
**Regolamento per la gestione delle
Progressioni nei differenziali economici
del personale del COMPARTO 2024**

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

ASL NUORO

Allegato (NU251115)

M. De Biasi - 10/24

Sp. J. C. C. C.

Sp. J. C. C. C.

Sp. J. C. C. C.

Sp. J. C. C. C.

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

pubb. (MUSIMAS)

*M. A. ... P. P. ...
...
...
...
...
...²*

ART. 1 – Progressione Economica Orizzontale

Le parti concordano di destinare fino a Euro 400.000,00, comunque nei limiti stabiliti dalla circolare MEF n. 15 del 16 maggio 2019 (50% del totale dei dipendenti potenzialmente beneficiari) e dalla capienza del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali di cui all'art. 102 del contratto C.C.N.L. 02/11/2022, all'attribuzione dei differenziali economici al 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° gennaio 2024; 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.

ART. 2 – Ripartizione delle risorse disponibili

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.

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 le progressioni in oggetto, 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. 9 del presente regolamento. Eventuali risorse che si rendessero residue, dopo aver attribuito al numero massimo del personale idoneo la progressione economica, saranno utilizzate nell'anno di riferimento come premialità del personale.

per info e
risorse

AB/e

d. Antonelli P. P. P.

S
pe

L. F
GR

B. P.

ART. 3 – Atti propedeutici alla selezione

Individuate le risorse per l'anno di riferimento, l'Amministrazione indice avviso di selezione interna per l'individuazione del personale cui attribuire i differenziali economici in interesse.

L'avviso di selezione va pubblicato nell'Albo Pretorio e nel sito intranet aziendale per almeno 15 giorni e allo stesso va data la massima diffusione a livello aziendale.

Il personale in possesso degli specifici requisiti di ammissione deve presentare la domanda di partecipazione, resa sotto forma di autocertificazione ai sensi degli artt. 46 e 47 del DPR 445/2000 e ss.mm.ii., tramite procedura informatica dedicata, accessibile dal link indicato nel suddetto avviso di selezione.

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 2024 presso l'Azienda che:

- a) non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi tre anni (2021-2022-2023);
- b) abbiano maturato almeno tre anni di permanenza nel differenziale economico dell'area di appartenenza, anche non continuativa e anche a tempo determinato;
- c) non siano stati destinatari nel biennio precedente di sanzioni disciplinari superiori alla multa;
- d) 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.




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.





uff. risorse umane

notabile P. P. P. P. P.
  

- d) Dottorato di ricerca: punti 8;
- e) ECM riconosciuti dalla AGENAS: punti 2 ogni 10 crediti;
- f) Corsi superiori ai 3 gg non certificati ECM: punti 0,5;
- g) 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 degli anni 2021, 2022 e 2023 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
- 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

*gestione
MUNSVUD*

*Car
P. Antonucci Pres*

*Dep
A. De*

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

Valutazione Individuale Permanente del personale del comparto — Min 40 punti

Ai fini della progressione in oggetto, verranno prese in considerazione le valutazioni individuali anni 2021-2022- 2023,(o comunque le ultime tre valutazioni conseguite in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità) circa la qualità professionale espressa dai singoli dipendenti in ambito lavorativo, derivanti dall'applicazione della metodologia di valutazione permanente vigente in Azienda.;

Esperienza lavorativa/professionale — Max 40 punti

Saranno valutati i servizi prestati al 31/12 dell'anno precedente la progressione in oggetto. 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.

Per l'attribuzione del punteggio riferito all'esperienza lavorativa professionale, al fine di dare continuità al percorso di valorizzazione e crescita del personale in servizio, e tenuto conto del differenziale economico in godimento al 31/12/2023 si stabiliscono i seguenti criteri:

- **esperienza lavorativa professionale**- 1 punto per ogni anno di servizio prestato fino a un massimo di 20 punti;
- **anzianità nella fascia/ differenziale economico in godimento**- 2 punti per ogni anno di anzianità nella fascia economica in godimento, con decorrenza dall'anno di attribuzione dell'ultima fascia economica fino a un 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 di servizio prestati a tempo parziale saranno valutati proporzionalmente all'effettiva prestazione lavorativa;

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

- a) Diploma di Laurea magistrale (vecchio e nuovo ordinamento): punti 4;
- b) Master universitario I LIV: punti 3 per ogni master;
- c) Master universitario II LIV: punti 4 per ogni master;

De

Peruzzi

C

l. f.

Over

5
Stefano

*pub. e
norme*

- b) 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.

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

ART. 10 – Validità delle graduatorie

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

ART. 11 – Accesso agli atti di selezione

L'accesso agli atti della valutazione selettiva ha luogo con le procedure di cui alla normativa vigente.

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.

VIL FPL *Falabella Agie* N. Antonelli Pres
FILS FP CGIL
Carneri Fiorino *Ritro* *francesco* *mult. e*
Alessandro *Carre* *revisore*
Giuseppe
Antonio *RSC* *Carre*

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..

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 e 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.

