

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

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

**IRCCS Istituto Tumori "Giovanni Paolo
II" di Bari**

PARTE PUBBLICA

AG *[signature]*

DA *[signature]*

DS *[signature]*

DIR. AREA GRV *[signature]*

Segreteria *[signature]*

PARTE SINDACALE

UISL FP *[signature]*

VIL FPL *[signature]*

FP CGIL *[signature]*

FIALS *[signature]*

RSU *[signature]*

INDICE

Progressione nei differenziali economici di professionalità	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
Ripartizione dei punteggi e massimali	ART. 7
Modalità di presentazione della domanda	ART. 8
Definizione delle graduatorie delle selezioni	ART. 9
Procedure di attribuzione dei differenziali economici di professionalità	ART. 10
Validità delle graduatorie	ART. 11
Accesso agli atti delle selezioni	ART. 12
Norma finale	ART. 13

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. There are approximately ten distinct signatures, some appearing to be initials or full names, scattered across the lower half of the document. The ink is a consistent blue color, and the handwriting is cursive and stylized.

ART. 1 – Progressione nei differenziali economici di professionalità

A decorrere dall'annualità 2023, è destinata annualmente una quota del fondo per il finanziamento delle progressioni economiche all'interno delle aree, di cui all'art. 102 del contratto C.C.N.L. 02/11/2022, per l'attribuzione dei differenziali economici di professionalità del personale del comparto con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, secondo le modalità previste dal comma 4, lettera b) dell'art. 19 del CCNL 02/11/2022.

A tal fine verrà indetta una selezione interna per l'attribuzione dei differenziali economici di professionalità ulteriori rispetto a quelli in godimento alla data del 1° 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 decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150 e s.m.i., assicurando il principio di selettività.

L'attribuzione dei differenziali economici di professionalità 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 02/11/2022 tenendo conto equitativamente delle percentuali di addensamento del personale nelle aree e nei ruoli.

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 con le Organizzazioni Sindacali da destinare alla presente procedura di progressione economica all'interno delle aree, nel limite stabilito all'art. 1 e in applicazione del richiamato "principio di selettività" rispetto alla platea del personale avente diritto a partecipare, si calcola la corrispondenza 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 per il valore del differenziale economico di destinazione. La percentuale di incidenza dei passaggi così ottenuta, rapportata sulle somme a disposizione, determina la somma a disposizione per i passaggi nei differenziali economici per ciascuna area individuata, ruoli e raggruppamento/classe secondo le tabelle ministeriali e percentuale di addensamento, nonché secondo la tabella allegata al presente Regolamento che prevede n. 7 raggruppamenti. Sono fatti salvi i principi di priorità indicati dall'art. 19 del CCNL 02/11/2022 e riportati all'art. 10 del presente regolamento.

Eventuali risorse che si rendessero residue dopo aver attribuito al personale la progressione economica saranno utilizzate nell'anno di riferimento come premialità del personale.

ART. 3 – Atti propedeutici alla selezione

L'Amministrazione indice avviso di selezione interna per l'individuazione del personale cui attribuire la progressione economica all'interno delle aree in interesse.

L'Avviso di selezione va pubblicato per almeno dieci giorni nella sezione del sito internet aziendale "Amministrazione Trasparente - bandi e concorsi" ed allo stesso va data la massima diffusione a livello aziendale.

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 ovvero i dipendenti a tempo determinato in servizio al 1° Gennaio 2023 che alla data del bando di avviso di che trattasi si trovino a rapporto di lavoro indeterminato presso l'Istituto e che vantino:

- a) almeno tre anni di permanenza nel differenziale economico/fascia economica in godimento a tempo indeterminato;
- b) almeno tre anni di permanenza nel differenziale economico/fascia economica in godimento a tempo determinato per il personale stabilizzato ai sensi dell'art. 20 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 e s.m.i. (Parere ARAN CSAN77a del 25/03/2021);
- c) che non siano stati destinatari nel biennio precedente di sanzioni disciplinari superiori alla multa, ai sensi del comma 4, lettera a) dell'art. 19 del CCNL 02/11/2022;

Non può partecipare alla progressione economica all'interno delle aree il personale di cui al comma 4 dell'art. 67 del CCNL 02/11/2022, tenuto conto di quanto previsto dal comma 3 del medesimo articolo.

