

ASL3 NUORO

PG/2023/37486 del 15/12/2023 ore 12:36

Mitt.: AREA OSPEDALIERA

Dest.: SINDACATI DIVERSI LORO SEDI

Class.: 1.2. Sottofasc. :3-12 del 2023



Regolamento per la gestione delle

Progressioni nei differenziali economici del personale del COMPARTO

(ai sensi dell'art. 19 CCNL 02/11/2022)

ASL Nuoro

Anna Barberi CISE FP
Sine profumella NURSING UP

Francesca Cherrosi RSU

Pietro Pulcinella FP CGIL

Pietro Pulcinella NURSING

Alessandro Bore FIDACS

Maria Vittoria Polo NURSING UP

X 1111 Maria Antonietta Pirelli

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

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
Modalità di aggiornamento dei titoli	ART. 7
Definizione delle graduatorie di selezione	ART. 8
Procedure di attribuzione dei benefici economici	ART. 9
Validità delle graduatorie	ART. 10
Accesso agli atti di selezione	ART. 11
Norma finale	ART. 12

Enzo Quattrone CISE FP
Serafino Faull NURSING UP

Antonella Pige CISE RSU

Francesca Meroni
Piero Pini

Roberto Fiaschi

Marco Vittole Pige NURSING UP
xULL René Antonella Pige

M. Vittole

S

ART. 1 – Progressione Economica Orizzontale

Le parti concordano di destinare fino a Euro 350.000,00 comunque nei limiti stabiliti dalla circolare MEF n. 15 del 16 maggio 2019 del fondo per il finanziamento delle fasce retributive di cui all'art. 102 del contratto C.C.N.L. 02.11.2022, alla attribuzione dei differenziali economici del personale del comparto dipendente a tempo indeterminato.

A tal fine verrà indetta una selezione interna per l'attribuzione dei differenziali economici ulteriori rispetto a quelli in godimento alla data del 1^o gennaio 2023; si precisa che la procedura è riferita "... 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 differenziali economici da parte dell'Amministrazione 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 CCNL 2022.

ART. 2 – Ripartizione delle risorse disponibili

Per stabilire il numero delle progressioni economiche 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 - in applicazione del richiamato "principio di selettività" rispetto alla platea del personale avente diritto a partecipare - si calcola il rapporto di incidenza, in termini di spesa, della numerosità del personale in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente alle progressioni, distinto per ogni singola area e ruolo.

Sono fatti salvi i principi di priorità indicati dall'art. 19 del CCNL 02/11/2022 e ripostati all'art. 10 del presente regolamento. Eventuali risorse che si rendessero residue dopo aver attribuito al 50% del personale idoneo la progressione economica saranno utilizzate nell'anno di riferimento come premialità del personale.

Agostino Faull Nursing UP
Antonella Tefe RSU

Alessandra Fiaschi

Roberto Pilla

Enrico Contini ASSTP

Massimo Valtosa Polo Nursing UP

Handwritten signatures and notes, including "Muller" and "Kerke" with a circled "3" below.

ART. 3 – Atti propedeutici alla selezione

L'Amministrazione procede d'ufficio all'individuazione del personale cui attribuire la progressione economica all'interno delle aree in interesse.

Per i dipendenti verrà attivata una piattaforma informatica (link) che consentirà al dipendente di caricare (e/o aggiornare) i titoli di carriera e formativi.

L'Avviso per la presentazione dei titoli verrà pubblicato per almeno 7 (sette) giorni nella sezione del sito internet aziendale "Amministrazione Trasparente - bandi e concorsi" ed allo stesso va data la massima diffusione a livello aziendale.

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

ART. 4 – Requisiti di ammissione alla selezione

Accedono alla selezione per le progressioni economiche all'interno delle aree i dipendenti a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio 2023 presso l'Azienda che:

- non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi tre anni (2020 /2022);
- 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 CSAN77a del 25/03/2021);
- non siano stati destinatari nel biennio precedente di sanzioni disciplinari superiori alla multa;
- non si trovino nella situazione di cui al comma 4 dell'art. 67 del CCNL 2022 per quanto attiene al conseguimento dei crediti formativi.

La verifica della sussistenza dei requisiti è effettuata dalla SSD Servizio Personale – Risorse Umane, ai sensi del DPR 445/2000.

Anselmo Fanello NURSING UP
 Annalisa De Rosa
 Federico
 Paolo Puly
 Rosa Vittoria Polo NURSING UP
 Giuseppe Caporaso FIACS
 S
 Augusto Cantoni CISL FP

020
 217
 4
 Maria Teresa P...
 2023

ART. 5 – Criteri di selezione

L'attribuzione del differenziale economico ha luogo, previa valutazione selettiva, nel rispetto dei principi generali enunciati all'art. 19 comma 4 lettera d) del CCNL 2022.

