



SISTEMA SANITARIO REGIONALE



AZIENDA OSPEDALIERA
SAN GIOVANNI ADDOLORATA



REGIONE
LAZIO

Regolamento per la gestione e per l'attribuzione dei differenziali economici di professionalità



Art.1

Oggetto del regolamento e disposizioni di carattere generale

1. Il presente regolamento attiene all'applicazione dell'art 19 del CCNL 2019-2021 del 2 novembre 2022 relativo alla progressione economica all'interno delle aree e all'attribuzione di differenziali economici di professionalità ed è rivolto al personale del comparto dipendente dell'Azienda Ospedaliera "Complesso Ospedaliero San Giovanni Addolorata" (di seguito anche l'Azienda o l'Azienda Ospedaliera San Giovanni Addolorata) con contratto di lavoro di natura subordinata a tempo indeterminato.
2. Alla materia oggetto del presente regolamento si applicano oltre alle disposizioni ivi contenute anche le disposizioni contrattuali e legislative vigenti in materia, anche se non espressamente richiamate.
3. L'attribuzione dei differenziali economici da parte dell'Amministrazione è lo strumento finalizzato a premiare, in modo selettivo, l'acquisizione di incrementati livelli di professionalità dei dipendenti.
4. La procedura di attribuzione del differenziale economico all'interno delle aree ha carattere di selettività ai sensi dell'art. 52 comma 1 bis del Dlgs. n. 165/2001 e s.m.i. e avviene nel rispetto e in conformità del D.lgs. n. 150/2009.

Articolo 2

Progressioni economiche e ripartizione delle risorse disponibili

1. Le selezioni per le progressioni economiche vengono condotte in coerenza con la disponibilità annuale di risorse destinate a tale istituto. Il budget dedicato al finanziamento delle progressioni economiche è oggetto annualmente di contrattazione integrativa sulla base delle risorse presenti nel Fondo a consuntivo al 31 dicembre dell'anno precedente, tenendo conto in misura proporzionale delle unità di personale



SISTEMA SANITARIO REGIONALE

**AZIENDA OSPEDALIERA
SAN GIOVANNI ADDOLORATA**



**REGIONE
LAZIO**

presenti nelle singole aree e nei diversi ruoli. Le graduatorie sono formate riservando a ciascuna delle aree e dei ruoli una quota di risorse direttamente proporzionale alla percentuale di addensamento del personale nelle medesime aree/ruoli alla data del 31 dicembre dell'anno precedente all'attribuzione del differenziale economico:

2. Sono fatti salvi i principi di priorità indicati dall'art. 19 del CCNL 02/11/2022 e richiamati in seguito. Eventuali risorse che si rendessero residue dopo aver attribuito al personale la progressione economica saranno utilizzate nell'anno di riferimento come premialità del personale.

Articolo 3

L'indizione di avviso di selezione per l'attribuzione del differenziale economico

1. L'Amministrazione indice avviso di selezione interna per l'individuazione del personale cui attribuire la progressione economica all'interno di ciascuna area.
2. La domanda deve essere inviata entro 10 giorni lavorativi dalla data di pubblicazione dell'Avviso. Sono previste apposite comunicazioni di carattere generale due giorni prima della pubblicazione dell'avviso, nel corso della vigenza del termine e due giorni prima della scadenza
3. Accedono alla selezione per le progressioni economiche all'interno delle aree i dipendenti a tempo indeterminato al 1° Gennaio in possesso dei seguenti requisiti:
 - a) essere in servizio a tempo indeterminato al 1° gennaio dell'anno di attribuzione del differenziale economico da almeno tre anni, senza soluzione di continuità (considerando anche i contratti di lavoro a tempo determinato) presso l'Azienda Ospedaliera San Giovanni Addolorata o presso altra Azienda o Ente di cui all'art.1, comma 3, del CCNL del 2.11.2022, dalla quale il lavoratore sia transitato per mobilità;
 - b) non aver beneficiato negli ultimi tre anni di alcuna progressione economica;



SISTEMA SANITARIO REGIONALE



AZIENDA OSPEDALIERA
SAN GIOVANNI ADDOLORATA



REGIONE
LAZIO

- c) assenza, nei due anni antecedenti la data del 1° gennaio cui si riferiscono le progressioni all'interno delle aree, di provvedimenti 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 in 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;
- d) che non siano già collocati nel differenziale massimo dell'area di appartenenza;
- e) per il personale interessato all'assolvimento dell'obbligo formativo, si rinvia all'art. 67 del CCNL per quanto attiene al conseguimento dei crediti formativi, fatta salva l'applicazione delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti in materia. Tale requisito opera dall'anno 2024.

Articolo 4 Criteri di selezione

1. 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.
2. In particolare, il punteggio finale espresso in centesimi viene assegnato secondo i seguenti criteri, così come previsto dall'art. 19 comma 4 lett.d) del CCNL.

I. Valutazione individuale annuale del personale del comparto: viene attribuito un massimo di 55 punti.

In sede di prima applicazione del presente regolamento verranno prese in considerazione le schede individuali di valorizzazione- sistema premiante relative all'ultimo triennio, circa la qualità professionale espressa dai singoli dipendenti in ambito lavorativo derivanti dall'applicazione della metodologia di valutazione permanente vigente in Azienda.