La verifica della sussistenza dei requisiti è effettuata dalla U.O.C. Area Gestione Risorse Umane dell'Istituto, ai sensi del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445.

ART. 5 – Criteri di selezione

L'attribuzione del differenziale economico di professionalità ha luogo, previa valutazione selettiva, nel rispetto dei principi generali enunciati all'art. 19, comma 4, lettera d) del CCNL 02/11/2022.

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

A) Valutazione Permanente del personale del comparto – max 40 punti

Ai fini della progressione economica all'interno delle aree, verranno prese in considerazione le valutazioni relative all'ultimo triennio ovvero le ultime tre valutazioni annuali disponibili, circa la qualità professionale

espressa dai singoli dipendenti in ambito lavorativo derivanti dall'applicazione della metodologia di valutazione permanente vigente in Istituto e richiamata al successivo articolo 6 del presente regolamento.

Ai fini dell'attribuzione del punteggio di valutazione utile per la progressione, si considera il valore risultante dalla media delle valutazioni dell'ultimo triennio ovvero le ultime tre valutazioni annuali disponibili.

Qualora le stesse derivassero da sistemi di valutazione differenti da quelli in essere, ai fini della suddetta media, gli stessi dovranno essere preventivamente parametrati e normalizzati alla scala di valutazione vigente.

B) Esperienza lavorativa/professionale – max 40 punti

Saranno valutati i servizi effettivamente prestati al 31 dicembre dell'anno precedente alla progressione. Per "esperienza" deve intendersi quella maturata con rapporto di lavoro subordinato, 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 (Campo di applicazione CCNL 02/11/2022) nonché presso altre pubbliche amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo professionale, ovvero i servizi prestati ai sensi dell'art. 21 del DPR n. 220/2001.

La valutazione avviene attribuendo per ogni anno di servizio, a tempo indeterminato e determinato, i seguenti punteggi.

Fino ad un massimo di 35 punti:

- a) **punti 1 per anno o frazione di punto** per i giorni lavorati per i periodi inferiori all'anno per il servizio effettivamente prestato nell'ultimo profilo professionale;
- b) **punti 0,5 per anno o frazione di punto** per i giorni lavorati per i periodi inferiori all'anno per il servizio effettivamente prestato in altri profili professionali rivestiti.

Fino ad un massimo di 5 punti:

- a) **Punti 1** per ciascun anno di anzianità di fascia/differenziale economico con decorrenza dall'anno dell'attribuzione dell'ultima fascia economica.

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

Non aver superato i 100 giorni di assenza dal servizio nell'anno antecedente la data di decorrenza dei differenziali economici di professionalità. Ai fini del conteggio non sono considerate assenze dal servizio:

- Ferie
- Riposi / recuperi
- Riposo per rischio radiologico
- Congedi per maternità o paternità
- Congedi parentali e per malattia bambino

- Permessi mensili ex legge n. 104/1992, art. 33 commi 3 e 6
- Infortunio sul lavoro
- Malattia per causa di servizio
- Malattie per grave patologia come da certificazione medico-legale specifica (terapie salvavita)
- Assenze per ricovero ospedaliero e convalescenza post ricovero
- Assenza per malattia dipendenti con invalidità personale superiore al 70% per cure per recupero psicofisico
- Permessi e distacco sindacale
- Comando presso altre aziende o enti pubblici
- Congedo per interdizione anticipata/post partum allattamento a rischio
- Congedo per le donne vittima di violenza.

