



SAN GIUSEPPE MOSCATI - AVELLINO

AZIENDA OSPEDALIERA DI RILIEVO NAZIONALE E DI ALTA SPECIALITÀ

# Regolamento per la definizione delle procedure delle Progressioni economiche all'interno delle aree

## Articolo 1

### PRINCIPI GENERALI

Il presente contratto integrativo disciplina le procedure relative all'attribuzione dei “*differenziali economici di professionalità*” all'interno delle aree del comparto in applicazione dell'art. 19 CCNL 2019/2021 comparto sanità del 02.11.2022.

Il passaggio al nuovo sistema di classificazione (da PEO progressioni economiche orizzontali a DEP differenziale economico professionale) avviene con la partenza dal maturato delle precedenti fasce al 31/12/2022 a cui potranno aggiungersi fino a 6 o 7 (a seconda delle aree) differenziali economici di professionalità.

Il maturato delle fasce in godimento al 31/12/2022 pertanto costituisce una sorta di “zainetto” personale alla data del 01/01/2023 e comunque è consentito a tutti i dipendenti di ripartire dal valore del nuovo stipendio base con la possibilità di acquisire fino a 6 o 7 (a seconda delle aree) differenziali economici di professionalità.

Il passaggio, nell'ambito di ciascuna area di appartenenza, da un differenziale economico professionale a quello immediatamente superiore avverrà attraverso selezione con decorrenza dal 01 gennaio dell'anno di conclusione della procedura selettiva e di approvazione delle relative graduatorie.

L'attribuzione dei DEP avverrà nei limiti delle risorse disponibili nel fondo art. 102 “*incarichi, progressioni economiche e indennità professionali*” CCNL 2019/2021, così come certificato dal Collegio Sindacale.

Il presente regolamento non si applica al personale inquadrato nell'area del personale di elevata qualificazione in ossequio dell'art. 19 comma 2 del CCNL 2019/2021.

I differenziali economici di professionalità cesseranno di essere corrisposti in caso di passaggio tra le aree (progressioni verticali) fatto salvo quanto previsto dal successivo articolo e in applicazione dell'art. 20 comma 4 del CCNL 2019/2021 comparto sanità.



Il personale che alla data di progressione tra le aree (progressioni verticali) risulti avere in godimento un trattamento economico composto da stipendio tabellare, differenziali economici di professionalità ed eventuale assegno ad personam, superiore rispetto al tabellare iniziale previsto per la nuova area, è collocato nel differenziale economico di professionalità di valore minore o uguale al suddetto trattamento economico; l'eventuale ulteriore differenza è mantenuta come assegno ad personam riassorbibile con l'acquisizione del differenziale economico di professionalità successivo. Il predetto assegno ad personam sarà a carico del Fondo art. 102 *“Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali”*. Non si darà luogo al riassorbimento dell'assegno ad personam se l'incremento del tabellare sarà derivante dai rinnovi contrattuali. Quanto sopra descritto non si applicherà ai dipendenti che accedono all'area del personale di elevata qualificazione.

I differenziali economici di professionalità complessivamente conseguibili da ciascun dipendente e il valore annuo lordo da corrispondersi per 13 mensilità 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 del CCNL 2019/2021 comparto sanitario del 02.11.2022.

Le procedure selettive per l'attribuzione dei differenziali economici di professionalità dovranno garantire:

- Adeguata pubblicità e modalità di svolgimento che consentano l'imparzialità ed assicurino il rispetto di quanto sottoscritto con il presente Contratto Integrativo;
- Adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti richiesti;

## Articolo 2

### REQUISITI PER L'ACCESSO ALLA PROCEDURA SELETTIVA

I requisiti di ammissione per la partecipazione alle selezioni sono i seguenti:

- Titolarità di rapporto a tempo indeterminato presso l'AORN Moscati alla data del 01.01 dell'anno per il quale è sottoscritto il contratto integrativo e per il quale si procede all'espletamento del bando aziendale. Si specifica che potranno partecipare alla selezione anche i dipendenti cessati dal servizio nell'anno in cui viene espletata la procedura selettiva e i dipendenti dell'AORN Moscati che alla data della pubblicazione si trovino in posizione di comando o distacco presso altre Amministrazioni o collocati in congedo o aspettativa anche senza retribuzione;

