 di nomina ed insediamento del Commissario straordinario dell'Azienda Sanitaria Locale di Viterbo, Dott. Egisto Bianconi";

VISTI

l'art. 5 del decreto legislativo 20 marzo 2001, n. 165 così come modificato dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75 e ss. mm. e ii.;

l'art. 19 del CCNL Comparto Sanità 2019/2021;

RILEVATO che è interesse dell'Azienda definire una disciplina regolamentare per la progressione economica all'interno delle aree nell'ambito del rinnovato sistema di classificazione del personale di cui al CCNL Comparto Sanità 2019/2021 attraverso l'individuazione di trasparenti criteri selettivi condivisi con le Organizzazioni sindacali del Comparto e la RSU aziendale;

DATO ATTO che il testo del regolamento, trasmesso quale proposta aziendale, è stato esaminato, in sede di confronto, con le Organizzazioni sindacali del Comparto e la RSU aziendale nell'incontro del 8 novembre 2023, è stato riformulato, sulla base delle osservazioni di parte sindacale, nel testo che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale dello stesso;

RITENUTO pertanto di dover approvare il regolamento di disciplina delle selezioni per le progressioni economiche all'interno delle aree per il personale dipendente del Comparto, nel testo allegato quale parte integrante e sostanziale dello stesso;

PRESO ATTO che il Dirigente, sottoscrivendo il presente provvedimento, attesta che lo stesso, a



seguito dell'istruttoria effettuata, nella forma e nella sostanza è totalmente legittimo, ai sensi dell'art. 1 della legge del 14 gennaio 1994, n. 20 e ss.mm.ii. assumendone di conseguenza la relativa responsabilità, ex art. 4 comma 2, D.Lgs. del 30 marzo 2001, n. 165, nonché garantendo l'osservanza dei criteri di economicità, di efficacia di pubblicità, di imparzialità e trasparenza di cui all'art. 1, comma 1, della legge 7 agosto 1990, n. 241;

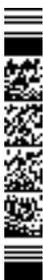
Nell'osservanza delle disposizioni di cui alla legge del 6 novembre 2012, n. 190, recante «*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità della Pubblica Amministrazione*»,

PROPONE

per i motivi espressi in premessa, che qui si intendono integralmente richiamati:
di approvare il regolamento di disciplina delle selezioni per le progressioni economiche all'interno delle aree del personale del Comparto nel testo allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale dello stesso;
di demandare ai competenti Uffici della UOC Politiche e Gestione delle Risorse Umane l'attuazione degli adempimenti conseguenti all'approvazione del presente atto, compreso l'invio dello stesso al Collegio Sindacale;
di trasmettere il presente atto, a mezzo posta elettronica aziendale, alle OO. SS del Comparto ed alla RSU aziendale

**IL DIRETTORE UOC POLITICHE E GESTIONE DELLE RISORSE
UMANE**

Dott. Rocco Doganiero



II COMMISSARIO STRAORDINARIO

In virtù dei poteri previsti:

- dall'art. 3 del D.Lgs. 502/1992 e ss.mm.ii.;
- dall'art. 9 della L.R. n. 18/1994 e ss.mm.ii.;

nonché dalle funzioni e dei poteri di cui alla Deliberazione del Commissario Straordinario n. 0001 del 06.04.2023;

VISTA la proposta di delibera sopra riportata presentata dal IL DIRETTORE del UOC POLITICHE E GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

PRESO ATTO che il Dirigente, sottoscrivendo il presente provvedimento, attesta che lo stesso, a seguito dell'istruttoria effettuata, nella forma e nella sostanza è totalmente legittimo, ai sensi dell'art. 1 della L. n° 20/1994 e ss.mm.ii. assumendone di conseguenza la relativa responsabilità, ex art. 4 comma 2, L. 165/2001, nonché garantendo l'osservanza dei criteri di economicità, di efficacia di pubblicità, di imparzialità e trasparenza di cui all'art. 1, comma 1°, L. n° 241/1990, come specificato dalla L. n° 15/2005;

ACQUISITI i pareri del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario f.f. riportati in frontespizio;

DELIBERA

di adottare la proposta di deliberazione di cui sopra così come formulata rendendola dispositiva.

