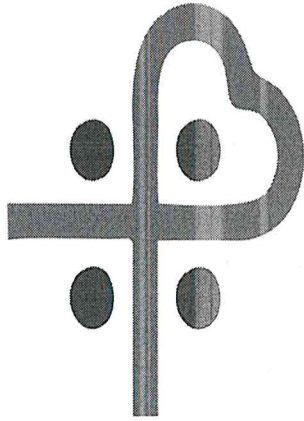




ARNAS G. Brotzu
Azienda di Rilievo Nazionale
ed Alta Specializzazione

TAVOLO TRATTATIVE SINDACALI

AZIENDA / RSU-ORGANIZZAZIONI SINDACALI COMPARTO



ARNAS G. Brotzu

Azienda di Rilievo Nazionale
ed Alta Specializzazione

ACCORDO

ANNO 2023

NURSING UP

FIALS

NURSIWD



ARNAS G. Brotzu
Azienda di Rilievo Nazionale
ed Alta Specializzazione

Il Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica e la Delegazione Trattante di parte sindacale del Personale del Comparto procedono alla sottoscrizione della presente Ipotesi di Accordo relativa ai criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree

LE PARTI

VISTE le disposizioni di cui al suddetto CCNL del 02/11/2022 relativo al Personale del Comparto Sanità ed in particolare le disposizioni dell'art. 9, comma 5, lettera c), secondo cui sono oggetto di contrattazione integrativa aziendale i "criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree";

DATO ATTO che e' intendimento procedere all'attivazione delle procedure per l'attribuzione dei differenziali economici di professionalità di cui all'art 19 del CCNL anno 2023;

DATO ATTO che in data 11/12/2023 e' stato sottoscritto l'ipotesi di accordo nella materia di cui trattasi e che detta ipotesi e' stata certificata dal Collegio Sindacale come da verbale n. 16 del giorno 11/12/2023;

RITENUTO per quanto sopra di dover procedere alla sottoscrizione del presente Accordo;

CONCORDANO

per quanto esposto in premessa, che qui si intende integralmente richiamato:

di definire le procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree, come da regolamento e relativo addendum allegato.

Cagliari, 14 / 12 /2023

Letto e sottoscritto.

Per la RSU

Per l'Azienda

Il Presidente della Delegazione Trattante

Per le OO.SS.

FP CGIL

CISL FP

UIL FPL

FIALS

NURSIND

NURSING UP

ADDENDUM “Regolamento per la gestione delle progressioni economiche (differenziali economici di professionalità

Il Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica e la Delegazione Trattante di parte Sindacale

PRECISANO QUANTO SEGUE

- per l'anno 2023 il punto d) dell'art. 4 del “Regolamento per la gestione delle progressioni economiche (differenziali economici di professionalità)” non trova applicazione in quanto l'acquisizione dei crediti formativi per esigenze di servizio nonché a causa dell'emergenza epidemiologica covid-19 non è stata garantita.
- l'attribuzione dei Dep verrà effettuata al 50% degli aventi diritto tenendo conto del numero dei dipendenti per area e ruolo.

- **Letto firmato e sottoscritto**

14/12/2023

Per l'Azienda

Il Presidente della Delegazione Trattante

- **Per le OO.SS.**

FP CGIL

CISL FP

UIL FPL

FIALS

NURSIND

NURSING UP

Regolamento per la gestione delle

**Progressioni nei differenziali economici del
personale del COMPARTO**

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

ARNAS "G. Brotzu"

CAGLIARI

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 permanente 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

ART. 1 – Progressione nei differenziali economici professionali

Le parti concordano di destinare Euro 457.790,00 per il finanziamento e attribuzione dei differenziali economici professionali di cui all'art. 102 del contratto C.C.N.L. 02/11/2022 al personale del comparto dipendente a tempo indeterminato e comunque nei limiti stabiliti dalla circolare MEF n. 15 del 16 maggio 2019 e dei chiarimenti in materia.

A tal fine verrà indetta una selezione interna per l'attribuzione dei differenziali economici professionali a far data dal 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 d.lgs. n.150/2009 smi, assicurando il principio di selettività.

L'attribuzione dei differenziali economici professionali da parte dell'Amministrazione ha luogo nel rispetto dell'equilibrio complessivo tra le varie aree e ruoli, così come disposto dall'art. 19 comma 4 lettera b) del CCNL 2022.

