



AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA

DELIBERA DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO

Deliberazione n. 1688 del 29/12/2023

OGGETTO: Regolamento per l'attribuzione, presso l' A.O.U.P. "Paolo Giaccone" di Palermo, dei "differenziali economici di professionalità" quali incrementi stabili del trattamento economico ex art. 19 del CCNL relativo al personale del comparto sanità triennio 2019 - 2021 del 2 novembre 2022.

STRUTTURA PROPONENTE Area Risorse Umane Proposta n. 701 del 28/12/2023 La presente deliberazione è composta da N. 5 pagine e da n. 1 allegato composto da n. 8 pagine. Il Responsabile del Procedimento Dott.ssa Vincenza Messina <i>[Signature]</i> Il Direttore dell'UOC Dott.ssa Silvia Salerno <i>[Signature]</i>	Area Gestione Economico - Finanziaria Autorizzazione spesa n. Del Conto di costo _____ NULLA OSTA in quanto conforme alle norme di contabilità Il Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria e Patrimoniale Dott. Luigi Guadagnino x Non comporta ordine di spesa
--	--

Ai sensi del DPR n. 445/2000 e ss.mm.ii., della Legge n. 241/90 e ss.mm.ii.e della L.R. 7/2019, il sottoscritto attesta la regolarità della procedura seguita e la legalità del presente atto, nonché l'esistenza della documentazione citata e la sua rispondenza ai contenuti esposti.

Il Responsabile dell'Unità proponente: Dott.ssa Silvia Salerno
[Signature]

L'anno duemila ventitré, il giorno 29 del mese di dicembre, nei locali della sede legale di Via del Vespro 129, Palermo, il Commissario Straordinario dell'Azienda Ospedaliera Universitaria Policlinico "Paolo Giaccone" di Palermo, Dott. *Maurizio Montalbano*, nominato con D.A. n.28 del 29 giugno 2023 e prorogato con D.A n. 32 del 27 Ottobre 2023, assistito dalla *Sore Anna Maria Leto* quale segretario verbalizzante, adotta la seguente delibera sulla base della proposta di seguito riportata.



AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA

IL DIRETTORE DELL'UOC RISORSE UMANE

Dott.ssa Silvia Salerno

- VISTO** il Decreto Legislativo 30.12.1992 N. 502 e successive modificazioni e integrazioni, recante norme sul *"Riordino della disciplina in materia sanitaria"*;
- VISTO** il D. Lgs N. 165 del 30 marzo 2001 e successive modifiche ed integrazioni, contenente *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"*;
- VISTO** il D.A. del 10/03/2020 di approvazione ai sensi dell'art. 1 del D.Lgs.vo n. 517/99 e ss.mm.ii., del Protocollo d'Intesa stipulato tra la Regione Siciliana – Assessorato della Salute e l'Università degli Studi di Palermo, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Regione Siciliana il 03/04/2020;
- VISTA** la delibera n. 972 del 7 ottobre 2019 riguardante il *"Regolamento disciplinante i principi di conseguimento, da parte del personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in servizio presso quest' A.O.U.P., "Paolo Giaccone" di Palermo , di posizioni economiche superiori all'interno di ciascuna categoria (PEO)"*;
- VISTA** la delibera n. 894 del 27/10/2020 di modifica degli artt. 5 e 7 del regolamento disciplinante i principi di conseguimento da parte del personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in servizio presso quest' A.O.U P., "Paolo Giaccone" di Palermo, di posizioni economiche superiori all'interno di ciascuna categoria (PEO) adottato dall'Azienda con delibera n. 972/2019;
- VISTO** che, nelle more della sottoscrizione del CCNL del Comparto Istruzione e Ricerca, l'Azienda, in conformità a quanto già previsto dall'art. 35 del CCNL del 7 aprile 1999 e alle modifiche contrattuali e legislative intervenute in proposito successivamente, intende disciplinare le modalità di selezione per il conferimento di *"differenziali economici di professionalità"* quali incrementi stabili del trattamento economico, secondo quanto stabilito dalla novella contrattuale di cui all'art. 19 del CCNL relativo al personale del comparto sanità triennio 2019-2021 del 2 novembre 2022, al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area.
- A tal fine intende munirsi di un regolamento basato sul riconoscimento della qualità della prestazione resa, della capacità e della professionalità maturata dal lavoratore, verificata e certificata ed è ispirato ai principi d'imparzialità, trasparenza, tempestività, economicità e celerità di espletamento;
- VISTO** il D.Lgs.vo 150/2009 e s.m.i., che all'art. 23 cc. 2 prevede l'obbligo di assegnare gli odierni *"differenziali economici di professionalità"* in modo selettivo, ad una quota limitata

