



Regolamento progressioni tra le aree (artt. 20 - 21 CCNL 02.11.2022)

(Reg. n. 99/2024)

Approvato con deliberazione n. 6/C.d.A./56 del 26 settembre 2024



SOMMARIO

ART. 1 - FINALITÀ E OGGETTO DEL REGOLAMENTO	3
ART. 2 - REQUISITI DI AMMISSIONE	3
ART. 3 - PROCEDURA.....	4
ART. 4 - PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA E AMMISSIONE DEI CANDIDATI.....	5
ART. 5 - CRITERI DI SELEZIONE.....	5
ART. 6 - FORMAZIONE DELLA GRADUATORIA FINALE E CONCLUSIONE DELLA PROCEDURA	7
ART. 7 - CONTRATTO INDIVIDUALE	8
ART. 8 - VALIDITÀ	8
ART. 9 - REVOCA DELLA SELEZIONE	8
ART. 10 - DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI.....	9



ART. 1 - FINALITÀ E OGGETTO DEL REGOLAMENTO

La Fondazione IRCCS Policlinico San Matteo (di seguito “Fondazione IRCCS”), nell’ambito delle politiche di sviluppo delle risorse umane, ed al fine di valorizzare le esperienze e le professionalità maturate dai dipendenti, con il presente Regolamento intende disciplinare le procedure selettive per i passaggi da un’area a quella immediatamente superiore (di seguito “progressioni verticali”) riservate al personale di ruolo, in applicazione dell’art. 52, comma 1-bis del d.lgs. n. 165/2001 e degli artt. 20 “Progressione tra le aree” e 21 “Norme di prima applicazione” del CCNL relativo al personale del Comparto Sanità triennio 2019-2021. Le aree sono quelle indicate dal sistema di classificazione disciplinato dal citato CCNL e la corrispondenza tra il nuovo ordinamento contrattuale e il previgente sistema di classificazione è riportato nella tabella F allegata al CCNL stesso. Resta esclusa dalla presente regolamentazione la progressione all’area del personale di elevata qualificazione che verrà definita successivamente in seguito alle valutazioni aziendali in merito all’assunzione di personale nella suddetta area. La Fondazione IRCCS, per l’attivazione delle progressioni verticali, tiene conto delle posizioni disponibili in relazione ai Piani Triennali del Fabbisogno e al turnover (fatta salva la riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all’accesso dall’esterno), nonché, per il solo caso di applicazione dell’art. 21 CCNL Comparto Sanità 2019-2021, del rispetto del budget indicato nel medesimo art. 21, comma 3.

ART. 2 - REQUISITI DI AMMISSIONE

1. Possono partecipare alle selezioni interne per il passaggio all’area immediatamente superiore i dipendenti della Fondazione IRCCS in possesso dei seguenti requisiti:
 - rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
 - inquadramento nell’area immediatamente inferiore a quella oggetto di selezione;
 - anzianità di servizio in Fondazione IRCCS nell’area di appartenenza di almeno tre anni;
 - assenza di provvedimenti disciplinari nei 2 anni anteriori al termine di scadenza per la presentazione della domanda;



- valutazione positiva negli ultimi 3 anni di servizio (o, comunque, negli ultimi 3 anni disponibili, in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione in relazione ad una delle annualità a causa dell'assenza dal servizio);
 - in possesso dei requisiti culturali e professionali specificati nelle due seguenti fattispecie:
 - A). PROCEDURA TRANSITORIA: in fase di prima applicazione e comunque entro il termine del 30.06.2025, ai sensi dell'art. 21 del CCNL 2.11.2022
 - titolo di studio richiesto per l'area immediatamente superiore ed almeno 5 anni di esperienza professionale maturata nel profilo professionale di appartenenza o, in alternativa,
 - titolo di studio relativo all'area cui il dipendente è inquadrato ed almeno 10 anni di esperienza professionale maturata nel profilo professionale di appartenenza.
- I titoli di studio verranno specificatamente individuati dal singolo avviso di selezione per ciascuna area oggetto di procedura valutativa.
- B). PROCEDURA ORDINARIA: a regime, ai sensi dell'art. 52 comma 1 bis del d.lgs. 165/2001 e dell'art. 20 del CCNL 2.11.2022
 - requisiti richiesti per l'accesso all'area dall'esterno (come indicati dall'allegato A del CCNL 2.11.2022) ovvero il possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori che saranno indicati nell'avviso di selezione.

ART. 3 - PROCEDURA

1. Gli avvisi di selezione, approvati con decreto 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;
 - modalità e termini di presentazione delle domande;
 - procedure di valutazione e composizione della Commissione.
2. L'avviso interno è pubblicato per 15 giorni sulla intranet aziendale.



ART. 4 - PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA E AMMISSIONE DEI CANDIDATI

1. La candidatura deve essere manifestata, entro la data di scadenza fissata nel bando, nelle modalità ivi indicate.
2. L'ammissione dei candidati viene effettuata a cura della SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane nei termini e nelle modalità indicate nel bando.

