



Stemmi dell'Ospedale di S. Maria della Misericordia di Perugia

Azienda Ospedaliera di Perugia

Direzione Generale e Sede Ammin.va: Piazzale Menghini, 8/9 – 06129 PERUGIA
Sede Legale: Ospedale S. Maria della Misericordia – S. Andrea delle Fratte – 06156 PERUGIA
Part. IVA 02101050546 – tel.: 075/5781 – Sito Internet: www.ospedale.perugia.it
PEC: aosp.perugia@postacert.umbria.it

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

n. 0000473 del 30/12/2025

adottata in Perugia

OGGETTO:

PRESA D'ATTO DELL' ACCORDO "REGOLAMENTO PER LA GESTIONE DELLE PROGRESSIONI NEI DIFFERENZIALI ECONOMICI DEL PERSONALE DEL COMPARTO (AI SENSI DELL'ART.19 CCNL 02/11/2022)"

Ufficio Proponente: RISORSE UMANE
Istruttore della pratica: CATIA BAZZICA
Responsabile del procedimento: ELEONORA MASSEI
Dirigente dell'Ufficio Proponente: VERONICA VETTORI
La Delibera comporta costi: No
Modalita' di Pubblicazione: Integrale

VISTA la proposta n. 0001467 del 30/12/2025 a cura di RISORSE UMANE
hash.pdf (SHA256): 2d68c659c9a185af5e31809a0a4bce106e1ffc9aff2c34e0f6093ee5f7a6514c
firmata digitalmente da: ELEONORA MASSEI, VERONICA VETTORI
che ne attesta la regolarita' dell'iter istruttorio

LA DIRETTRICE SANITARIA (o suo sostituto): SIMONA CAROSATI
Parere: FAVOREVOLE

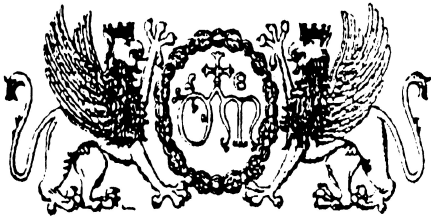
LA DIRETTRICE AMMINISTRATIVA (o suo sostituto): MARIA CHIARA INNOCENTI
Parere: FAVOREVOLE

DELIBERA

Di fare integralmente propria la menzionata proposta che allegata al presente atto ne costituisce parte integrante e di disporre così come in essa indicato, avendone acquisito i pareri

IL DIRETTORE GENERALE
ANTONIO D'URSO*

* Documento sottoscritto con firma digitale



Stemma dell'Ospedale di S. Maria della Misericordia di Perugia

Azienda Ospedaliera di Perugia

Direzione Generale e Sede Ammin.va: Piazzale Menghini, 8/9 – 06129 PERUGIA
Sede Legale: Ospedale S. Maria della Misericordia – S.Andrea delle Fratte – 06129 PERUGIA
Part.IVA 02101050546 – tel.: 075/5781 fax: 075/5783531 PEC: aosp.perugia@postacert.umbria.it

S.C. RISORSE UMANE

Oggetto: PRESA D'ATTO DELL'ACCORDO “REGOLAMENTO PER LA GESTIONE DELLE PROGRESSIONI NEI DIFFERENZIALI ECONOMICI DEL PERSONALE DEL COMPARTO (AI SENSI DELL'ART.19 CCNL 02/11/2022)”

RICHIAMATI i CC.CC.NN.LL del personale Comparto Sanità relativi al triennio 2019/2021 e 2022/2024, che si applicano a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente da tutte le Aziende ed Enti del comparto indicati all'art. 6 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 22 febbraio 2024.

RICHIAMATO l'art. 9, c.5, lett. c) del CCNL 2022/2024 che rimette alla contrattazione collettiva integrativa “i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree”;

VISTO l'art. 9, c. 4, CCNL 2022/2024, in materia di composizione della delegazione di parte datoriale;

RICHIAMATA la Deliberazione del Direttore Generale n. 252 del 06.03.2025 recante “Sistema delle relazioni sindacali aziendali. Costituzione della Delegazione trattante di parte pubblica abilitata alla contrattazione collettiva in sede decentrata”;

ACQUISITO al prot. 114948 del 30.12.2025 l'Accordo “Regolamento per la gestione delle Progressioni nei differenziali economici del personale del Comparto (ai sensi dell'art.19 CCNL 02/11/2022)” sottoscritto in data 29 dicembre 2025 tra le Organizzazioni Sindacali del Comparto Sanità e la Delegazione Trattante di parte pubblica, che forma parte integrante e sostanziale del presente atto;