55



AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA

di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e ai risultati individuali rilevati in conformità ai criteri previsti contrattualmente e secondo la previsione dell'art. 52, c. 1 bis, del D.Lgs.vo n. 165/2001 e s.m.i.;

- PRESO ATTO** dell'art. 19 del CCNL relativo al personale del comparto sanità triennio 2019- 2021 rubricato "*Progressione economica all'interno delle aree*" ove vengono indicate le finalità, l'attribuibilità dei differenziali economici di professionalità, gli aventi titolo, la quota di risorse da destinare a detta attività premiale, la modalità di attribuzione mediante graduatoria selettiva, gli indicatori di selezione, la priorità di attribuzione;
- RITENUTO** pertanto, di dover adottare il *Regolamento per l'attribuzione, presso l' A.O.U.P. "Paolo Giaccone" di Palermo, dei "differenziali economici di professionalità" quali incrementi stabili del trattamento economico ex art. 19 del CCNL relativo al personale del comparto sanità triennio 2019 - 2021 del 2 novembre 2022*, in allegato "A" al presente atto, revocando quelli precedentemente adottati;
- VISTA** la delibera n. 1685 del 22 dicembre 2023 di rettifica ed integrazione dei fondi del personale non dirigente del comparto sanità anno 2023;
- DATO ATTO** che al fine di poter attribuire i *differenziali economici di professionalità* per l'anno 2023, in data 27 dicembre 2023 ha avuto luogo un incontro con le OSS del comparto e le RSU per la Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale del personale del comparto riguardante il Regolamento per l'attribuzione dei DEP per l'anno 2023 e l'ipotesi di Accordo sui DEP 2023;
- PRESO ATTO** che gli atti e i documenti citati nel presente provvedimento sono nella disponibilità della proponente UOC Risorse Umane;
- DATO ATTO** che il Direttore dell'UOC Risorse Umane *Dott.ssa Silvia Salerno* che propone il presente provvedimento, sottoscrivendolo, attesta che lo stesso, a seguito dell'istruttoria effettuata è conforme alla normativa che disciplina la materia trattata ed è, sia nella forma che nella sostanza, totalmente legittimo, veritiero e utile per il servizio pubblico, ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dall'art. 1 della L. 14 gennaio 1994 n. 20 e successive modifiche ed integrazioni, e che lo stesso è stato predisposto nel rispetto della legge 6 novembre 2012 n.190 "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione*" nonché nell'osservanza dei contenuti del vigente Piano Aziendale della Prevenzione della Corruzione;

Per le ragioni di fatto e motivi di diritto in premessa citati che quivi s'intendono integralmente ripetuti e trascritti

PROPONE DI

- ☐ Adottare il Regolamento per l'attribuzione, presso l'A.O.U.P. "Paolo Giaccone" di Palermo, dei "differenziali economici di professionalità" quali incrementi stabili del trattamento economico ex art. 19

58



AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA

del CCNL relativo al personale del comparto sanità triennio 2019 - 2021 del 2 novembre 2022 i cui criteri sono stati discussi nell'incontro tra le OSS del comparto e le RSU nella seduta del 27/12/2023 per la Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale del personale del comparto riguardante il Regolamento per l'attribuzione dei DEP per l'anno 2023 e l'ipotesi di Accordo di sui DEP 2023.

- ☐ Approvare il regolamento in allegato "A" che costituisce parte integrante e sostanziale della presente proposta.
- ☐ Dare atto che il regolamento avente analogo contenuto, di cui alla delibera n. 972/2019 e successivamente modificato con delibera n. 894/2020, è abrogato e sostituito dal presente regolamento odiernamente adottato.
- ☐ Dare atto che gli atti e i documenti citati nel presente provvedimento sono nella disponibilità della proponente UOC Risorse Umane.
- ☐ Notificare il presente atto alle OO.SS. di categoria e alle RSU.

