

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROCEDURE PER LA PROGRESSIONE TRA LE AREE DEL PERSONALE DEL COMPARTO

art. 20 del CCNL Comparto Sanità 02/11/2022

Adottato con determina n. 58 del 21/05/2024

Articolo 1 - FINALITÀ E AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente regolamento disciplina i requisiti e i criteri per l'effettuazione delle progressioni tra le aree in applicazione di quanto previsto dall'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs. n. 165/2001 e dell'art. 20 del CCNL Comparto sanità del 2/11/2022 secondo il nuovo sistema di classificazione del personale di cui all'Allegato A del contratto collettivo Comparto Sanità 02/11/2022, con la finalità del miglioramento della funzionalità dei servizi, dell'accrescimento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della gestione delle risorse nonché la razionalizzazione dell'organizzazione del lavoro, favorendo il recupero della motivazione del personale attraverso il riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni individuali.

Le procedure sono finalizzate a valorizzare le professionalità interne, in relazione alle previsioni del Piano del fabbisogno del personale all'interno del Piano integrato di attività e organizzazione, nel rispetto del limite minimo del 50% delle posizioni disponibili da riservare all'accesso dall'esterno.

Ai fini della definizione del tetto da assegnare alle progressioni tra le Aree non concorrono le posizioni disponibili coperte con riservatari interni e quelle per assicurare le quote d'obbligo delle categorie protette.

Il sistema di progressione tra le Aree viene avviato con la pubblicazione di un avviso per l'acquisizione delle manifestazioni di interesse ad ottenere l'inquadramento nell'area immediatamente superiore alla quale corrispondono un diverso contesto di responsabilità e relazioni caratterizzato da maggiore complessità e diversa articolazione delle prestazioni esigibili.

Le manifestazioni di interesse saranno oggetto di una selezione attraverso una procedura di valutazione per la verifica del grado di acquisizione delle competenze e capacità atte a svolgere le attività corrispondenti

La valutazione prevede una procedura comparativa basata su alcuni parametri, specifici alla realtà organizzativa dell'ente ed alle esigenze professionali individuate al suo interno, in stretta connessione con le attività svolte e sulla base dei potenziali fabbisogni professionali, nonché volta ad accertare la specifica competenza e professionalità dei candidati.

Il presente Regolamento, nel disciplinare le modalità di svolgimento delle procedure previste per l'applicazione delle norme suddette, persegue i principi di imparzialità, trasparenza, tempestività, economicità e celerità di espletamento delle procedure stesse.

Il sistema di Classificazione del Personale si articola in cinque Aree, che rappresentano i cinque differenti livelli di conoscenza, abilità e competenze professionali. Per ciascuna

Area sono individuati i profili professionali, da intendersi come insiemi omogenei più specifici delle competenze professionali proprie dell'Area. L'allegato A del CCNL 2019-2021 individua, per ciascuna Area, i profili professionali secondo livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento delle relative attività lavorative.

Il suddetto Allegato A, per ciascuna Area, indica, per ciascun profilo professionale:

- il contenuto professionale delle attribuzioni proprie previste per i diversi profili accorpati all'interno di ciascuna Area;
- i requisiti culturali e professionali richiesti per l'accesso del personale nel relativo profilo.

Ai fini del presente regolamento assumono rilevanza i contenuti professionali ed i requisiti di accesso delle Aree degli Operatori, degli Assistenti, dei Professionisti della Salute e dei Funzionari, del personale di elevata qualificazione.

Articolo 2 - REQUISITI DI PARTECIPAZIONE

Le progressioni tra le aree di cui al presente regolamento sono effettuate per la copertura di specifici profili in coerenza con la programmazione triennale dei fabbisogni di personale all'interno del piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) e/o in appositi atti integrativi della suddetta programmazione, al fine di tener conto e valorizzare l'esperienza e la professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'Agenzia.