Il presente atto sarà pubblicato sul sito web istituzionale www.asl.vt.it - Albo Pretorio on line, ai sensi dell'art.32, comma 1 della Legge 69/2009 e dell'art. 12 L.R. Lazio 1/2011, nel rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali e autorizzare il competente servizio Aziendale ad oscurare eventuali dati non necessari rispetto alla finalità di pubblicazione di cui all' art.5 lettera c del Regolamento UE 2016/679.;

**Il Direttore Amministrativo
Dott.ssa Simona Di Giovanni**

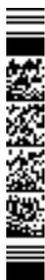
Proposta firmata digitalmente

**Il Direttore Sanitario f.f.
Dott. Antonio Rizzotto**

Proposta firmata digitalmente

**Il Commissario Straordinario
Dott. Egisto Bianconi**

Firmato digitalmente





SISTEMA SANITARIO REGIONALE

ASL
VITERBO



REGIONE
LAZIO

. - Rep. DEL-CS 06/12/2023.0001460.I



AZIENDA SANITARIA LOCALE VITERBO

**REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DELLE SELEZIONI PER LE
PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE
COMPARTO SANITA'**



INDICE

PREMESSA

ART. 1 – PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE

ART. 2 – DEFINIZIONE DEL NUMERO DI DIFFERENZIALI ATTRIBUIBILI NELL'ANNO,
DECORRENZA, MODALITA' DI ATTRIBUZIONE

ART. 3 – DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITA' – PRIMA APPLICAZIONE

ART. 4 – REQUISITI DI AMMISSIONE ALLA SELEZIONE

ART. 5 – CRITERI DI SELEZIONE

ART. 6 – PUNTEGGI MASSIMI ATTRIBUIBILI PER CIASCUNA AREA E DEP

ART. 7 – GRADUATORIE DI MERITO, VALIDITA', DECORRENZA DEI BENEFICI ECONOMICI

ART. 8 - NORME TRANSITORIE E FINALI



PREMESSA

In data 2 novembre 2022 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro relativo al personale del Comparto Sanità per il triennio 2019/2021.

Nell'ambito di tale accordo nazionale, in particolare nel Capo II "Passaggi di profilo e progressioni" del Titolo III "Ordinamento professionale", articoli da 18 a 23, è disciplinata la "Progressione economica all'interno delle aree" – Art. 19, che si configura come passaggio all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52, comma 1- bis, del d.lgs. 165/2001, che testualmente recita:

"1-bis. I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, dei conservatori e degli istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. La contrattazione collettiva individua un'ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. ... omissis ..."

La progressione economica all'interno delle aree avviene, quindi, a seguito di procedura selettiva ed è destinata ad una quota limitata di dipendenti, nel limite del numero di differenziali economici di professionalità attribuibili determinato sulla base delle risorse certe e stabili, disponibili nell'anno di riferimento della selezione, e a tale finalità destinate in sede di contrattazione integrativa aziendale.

ART. 1

PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE: FINALITA', PERSONALE INTERESSATO, VALORE ECONOMICO, LIMITE NUMERICO DI PASSAGGI CONSEGUIBILI

1.1 La progressione economica all'interno delle aree è finalizzata all'attribuzione, al personale avente diritto, del differenziale economico di professionalità (DEP), che consiste in un incremento stabile del trattamento economico fondamentale, in funzione delle capacità culturali e professionali, dell'esperienza maturata, della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti.

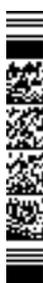
1.2 Per ciascuna area di inquadramento, ad esclusione dell'area di elevata qualificazione, e per tutto il periodo in cui permane l'inquadramento nella medesima area, è individuato il valore annuo lordo del differenziale economico di professionalità nonché il numero massimo di differenziali attribuibili, secondo lo schema che segue:

AREA	Valore annuo lordo differenziale stipendiale	Numero massimo di differenziali attribuibili
PERSONALE DI SUPPORTO	€ 700,00	6
OPERATORI	€ 800,00	6
ASSISTENTI	€ 1.000,00	6
PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI	€ 1.200,00	7

ART. 2

DEFINIZIONE DEL NUMERO DI DIFFERENZIALI ATTRIBIBILI NELL'ANNO, DECORRENZA E MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEL DIFFERENZIALE ECONOMICO DI PROFESSIONALITA'

2.1 Il numero di passaggi, per area e ruolo, sono definiti sulla base delle risorse certe e stabili eventualmente disponibili nell'ambito del "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" di cui all'art. 102 del CCNL Comparto Sanità 2019/2021 destinate in sede di contrattazione integrativa aziendale, nell'annualità di riferimento, alla progressione economica di cui in argomento.