Verranno inoltre inclusi nella presente procedura tutti coloro che alla data di sottoscrizione del presente accordo e/o alla successiva data di pubblicazione del bando aziendale e/o di conclusione della procedura di selezione risultino trasferiti tramite mobilità, nel predetto anno, in altre Aziende o Enti del SSN. Viceversa non potranno partecipare al predetto bando di



selezione coloro che risultino assunti tramite mobilità presso codesta Azienda in data successiva al 01 gennaio dell'anno in cui si procede alla procedura di assegnazione dei DEP (nel caso sopra descritto, nel predetto anno quest'ultimi parteciperanno alle procedure selettive per attribuzione dei DEP presso le Aziende di provenienza). Inoltre non potranno partecipare alla procedura selettiva i lavoratori del comparto in comando e/o in assegnazione temporanea presso l'AORN Moscati e che, pertanto, nell'anno di espletamento della procedura selettiva risultino dipendenti di altre Aziende o Enti del SSN;

- Anzianità minima nel differenziale economico in godimento pari a 36 mesi antecedenti al 01 gennaio dell'anno in cui sono bandite le selezioni (esempio: DEP anno 2023 potranno partecipare coloro che abbiano conseguito ultima progressione economica orizzontale con decorrenza 01.01.2020). Ove il dipendente sia transitato per mobilità da altra Azienda o Ente, sono mantenuti i differenziali economici di professionalità maturati nell'Azienda o Ente di provenienza e quest'ultimo potrà partecipare alla progressione economica all'interno dell'area di appartenenza se in possesso dei requisiti previsti dall'attuale regolamento aziendale (trasferito presso AORN Moscati entro il 01.01. dell'anno in cui si procede alla procedura di attribuzione dei DEP, 36 mesi di anzianità nell'attuale fascia di inquadramento, assenza di sanzioni disciplinari superiori alla multa nel biennio che precede la procedura selettiva);
- Nel rispetto dell'art. 71 comma 7 del CCNL 2019/2021 comparto sanità, potranno partecipare alla procedura selettiva coloro che al 01 gennaio dell'anno di espletamento della procedura selettiva siano titolari di contratti a tempo indeterminato ma che abbiano maturato 36 mesi di anzianità (antecedenti il 01 gennaio dell'anno di espletamento della procedura selettiva) anche con contratti a tempo determinato effettuati dal dipendente con soluzioni di continuità presso l'AORN Moscati nel medesimo profilo e area d'inquadramento (stabilizzazioni art. 20 comma 1 D.lgs n. 75/2017, stabilizzazioni art. 1 comma 268 lett. b) Legge n. 234/2021). In applicazione di quanto sopra descritto, nel computo dei 36 mesi di permanenza nell'ultima fascia d'inquadramento verranno calcolati soltanto i periodi di lavoro effettuati con contratti a tempo determinato con soluzioni di continuità presso questa Azienda e che hanno preceduto l'assunzione a tempo indeterminato;
- Assenza di procedimenti disciplinari superiori alla multa nel biennio precedente al 01 gennaio dell'anno in cui si procede all'assegnazione dei DEP con relativa procedura selettiva; nel caso, 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. Se all'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura. Diversamente al dipendente spetteranno gli emolumenti previsti dal CCNL 2019/2021 comprensivo dei relativi arretrati;



**SAN GIUSEPPE MOSCATI - AVELLINO**

AZIENDA OSPEDALIERA DI RILIEVO NAZIONALE E DI ALTA SPECIALITÀ

I DEP sono attribuiti, fino a concorrenza del numero corrispondente all'importo fissato dalla contrattazione integrativa tra parte datoriale e delegazione sindacale, tenendo conto, equitativamente delle percentuali di addensamento del personale nelle aree e nei ruoli, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita a partire dal punteggio più elevato e proseguendo in ordine decrescente;

Non è possibile attribuire al dipendente più di un differenziale economico di professionalità per ciascuna procedura selettiva. Non è possibile, inoltre, assegnare più di un differenziale economico di professionalità nello stesso anno (il dipendente che consegue il DEP potrà partecipare alla successiva procedura selettiva per l'attribuzione dello stesso presso Aziende o Enti del SSN dopo aver maturato un'anzianità minima nell'attuale fascia d'inquadramento pari a 36 mesi).

### **Articolo 3**

#### **INDIVIDUAZIONE NUMERO BENEFICIARI**

La quota da destinare ai DEP attribuibili nell'anno viene definita in sede di contrattazione integrativa art. 9 comma 5 lett. a) del CCNL 2019/2021 nel limite delle risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo art. 102 e, come predetto negli articoli precedenti, suddetti DEP sono attribuiti a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo e della conclusione delle procedure selettive. Le risorse art. 101 comma 1 CCNL 2019/2021 del Fondo Provvisorio anno 2023 art. 102 "*Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali*" pari a 350.000,00 euro saranno utilizzate in forma strutturale per l'attribuzione dei DEP nel medesimo anno (e pertanto per gli anni successivi) insieme alle risorse economiche stabilite in sede di contrattazione integrativa art. 9 comma 5 lett. a) . Le risorse per i DEP tornano nella disponibilità dello stesso Fondo art. 102 in caso di passaggio di area (progressioni verticali) o comunque di cessazioni dal servizio.