ART. 5 - CRITERI DI SELEZIONE

1. La valutazione delle candidature, nonché la conseguente formazione della graduatoria, sarà effettuata da una apposita Commissione composta da tre componenti di cui uno con funzioni di Presidente e due appartenenti allo stesso profilo di quello bandito, oltre un componente con funzioni di segretario verbalizzante.
2. La Commissione esaminatrice procede alle necessarie valutazioni, all'effettuazione del colloquio e alla formazione della graduatoria finale secondo l'ordine di votazione complessivo riportato da ciascun candidato.
3. La Commissione dispone complessivamente di punti 100 così ripartiti:

A) PROCEDURA TRANSITORIA: in fase di prima applicazione e comunque entro il termine del 30.06.2025, ai sensi dell'art. 21 del CCNL 2.11.2022

a) **valutazione titoli: max 20 punti**, così ripartiti:

- Titoli di carriera (max 10 punti), non saranno valorizzati i titoli e l'anzianità requisiti di partecipazione:
 - o 1 punto per ogni anno di servizio prestato presso Pubbliche Amministrazioni nel profilo professionale immediatamente inferiore a quello per cui si concorre;
 - o 0,5 punti per ogni anno di servizio prestato presso Pubbliche Amministrazioni in altri profili professionali;
- Curriculum formativo e professionale (max 5 punti), ivi ricomprendendo gli ulteriori titoli accademici o di studio rispetto a quelli richiesti per l'ammissione;



- Ambiti specifici di autonomia e responsabilità / competenze specifiche formalmente attribuiti attinenti all'area professionale per la quale si concorre (**max 5 punti**). Deve trattarsi di particolari funzioni/compiti/attività di contenuto tecnico professionale con connessa assunzione di responsabilità, anche dei risultati, ed eventualmente di coordinamento di personale.

- b) **valutazione media della performance individuale** conseguita dal dipendente negli ultimi 3 anni in servizio o comunque negli ultimi 3 anni 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 20 punti**.

Valutazione performance	Punteggio
Da 46 a 50	20
Da 40 a 45	15
Da 30 a	10
Da 20 a	5

- c) **colloquio** sulle materie attinenti al profilo professionale volto ad accertare le conoscenze e le competenze richieste, proprie della posizione di cui all'avviso: **max 60 punti**.

B) PROCEDURA ORDINARIA: a regime, ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del d.lgs. 165/2001 e dell'art. 20 del CCNL 2.11.2022

- a) **valutazione titoli: max 20 punti**, così ripartiti:

- Titoli di carriera (max 10 punti):

- o 1 punto per ogni anno di servizio prestato presso Pubbliche Amministrazioni nel profilo professionale immediatamente inferiore a quello per cui si concorre;
- o 0,5 punti per ogni anno di servizio prestato presso Pubbliche Amministrazioni in altri profili professionali;



- Curriculum formativo e professionale (max 5 punti), ivi ricomprendendo gli ulteriori titoli accademici o di studio rispetto a quelli richiesti per l'ammissione;
 - Ambiti specifici di autonomia e responsabilità / competenze specifiche formalmente attribuiti attinenti all'area professionale per la quale si concorre (**max 5 punti**). Deve trattarsi di particolari funzioni/compiti/attività di contenuto tecnico professionale con connessa assunzione di responsabilità, anche dei risultati, ed eventualmente di coordinamento di personale.
- b) **valutazione media della performance individuale** conseguita dal dipendente negli ultimi 3 anni in servizio o comunque negli ultimi 3 anni 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 20 punti**.

Valutazione performance individuale	Punteggio
Da 46 a 50	20
Da 40 a 45	15
Da 30 a 39	10
Da 20 a 29	5

- c) **Prova scritta teorico-pratica (max 40 punti) e prova orale (max 20 punti)** sulle materie attinenti al profilo professionale volte ad accertare le conoscenze e le competenze richieste proprie della posizione di cui all'avviso.

ART. 6 - FORMAZIONE DELLA GRADUATORIA FINALE E CONCLUSIONE DELLA PROCEDURA

1. La graduatoria di merito sarà formata secondo l'ordine dei punti della valutazione riportata da ciascun candidato, con l'osservanza, a parità di punti, delle preferenze previste dall'art. 5 del d.P.R. n. 487/94.



2. Sono dichiarati vincitori i candidati utilmente collocati in graduatoria, nei limiti dei posti complessivamente disponibili (fatta salva, nel caso di attivazione della procedura ordinaria, la riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili all'accesso dall'esterno).
3. La graduatoria ha validità solo per la copertura dei posti indicati nell'avviso e nel rispetto dei limiti di budget con riferimento alla procedura in prima applicazione.

ART. 7 - CONTRATTO INDIVIDUALE

1. 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.
2. Il dipendente è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'art. 40 comma 11, lett. d) del CCNL relativo al personale del Comparto Sanità triennio 2019-2021 e, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le ferie maturate e non fruito, nonché l'eventuale retribuzione individuale di anzianità (RIA).
3. Il dipendente che ha 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 nel differenziale economico di professionalità minore o uguale al suddetto trattamento economico e l'eventuale ulteriore differenza è mantenuta come assegno *ad personam* riassorbibile con l'acquisizione del differenziale economico di professionalità successivo.

ART. 8 - VALIDITÀ

Il presente Regolamento decorre dalla data di approvazione del relativo provvedimento di adozione.

ART. 9 - REVOCA DELLA SELEZIONE

La Fondazione IRCCS può revocare la selezione qualora l'interesse pubblico lo richieda. Dell'avvenuta revoca dovrà essere data tempestiva comunicazione agli interessati.



ART. 10 - DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

Per quanto non espressamente previsto nel presente Regolamento, si fa rinvio alle disposizioni normative e contrattuali vigenti.