IL DIRETTORE DELL'UOC RISORSE UMANE

Dott.ssa Silvia Salerno

Sul presente atto viene espresso

parere *favorevole* dal

Il Direttore Sanitario
Dott. Gaetano Cimò

parere *Favorevole* dal

Il Direttore Amministrativo
Dott. Sergio Consagra

Il Commissario Straordinario

Vista la proposta di deliberazione che precede, e che s'intende qui di seguito riportata e trascritta;

Visto il parere favorevole espresso dal Direttore Amministrativo;

Visto il parere favorevole espresso dal Direttore Sanitario;

Ritenuto di condividerne il contenuto;

Assistito dal segretario verbalizzante;

DELIBERA

Di approvare la superiore proposta, che qui si intende integralmente riportata e trascritta, per come sopra formulata dal Dirigente Responsabile della struttura proponente.

Il Commissario Straordinario
Dott. Maurizio Montalbano

Il segretario verbalizzante



AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA

PUBBLICAZIONE

Si certifica che la presente deliberazione, per gli effetti dell'art. 53 comma 2 L.R. n. 30 del 03/11/1993, in copia conforme all'originale, è stata pubblicata in formato digitale all'albo informatico dell'Azienda Ospedaliera Universitaria Policlinico a decorrere dal giorno 29/12/2023 e che nei 15 giorni successivi:

- ☐ non sono pervenute opposizioni
☐ sono pervenute opposizioni da _____

Il Funzionario Responsabile

Notificata al Collegio Sindacale il _____

**DELIBERA NON SOGGETTA AL
CONTROLLO**

- ☐ Delibera non soggetta al controllo, ai sensi dell'art. 4, comma 8 della L. n. 412/1991 e divenuta:

ESECUTIVA

Decorso il termine (10 giorni dalla data di pubblicazione ai sensi dell'art. 53, comma 6, L.R. n. 30/93

Delibera non soggetta al controllo, ai sensi dell'art. 4 comma 8, della L. n. 412/1991 e divenuta:

IMMEDIATAMENTE ESECUTIVA

Ai sensi dell'art. 53, comma 7, L.R. 30/93

Il Funzionario Responsabile

ESTREMI RISCONTRO TUTORIO

- ☐ Delibera trasmessa, ai sensi della L.R. n. 5/09, all'Assessorato Regionale Salute in data _____ prot. n. _____

SI ATTESTA

Che l'Assessorato Regionale Salute, esaminata la presente deliberazione:

- ☐ Ha pronunciato l'approvazione con atto prot. n. _____ del _____ come da allegato.
☐ Ha pronunciato l'annullamento con atto prot. n. _____ del _____ come da allegato.
☐ Delibera divenuta esecutiva con decorrenza del termine previsto dall'art. 16 della L. R. n. 5/09 dal _____

Il Funzionario Responsabile

21



AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA

REGOLAMENTO PER L'ATTRIBUZIONE, PRESSO L' A.O.U.P. "PAOLO GIACCONE" DI PALERMO, DEI "DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITÀ" QUALI INCREMENTI STABILI DEL TRATTAMENTO ECONOMICO EX ART. 19 DEL CCNL RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO SANITÀ TRIENNIO 2019 - 2021 DEL 2 NOVEMBRE 2022.

Premessa

Nelle more della sottoscrizione del CCNL del Comparto Istruzione e Ricerca, il vigente C.C.N.L. del Comparto Sanità 2019/2021, sottoscritto il 02.11.2022, oltre ad avere operato dal 1° gennaio 2023 una revisione del sistema di classificazione del personale con la previsione di cinque aree funzionali di inquadramento, ha introdotto un nuovo regime delle progressioni economiche all'interno delle aree, prevedendo l'attribuzione di "*Differenziali Economici di Professionalità*" (in seguito DEP) all'interno delle aree, con esclusione dell'area di elevata qualificazione, superando così la pregressa disciplina delle Progressioni Economiche Orizzontali (c.d. PEO).

L'art. 19 del C.C.N.L. 2019/2021 disciplina la progressione economica all'interno delle aree di classificazione del personale e stabilisce che al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti, nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area, agli stessi sono attribuibili "differenziali economici di professionalità" da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico.