I suddetti DEP verranno attribuiti ad una quota limitata di dipendenti, nel rispetto dei vincoli normativi vigenti; in virtù di quanto sopra esposto si stabilisce di corrispondere il differenziale economico di professionalità ad una percentuale predeterminata di concorrenti (con arrotondamento in eccesso) nel limite delle risorse destinate per l'attribuzione dei DEP. Tale percentuale sarà oggetto di contrattazione integrativa aziendale tra la delegazione di parte datoriale e la delegazione sindacale (OO.SS. firmatarie e RSU).

- 1) Si procederà con graduatorie distinte per Area (graduatoria Area personale di supporto, graduatoria Area operatori, graduatoria Area assistenti, graduatoria Area professionisti della salute e funzionari); in sede di contrattazione integrativa, in base alle risorse economiche



assegnate nel predetto anno per i DEP, si valuterà la formazione di ulteriori graduatorie all'interno delle stesse Aree distinte per ruolo secondo il presente schema:

- Area del Personale di supporto: 1 graduatoria (ruolo tecnico, ruolo amm.vo);
- Area Operatori: 1 graduatoria (ruolo socio-sanitario), 1 graduatoria (ruolo tecnico, ruolo amm.vo);
- Area Assistenti: 1 graduatoria (ruolo tecnico, ruolo professionale e ruolo amm.vo)
- Area Professionisti della salute e Funzionari: 1 graduatoria (ruolo sanitario, ruolo socio-sanitario), 1 graduatoria (ruolo tecnico, ruolo professionale e ruolo amm.vo):

la quota di risorse da assegnare alle singole graduatorie distinte per aree ed eventualmente per ruoli sarà descritta nei successivi articoli;

- 2) Una quota delle risorse previste per la copertura finanziaria dei DEP, tenendo conto equitativamente delle percentuali di addensamento del personale nelle aree e nei ruoli, nel limite del 10% verrà finalizzata all'attribuzione dei differenziali economici di professionalità ai seguenti beneficiari:
  - a) Al personale che abbia maturato 10 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento (art. 17 CCNL 2019/2021) senza aver mai conseguito progressioni economiche, fatto salvo il possesso dei requisiti previsti dall'art. 2 del presente contratto integrativo;
  - b) 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 del 02.11.2022 e che, durante tale periodo, abbia conseguito fino a massimo due progressioni economiche; resta inteso il possesso dei requisiti previsti dall'art. 2 di suddetto contratto integrativo;

Nel computo della sopra descritta esperienza professionale per i beneficiari del comma 2 lett. a) e b) dovrà intendersi quella maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso Aziende o Enti del comparto, nonché presso amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo. Verrà considerata, inoltre, anche l'esperienza professionale in posizione di comando e/o assegnazione temporanea effettuata dal dipendente nel corso degli anni in altre Aziende ed Enti del SSN. Nell'esperienza professionale, pertanto, si terrà conto soltanto di quella maturata con contratti a tempo indeterminato e/o determinato/posizione di comando e/o assegnazioni temporanee presso le sopra indicate Aziende o Enti.



SAN GIUSEPPE MOSCATI - AVELLINO

AZIENDA OSPEDALIERA DI RILIEVO NAZIONALE E DI ALTA SPECIALITÀ

La UOC Gestione Risorse Umane, pertanto, provvederà a stilare le graduatorie nel rispetto di quanto previsto dall'art. 3 comma 1 del presente Contratto Integrativo e a individuare i beneficiari della progressioni economiche orizzontali, applicando la predetta percentuale al numero degli aventi diritto e assicurando, entro i limiti del 10% per ogni graduatoria delle singole Aree (eventualmente distinte anche per ruoli), l'attribuzione dei DEP al personale in possesso dei requisiti comma 2 lett. a) e b) del presente articolo. Le risorse della sopra descritta quota (entro i limiti del 10% per ogni graduatoria delle singole Aree) eventualmente non utilizzata saranno destinate all'attribuzione dei differenziali economici di professionalità secondo gli ordinari criteri definiti ai sensi del successivo articolo.

Ai fini dell'individuazione dei beneficiari della selezione, l'UOC Gestione Risorse Umane esaminerà tutte le domande pervenute e provvederà a stilare, per ogni singola Area, una graduatoria, la quale resterà valida per l'anno a cui si riferisce l'attribuzione della progressione economica e in nessun caso la graduatoria potrà essere utilizzata negli anni successivi.