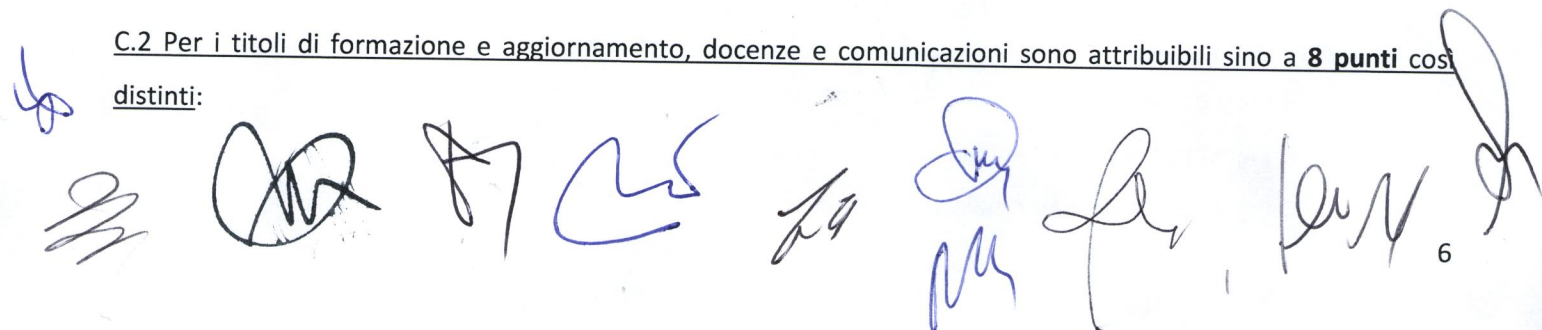
La verifica della sussistenza dei requisiti è effettuata dalla UOC Area Gestione Risorse Umane dell'Istituto, ai sensi del D.P.R. 445/2000.

C) Titoli accademici e di studio, di formazione e di aggiornamento – max 20 punti

C.1 Per i titoli accademici e di studio sono attribuibili sino a **10 punti** così distinti:

- Diploma di Laurea vecchio ordinamento, Diploma di Laurea magistrale, Diploma di Laurea specialistica attinenti al profilo di appartenenza: **punti 5;**
- Diploma di Laurea triennale attinente il profilo di appartenenza: **punti 3;**
- Titoli dichiarati equipollenti, con decreti del Ministro della Sanità, al diploma di laurea triennale per le professioni sanitarie Tecniche, quelle della Riabilitazione, per la professione Infermieristica-Ostetrica e per le professioni della Prevenzione: **punti 3;**
- Diploma di scuola media superiore: **punti 1;**
- Master universitario di primo livello attinente il profilo di appartenenza: **punti 1;**
- Master universitario di secondo livello attinente il profilo di appartenenza: **punti 2;**
- Dottorato di ricerca attinente il profilo di appartenenza: **punti 1** per ogni anno di durata del corso di dottorato di ricerca;
- Diploma universitario di specializzazione post laurea attinente il profilo di appartenenza: **punti 1** per ogni anno di durata del corso di specializzazione;
- Corso universitario annuale di perfezionamento o di alta formazione attinente il profilo di appartenenza: **punti 0,5.**

C.2 Per i titoli di formazione e aggiornamento, docenze e comunicazioni sono attribuibili sino a **8 punti** così distinti:



Formazione e aggiornamento, docenze e comunicazioni	Punti
Corsi ECM riconosciuti dall'AGENAS	0,1 ogni credito
Corsi non certificati ECM	0,05 per giorno
Corsi di informatica ECDL	0,2 per corso
Corsi di lingue con certificazione riconosciuta a livello europeo - Cambridge (per l'inglese)	0,1 per livello
Attestati di partecipazione a corsi e congressi in qualità di docente	0,25 per evento
Attestati di partecipazione a corsi e congressi in qualità di relatore	0,10 per evento;
Attività di docenza presso scuole universitarie, scuole pubbliche o convenzionate	0,10 per ora di docenza;
Comunicazioni orali in congressi nazionali	0,10 per evento
Comunicazioni orali in congressi internazionali	0,20 per evento

Per l'attribuzione del punteggio riferito ai titoli di studio, di formazione e aggiornamento si stabiliscono gli ulteriori seguenti principi:

- sono considerati titoli di studio e di aggiornamento attinenti al profilo professionale 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 di studio inferiore se in possesso di quello superiore di cui alle lettere a), b), c), d) della lettera C.1, mentre i punti relativi al possesso dei titoli di cui alle lettere e), f), g), h), i) potranno sommarsi;
- per tutto il personale il titolo che costituisce requisito di accesso al profilo professionale ricoperto non verrà conteggiato;
- per i titoli di formazione e aggiornamento saranno considerati quelli effettuati nell'ultimo triennio antecedente alla progressione economica in interesse.