Il presente Regolamento disciplina le regole di conseguimento, da parte del personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in servizio presso l'A.O.U.P. "Paolo Giaccone" di Palermo, dei DEP.

Il presente Regolamento è improntato ai principi d'imparzialità, trasparenza, tempestività, economicità e celerità di espletamento.

Art. 1

Contesto normativo di riferimento

In conformità a quanto previsto dall'art. 19 del C.C.N.L. 2019/2021 del Comparto Sanità, con le prescrizioni che seguono si disciplinano le modalità di selezione per il conferimento al personale dei DEP, al fine di valorizzare lo sviluppo delle competenze e dei risultati individuali.

L'istituto è basato sul riconoscimento della qualità della prestazione resa, della capacità e della professionalità maturata dal lavoratore, verificata e certificata.

I medesimi criteri si rinvencono, inoltre, nella previsione dell'art. 52, comma 1 bis, del D.Lgs.vo n. 165/2001 e ss.mm.ii., secondo il quale le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, secondo principi di selettività, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata, della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito.

Il D.Lgs.vo n. 150/2009 e ss.mm.ii., all'art. 23 prevede l'obbligo di assegnare la Progressione Economica Orizzontale (P.E.O.) e dunque anche il DEP in modo selettivo, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili, ad una quota limitata di dipendenti.

Il Dipartimento della Funzione pubblica con nota prot. 4366-P-04-04-2019 del 5 luglio 2019 ha stabilito che la quota di personale interessato alla procedura selettiva deve essere comunque limitata ad una quota non maggioritaria non superiore al 50% della platea dei potenziali beneficiari ai sensi di quanto previsto dall'art. 23 del D. Lgs.vo n. 150/2009.



AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA

Art. 2 Modalità di finanziamento

La progressione economica in oggetto è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo "Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" di cui all'art. 102 del C.C.N.L. 2019/2021.

La quota di risorse da destinare ai DEP attribuibili nell'anno viene definita in sede di contrattazione integrativa aziendale ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett. a) del C.C.N.L. tenendo conto equitativamente delle percentuali di addensamento del personale nelle aree di classificazione e nei ruoli.

Una quota pari al 10% delle risorse complessivamente messe a disposizione dalla contrattazione integrativa di cui al presente articolo è destinata all'attribuzione dei DEP secondo i criteri di priorità e le modalità di cui all'art. 19, comma 4, lett. e) del C.C.N.L. 2019/2021.

Art. 3 Principi generali

Le progressioni economiche sono attribuite avuto riguardo alle complessive risorse finanziarie disponibili nel fondo e all'importo concordato in sede di negoziazione sindacale da destinare all'attribuzione dei benefici, fino alla concorrenza del numero corrispondente all'importo fissato per ciascuna area o percentuale di addensamento del personale.

Ai fini del rispetto del "principio di selettività", i DEP vengono attribuiti ad un numero limitato di dipendenti non superiore al 50% della platea dei potenziali beneficiari, calcolato sugli aventi titolo per singola area di classificazione e per singolo ruolo, arrotondato all'unità superiore, in conformità a quanto previsto dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs.vo n. 150/2009 e ss.mm.ii., secondo il seguente schema :

		N. dipendenti Aventi diritto	tabella E		N. DEP attribuibili pari a una quota non superiore al 50% dei potenziali beneficiari	Valore annuo lordo DEP x numero DEP aventi diritto
Area dei professionisti della salute e dei funzionari	Sanitario	403	1.200,00	483.600,00	202	241.800,00
	Tecnico	17	1.200,00	20.400,00	8	9.600,00
	Amministrativo	33	1.200,00	39.600,00	17	20.400,00
	Totale	453		543.600,00	227	271.800,00



AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA

Area degli assistenti	Tecnico	40	1.000,00	40.000,00	20	20.000,00
	Amministrativo	63	1.000,00	63.000,00	31	31.000,00
	Totale	103		103.000,00	51	51.000,00
Area degli operatori	Tecnico	30	800,00	24.000,00	15	12.000,00
	Amministrativo	4	800,00	3.200,00	2	1.600,00
	Socio-sanitario	54	800,00	43.200,00	27	21.600,00
	Totale	88		70.400,00	44	35.200,00
Area del personale di supporto	Tecnico	54	700,00	37.800,00	27	18.900,00
	Amministrativo	26	700,00	18.200,00	13	9.100,00
	Totale	80		56.000,00	40	28.000,00
Totale complessivo		724		773.000,00	362	386.000,00

A tal fine verrà indetta una selezione interna per l'attribuzione dei DEP da intendersi quali incrementi stabili rispetto a quelli in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo nel quale gli stessi sono finanziati.

