



**PROCEDURA
PER LE PROGRESSIONI TRA LE AREE AI SENSI DEGLI ARTT. 20 E 21 DEL
CCNL 2.11.2022 DEL PERSONALE DEL COMPARTO SANITA'**



ART. 1 – FINALITA’ E OGGETTO

La Fondazione IRCCS San Gerardo dei Tintori nell’ambito delle politiche di sviluppo delle risorse umane ed al fine di valorizzare le professionalità interne, che richiedono funzioni di ordine superiore nelle diverse strutture organizzative, con la presente procedura intende disciplinare le procedure selettive per i passaggi da un’area a quella immediatamente superiore riservate al personale di ruolo, in applicazione dell’art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001 s.m.i. e degli artt. 20 “Progressione tra le aree” e 21 “Norme di prima applicazione” del CCNL 2.11.2022.

Le aree, che corrispondono a differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali, sono quelle indicate dal sistema di classificazione disciplinato dal CCNL citato e la corrispondenza tra il nuovo ordinamento contrattuale e il previgente sistema di classificazione è riportata nella tabella F allegata al CCNL stesso.

La procedura si inquadra nel contesto organizzativo interno disciplinato dal Piano di Organizzazione Aziendale Strategico (POAS) e dal Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP).

ART. 2 – PROGRESSIONE TRA LE AREE

In relazione al piano triennale dei fabbisogni, ai sensi dell’art. 52, comma 1-bis del d.lgs. n. 165/2001 e dell’art. 20 del CCNL 2.11.2022, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all’accesso dall’esterno, le progressioni tra un’area e quella immediatamente superiore avvengono tramite procedura selettiva interna unitamente alla comparazione delle 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 assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità, sull’assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l’accesso all’area dall’esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

ART. 3 – PROCEDURA TRANSITORIA DI PROGRESSIONE TRA LE AREE – PRIMA APPLICAZIONE

Ove la Fondazione, nell’ambito di propri piani triennali dei fabbisogni, rilevi la necessità di copertura di specifici profili, al fine di tener conto dell’esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall’Ente, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque entro il termine del 30.6.2025, previo confronto ai sensi dell’art. 6, comma 3, lettera n) (Confronto), attiva la progressione tra le aree con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio:

- in possesso del titolo di studio richiesto per l’area immediatamente superiore ed almeno 5 anni di esperienza professionale maturata nel profilo professionale di appartenenza;
- in alternativa il possesso del titolo di studio relativo all’area cui il dipendente è inquadrato ed almeno 10 anni di esperienza professionale maturata nel profilo professionale di appartenenza.

Come previsto dall’art. 21 del CCNL 2.11.2022, le progressioni di cui al presente articolo sono finanziate anche mediante l’utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell’art. 1 comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 in misura non superiore a Euro 25,50 pro-capite, applicato alle unità di personale destinatarie del CCNL 2.11.2022 in servizio nell’Ente al 31/12/2018 (pari per codesto Ente a n. 2.337), a valere su risorse appositamente stanziare a carico dei bilanci delle aziende.

A seguito di ricognizione interna, la Fondazione ha individuato le seguenti progressioni (riqualificazioni) che verranno bandite, a partire dai passaggi da Area del personale di Supporto a Area degli Operatori, una volta verificato l’effettivo stanziamento da parte di Regione Lombardia

NURSING UP

UIL ROL

Mezzo no LORO

CISLFPMBL
V. segue

RSU
[Handwritten signature]

Univ. S. Gerardo
[Handwritten signature]

IRCCS
[Handwritten signature]

[Multiple handwritten signatures and initials]



della quota di cui sopra (stimata in € 59.594), comunque nel rispetto del limite temporale del 30/06/2025, previo passaggio tecnico-finanziario ed illustrativo al Collegio Sindacale:

PROGRESSIONE TRA AREA	RUOLO	N. PROGRESSIONI PREVISTE	PREVISIONE DI AUMENTO COSTO ANNUO - TABELLARE (esclusi oneri e IRAP)
Da area degli ASSISTENTI a area dei FUNZIONARI	Tecnico/Amministrativo	26	49.997,39 €
Da area del PERSONALE DI SUPPORTO a area degli OPERATORI	Tecnico/Amministrativo	9	9.596,61 €
		35	59.594,00 €

ART. 4 –AVVISO DI SELEZIONE E PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

Gli avvisi di selezione, approvati con provvedimento del Direttore Generale, sono predisposti dalla SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane e contengono i seguenti elementi:

- aree e profili professionali oggetto del bando;
- numero delle posizioni disponibili;
- struttura di afferenza delle posizioni;
- requisiti di ammissione, tra cui l'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni;
- modalità e termini di presentazione delle domande;
- procedure di valutazione e composizione della Commissione.