C.3 Per le pubblicazioni e i titoli scientifici sono attribuibili sino a 2 punti così distinti:

Pubblicazioni	Punti cadauno
Pubblicazione su rivista Internazionale con Impact factor/Indicizzato - Unico autore	1
Pubblicazione su rivista Internazionale con Impact factor/Indicizzato - Primo autore	1
Pubblicazione su rivista Internazionale con Impact factor/Indicizzato - Coautore	0,8
Pubblicazione su rivista Nazionale con Impact factor/Indicizzato - Unico autore	0,8
Pubblicazione su rivista Nazionale con Impact factor/Indicizzato - Primo autore	0,8
Pubblicazione su rivista Nazionale con Impact factor/Indicizzato - Coautore	0,6
Pubblicazione su rivista Internazionale senza Impact factor/Indicizzato - Unico autore	0,4
Pubblicazione su rivista Internazionale senza Impact factor/Indicizzato - Primo autore	0,4
Pubblicazione su rivista Internazionale senza Impact factor/Indicizzato - Coautore	0,2
Pubblicazione su rivista nazionale senza Impact factor/Indicizzato - Unico autore	0,1

Pubblicazione su rivista nazionale senza Impact factor/Indicizzato - Primo autore	0,1
Pubblicazione su rivista nazionale senza Impact factor/Indicizzato - Coautore	0,05
Abstract/Poster internazionali	0,05
Abstract/Poster nazionali	0,03

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.

La metodologia e gli strumenti di riferimento sono quelli vigenti in Istituto relativamente al triennio di riferimento delle progressioni di che trattasi.

ART. 7 – Ripartizione dei punteggi e massimali

Si fa riferimento ad una scala di 100 punti che sono ripartiti secondo quanto previsto al precedente articolo 5, come di seguito riportato:

Valutazione permanente del personale (art. 5, comma 1)	Punti 45 40
Esperienza lavorativa/professionale (art. 5, comma 2)	Punti 35 40
Titoli di studio e aggiornamento (art. 5 comma 3)	Punti 20
TOTALE	Punti 100

ART. 8 – Modalità di presentazione della domanda

Il candidato deve produrre la domanda di partecipazione esclusivamente in via telematica utilizzando il form online disponibile nella sezione Albo Pretorio – Concorsi/Domande del sito internet istituzionale <https://www.sanita.puglia.it/web/irccs>. La procedura di compilazione delle domande deve essere effettuata entro e non oltre il termine stabilito nell'avviso di selezione.

Non sono ammesse altre forme di produzione o di invio delle domande di partecipazione che non saranno ritenute valide.

La domanda di partecipazione costituisce autodichiarazione resa ai sensi degli articoli 46 e 47 del D.P.R. 445/2000 e sostituisce ogni tipo di documentazione comprovante i requisiti soggettivi ed oggettivi richiesti.

La procedura è gestita attraverso piattaforma informatica, che procede all'attribuzione in automatico del punteggio in base a quanto dichiarato dal dipendente in sede di compilazione della domanda, nel rispetto dei principi fissati, per ogni criterio di selezione, all'art. 5 del presente "Regolamento per la progressione nei differenziali economici di professionalità".

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

In ragione di oggettive esigenze di celerità del procedimento e, del fatto che la capacità di corretta compilazione della domanda assume carattere di doverosità da parte del dipendente pubblico, non è consentito fare riferimento a documenti, atti, certificati e/o altre informazioni già in possesso dell'Istituto.

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 mendaci.