Il valore annuo lordo dei differenziali stipendiali ed il numero massimo di differenziali complessivamente conseguibili da ciascun dipendente sono stabiliti nella tabella E del C.C.N.L. 2019/2021.

Il numero massimo di differenziali indicato nella citata tabella E va inteso come numero massimo di progressioni economiche acquisibili dal dipendente durante tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nell'area, anche a seguito di mobilità ad altro ente o amministrazione.

Art. 4

Atti propedeutici alla selezione

L'azienda attiverà una piattaforma informatica (link) per la presentazione della domanda di partecipazione alla selezione e per il caricamento/aggiornamento dei titoli di carriera e formativi posseduti.

L'Avviso per la presentazione della domanda e per il caricamento/aggiornamento dei titoli verrà pubblicato, di norma, per venti (20) giorni nella sezione del sito internet aziendale nella pagina "Concorsi in itinere" ed allo stesso dovrà essere data la massima diffusione a livello aziendale.

Allo scadere del termine non sarà più consentito l'inserimento/correzione dei titoli di cui al presente regolamento.

Art. 5

Requisiti di ammissione alla selezione

Accedono alla selezione per l'attribuzione dei DEP all'interno delle aree di classificazione i dipendenti a tempo indeterminato in servizio in Azienda alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di sottoscrizione



AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA

definitiva del contratto integrativo di quantificazione delle risorse da destinare alla copertura finanziaria delle progressioni economiche, che:

- a) sono in servizio a tempo indeterminato presso l'Azienda, all'interno dell'area di classificazione e nel ruolo per cui si concorre, alla data dell'01 gennaio dell'anno nel quale deve essere attribuito il beneficio economico;
- b) non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi tre anni.
- c) non siano stati destinatari di sanzioni disciplinari superiori alla multa nel biennio precedente a quello di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di quantificazione delle risorse da destinare alla copertura finanziaria dei DEP;
- d) non si trovino nella situazione di cui al comma 4 dell'art. 67 del C.C.N.L. 2019/2021 per quanto attiene il conseguimento dei crediti formativi negli ultimi tre anni.

I periodi lavorativi resi dai dipendenti nell'ambito di precedente rapporto di lavoro a tempo determinato, nello stesso profilo e categoria/area di classificazione, instaurato con l'AOUP, dopo la stabilizzazione effettuata ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs.vo n. 75/2017 concorrono ai fini della sussistenza del requisito (Parere ARAN CSAN77a del 25/03/2021).

Ai sensi dell'art. 19, comma 3 del C.C.N.L. 2019/2021, laddove il dipendente sia transitato per mobilità da altra azienda o ente e sia in servizio presso l'AOUP alla data dell'01 gennaio dell'anno nel quale deve essere attribuito il beneficio economico, sono mantenuti i DEP maturati nell'azienda o ente di provenienza come previsto all'art. 23, comma 2 (Disposizioni particolari sulla conservazione del trattamento economico in godimento) e potrà partecipare alla progressione economica all'interno dell'area di appartenenza secondo quanto previsto dal medesimo art. 19.

Possono partecipare alla selezione anche i dipendenti che si trovano in posizione di "comando" o "distacco" presso altre amministrazioni.

In tale eventualità, ai fini della valutazione selettiva, se nel triennio il dipendente ha prestato servizio per una o più annualità presso altro Ente in posizione di comando/distacco, verrà considerato il punteggio della scheda di valutazione individuale dell'altro Ente 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.

Può partecipare alla selezione anche il personale che nel periodo di riferimento si trovava in posizione di "distacco sindacale" o esercitava una funzione pubblica elettiva, con esclusione di coloro la cui assenza dal servizio, a qualsiasi titolo, si sia protratta per tutto il periodo di riferimento.

