

Sottoscritto il 20 dicembre 2023

# Azienda Sanitaria Provinciale di Ragusa



## REGOLAMENTO AZIENDALE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE FINALIZZATA ALL'ATTRIBUZIONE DEI DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITA' AL PERSONALE DEL COMPARTO

(ai sensi dell'art.19 e ss. Del C.C.N.L. 2019-2021)

Coord RSU *[Signature]*

UIL FPL *[Signature]*

Asl. *[Signature]*

NURSING *[Signature]*

FTCCIL *[Signature]*

Fials *[Signature]*

Fials 

### Premessa

Il presente regolamento disciplina le procedure esecutive relative all'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità", da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico, al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti, nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area.

Ai sensi dell'art. 19 del CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022, i suddetti differenziali sono attribuibili con decorrenza 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo nel quale gli stessi sono finanziati.

Il presente regolamento definisce pertanto i criteri e le modalità di attribuzione al personale di ruolo presso l'Azienda Sanitaria Provinciale di Ragusa in applicazione alle specifiche previsioni di cui al summenzionato art. 19.

Resta esclusa dall'applicazione del regolamento l'area del personale di elevata qualificazione (art.19, comma 2, CCNL 2019-2021).

### Art. 1 - Progressione economica all'interno delle aree

Per poter effettuare le progressioni oggetto del presente regolamento viene indetta una selezione interna per l'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1- bis del d.lgs. n. 165/2001.

L'attribuzione dei differenziali avviene da parte dell'Amministrazione nel rispetto dell'equilibrio complessivo tra i profili professionali ricompresi all'interno della stessa area.

I differenziali economici di professionalità complessivamente conseguibili da ciascun dipendente e il valore annuo lordo di ciascuno di essi, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area sono indicati, distinti per area di inquadramento, nell'allegato Tabella E di cui al CCNL 2019-2021.

I "differenziali economici di professionalità" di cui al presente articolo cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra le aree.

L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata esclusivamente all'anno a cui si riferisce l'attribuzione della progressione economica e in nessun caso la graduatoria può essere utilizzata negli anni successivi.

### Art. 2 - Ripartizione delle risorse disponibili

La quota di risorse da destinare ai "differenziali economici di professionalità" attribuibili nell'anno viene definita in sede di contrattazione integrativa nel limite delle risorse di cui al Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali previste per la copertura finanziaria degli stessi, tenendo conto, equitativamente, delle percentuali di addensamento del personale nelle aree e nei ruoli.

Una quota delle risorse così destinate non superiore al 10% viene finalizzata all'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità" secondo i criteri di priorità e le modalità di cui all'art. 5 del presente regolamento.

Le risorse tornano nella disponibilità dello stesso Fondo in caso di passaggio di area o comunque di cessazione dal servizio, fatto salvo quanto previsto dall'art. 20, comma 4, CCNL 2019-2021.

### Art. 3 - Requisiti di ammissione alla selezione

Possono partecipare alle progressioni oggetto del presente regolamento i lavoratori di ruolo che:

- a) negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica;
- b) non siano stati destinatari di provvedimenti disciplinari superiori alla multa nel biennio antecedente il 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo per l'assegnazione dei differenziali economici;
- c) di essere in servizio presso l'Azienda alla data del primo gennaio dell'anno di riferimento, salvo quanto previsto dall'art.19, comma 3, del CCNL 2019-2021, nell'ipotesi di personale in mobilità.

Con riferimento al requisito di cui alla lettera b) del presente articolo, laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare. Tuttavia, se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.



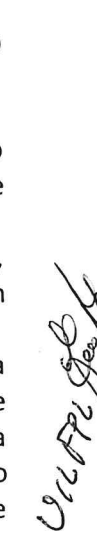


FRG 11  









Fials

I dipendenti in possesso dei requisiti di cui sopra, potranno partecipare alla procedura in argomento a seguito di apposito Avviso di Selezione deliberato dalla Direzione Generale, in cui saranno indicate le modalità di partecipazione.

**Art. 4 – Nomina commissione esaminatrice e criteri di selezione**

A seguito di apposito Avviso di Selezione, con successiva delibera del Direttore Generale verranno istituite apposite commissioni:

- una per la valutazione delle istanze relative ai profili professionali appartenenti ai ruoli sanitari e sociosanitari, come di seguito composta:
  - Direttore Sanitario, o un suo delegato, con funzione di Presidente
  - 1 Funzionario amministrativo
  - 1 Rappresentante dei lavoratori designato dalle OO.SS.
  - 1 Funzionario/Assistente con funzione di Segretario verbalizzante
- una per la valutazione delle istanze relative ai profili professionali appartenenti ai ruoli tecnico, amministrativo e professionale, come di seguito composta:
  - Direttore Amministrativo, o un suo delegato, con funzione di Presidente
  - 1 Funzionario amministrativo
  - 1 Rappresentante dei lavoratori designato dalle OO.SS..
  - 1 Funzionario/Assistente con funzione di Segretario verbalizzante