SISTEMA SANITARIO REGIONALE



AZIENDA OSPEDALIERA
SAN GIOVANNI ADDOLORATA



REGIONE
LAZIO

Per il personale transitato in Azienda tramite mobilità o per il personale dipendente dell'Azienda che sia in posizione di comando presso altra Amministrazione, si terrà conto delle schede di valutazione della performance individuale predisposte dall'Azienda di provenienza o di provvisoria assegnazione anche tramite un eventuale riparametrazione dei punteggi conseguiti. Ai fini dell'attribuzione del punteggio di valutazione utile per le progressioni, si considera il valore risultante dalla media delle valutazioni dell'ultimo triennio, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

Il punteggio sarà attribuito nel modo seguente:

- | | |
|-------------------------------|----------|
| 1. Valutazione dal 76 al 100% | punti 55 |
| 2. Valutazione dal 51 al 75% | punti 40 |
| 3. Valutazione dal 26 al 50% | punti 20 |
| 4. Valutazione da 1 al 25% | punti 5 |

- II. Esperienza professionale maturata : viene attribuito un massimo di 40 punti. Sono valutati i servizi prestati, fino alla data del 31 dicembre 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 del CCNL 2019 - 2021 (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, il seguente punteggio:



- a. punti 5 per ciascuno dei cinque anni precedenti il 1° gennaio dell'anno di riferimento. Per tale periodo in ordine alla gestione delle assenze, si applica quanto previsto dall'art. 11 del vigente Protocollo applicativo per la gestione del sistema premiante aziendale dell'area del comparto. Si considerano, inoltre, sempre ai fini della definizione del punteggio attribuibile, anche i periodi di cui all'art. 53 del CCNL 201-2021 nonché di recupero ore lavorate. I periodi prestati a part time vengono conteggiati in funzione dell'effettiva prestazione lavorativa.
- b. Punti 1 per i restanti anni. I periodi prestati a part time vengono conteggiati in funzione dell'effettiva prestazione lavorativa.

III. Capacità culturali – con massimo 5 punti

1. Master di I e II livello punti 1
2. Diploma di laurea magistrale punti 1,5
3. Diploma di laurea triennale punti 1
4. Diploma di scuola media superiore punti 0,20
5. Corso di formazione della durata di almeno tre giorni, punti 0,20
(no ECM)

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

- a. l'elenco dei titoli valutabili è esaustivo e non sono valutabili titoli non presenti in elenco;
- b. per tutto il personale non verrà conteggiato il titolo di studio inferiore se in possesso di quello superiore
- c. per tutto il personale il titolo che costituisce requisito di accesso al profilo ricoperto non verrà conteggiato.



Articolo 5 Modalità di presentazione della domanda

1. La compilazione della domanda sarà effettuabile esclusivamente tramite procedura telematica, per come individuata e descritta nell'avviso di selezione. Altre modalità di compilazione non saranno ritenute valide.
2. La domanda di partecipazione costituisce autodichiarazione resa ai sensi degli articoli 46 e 47 del D.P.R. 445/2000 e deve essere resa in modalità completa, esaustiva ed analitica, fermo restando, per i periodi riferiti al servizio reso presso l'Azienda l'eventuale supporto da parte dell'Azienda.
3. Non saranno valutati servizi che non siano espressamente e correttamente dichiarati dal candidato in sede di compilazione della domanda.
4. L'amministrazione procederà ad acquisire d'ufficio le schede di valutazione individuale annuale al fine di attribuire il relativo punteggio.

Articolo 6 Definizione delle graduatorie di selezione

1. Al termine della selezione, sono attribuiti i punteggi in base a come rappresentato all'art. 4 e sono quindi formulate apposite graduatorie dei candidati sulla base dei migliori punteggi ottenuti suddivise per area e per ruolo.
2. In applicazione di quanto disposto dalla lettera e) del comma 4 dell'art. 19 del CCNL 02/11/2022 e nei limiti di una quota sino al limite massimo del 10% delle risorse complessivamente messe a disposizione dalla contrattazione integrativa di cui all'art. 2 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;



SISTEMA SANITARIO REGIONALE



AZIENDA OSPEDALIERA
SAN GIOVANNI ADDOLORATA



REGIONE
LAZIO

- 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.
3. Dopo aver effettuato l'attribuzione con i criteri e le modalità di cui alla lett.e) dell'art. 19 comma 4 del CCNL si procede, nell'ambito della stessa graduatoria, con l'attribuzione dei differenziali economici di professionalità al restante personale. In caso di parità di punteggio il differenziale economico, ai sensi dell'art. 19 comma 4 lettera f) del CCNL, sarà attribuito secondo i seguenti criteri di priorità:
- a) al personale che abbia conseguito il minor numero di progressioni economiche;
 - b) al personale con il maggiore numero di anni di permanenza nel differenziale economico di professionalità;
 - c) al personale con la maggiore esperienza professionale nel profilo;
 - d) nel caso di due o più dipendenti con la stessa anzianità in termini di giorno, mese ed anno, si darà la priorità al dipendente con la data di nascita più recente.

Articolo 7

Procedure di attribuzione dei benefici economici

1. I differenziali economici di professionalità sono attribuiti con atto del Direttore Generale con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di competenza della progressione dei differenziali economici; il relativo beneficio viene attribuito ai candidati presenti nelle graduatorie fino a concorrenza del numero corrispondente all'importo fissato per ciascuna Area o percentuale di addensamento stabilita in sede di accordo, nel rispetto dei vincoli del Fondo.

Articolo 8

Validità delle graduatorie



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

Articolo 9 Accesso agli atti di selezione

1. 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.
2. 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.
3. Tali atti, quindi, una volta acquisiti alla procedura, escono dalla sfera dei partecipanti che, pertanto, non assumono la veste di controinteressati in senso tecnico.

Articolo 10 Disposizioni finali

1. Il presente regolamento, valido per l'annualità in corso, e sarà oggetto di valutazione e integrazione, nel rispetto del sistema delle relazioni sindacali vigente all'atto della richiesta di una delle parti e in conformità a quanto disposto dalle disposizioni di legge e contrattuali vigenti in materia.