ART. 2 – Ripartizione delle risorse disponibili

I differenziali economici professionali vengono attribuiti tenendo conto, equitativamente, delle percentuali di addensamento del personale nelle aree e nei ruoli nei limiti delle disposizioni vigenti in esito ad una procedura selettiva secondo i principi, anche 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 i differenziali economici professionali 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 i differenziali economici professionali 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 l'attribuzione dei differenziali economici professionali all'interno delle aree i dipendenti a tempo indeterminato in servizio al 1° Gennaio 2023 presso l'Azienda che vantino:

- a) almeno tre anni di permanenza nel differenziale economico in godimento a tempo indeterminato;
- b) almeno tre anni di permanenza nel differenziale economico/fascia economica in godimento comprensivo del tempo determinato svolto presso l'Arnas ai sensi dell'art. 71 comma 7 del CCNL 2018/2021 (ad esempio il personale stabilizzato ai sensi dell'ex art. 20 D. Lgs. 75/2017 v. Parere ARAN CSAN77a del 25/03/2021);
- c) che non siano stati destinatari nel biennio precedente di sanzioni disciplinari superiori alla multa;
- d) Non può partecipare alla progressione il personale di cui al comma 4 dell'art. 67 del CCNL 02/11/2022 (Formazione Continua ed ECM).

La verifica della sussistenza dei requisiti è effettuata a campione, ai sensi del DPR 445/2000.

ART. 5 – Criteri di selezione

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

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

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

Ai fini della progressione in oggetto, verranno prese in considerazione le valutazioni 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 e richiamata al successivo art. 6.

Ai fini dell'attribuzione del punteggio di valutazione utile per le progressioni, si considera il valore risultante dalla media delle valutazioni dell'ultimo triennio.

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 40 punti

Per esperienza lavorativa/professionale deve intendersi quella che il lavoratore ha maturato al 31/12/2022 in qualità di dipendente, a tempo indeterminato e tempo determinato con o senza soluzione di continuità, presso Aziende od Enti del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché presso altre pubbliche amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo.

La valutazione avviene attribuendo per ogni anno di servizio, a tempo indeterminato e determinato:

-Punti 0,75 per anno per il servizio prestato.

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

- l'anzianità di servizio verrà calcolata in base ai giorni effettivi di servizio;
- verranno scomputati i periodi di aspettativa senza assegni e senza decorrenza dell'anzianità di servizio nonché i periodi di congedo straordinario fruiti ai sensi art. 42 commi 5 e ss. D.lgs. 151/2001 (Circolare Dipartimento della Funzione Pubblica del 15/01/2013);
- i periodi di servizio prestati a part time verranno conteggiati in funzione dell'effettiva prestazione lavorativa;

3) Titoli di Studio– max 20 punti

Saranno valutati i seguenti titoli di studio:

- a) Diploma di Laurea magistrale (vecchio e nuovo ordinamento), Diploma di Laurea specialistica attinenti il profilo di appartenenza: **punti 4**;
- b) Diploma di Laurea triennale o titoli equipollenti attinenti al profilo di appartenenza: **punti 2**;
- c) Diploma di scuola media superiore: **punti 1**;
- d) Master I livello/Abilitazione allo svolgimento di funzioni di coordinamento e direttive: **punti 2**;
- e) Master II livello: **punti 4**.

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

- per tutto il personale il titolo che costituisce requisito di accesso al profilo ricoperto in Azienda non verrà conteggiato;
- sono considerati titoli di studio attinenti al profilo e 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;

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 vigenti in azienda.

ART. 7 – Modalità di presentazione della domanda

La compilazione della domanda sarà effettuabile esclusivamente tramite procedura on-line. Una volta compilata la domanda il dipendente dovrà stamparla, firmarla e inviarla alla casella di Posta Elettronica Certificata _____, abilitata anche alla ricezione di e-mail non certificata, insieme alla copia di un documento di identità valido entro i termini di scadenza del bando.

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.

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, ruolo.

In caso di parità di punteggio il differenziale economico, ai sensi dell'art. 19 comma 4 lettera f), 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.

In caso di ulteriore parità verrà favorito il candidato con maggiore età anagrafica.

ART. 9 – Procedure di attribuzione dei benefici economici

Al personale utilmente collocato nella graduatoria è attribuito, 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. 9 del presente regolamento, tenuto conto dei principi indicati dalla lettera e) del comma 4 dell'art. 19 del CCNL 02/11/2022 e nei limiti di una quota pari al 10% delle risorse complessivamente messe a disposizione dalla contrattazione integrativa di cui all'art. 1 del presente regolamento, l'Azienda procede prioritariamente ad attribuire il beneficio:

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.

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

ART. 10– Validità delle graduatorie

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

ART. 11 – Accesso agli atti di selezione

L'accesso agli atti della valutazione selettiva ha luogo con le procedure di cui 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 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 12 - Norma finale.

Per quanto non previsto nel presente Regolamento si fa riferimento al CCNL vigente, ad ogni altra normativa riguardante la materia, nonché agli accordi integrativi in ordine alle risorse per la presente materia.