La graduatoria dei partecipanti sarà stilata riservando a ciascuna delle quattro Aree e dei 5 ruoli una quota di risorse direttamente proporzionale alla percentuale di addensamento del personale che partecipa alla procedura.



#### Articolo 4

#### CRITERI PER LA FORMAZIONE DELLA GRADUATORIA

La graduatoria definitiva sarà determinata sulla base del punteggio complessivo di 100 punti attribuibili a ciascun candidato e suddivisi secondo i seguenti criteri:

<p>media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le 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</p>	<p><b>40 PUNTI così ripartiti:</b></p> <p>media valori tra 45-50 = 40 punti</p> <p>media valori tra 35-44 = 35 punti</p> <p>media valori tra 25 -34 = 25 punti</p> <p>media valori <math>\leq 24 = 5</math> punti</p>
<p>Esperienza Professionale</p>	<p><b>40 PUNTI così ripartiti:</b></p> <p><u>2 punti</u> per ogni anno di permanenza nell'attuale e ultima fascia in godimento in Aziende o Enti del SSN;</p> <p><u>1,20 punto</u> per ogni anno di servizio in Aziende o Enti del Comparto di cui all'art. 6 CCNQ nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo;</p> <p>per ogni periodo mensile di aspettativa e/o congedo straordinario Legge n. 104/1992 il punteggio non verrà ridotto.</p>



Capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso percorsi formativi	<b>20 PUNTI così ripartiti:</b>  <u>5 punti</u> : Laurea Magistrale o Specialistica;  <u>3 punti</u> : Laurea di durata triennale attinente alla qualifica rivestita (nel caso non sia requisito indispensabile);  <u>3 punti</u> : Dottorato di Ricerca;  <u>3 punti</u> : Master II Livello;  <u>2 punti</u> : Master I livello;  <u>3 punto</u> : Laurea di durata triennale attinente alla qualifica rivestita (nel caso non sia requisito indispensabile);

Nel computo dell'esperienza professionale (punteggio massimo pari a 40 punti) si intenderà quella maturata a tempo determinato e/o indeterminato e/o in posizione di comando e/o assegnazione temporanea, anche con contratti part-time, presso Aziende o Enti del SSN, nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo;

Per anno intero si intenderà il periodo di servizio nell'anno > 6 mesi.

Una volta stilate le graduatorie in ossequio all'art. 3 comma 1 del presente Contratto Integrativo, viene assicurata, entro i limiti della quota di risorse art. 3 comma 2 lett. a) e b), priorità nell'attribuzione dei DEP applicando la predetta percentuale al numero degli aventi diritto entro i limiti del 10% per ogni graduatoria delle singole Aree ed eventualmente dei singoli ruoli.

Dopo aver effettuato l'attribuzione con i criteri e le modalità di cui all'art. 3 comma 2 lett. a) e b), si procederà, nell'ambito della stessa graduatoria, con l'attribuzione dei DEP 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:



**SAN GIUSEPPE MOSCATI - AVELLINO**

AZIENDA OSPEDALIERA DI RILIEVO NAZIONALE E DI ALTA SPECIALITÀ

- Personale che abbia conseguito un minor numero di progressioni economiche;
- Personale con il maggior numero di anni di permanenza nel “*differenziale economico di professionalità*”;
- Dipendente anagraficamente più anziano;

## **Articolo 5**

### PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE

La domanda, ai sensi degli art. 46 e 47 del DPR 445/2000 dovrà essere presentata entro il termine previsto dal bando di selezione secondo le modalità indicate nel bando di selezione.

Sarà esclusa ogni altra forma di presentazione o trasmissione, pena l'esclusione della presente procedura. Il termine fissato per la presentazione delle domande è perentorio.

I dipendenti trasferiti tramite mobilità presso codesta Azienda, in ossequio al criterio per assegnazione dei DEP che prevede un punteggio pari a 40 punti inerente la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, dovranno far pervenire alla UOC Gestione Risorse Umane, entro il termine previsto dal bando, le valutazioni annuali conseguite presso le Aziende di provenienza degli stessi.

L'UOC Gestione Risorse Umane procederà, a campione, ad esaminare il 10% delle domande presentate dai candidati verificando i titoli /capacità culturali ed esperienza professionale dichiarate dai medesimi.

## **Articolo 6**

### NORME FINALI

La graduatoria, come descritto in precedenza, sarà valida per il solo anno a cui si riferisce l'attribuzione dei DEP e in nessun caso potrà essere utilizzata negli anni successivi. Per tutto quanto non espressamente previsto, si rimanda alla normativa ed alla disciplina contrattuale vigente.