L'avviso interno è pubblicato per almeno 15 giorni nella "Sezione Concorsi" del sito aziendale.

La candidatura deve essere manifestata, entro la data di scadenza fissata nel bando, con utilizzo di facsimile allegato all'avviso e deve essere corredata dalla documentazione in esso richiesta.

L'Amministrazione si impegna a comunicare alle OO.SS. e alla RSU l'adozione degli avvisi di selezione delle posizioni che saranno individuate in base alle finalità descritte all'art. 1 della presente procedura.

ART. 5 –CRITERI DI SELEZIONE

La valutazione delle candidature, nonché la conseguente formazione della graduatoria di merito, sarà effettuata da una apposita Commissione composta da tre componenti: il Direttore Struttura Complessa/Semplice di riferimento o suo sostituto; il Direttore di Dipartimento o suo sostituto; un dipendente della S.C. Risorse Umane quale segretario.

La Commissione dispone complessivamente di punti 100 così ripartiti:

- colloquio sulle materie attinenti al profilo professionale volte ad accertare le conoscenze e le competenze richieste proprie della posizione di cui all'avviso: **max 40 punti**
- valutazione titoli: **max 30 punti** (i criteri di valutazione dei titoli saranno specificati in ogni singolo bando in relazione all'attività oggetto della selezione)
- comparazione delle 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 assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità: **max 30 punti** come di seguito:
 - Media ultime tre valutazioni da 81 a 100 – 30 punti
 - Media ultime tre valutazioni da 71 a 80 – 20 punti
 - Media ultime tre valutazioni da 50 a 70 – 10 punti

La graduatoria di merito sarà formata secondo l'ordine dei punti della valutazione riportata da ciascun candidato.

RSU
RSU

NURSING UP
VIC FPL
Maggiore COPRO
CISE FPMBL
V. DEVERO

SPICALL



La graduatoria ha validità solo per la copertura dei posti indicati in ciascun avviso.

La vincita della selezione interna per la progressione dall'area di appartenenza a quella immediatamente superiore comporta la sottoscrizione di un nuovo contratto individuale di lavoro.

In caso di progressione tra le aree il dipendente è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'Art. 40 comma 11, lett. d) (Periodo di prova) CCNL 2.11.2022 .

ART. 6 TRATTAMENTO ECONOMICO

In caso di progressioni tra le aree il dipendente, nel rispetto della disciplina vigente ed in particolare dell'art. 20 del CCNL 2.11.2022, conserva le giornate di ferie maturate e non fruite dell'anno precedente e la retribuzione individuale di anzianità (RIA).

Il personale che alla data della progressione risulti avere in godimento un trattamento economico, composto da stipendio tabellare, differenziali economici di professionalità ed eventuale assegno ad personam, superiore rispetto al tabellare iniziale previsto per la nuova area, è collocato, in base a quanto normato dall'art. 20 del CCNL 2.11.2022, nel differenziale economico di professionalità di valore minore o uguale al suddetto trattamento economico; l'eventuale ulteriore differenza è mantenuta come assegno ad personam riassorbibile con l'acquisizione del differenziale economico di professionalità successivo. Il predetto assegno ad personam è a carico del Fondo di cui all'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali). Non si dà luogo al riassorbimento dell'assegno ad personam se l'incremento del tabellare è derivante dai rinnovi contrattuali.

ART. 7 NORME FINALI E ENTRATA IN VIGORE

Per tutto quanto non espressamente disciplinato nel presente documento, si rinvia alle disposizioni legislative nazionali e regionali ed ai contratti collettivi vigenti in materia.

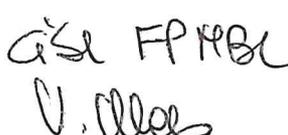
Il presente documento può essere oggetto di modificazione, integrazione o revisione, qualora se ne ravvisi la necessità.

Il presente documento entra in vigore dalla data di sottoscrizione e verrà pubblicato sul sito web istituzionale aziendale nella sezione "Amministrazione trasparente".














SOTTOSCRIZIONE PER AVVENUTO CONFRONTO

PROCEDURA

**PER LE PROGRESSIONI TRA LE AREE AI SENSI DEGLI ARTT. 20 E 21 DEL CCNL
2.11.2022 DEL PERSONALE DEL COMPARTO SANITA'**

PER L'AZIENDA	
Direttore Amministrativo – Capo delegazione Antonietta Ferrigno	
Direttore Sanitario Aida Andreassi	
Direttore S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane Ingrid Sartori	
Dirigente DAPS Domenica Sartori	

PER LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE	
RSU	
FP CGIL	
CISL FP	
UIL FPL	
FIALS	
NURSIND	
NURSING UP	

Monza, il 12/12/23