RILEVATA la necessità di approvare il suddetto Accordo da trasmettere al Collegio Sindacale ad integrazione di quanto già inviato con protocollo n. 107449 del 04/12/2025 in ordine alla richiesta di certificazione di compatibilità economico-finanziaria di cui all'art. 40-bis, c.1, del D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001 relativamente all'Accordo Integrativo Aziendale sottoscritto in data 24/11/2025;

VISTI:

- il D.Lgs. n. 502 del 30.12.1992 e s.m.e i.;

- il D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001 e.s.m. e i. recante “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche” in particolare l'art.40 comma 3bis e 3 ter e l'art. 40 bis comma 5;

- Gli artt. 9 e 10 del CCNL sottoscritto in data 02/11/2022, relativi al personale del Comparto i quali dispongono che la contrattazione collettiva integrativa si svolga sulle materie e nei limiti stabiliti dalla legge e dalla contrattazione nazionale, tra i soggetti individuati, nei tempi e con le procedure che essa prevede;

ATTESTATA, inoltre, la regolarità amministrativa del presente provvedimento, ai sensi del D.Lgs. n. 123/2011;



Stemmi dell'Ospedale di S. Maria della Misericordia di Perugia

Azienda Ospedaliera di Perugia

Direzione Generale e Sede Ammin.va: Piazzale Menghini, 8/9 – 06129 PERUGIA
Sede Legale: Ospedale S. Maria della Misericordia – S.Andrea delle Fratte – 06129 PERUGIA
Part.IVA 02101050546 – tel.: 075/5781 fax: 075/5783531 PEC: aosp.perugia@postacert.umbria.it

ATTESTATO che, a seguito dell'istruttoria effettuata, nella forma e nella sostanza, la proposta è legittima ed utile per il servizio pubblico.

TUTTO CIO' PREMESSO E CONSIDERATO, SI PROPONE DI:

1. **PRENDERE ATTO E FAR PROPRIO** l'Accordo "Regolamento per la gestione delle Progressioni nei differenziali economici del personale del Comparto (ai sensi dell'art.19 CCNL 02/11/2022)" sottoscritto in data 29 dicembre 2025 tra le Organizzazioni Sindacale del comparto sanità e la Delegazione Trattante di parte pubblica, acquisito al protocollo aziendale n. 114948 del 30.12.2025 (Allegato 1), parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. **TRASMETTERE** il presente atto al Collegio Sindacale ad integrazione di quanto già inviato con protocollo n. 107449 del 04/12/2025 in ordine alla richiesta di certificazione di compatibilità economico-finanziaria di cui all'art. 40-bis, c.1, del D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001 relativamente all'Accordo Integrativo Aziendale sottoscritto in data 24/11/2025;
3. **NOTIFICARE** il presente atto alle OO.SS. per la dovuta informativa.

Ufficio Ordinamento Economico e Relazioni Sindacali

Il Responsabile

Dott.ssa Eleonora Massei

S.C. Risorse Umane

Il Direttore

Dott.ssa Veronica Vettori

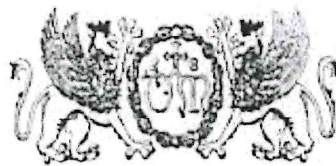
L'estensore

Catia Bazzica

Regolamento per la gestione delle

Progressioni nei differenziali economici del personale del COMPARTO

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



Azienda Ospedaliera di Perugia

[Handwritten signature]

Murphy VP

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

USCITA

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Regolamento progressioni economiche all'interno delle aree del personale del Comparto

Indice

Progressione nei differenziali economici	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 del personale del comparto	ART. 6
Modalità di presentazione della domanda	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

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including "MURMUP", "R", "GUSTO", "P", "B", and "2".

Regolamento progressioni economiche all'interno delle aree del personale del Comparto

ART. 1 – Progressione nei differenziali economici

Ai sensi dell'art. 19 del CCNL 2019-2021, al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti, nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area, agli stessi, sono attribuiti "Differenziali Economici di Professionalità" da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico con decorrenza 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo nel quale gli stessi sono finanziati con le risorse del Fondo ex art. 63 del CCNL 2022/2024 in coerenza con quanto previsto dall'art. 19 del CCNL 2019-2021.