2.2 Ai sensi dell'art.19, comma 4, lettera b del CCNL Comparto Sanità 2019/2021, il 10 % delle risorse destinate nell'anno al finanziamento delle progressioni all'interno dell'area (quota di inclusività) è destinato prioritariamente all'attribuzione dei differenziali economici di professionalità al personale che da più tempo non ha beneficiato di progressioni economiche (ex categoria/fascia/DEP).

2.3 La distribuzione dei passaggi disponibili per area e ruolo tiene conto della numerosità di personale collocato nella specifica area, ruolo, DEP (ex categoria e fascia) presente al 31 dicembre dell'anno precedente tenendo conto della ex categoria e fascia in godimento nonché del valore del relativo differenziale, nei limiti delle risorse eventualmente disponibili nell'anno di riferimento.

2.4 L'attribuzione del differenziale economico di professionalità decorre dal 1 gennaio dell'anno di sottoscrizione dell'accordo di contrattazione integrativa per il relativo anno di riferimento.

2.5 La progressione economica all'interno delle aree avviene mediante procedura selettiva. L'Azienda, con apposito provvedimento, indice la selezione interna, per soli titoli, per la progressione all'interno delle aree, approva l'avviso unico di selezione, pubblica il provvedimento nella sezione deliberazioni dell'Albo on line. L'Azienda, inoltre, pubblica l'avviso (che rimane aperto per 30 giorni – 15 giorni per l'anno 2023) sul sito internet aziendale, nella sezione relativa alle selezioni interne (avvisi interni comparto). Nell'avviso unico di selezione è indicata la ex categoria e fascia economica in godimento al 31 dicembre dell'anno di riferimento.

2.6 Conclusa la selezione, l'Azienda ne approva gli atti con provvedimento deliberativo, da adottarsi possibilmente entro la fine dell'anno cui si riferisce la progressione. La graduatoria è valida esclusivamente per l'anno di riferimento della progressione.

ART. 3

DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITA' NELL'AMBITO DEL NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE – PRIMA APPLICAZIONE

3.1 Il nuovo sistema di classificazione del personale decorrere dal 1 gennaio 2023. A tale data, quindi, il personale delle diverse aree, profili e ruoli, ad esclusione del personale di elevata qualificazione, è inquadrato nel differenziale iniziale corrispondente alla ex categoria/fascia ricoperta al 31.12.2022, dell'area di riferimento, secondo lo schema che segue:

AREA	Differenziale di inquadramento al 1 gennaio 2023 (differenziale iniziale = ex categoria/fascia al 31.12.22)
PERSONALE SUPPORTO – PS	PS_DI
OPERATORI – OP	OP_DI
ASSISTENTI – AS	AS_DI
PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI – SF	SF_DI

3.2 All'interno delle diverse aree, nell'ambito delle quali sono individuati i diversi profili professionali, nei diversi ruoli (sanitario, socio sanitario, amministrativo, tecnico, professionale), sono al più conseguibili i seguenti differenziali economici di professionalità, ferma restando la permanenza nell'area:

AREA	DIFFERENZIALE ECONOMICO DI PROFESSIONALITA' (D) PROGRESSIONE da D__ a D__						
PERSONALE SUPPORTO – PS	PS_DI > PSD1	PSD1 > PSD2	PSD2 > PSD3	PSD3 > PSD4	PSD4 > PSD5	PSD5 > PSD6	-
OPERATORI – OP	OP_DI > OPD1	OPD1 > OPD2	OPD2 > OPD3	OPD3 > OPD4	OPD4 > OPD5	OPD5 > OPD6	-
ASSISTENTI – AS	AS_DI > ASD1	ASD1 > ASD2	ASD2 > ASD3	ASD3 > ASD4	ASD4 > ASD5	ASD5 > ASD6	-
PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI – SF	SF_DI > SFD1	SFD1 > SFD2	SFD2 > SFD3	SFD3 > SFD4	SFD4 > SFD5	SFD5 > SFD6	SFD6 > SFD7



3.3 L'avviso di selezione indica il numero di progressioni possibili nell'area e nel ruolo nell'anno di riferimento secondo il seguente schema:

AREA	DIFFERENZIALE	N. PROGRESSIONI PER RUOLO					N. PROGRESSIONI PER AREA
		SANITARIO	SOCIO SAN.	AMM.VO	TECNICO	PROF.LE	TOTALE
PERSONALE SUPPORTO	PS_DI						0
OPERATORI	OP_DI						0
ASSISTENTI	AS_DI						0
PROFESSIONISTI SALUTE E FUNZIONARI	SF_DI						0
	<i>Tot. Per ruolo</i>	0	0	0	0	0	
TOTALE PROGRESSIONI:							0

3.4 L'avviso di selezione precisa il numero di progressioni disponibili in relazione a ciascuna posizione iniziale, differenziale iniziale (DI), tenendo conto della ex categoria/fascia ricoperta al 31 dicembre dell'anno precedente e/o del differenziale ricoperto alla medesima data.