Le progressioni di cui al presente regolamento avvengono tramite procedura selettiva interna nell'ambito della quale si dovrà, in particolare, avere riguardo a:

- valutazioni di performance individuale conseguite dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenze dal servizio in relazione ad una delle annualità;
- assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni;
- possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;
- numero e tipologia degli incarichi rivestiti.

Articolo 3 - AREE E PROFILI PROFESSIONALI REQUISITI PER L'ACCESSO

Alle procedure di cui all'art. 20 per accedere all'area immediatamente superiore possono partecipare i dipendenti a tempo indeterminato che siano in possesso del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno all'area medesima e di almeno tre anni per l'area di elevata qualificazione o cinque per l'area degli operatori di esperienza nell'area immediatamente inferiore maturati, a tempo determinato o indeterminato, con o senza soluzione di continuità, presso l'Agenzia o presso altre Pubbliche Amministrazioni così come specificato nell'allegato A del CCNL sottoscritto in data 02.11.2022:

AREA DEGLI OPERATORI

Profili professionali del ruolo tecnico

OPERATORE TECNICO SPECIALIZZATO: diploma di istruzione secondaria di primo grado, unitamente - ove necessari - a specifici titoli e abilitazioni professionali o attestati di qualifica di mestiere già indicati per operatori tecnici, e cinque anni di esperienza professionale nel corrispondente profilo in pubbliche amministrazioni o imprese private.

Profilo professionale del ruolo amministrativo

COADIUTORE AMMINISTRATIVO SENIOR: attestato di superamento di due anni di scolarità dopo il diploma di istruzione secondaria di primo grado o, in mancanza, diploma di istruzione secondaria di primo grado e cinque anni di esperienza professionale nel profilo di coadiutore amministrativo nonché — ove richiesto — di attestati di qualifica o certificati di determinate competenze di base (es ECDL)

AREA DEGLI ASSISTENTI

Profilo professionale del ruolo professionale

ASSISTENTE INFORMATICO: diploma di perito informatico o altro equipollente con specializzazione in informatica o altro diploma di scuola secondaria di secondo grado e corso di formazione in informatica riconosciuto.

ASSISTENTE TECNICO: diploma di istruzione secondaria di secondo grado e corso di formazione specifico ove richiesto.

Personale del ruolo amministrativo

ASSISTENTE AMMINISTRATIVO: diploma di istruzione secondaria di secondo grado.

AREA DEI PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI

Profili professionali del ruolo tecnico

COLLABORATORE TECNICO PROFESSIONALE: Laurea corrispondente allo specifico settore di attività di assegnazione (tecnico- professionale, informatico, statistico) secondo le indicazioni del bando e corredato — ove previsto - alle abilitazioni professionali

Profilo professionale del ruolo amministrativo

COLLABORATORE AMMINISTRATIVO - PROFESSIONALE: Laurea corrispondente allo specifico settore attività di assegnazione, secondo le indicazioni del bando

AREA DEL PERSONALE DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Profili professionali del ruolo tecnico

COLLABORATORE TECNICO PROFESSIONALE DI ELEVATA QUALIFICAZIONE: laurea magistrale o specialistica accompagnata da un periodo di almeno tre anni di esperienza maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato, nel profilo di appartenenza nell'area

dei professionisti della salute e dei funzionari, o precedenti categorie D o livello economico DS del precedente sistema di classificazione del personale, con incarichi di funzione di media o elevata complessità (di tipo organizzativo o professionale di cui al CCNL 02.11.2022, di organizzazione o professionale di cui al CCNL 21.5.2018 di valore superiore a 3.227,85 euro) presso Aziende od Enti del comparto di cui all'art. 1 del CCNL 02.11.2022 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente area, profilo e tipologia di incarico, presso altre amministrazioni di comparti diversi o in incarichi di responsabilità o posizioni equivalenti nel settore privato, sia di tipo gestionale che professionale.