I differenziali economici di professionalità sono attribuiti mediante selezione interna nel limite delle risorse annualmente all'uso destinate dalla contrattazione decentrata integrativa e in conformità a quanto previsto dall'articolo 23, comma 2, del d.lgs. n.150/2009 smi e della circolare MEF n. 15 del 16 maggio 2019, 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, tenuto conto delle percentuali di addensamento del personale nelle aree e ruoli così come disposto dall'art. 19 comma 4 lettera b) del CCNL 2019/2021, garantendo, all'interno di ogni singola graduatoria (formata per Area e Ruolo), progressioni economiche non inferiori al 50% dei partecipanti.

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 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 – viene determinata la numerosità delle progressioni in base alla numerosità del personale in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente alle progressioni, distinto per ogni singola area e ruolo, prevedendo che laddove la numerosità del personale in servizio non sia idonea a consentire almeno una progressione, il relativo personale venga ricondotto nel ruolo più numeroso della medesima area.

Sono fatti salvi i principi di priorità indicati dall'art. 19 del CCNL 2019/2021 e riportati all'art. 9 del presente regolamento.

Eventuali risorse che si rendessero residue dopo aver attribuito al personale la progressione economica saranno utilizzate in applicazione di quanto previsto dall'art. 102, comma 7 del CCNL 2019/2021.

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.

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Regolamento progressioni economiche all'interno delle aree del personale del Comparto

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 presso l'Azienda al 1° Gennaio 2025 e, a tale data, siano in possesso di almeno tre anni di servizio nel profilo di appartenenza e che:

- a) siano in possesso di almeno tre anni di permanenza nel differenziale economico/fascia economica in godimento a tempo indeterminato, fermo restando quanto previsto per il personale stabilizzato ai sensi dell'ex art. 20 D. Lgs. 75/2017 (Parere ARAN CSAN77a del 25/03/2021);
- b) non siano stati destinatari nel biennio precedente di sanzioni disciplinari superiori alla multa. 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; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;
- c) sia in regola con l'assolvimento degli obblighi formativi nel triennio di riferimento ECM [solo per il personale per il quale sussiste l'obbligo, ai sensi dell'art. 48, comma 4 del CCNL 2022/2024].

La verifica della sussistenza dei requisiti è effettuata dall'SC Risorse Umane, ai sensi del DPR 445/2000.

ART. 5 – Criteri di selezione

L'attribuzione del differenziale economico ha luogo, previa emanazione di apposito avviso per titoli e conseguente valutazione selettiva, nel rispetto dei principi generali enunciati all'art. 19 comma 3 lettera d) del CCNL 2019/2021.


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

1) Valutazione del personale del comparto – max 50 punti

Ai fini della progressione in oggetto, verranno prese in considerazione le valutazioni individuali relative all'ultimo triennio di riferimento, circa la qualità professionale espressa dai singoli dipendenti in ambito lavorativo derivanti dall'applicazione della metodologia di valutazione annuale vigente in azienda e richiamata al successivo art. 6.











Regolamento progressioni economiche all'interno delle aree del personale del Comparto

Ai fini dell'attribuzione del punteggio di valutazione utile per le progressioni, si considera il valore risultante dalla media dei punteggi complessivi conseguito nelle valutazioni dell'ultimo triennio 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. Laddove le valutazioni disponibili siano inferiori a tre, verrà considerata la media sulle annualità disponibili.

I dipendenti provenienti da altre Aziende o Enti del SSN o da altre amministrazioni pubbliche hanno l'onere di presentare copia delle valutazioni ottenute nel triennio di riferimento presso le Aziende o Enti di provenienza, con l'indicazione dei punteggi minimi e massimi utilizzati per la valutazione. In mancanza di tutte le informazioni, il punteggio verrà calcolato sulle sole valutazioni disponibili.

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

2) Esperienza lavorativa/professionale – max 30 punti

Saranno valutati i servizi prestati, al 31/12 dell'anno precedente a quello di attribuzione della progressione. Per "esperienza" 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 (Campo di applicazione) del vigente CCNL nonché presso altre pubbliche amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo.