ART. 4 REQUISITI DI AMMISSIONE ALLA SELEZIONE

4.1 Alle selezioni partecipa di diritto il personale dipendente a tempo indeterminato che al 31 dicembre dell'anno precedente l'anno oggetto delle progressioni:

- a) non abbia beneficiato di progressione economica nel triennio precedente l'anno di riferimento della selezione;
- b) non sia stato destinatario nel biennio precedente l'anno di riferimento della selezione di sanzioni disciplinari superiori alla multa.
- c) è ammesso, con riserva, il personale dipendente a tempo indeterminato presente al 31 dicembre dell'anno precedente l'anno oggetto delle progressioni che abbia in corso un procedimento disciplinare alla data di scadenza della presentazione delle domande di partecipazione alla selezione.

ART. 5 CRITERI DI SELEZIONE

- 5.1 L'attribuzione del differenziale economico di professionalità (DEP) avviene, previa valutazione selettiva, nel rispetto dei criteri enunciati al comma 4 dell'art. 19 "Progressione economica all'interno delle aree" del CCNL Comparto Sanità 2019/2021.
- 5.2 La valutazione è espressa in centesimi e avviene secondo i seguenti criteri:



I. Esperienza lavorativa/professionale maturata - Punti 35/100

Per il personale del comparto, indipendentemente dall'area di inquadramento, sono valutati i servizi prestati sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, effettuati in regime di lavoro dipendente, presso Aziende ed Enti del S.S.N. ed altre Pubbliche Amministrazioni.

Sono esclusi dalla valutazione dell'esperienza lavorativa/professionale i periodi di aspettativa senza assegni e senza decorrenza dell'anzianità di servizio a qualsiasi titolo goduti.

La valutazione avviene attribuendo per ogni anno di servizio:

- a) Punti 1 per anno per il servizio prestato a tempo indeterminato e determinato nell'ambito del Sistema Sanitario Nazionale fino al raggiungimento del massimo ottenibile per area e differenziale;
- b) Punti 0,50 per anno per il servizio prestato a tempo determinato o indeterminato in altra Pubblica Amministrazione fino al raggiungimento del massimo ottenibile per area e differenziale;
- c) Punti 0,25 per anno per il servizio prestato presso Enti/Istituti accreditati dal SSN fino al raggiungimento del massimo ottenibile per area e differenziale;

2. Valutazioni (qualità attività svolta e risultati conseguiti) - Punti 40/100

Per tutto il personale, indipendentemente dall'area di inquadramento

Costituiscono oggetto di valutazione le valutazioni individuali annuali, relative al processo delle performance, conseguite negli ultimi tre anni, o, comunque, le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, nel caso in cui non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

Il punteggio è attribuito parametrando il valore della media delle ultime tre valutazioni annuali (o ultime tre valutazioni cronologicamente disponibili), al punteggio stabilito per il fattore "valutazione" **punti 40/100 = 0.40**

Es. Esito Valutazione

Punteggio fattore valutazione: 40 punti/100 = 0,4

anno 2022: punti 100/100,

anno 2021: punti 95/100

anno 2020: punti 97/100

Media valutazioni = 97,33

Punteggio da attribuire per il fattore valutazione = $97,33 \times 0,40 =$ punti 38,93 da arrotondare per eccesso a punti 39

Il personale **in comando presso altri enti** e il personale **acquisito in mobilità** dovrà a sua cura **allegare alla domanda** di partecipazione alla selezione **le schede di valutazione annuale**, indicando la scala di valutazione (pena la non assegnazione del punteggio, o la parziale assegnazione del punteggio ponendo punti zero alle valutazioni annuali mancanti relative al triennio (tre annualità utili) precedente). In tali casi la scala di valutazione sarà riparametrata a quella aziendale. Tale personale, qualora sia impossibilitato entro il termine di scadenza di presentazione della domanda di partecipazione alla selezione ad allegare copia delle schede individuali di valutazione, può presentare autocertificazione dalla quale si evinca chiaramente sia il punteggio conseguito in ciascun anno che la relativa scala di valutazione (es. scala in centesimi, scala in trentesimi, ecc), impegnandosi a presentare le schede di valutazione annuali qualora risulti utilmente collocato in graduatoria per il'attribuzione del differenziale, pena decurtazione del punteggio assegnato per il fattore "valutazione".