Profilo professionale del ruolo amministrativo

COLLABORATORE AMMINISTRATIVO – PROFESSIONALE DI ELEVATA QUALIFICAZIONE: laurea magistrale o specialistica accompagnata da un periodo di almeno tre anni di esperienza maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato, nel profilo di appartenenza nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari, o precedenti categorie D o livello economico DS del precedente sistema di classificazione del personale, con incarichi di funzione di media o elevata complessità (di tipo organizzativo o professionale di cui al CCNL 02.11.2022, di organizzazione o professionale di cui al CCNL 21.5.2018 di valore superiore a 3.227,85 euro) presso Aziende od Enti del comparto di cui all'art. 1 del CCNL 02.11.2022 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente area, profilo e tipologia di incarico, presso altre amministrazioni di comparti diversi o in incarichi di responsabilità o posizioni equivalenti nel settore privato, sia di tipo gestionale che professionale.

Articolo - 4 AVVISO DI SELEZIONE E PUBBLICAZIONE

La selezione è indetta con Avviso redatto secondo lo schema approvato con Determina del Direttore Generale.

Nell'avviso dovranno essere indicati i seguenti elementi essenziali:

- il numero dei posti previsti per profilo professionale afferente all'Area di interesse unitamente all'Area/Servizio/Unità Operativa dove il profilo richiesto verrà incardinato;
- il contenuto e il termine per la presentazione della domanda.

L'avviso sarà pubblicato per almeno 15 giorni sul sito e dovrà indicare, in particolare, tutti gli elementi riferiti all'identificazione della selezione, alle modalità di presentazione della domanda, ai requisiti di ammissione, alle modalità di svolgimento della selezione, ai contenuti e ai termini per la loro presentazione.

L'avviso può prevedere un limite massimo di opzioni da parte dei candidati per i posti messi a selezione. Per motivate ragioni può essere disposta la riapertura o la proroga dei termini nonché la revoca o rettifica della procedura senza che i concorrenti possano avanzare pretese o diritti di sorta verso l'Agenda.

Articolo 5 - AMMISSIONE CANDIDATI

La U.O. Gestione risorse umane provvederà a verificare la sussistenza dei requisiti d'ammissione richiesti dal bando di selezione nonché la regolare presentazione della domanda da parte dei candidati.

L'ammissione e l'esclusione delle procedure selettive è effettuata con determina del dirigente della U.O. Gestione risorse umane.

L'elenco dei candidati ammessi sarà pubblicato sul sito internet aziendale-e, per gli stessi, avrà valore di notifica. L'eventuale esclusione sarà oggetto di notifica agli interessati mediante comunicazione individuale.

Articolo 6 - COMPOSIZIONE DELLE COMMISSIONI

Le Commissioni esaminatrici saranno nominate, scaduto il termine di presentazione delle domande, con atto del Direttore Generale, nel rispetto della parità di genere, secondo la seguente modalità.

Sarà costituita una Commissione per ogni area e/o profilo interessati alla progressione.

Ciascuna Commissione sarà composta da:

- Presidente: Direttore Amministrativo o Tecnico Scientifico ovvero Direttore/Dirigente del Servizio/Unità Operativa interessato alla copertura di almeno un profilo da selezionare;
- Componenti: Dirigenti o Funzionari/professionisti della salute del Servizio/Unità Operativa interessati alla copertura di almeno un profilo da selezionare;
- Segretario: Un dipendente di profilo amministrativo a tempo indeterminato appartenente all'Area degli Assistenti o all'Area dei Funzionari.

I membri della Commissione devono dichiarare l'assenza di cause di incompatibilità, inconfiribilità e di conflitto di interesse.

Articolo 7 - CRITERI DI VALUTAZIONE

La selezione avverrà secondo i seguenti elementi di valutazione cui attribuire un punteggio massimo di 100 punti così ripartiti:

1. esperienza maturata

nell'area di provenienza, anche con contratti a tempo determinato e part time e con contratti di lavoro flessibili compresi quelli di collaborazione coordinata e continuativa (CO.CO.CO.): **massimo punti 40.**

1.1) A tale fine verranno attribuiti 2 punti per ogni anno di esperienza nell'Area professionale (ex categoria) di provenienza se ulteriore rispetto al requisito di accesso.