La valutazione avviene attribuendo:

- a) Fino al raggiungimento massimo di **10 punti** per ogni anno di servizio a tempo indeterminato e determinato:
 1. **Punti 1,00** per anno per il servizio prestato nell'area e ruolo di appartenenza oggetto di selezione;
 2. **Punti 0,50** per anno per il servizio prestato nell'area e ruolo inferiore a quello di appartenenza e oggetto di selezione;

- b) Fino al raggiungimento massimo di **20 punti**, per ogni anno di servizio a tempo indeterminato:
 1. **Punti 2,00** 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**. **Non saranno valutati i primi tre anni in quanto requisito di accesso alla selezione.**
 2. Al personale che nel periodo compreso tra il 01/01/2016 e 31/12/2024 non abbia mai conseguito Progressioni Economiche (DEP o PEO) verrà attribuito un bonus di ulteriori 10 punti;
 3. Al personale che nel periodo compreso tra il 01/01/2016 e il 31/12/2024 abbia conseguito una sola Progressione Economica (DEP o PEO) verrà attribuito un bonus di ulteriori 5 punti.

Mansueto VP
MS

CASCI
Z

RO
RSU

Mansueto VP

Handwritten signature in blue ink.

Regolamento progressioni economiche all'interno delle aree del personale del Comparto

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

- 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 proporzionalmente valutati in rapporto all'orario di lavoro previsto dal CCNL;
- le frazioni di anno sono valutate in ragione mensile considerando come mese intero periodi continuativi di giorni trenta o frazioni superiori a quindici giorni.

3) Titoli di Studio e di aggiornamento – max 20 punti

3.1 Ai fini dell'attribuzione del punteggio, i master nonché i corsi di specializzazione e di perfezionamento *post lauream* debbono essere stati conseguiti presso Istituti Universitari pubblici o autorizzati e accreditati dal MIUR al rilascio dei titoli di studio con valore legale.

Per i titoli di studio sono attribuibili **sino a max 20 punti** così distinti per ciascun titolo:

3.2 Titoli ATTINENTI ulteriori al requisito di accesso per il personale inquadrato nel Ruolo Sanitario e nel Ruolo Sociosanitario:

- a) Diploma di Laurea magistrale (vecchio e nuovo ordinamento), Diploma di laurea a ciclo unico, Diploma di Laurea specialistica ulteriore rispetto a quella di cui al punto seguente: **punti 6,00;**
- b) Diploma di Laurea triennale: **punti 3,00;**
- c) Corsi di specializzazione e di perfezionamento *post lauream*: **punti 1,00**
- d) Diploma di scuola media superiore: **punti 1,00;**
- e) Master I livello: **punti 2,00;**
- f) Abilitazione allo svolgimento di funzioni di coordinamento e direttive: **punti 2,00;**
- g) Master II° livello: **punti 4,00;**
- h) Dottorato di ricerca: **punti 5,00.**

Handwritten signature and initials.

Per l'attribuzione del punteggio riferito ai Titoli di Studio e di aggiornamento si stabiliscono gli ulteriori seguenti principi:

- 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.

3.3 Titoli ATTINENTI compresi quelli previsti quali requisiti di accesso per il personale inquadrato nel Ruolo Tecnico, nel Ruolo Professionale e nel Ruolo Amministrativo

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page, including "MURRU VP 08" and "Pesci".

Regolamento progressioni economiche all'interno delle aree del personale del Comparto

Verranno valutati i seguenti titoli posseduti dai candidati, con attribuzione di punti 1,00 per ciascun anno di durata legale del corso del titolo conseguito.

- a) Diploma di Laurea triennale;
- b) Diploma di Laurea magistrale (vecchio e nuovo ordinamento), Diploma di laurea a ciclo unico, Diploma di Laurea specialistica superiore rispetto a quella di cui al punto precedente;
- c) Corsi di specializzazione e di perfezionamento *post lauream*;
- d) Diploma di scuola media inferiore e superiore;
- e) Master I livello;
- f) Master II° livello;
- g) Dottorato di ricerca.

Per l'attribuzione del punteggio riferito ai Titoli di Studio e di aggiornamento si stabiliscono gli ulteriori seguenti principi:

- l'elenco dei titoli valutabili è esaustivo e non sono valutabili titoli non presenti in elenco;

3.4 Titoli NON ATTINENTI al ruolo del candidato:

Verranno valutati i medesimi titoli di cui ai punti 3.2 e 3.3 che, seppur non attinenti al profilo del candidato, siano idonei a fornire un apporto all'attività professionale del medesimo. La valutazione verrà operata con attribuzione di un punteggio pari al 30% rispetto al corrispettivo punteggio attribuito al titolo attinente.