ART. 9 – Definizione delle graduatorie delle selezioni

Al termine della selezione, saranno attribuiti i punteggi spettanti sulla scorta delle dichiarazioni rese dai dipendenti attraverso l'utilizzo della piattaforma informatica, anche sulla base di controlli a campione, e saranno formulate apposite graduatorie suddivise per area e ruolo e raggruppamento/classe secondo le tabelle ministeriali e percentuale di addensamento, nonché secondo la tabella allegata al presente Regolamento che prevede n. 7 raggruppamenti.

In caso di parità di punteggio il differenziale economico di professionalità, ai sensi dell'art. 19, comma 4, lettera f) del CCNL 02/11/2022, sarà attribuito in maniera equitativa e tenendo conto degli addensamenti del personale nelle aree e ruoli di appartenenza secondo i seguenti criteri di priorità:

1. al personale che abbia conseguito il minor numero di differenziali economici/fasce economiche;
2. al personale con il maggiore numero di anni di permanenza nel differenziale economico/fascia economica.

ART. 10 – Procedure di attribuzione dei differenziali economici di professionalità

Al personale utilmente collocato, sulla base delle risorse destinate in sede di contrattazione integrativa e nel rispetto del principio di selettività previsto dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150 e s.m.i., verrà attribuita la progressione nei differenziali economici di professionalità con deliberazione del Direttore Generale con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di competenza.

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'Istituto procede prioritariamente ad attribuire il beneficio:

1. 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;
2. 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 residuino risorse, dopo aver soddisfatto i criteri di priorità sopra indicati, essi saranno utilizzati, unitamente alla quota del 90% delle risorse disponibili residue, per la progressione nei differenziali economici di professionalità del restante personale, nel rispetto dei limiti di cui all'art. 1 del presente regolamento.

ART. 11 – Validità delle graduatorie

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

ART. 12 – Accesso agli atti delle selezioni

L'accesso agli atti della valutazione selettiva ha luogo con le procedure di cui agli artt. 22 e ss. della legge n. 241/90 ed è consentito, limitatamente ai dipendenti aventi titolo, al termine del relativo procedimento e, comunque, non prima dell'approvazione della graduatoria.

I partecipanti possono avere accesso agli atti della procedura senza la necessità che i controinteressati siano preventivamente informati o possano in qualche modo opporsi.

Le domande ed i documenti prodotti dai candidati, i verbali, e le schede di valutazione costituiscono documenti rispetto ai quali deve essere esclusa la riservatezza a tutela dei terzi, dal momento che i partecipanti, prendendo parte alla procedura, hanno implicitamente acconsentito a misurarsi in una competizione in cui è necessaria la comparazione dei valori di ciascuno.

Tali atti, quindi, una volta acquisiti alla procedura, escono dalla sfera dei partecipanti che, pertanto, non assumono la veste di controinteressati in senso tecnico.

ART 13 - 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 potrà essere sottoposto a revisione annuale in considerazione delle mutate esigenze del personale e dell'evoluzione della normativa in materia.



10

PROGRESSIONI NEI DIFFERENZIALI ECONOMICHI DI PROFESSIONALITA'	
Area	Raggruppamento profili professionali
Personale di supporto	Ausiliario specializzato
	Commesso, Coadiutore amministrativo, Operatore tecnico
Operatori	Operatore Socio Sanitario, Coadiutore amministrativo senior, Operatore tecnico specializzato
Assistenti	Assistente amministrativo, Assistente tecnico, Operatore tecnico specializzato senior
Professionisti della salute e dei funzionari	Infermiere, Assistente sanitario
	Altri profili Ruoli sanitario e socio-sanitario
	Profili Ruoli amministrativo, tecnico e professionale

BARI, 30.11.2023

Porte Sindacale

CISL FP *[Signature]*

UIL FPL *[Signature]*

FP Cgil *[Signature]*

FIALS *[Signature]*

RSV *[Signature]*

Porte Pubbliche

AS-G *[Signature]*

DA *[Signature]*

DS *[Signature]*

Direttori *[Signature]*

SEGRETERIA *[Signature]*