ART. 9 – Procedure di attribuzione dei benefici economici

Al personale utilmente collocato in graduatoria è attribuita con atto del Direttore Generale, con decorrenza dal 1 Gennaio dell'anno di riferimento, la progressione nei differenziali economici, nel limite delle risorse stabilite in sede di contrattazione decentrata.

In base alla graduatoria stilata ai sensi dell'art. 9 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:

- a) 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;

queste non sono



VERBALE DELLA RIUNIONE delle OO.SS. Comparto del 29 ottobre 2024 ore 15:00

Il giorno 29 ottobre alle ore 15, presso la sala riunioni IV piano Via Demurtas, 1 Nuoro si è tenuto l'incontro fra i Rappresentati dell'Azienda Sanitaria Locale n.3 di Nuoro e i Rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali del Comparto.

ORDINE DEL GIORNO:

- | |
|---|
| <input type="checkbox"/> FONDI CONTRATTUALI ART.102 E ART. 103 CCNL 2022 |
| <input type="checkbox"/> Varie ed eventuali. |

Introduce la riunione il Direttore Generale, in merito al primo punto all'ordine del giorno espone quanto segue:

Fondo art. 102 CCNL 2022, si propone di destinare:

- Euro 50.000,00 per incarichi di posizione e di funzione del personale del comparto;
- Euro 400.000,00 per le progressioni economiche all'interno delle aree (art.19 CCNL 2022).

Fondo art. 103 CCNL 2022 si propone:

- Art 44 CCNL 2022 "Servizio di pronta disponibilità" aumento dell'indennità oraria per la remunerazione del servizio di pronta disponibilità, da euro 1.80 lorde ad euro 2.50 lorde.
- Art 106 CCNL 2022 "Indennità di turno notturno, di servizio notturno e festivo" aumento dell'indennità oraria da euro 4 a euro 6,25, per servizio prestato fra le ore 22 e le ore 6 del giorno successivo.

Dichiarazione e verbale OO.SS. NURSIND Le scrivente OO.SS. esprime parere favorevole all'accordo sui DFP 2024 ed ad aumento indennità Pronta Disponibilità ed aumento indennità notturne, esprime parere negativo ad aumento destinazione € 50.000 x incarichi di funzione. *sc. l. s. o. p.*




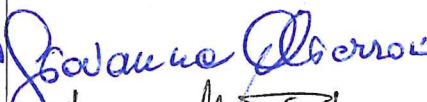

JIL FPL
Raffaella Digi
Antonella Digi
RSB CISC
n. Art. Amministrativo

FF CGIL
Pietro Indaripi
NURSIND
sc. l. s. o. p.

FIALS
Carne
sc. l. s. o. p.

SONO PRESENTI
PER LA PARTE PUBBLICA:
IL DIRETTORE GENERALE Dott. Paolo Cannas


IL DIRETTORE DEL SERVIZIO PERSONALE RISORSE UMANE Dott.ssa Maria Rita Pira
Per le OO.SS.

Organizzazioni Sindacali del Comparto Area Sanità	Nome e cognome Rappresentante Sindacale	Firma
Cgil:	PIETRO MULARGIN	
Cisl:		
UIL:	MURGIA RAFFAELA N. ANTONIETTA PIRAS	 N. Antonietta Pira
NURSIND:		
Nursing-up:		
CONFISAL-FIALS	CAROLYN PIRAS	
RSU:	CHERRONI GIOVANNA PIGA ANTONELLA	 



LA RIUNIONE È CONVOCATA DAL DOTT. PAOLO CANNAS, DIRETTORE GENERALE DELL'ASL N. 3.

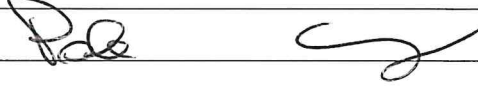
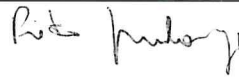



DOPO AMPIA DISCUSSIONE LE PARTI SI ACCORDANO SUI SEGUENTI PUNTI:

1. **DI APPROVARE L'ACCORDO DECENTRATO STRALCIO** per la gestione delle Progressioni nei differenziali economici del personale del COMPARTO, stanziando fino a Euro 400.000,00 per l'anno 2024, così come integrato nella versione allegata al presente verbale.
2. Di approvare lo stanziamento di euro 50.000,00 per incarichi di posizione e di funzione del personale del comparto;
3. Di approvare l'importo di euro 2,50 dell'indennità oraria per remunerazione del servizio di pronta disponibilità;
4. Di approvare l'importo di euro 6,25 dell'indennità oraria per la remunerazione del servizio notturno effettuato fra le ore 22 e le ore 6 del giorno successivo.

Letto, firmato e sottoscritto dagli intervenuti

Nuoro li, 29 ottobre 2024

Il Segretario Verbalizzante
Dott.ssa Maria Giovanna Scanu

Direttore Generale ASL n. 3	
Cgil: PIETRO MURAGU	
Cisl:	
UIL: MURCIA RAFFAELA MARIA ANTONIETTA PIRAS	
NURSIND: <i>Autore (vedi dichiarazione verbale)</i>	
Nursing-up:	
CONFSAL-FIALS	
RSU: PIGA ANTONELLA	




N.A.T.