La commissione all'uopo istituita procederà alla valutazione delle singole istanze presentate dai candidati, attribuendo un punteggio massimo di 100/100 punti, ripartito secondo i seguenti criteri:

- a) il 40% del punteggio totale (MAX 40 punti) da assegnarsi proporzionalmente in base alla media del valore riportato nelle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite, o comunque nelle 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 di riferimento;
- b) il 40% del punteggio totale (MAX 40 punti) sulla base del servizio maturato nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento di cui all'art. 17 CCNL 2019-2021 di appartenenza, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, applicato in proporzione, presso Aziende o Enti del comparto, nonché presso altre amministrazioni nel medesimo o corrispondente profilo.

La Commissione attribuirà 1 punto per ogni annualità di servizio maturato, fino ad un massimo di 40 punti. Le frazioni di anno verranno valutate rapportate in giorni proporzionalmente al periodo effettuato.

- c) il restante 20% del punteggio (MAX 20 punti) sulla base delle capacità culturali e professionali acquisite, così ripartito:

<b>Titoli culturali o professionali (MAX 20 punti)</b>	
✕ Per ogni Laurea Triennale attinente al profilo di appartenenza.	punti 1,00
Per ogni Master Universitario di 1° livello, di durata almeno annuale con esame finale, attinente al profilo di appartenenza	punti 2,00
Per ogni Laurea Magistrale o Specialistica o Diploma di Laurea V.O. attinente al profilo di appartenenza.	punti 3,00
Per ogni Master Universitario di 2° livello, di durata almeno annuale con esame finale, attinente al profilo di appartenenza	punti 4,00
	<b>(fino ad un massimo di 10 punti)</b>
Pubblicazione/Abstract attinenti al profilo	punti 0,10
Corsi di aggiornamento attinenti al profilo, come discente con esame finale e/o ECM	punti 0,20
Corsi di aggiornamento attinenti al profilo, come relatore	punti 0,30
	<b>(fino ad un massimo di 10 punti)</b>

FT CELL  
 MURINA  
 UPE FPL

**Art. 5 - Definizione delle graduatorie di selezione e attribuzione dei benefici economici**  
L'amministrazione elaborerà la graduatoria finale, che verrà approvata con apposito atto deliberativo.

L'esito della procedura ha una vigenza limitata soltanto all'anno al quale si riferisce l'attribuzione della progressione economica e come tale non potrà essere utilizzata per anni successivi.

I differenziali economici di professionalità sono attribuiti previa graduatoria dei partecipanti, definita a partire dal punteggio più elevato e proseguendo in ordine decrescente, sulla base delle risorse all'uopo destinate fino alla concorrenza del numero corrispondente all'importo fissato per ciascuna area o percentuale di addensamento di cui all'art. 2 del presente regolamento, e sulla base del punteggio conseguito da ogni partecipante secondo i criteri di cui all'art. 4.

Una volta stilata la graduatoria, viene assicurata, entro i limiti della quota di risorse destinata, una percentuale pari al 10% per l'attribuzione, in via prioritaria, dei differenziali economici di professionalità ai seguenti dipendenti:

- 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 2019-2021, senza aver mai conseguito progressioni economiche;
- al personale che abbia maturato almeno 20 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento, di cui all'art 17 del CCNL 2019-2021, e che in tale periodo abbia conseguito fino a due progressioni economiche;

Per "esperienza professionale" deve intendersi quella maturata nella categoria di riferimento, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso Aziende o senza soluzione di continuità od Enti del comparto nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo.

Dopo aver effettuato l'attribuzione con i criteri e le modalità di cui al precedente periodo si procede, nell'ambito della stessa graduatoria, con l'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità" al restante personale che non rientri nella casistica di cui sopra e, in caso di parità di punteggio, si applicheranno i criteri di priorità di seguito riportati:

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

L'attribuzione dei differenziali economici di professionalità decorrerà dal 1 gennaio 2023 e sulla base del relativo accordo integrativo aziendale.

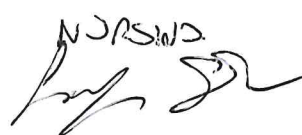
#### **Art. 6 – Contestazioni e reclami**



Nel caso di contestazioni su mancata ammissione alla procedura o collocazione utile in graduatoria, potrà essere presentato reclamo entro 15 giorni dalla pubblicazione, rispettivamente, della delibera di ammissione o della delibera di approvazione degli atti, al Direttore Generale.

#### **Art. 7 – Note finali**

Per tutto quanto non previsto dal presente regolamento si rinvia al C.C.N.L. vigente e alla normativa in materia.

FACILE per N

NORSIDA  


  
VIL FPL  


Fials  