3. Titoli culturali (ulteriori rispetto ai requisiti di accesso) e titoli curriculari Punti 15/100

Per tutto il personale del comparto, indipendentemente dall'area di inquadramento

TITOLI CULTURALI (ulteriori rispetto ai requisiti di accesso) – max punti 12

- a) Laurea magistrale (vecchio e nuovo ordinamento), Diploma di Laurea specialistica attinenti al profilo ricoperto: punti 4
- b) Laurea triennale attinenti al profilo ricoperto e titoli equipollenti: punti 3
- c) Diploma di scuola media superiore: punti 1
- d) Corsi di Alta formazione Universitaria: punti 0,50
- e) Master Universitario I livello attinente al profilo ricoperto e “DAI”: punti 1,50
- f) Master Universitario II livello attinente al profilo ricoperto: punti 2,50
- g) Dottorato di ricerca attinente al profilo ricoperto: punti 3,00

Non è valutato:

- il titolo di studio inferiore se in possesso di quello superiore;
- **il titolo necessario per l'accesso alla qualifica** (per requisito di accesso si intende il requisito attualmente richiesto per l'accesso al profilo nell'ambito dell'area di inquadramento).

E' valutato

- il Master Universitario il cui ordinamento prevede il conferimento di almeno 60 crediti formativi universitari (CFU), corrispondenti a 1500 ore di impegno complessivo;
- per il personale sanitario, il Master in funzioni di coordinamento nelle professioni sanitarie;
- per il personale sanitario, il diploma di dirigente assistenza infermieristica (DAI), ove posseduto e dichiarato in fase di compilazione della domanda di partecipazione alla selezione;

Qualora sia sufficiente per l'accesso al profilo la laurea di primo livello, la laurea magistrale, la laurea vecchio ordinamento, la laurea specialistica, che hanno un peso di formazione superiore, verrà valutata, qualora dichiarata, 4 punti. Parimenti nel caso in cui sia previsto quale titolo di accesso la laurea magistrale, la laurea vecchio ordinamento, la laurea specialistica. Pertanto, il personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari, dei ruoli sanitario, socio sanitario, amministrativo, tecnico e professionale, è valutato con l'attribuzione del punteggio di cui alla precedente lettera a), qualora dichiarati espressamente il possesso del titolo laurea magistrale (vecchio e nuovo ordinamento) o laurea specialistica attinente.

Sono valutati i titoli per i quali sono stati **chiaramente** indicati **tutti** gli elementi che consentano all'Azienda la verifica di quanto dichiarato in sede di compilazione della domanda di partecipazione (es. Università presso la quale si è conseguito il titolo, Anno Accademico di conseguimento del titolo, esatta denominazione del titolo conseguito). **In caso contrario i relativi punteggi non sono attribuiti.**

TITOLI CURRICULARI (arricchimento professionale) relativi agli ultimi dieci anni – max punti 3

- **docenza universitaria** (Università pubblica/privata) **svolta in un semestre** – punti 0.5

E' valutata la docenza universitaria nel solo caso il cui sia **allegata alla domanda** di partecipazione alla selezione la **certificazione** rilasciata dall'Università che ha assegnato l'incarico di docenza. **In caso contrario i relativi punteggi non sono attribuiti.**



4. Durata della permanenza nel differenziale in godimento (norma di salvaguardia per il personale che ha effettuato meno progressioni economiche nel tempo antecedentemente al 1 gennaio 2023) **Punti 10/100**

Per tutto il personale, indipendentemente dall'area di inquadramento

Per ogni anno di permanenza nel differenziale (ex categoria/fascia) in godimento è attribuito un punteggio di 0,5 punti fino al raggiungimento del massimo punteggio ottenibile. Se la permanenza nel differenziale in godimento supera i tre anni, per ciascun anno viene attribuito un punteggio di 1 punto fino al raggiungimento del punteggio massimo ottenibile per la specifica area di inquadramento.