Il lavoratore neo-assunto o quello che effettua una progressione verticale dovrà attendere 3 anni prima di potere partecipare ad una procedura di progressione economica.

La verifica della sussistenza dei requisiti è effettuata dall'UOC Risorse Umane ai sensi del D.P.R. n. 445/2000.

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.

4



AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA

Art. 6 Criteri di selezione

L'attribuzione del DEP ha luogo, previa valutazione selettiva, nel rispetto dei principi generali enunciati all'art. 19, comma 4, lettera d) del C.C.N.L. 2019/2021.

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

a) Valutazione Individuale del personale del comparto — Max 54 punti

Ai fini della progressione in oggetto, verranno prese in considerazione le valutazioni individuali conseguite nei tre anni precedenti 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.

Ai fini dell'attribuzione del punteggio di valutazione individuale utile per le progressioni, si considera il valore risultante dalla media delle valutazioni conseguite nel triennio precedente o, in mancanza, delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico.

Sarà attribuita alla media delle tre valutazioni una quota pari al 54% del punteggio totale - max 54 - punti applicando il seguente schema:

Punteggio media valutazione	da 90	a	100	punti	54
Punteggio media valutazione	da 85	a	89,99	punti	50
Punteggio media valutazione	da 80	a	84,99	punti	46
Punteggio media valutazione	da 60	a	79,99	punti	42
Punteggio media valutazione	da 50	a	59,99	punti	38
Punteggio media valutazione	da 0	a	49,99	punti	0

b) Esperienza lavorativa / professionale - Max 36 punti

Saranno valutati i servizi prestati nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento fino alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di quantificazione delle risorse da destinare alla copertura finanziaria delle progressioni economiche.

Per "esperienza lavorativa/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 C.C.N.L. 2019/2021 (Campo di applicazione) nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo.

La valutazione avviene attribuendo per il servizio, a tempo indeterminato/determinato, il seguente punteggio:

- punti 0,5 per ogni anno di servizio prestato nel profilo ricoperto, fino al raggiungimento massimo di 18 punti;
- punti 0,5 per ogni anno di anzianità nella fascia / DEP in godimento, fino al raggiungimento massimo di 18 punti.

L'esperienza professionale verrà conteggiata con riferimento ai mesi interi. Le frazioni di mese saranno conteggiate soltanto laddove superiori a gg. 15 e verranno considerate come mese intero.

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

b1 L'anzianità viene calcolata in base alla presenza in servizio. Le assenze che rilevano al fine di

51



AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA

valutare la presenza in servizio sono quelle maturate nel triennio precedente di seguito indicate:

- aspettativa senza assegni a vario titolo (motivi di famiglia o personali, etc...);
- astensione facoltativa dopo il parto;
- congedo retribuito per assistere portatore di handicap grave ex art. 42, comma 5 e ss. D.Lgs.vo n. 151/2001;
- sospensione cautelare dal servizio a qualunque titolo;
- tutte le altre tipologie di assenze che non danno luogo a retribuzione.

b2 i periodi prestatati in regime di part - time vengono conteggiati in funzione dell'effettiva prestazione lavorativa;

b3 sono esclusi i periodi di servizio già prestatati dal personale Contrattista ex LSU trattandosi di rapporti di lavoro di diritto privato.

c) Titoli di Studio — Max 10 punti

- Diploma di Laurea triennale: punti 1;
- Diploma di Laurea magistrale (vecchio e nuovo ordinamento): punti 2;
- Master universitario I LIV: punti 1 per ogni master;
- Master universitario II LIV: punti 2 per ogni master;
- Dottorato di ricerca: punti 3;
- Abilitazione post laurea all'esercizio della professione punti 1 ;
- ECM riconosciuti dall'AGENAS: punti 2 ogni 50 crediti;
- Corsi superiori ai 3 giorni non certificati ECM: punti 0,1;
- Corsi superiori ai 10 giorni non certificati ECM: punti 0,5

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

- la laurea conseguita prima dell'assunzione non è valutabile quale titolo professionale laddove sia richiesta come requisito di accesso.