Per l'attribuzione del punteggio riferito ai Titoli di Studio e di aggiornamento si stabiliscono gli ulteriori seguenti principi:

- l'elenco dei titoli valutabili è esaustivo e non sono valutabili titoli non presenti in elenco;

3.5 La valutazione dei titoli di studio sarà effettuata da apposita Commissione costituita come di seguito indicato:

- Presidente: Direttore Responsabile S.C. Risorse Umane dell'Azienda Ospedaliera di Perugia;
- Componente: Dirigente Professioni Sanitarie Area Infermieristico – Ostetrica - Azienda Ospedaliera di Perugia;
- Componente: Dirigente Professioni Sanitarie Area Tecnica e della riabilitazione - Azienda Ospedaliera di Perugia;
- Componenti: N. 1 Dirigente PTA Area amministrativa; n. 1 Dirigente PTA Area Tecnica;

La Commissione sarà supportata da un dipendente dell'Ufficio Concorsi e selezioni dell'Azienda Ospedaliera di Perugia con funzioni di segretario verbalizzante.

ART. 6 – Metodologia di valutazione 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

Regolamento progressioni economiche all'interno delle aree del personale del Comparto

funzioni istituzionali, organizzative ed operative, sono oggetto di valutazione annuale attraverso la metodologia e gli strumenti di seguito delineati.

La metodologia di riferimento è quella vigente in azienda di cui al regolamento approvato con deliberazione n. 68/2014 e s. m. e i.

Il punteggio relativo alla valutazione è determinato in base al valore medio riportato nell'ultimo triennio. Come sopra detto qualora le stesse derivassero da sistemi di valutazione differenti da quelli in essere, ai fini della suddetta media, gli stessi dovranno essere preventivamente normalizzati alla scala di valutazione vigente. Tale valore medio verrà rapportato e ponderato con i punti previsti dal presente regolamento per la valutazione: per una valutazione media pari a 100 saranno assegnati 50 punti e proporzionalmente adeguati ai valori di valutazione inferiori.

Media valutazione individuale degli ultimi 3 anni	Punteggio attribuito
96-100	50
91-95,99	48
86-90,99	46
81-85,99	40
71-80,99	30
61-70,99	20
<61	0

ART. 7 – Modalità di presentazione della domanda

La compilazione della domanda sarà effettuabile esclusivamente tramite procedura on-line.

Altre modalità di compilazione 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".

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'Azienda.

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.

Perbene UD
PR

Perbene

Regolamento progressioni economiche all'interno delle aree del personale del Comparto

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, anche sulla base di controlli a campione, e saranno formulate apposite graduatorie suddivise per area e ruolo, prevedendo che laddove la numerosità del personale in servizio non sia idonea a consentire almeno una progressione, il relativo personale venga ricondotto nel ruolo più numeroso della medesima area e garantendo, all'interno di ogni singola graduatoria (formata per Area e Ruolo), progressioni economiche non inferiori al 50% dei partecipanti.

In caso di parità di punteggio il differenziale economico, ai sensi dell'art. 19 comma 4 lettera f) del CCNL 2019/2021, sarà attribuito secondo i seguenti criteri di priorità:

1. Al personale che abbia conseguito il minor numero di differenziali economici/fasce economiche
2. Al personale con la maggiore numero di anni di permanenza nel differenziale economico/fascia economica
3. Maggior età anagrafica del candidato.

ART. 9 – Procedure di attribuzione dei benefici economici

Al personale utilmente collocato in graduatoria, rispetto al numero previsto in sede di contrattazione integrativa, è attribuita con atto del Direttore Generale con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di competenza della progressione nei differenziali economici il relativo beneficio.

In base alla graduatoria stilata ai sensi dell'art. 8 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:

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, 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.

RSU

ASST

RSU VP

RSU

RSU

RSU

RSU

Regolamento progressioni economiche all'interno delle aree del personale del Comparto

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 agli artt. 22 e segg. 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 selezione in cui è necessaria la comparazione dei valori di ciascuno.

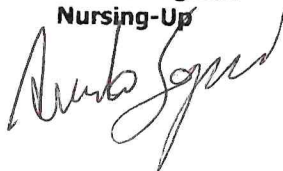
Tali atti, quindi, una volta acquisiti alla procedura, escono dalla sfera dei partecipanti che, pertanto, non assumono la veste di controinteressati in senso tecnico.

ART 12 - Norma finale

Il presente regolamento ha validità esclusivamente per l'anno 2025.

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

Armando Savignani
Nursing-Up



NURSING
UP