ART. 6

PUNTEGGI MASSIMI ATTRIBUIBILI PER CIASCUNA AREA E DIFFERENZIALE ECONOMICO DI PROFESSIONALITA'

6.1 Tenuto conto del numero massimo di differenziali economici di professionalità conseguibili, ferma restando la permanenza nell'area di inquadramento, come indicati al precedente articolo 3 punto 2 del presente regolamento, sono attribuibili i seguenti punteggi massimi:

AREA Personale di Supporto, Operatori, Assistenti	DIFFERENZIALI AREE Personale di Supporto, Operatori, Assistenti					
	DI > D1	D1 > D2	D2 > D3	D3 > D4	D4 > D5	D5 > D6
Esperienza Lavorativa/prof.	35	35	35	35	35	35
Valutazione	40	40	40	40	40	40
Titoli culturali	15	15	15	15	15	15
Anzianità ex fascia/DEP in godimento	10	10	10	10	10	10
TOTALE	100	100	100	100	100	100

AREA PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI – SF	DIFFERENZIALI AREA PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI (SF)						
	SF_DI > SFD1	SFD1 > SFD2	SFD2 > SFD3	SFD3 > SFD4	SFD4 > SFD5	SFD5 > SFD6	SFD6 > SFD7
Esperienza Lavorativa/prof.	35	35	35	35	35	35	35
Valutazione	40	40	40	40	40	40	40
Titoli culturali	15	15	15	15	15	15	15
Anzianità ex fascia/DEP in godimento	10	10	10	10	10	10	10
TOTALE	100	100	100	100	100	100	100

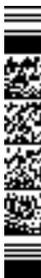
ART. 7

GRADUATORIE DI MERITO, VALIDITA', DECORRENZA DEI BENEFICI ECONOMICI

7.1 L'Azienda approva le graduatorie finali di merito dell'avviso unico per la progressione economica all'interno delle aree, con deliberazione del Direttore Generale, nel limite dei passaggi individuati sulla base delle risorse disponibili nell'anno di riferimento della selezione.

7.2 In caso di parità di punteggio, prevale il dipendente con una maggiore anzianità anagrafica e, in caso ancora di parità, prevale il candidato con una maggiore anzianità di servizio.

7.3 In caso di selezioni andate deserte per mancata presentazione delle domande o in caso di mancanza di requisiti per la partecipazione alla selezione nell'anno di riferimento, i posti disponibili eventualmente non assegnati sono attribuiti per l'annualità di riferimento, a parità di ex categoria/fascia/DEP, scorrendo la relativa graduatoria nel primo anno di applicazione del presente regolamento prioritariamente al ruolo sanitario,



subordinatamente al ruolo amministrativo e, infine, al ruolo tecnico. Nel secondo anno di applicazione del presente regolamento è data priorità al ruolo amministrativo, subordinatamente al ruolo tecnico, infine al ruolo sanitario. Nel terzo anno di applicazione del presente regolamento, è data priorità al ruolo tecnico, subordinatamente al ruolo sanitario e, infine, al ruolo amministrativo.

7.4 Il dipendente ammesso con riserva alla selezione per procedimento disciplinare in corso alla data di scadenza della presentazione delle domande di partecipazione, è valutato e collocato in graduatoria. La posizione utile in graduatoria è “congelata” sino all’esito del procedimento disciplinare. Qualora sia comminata una sanzione disciplinare superiore alla multa, il dipendente è definitivamente escluso dalla graduatoria; diversamente, si procede alla liquidazione del differenziale conseguito.

7.5 La graduatoria è valida esclusivamente per l’anno di riferimento della selezione; in nessun caso, quindi, per gli anni successivi.

7.6 La progressione economica, ovvero l’attribuzione del differenziale economico di professionalità successivo a quello in godimento, ha decorrenza dal 1 gennaio dell’anno di riferimento della selezione, con erogazione, quindi, degli arretrati.

7.7 Non è possibile attribuire al dipendente più di un differenziale economico di professionalità per ciascuna selezione.

ART. 8 NORME FINALI E TRANSITORIE

8.1 Il presente regolamento è approvato con deliberazione del Direttore Generale ed è applicato a decorrere dal 1 gennaio 2023, per il triennio 2023, 2024 e 2025.

8.2 Per quanto non previsto nel presente regolamento si fa rinvio alle disposizioni di cui all’art.19 del CCNL Comparto Sanità 2019/2021 e alle norme nel tempo vigenti in materia.