La laurea è invece valutabile nei seguenti casi:

- laddove sia diversa da quella prevista per l'accesso al profilo professionale rivestito, indipendentemente dalla data del conseguimento;
- laddove sia quella prevista per l'accesso al profilo professionale rivestito, ma sia stata conseguita successivamente all'assunzione;
- 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;
- tutti i titoli dichiarati per potere essere valutati devono essere attinenti al profilo.

In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 9, comma 5, lett. c) del C.C.N.L. 2019/2021 potranno essere definiti ulteriori criteri correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi.



AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA

Art. 7

Modalità aggiornamento titoli

L'aggiornamento dei titoli sarà effettuato esclusivamente tramite la piattaforma informatica come previsto dall'art. 4 del presente regolamento.

L'auto-dichiarazione resa ai sensi degli articoli 46 e 47 del D.P.R. n. 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 penali di cui all'art. 76 del D.P.R. n. 445/2000 per le ipotesi di falsità in atti e dichiarazioni mendaci.

Art. 8

Nomina Commissioni

Successivamente alla emanazione dell'Avviso di selezione verranno nominate apposite Commissioni:

- *una per la valutazione delle istanze relative ai profili professionali appartenenti ai ruoli sanitario e socio-sanitario, composta da:*
 - o Direttore Sanitario, o suo delegato, con funzione di Presidente
 - o 1 Dipendente dell'Area dei professionisti della salute e dei funzionari appartenente al ruolo sanitario/sociosanitario;
 - o 1 Rappresentante dei lavoratori designato dalla RSU Aziendale
 - o 1 Dipendente dell'Area dei professionisti della salute e dei funzionari/Area degli Assistenti con funzioni di Segretario
- *una per la valutazione delle istanze relative ai profili professionali appartenenti ai ruoli professionale, tecnico, amministrativo, composta da:*
 - o Direttore Amministrativo, o suo delegato o delegato dal Direttore Generale con funzione di Presidente
 - o 1 Dipendente dell'Area dei professionisti della salute e dei funzionari appartenente al ruolo professionale, tecnico, amministrativo
 - o 1 Rappresentante dei lavoratori designato dalla RSU Aziendale
 - o 1 Dipendente dell'Area dei professionisti della salute e dei funzionari/Area degli Assistenti con funzioni di Segretario

E' data facoltà in ragione del numero delle istanze da valutare, istituire sottocommissioni secondo la composizione sopra indicata

Art. 9

Procedure di attribuzione dei benefici economici

I DEP sono attribuiti in base alla formulazione di apposite graduatorie, suddivise per area di classificazione del personale e per ruolo, dei partecipanti alla procedura selettiva, definite a partire dal punteggio più elevato e proseguendo in ordine decrescente.

In base alle graduatorie stilate viene assicurata, nei limiti di una quota pari al 10% delle risorse complessivamente messe a disposizione dalla contrattazione integrativa di cui all'art. 2 del presente regolamento, l'attribuzione dei DEP secondo i criteri di priorità e le modalità di cui all'art. 19, comma 4, lett. e) del C.C.N.L. 2019/2021:



AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA

- 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;
- 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 per l'attribuzione dei differenziali economici di professionalità al restante personale, nel rispetto dei limiti delle risorse destinate alle finalità in oggetto e, in caso di parità di punteggio, si applicheranno i criteri di priorità indicati all'art. 19, lettere:

- f1) personale che abbia conseguito un minor numero di progressioni economiche;
- f2) personale con il maggior numero di anni di permanenza nel DEP.

In sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett. c), possono essere definiti ulteriori e subordinati criteri di priorità in caso di parità di punteggi determinati ai sensi dell'art. 19, lettera f) del C.C.N.L. 2019/2021 nel rispetto del principio di non discriminazione.

Al personale utilmente collocato in graduatoria il beneficio economico è attribuito con deliberazione del Direttore Generale con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo con il quale è stata determinata la quota di risorse da destinare ai DEP attribuibili.

Si procederà alla corresponsione del beneficio economico successivamente alla definizione delle verifiche di rito.

Art. 10 **Validità delle graduatorie**

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

Non è possibile attribuire più di un DEP al dipendente per ciascuna procedura selettiva.

Art. 11 **Rinvio**

Per quanto non espressamente previsto nel presente regolamento si rinvia alle relative disposizioni contenute nel C.C.N.L. 2019/2021.

5/