1.2) incarichi di responsabilità e/o di funzione formalmente conferiti con atto di nomina ai sensi dell'art. 24 comma 4 lettere a), b) e c) del CCNL 02.11.,2022 o in forza di precedenti CCNL ma agli stessi assimilabili: punti 3 per ogni anno di incarico se ulteriore rispetto al requisito di accesso.

Nei periodi di svolgimento degli incarichi di cui al punto 1.2 si applicherà esclusivamente il punteggio più favorevole al candidato.

2. titolo di studio

se non costituente requisito di accesso: **massimo punti 20.** A tal fine verrà valutato:

- il possesso di una laurea specialistica, magistrale, vecchio ordinamento o ciclo unico coerente con il profilo di inquadramento, per la parte eccedente il requisito minimo di ammissione: punti 5
- il possesso di una laurea non requisito di ammissione alla procedura ma attinente/funzionale allo svolgimento delle mansioni attinenti al profilo di inquadramento: punti 10
- il possesso di un diploma di specializzazione o di un dottorato di ricerca: punti 5
- il possesso di un master universitario: punti 3

- il possesso di altri titoli di studio non ricompresi nei precedenti: punti 1

3. competenze professionali

quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali: **massimo punti 40**. Le competenze professionali possedute saranno accertate sulla base della disamina del curriculum e sulla valutazione di un colloquio.

3.1) Per il curriculum si avranno a disposizione massimo 20 punti. Sarà valutato il CV presentato dal candidato formulando un giudizio sintetico sulle esperienze culturali e sulle competenze professionali maturate, in particolare prendendo in esame i risultati dell'attività con rapporto di lavoro a tempo determinato o a tempo indeterminato presso l'Agenzia. In ogni caso, sarà valutata con un punteggio massimo di 5 punti la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite 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.

Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

3.2) Il colloquio sarà finalizzato ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti, nell'ambito delle mansioni proprie del profilo professionale, nonché soft skill (sapere, saper fare, saper essere) nelle materie individuate nell'ambito dell'Avviso. Sulla base del colloquio saranno attribuiti massimo 20 punti. La prova si intenderà superata ove il concorrente abbia ottenuto una votazione non inferiore a 14/20.

A conclusione della procedura selettiva interna, la Commissione esaminatrice formulerà la graduatoria di merito sulla base del punteggio complessivo riportato da ciascun candidato idoneo e costituito dalla somma dei punti ottenuti sulla base dei criteri sopra elencati.

Ciascuna Commissione potrà predeterminare criteri analitici di assegnazione dei punteggi relativamente alle competenze professionali. Tali criteri analitici laddove riguardino la valutazione del colloquio dovranno essere resi noti ai candidati prima dello stesso.

Articolo 8 - ESITO DELLA SELEZIONE E GRADUATORIA

Il Direttore Generale verifica la regolarità della procedura ed approva gli atti con la graduatoria di merito che viene pubblicata sul sito internet istituzionale.

Sono dichiarati vincitori, nel limite dei posti messi a selezione, i candidati utilmente collocati in graduatoria, limitatamente al numero dei posti previsti nel bando. La graduatoria potrà essere utilizzata per ulteriori posti laddove gli aventi titolo al passaggio all'area superiore non sottoscrivano il contratto nei termini comunicati ovvero cessino entro sei mesi dalla data di approvazione della stessa. Decorso tale termine la graduatoria si intenderà decaduta.

L'accesso al profilo professionale dell'area immediatamente superiore a seguito di selezione avviene mediante stipulazione di contratto individuale di inquadramento. In caso di passaggio all'area superiore, il dipendente è esonerato dal periodo di prova.

Articolo 9 - NORMA FINALE

Per tutto quanto non previsto nel presente regolamento si fa riferimento al CCNL e alla vigente normativa in materia che si intende automaticamente recepita all'interno del regolamento.