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

Valutazione Individuale Permanente del personale del comparto — Max 40 punti

Per l'attribuzione DEP anno 2023 ai fini della progressione verrà presa in considerazione la media delle valutazioni individuali degli anni 2020 – 2021 – 2022, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità, si fa ricorso alle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico.

Esperienza lavorativa/professionale — Max 40 punti

Saranno valutati i servizi prestati, al 31/12 dell'anno precedente alla progressione. Per "esperienza professionale" deve intendersi quella maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso Aziende od 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 dell'attribuzione dell'ultima fascia economica con l'assegnazione di un punteggio massimo di 20 punti.

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

l'anzianità viene calcolata in base ai giorni effettivi di servizio;

verranno 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. 151/2001 (Circolare Dipartimento della Funzione Pubblica del 15/01/2013);

i periodi prestati a part time vengono conteggiati in funzione dell'effettiva prestazione lavorativa.

Titoli di Studio — Max 20 punti (nel triennio di riferimento)

Diploma di Laurea magistrale (vecchio e nuovo ordinamento): punti 4;

Master Family Nursing IP

Abilitazione

Autocella Type RCO

x UK Rente Autocella 2020

Peter Piller

Atto di Intesa Polo Nursing IP

Milena
Pirella
CIS 15 SP

Master universitario I LIV: punti 3 per ogni master;

Master universitario II LIV: punti 4 per ogni master;

Dottorato di ricerca: punti 8;

ECM riconosciuti dalla AGENAS: punti 2 ogni 10 crediti;

Corsi superiori ai 3 gg non certificati ECM: punti 0,5;

Corsi superiori ai 10 gg non certificati ECM: punti 1.

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;
- L'elenco dei titoli valutabili è esaustivo e non sono valutabili titoli non presenti in elenco;
- Per tutto il personale non verrà conteggiato il titolo inferiore se in possesso di quello superiore;
- Tutti i titoli dichiarati per poter essere valutati devono essere attinenti al profilo di appartenenza

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 riportate nelle schede di valutazione degli anni 2020, 2021, 2022 una quota pari al 40% del punteggio totale max 40 punti applicando il seguente schema:

- Punteggio media valutazione - da 90 - a - 100 - punti - 40
- Punteggio media valutazione - da 85 - a - 89,99 - punti - 38
- Punteggio media valutazione - da 80 - a - 84,99 - punti - 36

benve fanni NURSINGUP BOGEE FIAS foveri
Aurelia Dife RSU xUK Kene Autoukt
Pato Piller M...
Puntatore
Cassa Contabile
Cassa FP

- Punteggio media valutazione - da 60 - a - 79,99 - punti - 32
- Punteggio media valutazione - da 50 - a - 59,99 - punti - 25
- Punteggio media valutazione - da - a - 50 - punti - 0

ART. 7 – Modalità di aggiornamento titoli

L'aggiornamento dei titoli sarà effettuata esclusivamente tramite procedura on-line come previsto dell'art. 3 del presente regolamento.

L'auto-dichiarazione resa ai sensi degli articoli 46 e 47 del D.P.R. 445/2000 sostituisce ogni tipo di documentazione comprovante i requisiti soggettivi ed oggettivi richiesti.

Non saranno valutati servizi e/o altri titoli che non siano espressamente e correttamente dichiarati dal candidato in sede di compilazione della domanda.

Il dipendente che rilasci autodichiarazioni mendaci incorrerà nelle sanzioni di cui all'art. 76 del D.P.R. 445/2000 in caso di falsità negli atti o di dichiarazioni.

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

ART. 8 – Definizione delle graduatorie di selezione

Al termine della selezione, saranno attribuiti i punteggi spettanti sulla scorta delle dichiarazioni rese dai dipendenti attraverso l'utilizzo della piattaforma informatica saranno formulate apposite graduatorie suddivise per area e ruolo.

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

Annette Fanello NURSING OF AREA 600 FIAS
 Antonella Bife RSU
 Giovanni
 Rita Pilly
 Giuseppe Contini TP
 Antonio Di Stefano Polo NURSING UA

XULL
 Fucile
 Perle del Po
 7

ART 12 - Norma finale.

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

Il presente regolamento sarà operativo solo a seguito di nulla osta da parte del Collegio Sindacale.

OSS

GGIL

CISL FP *Carlo Cauter*

UIL *Renzo Anselmi P.zza*

NURSIND : *mentop*

NURSING UP : *Renzo Faucella
Olivero Valtosa Polo*

FIALS : *Alfredo Coo*

RSU : *Antonella Tife
Giuseppe Perrovi*

NUO20, 15/12/2023

AZIENDA
[Signature]