



PROPOSTA N°: 177/25

NOME STRUTTURA PROPONENTE: GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

IL DIRIGENTE RESPONSABILE: Liberali Matteo

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO: Di Fant Michela

IL RESPONSABILE DELL'ISTRUTTORIA: PEROTTI SELMA

DELIBERA N. 154 DEL 07/02/2025

**OGGETTO: PRESA D'ATTO DEL REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI TRA LE AREE
AI SENSI DEGLI ARTT. 20 E 21 DEL CCNL DEL COMPARTO SANITA'
SOTTOSCRITTO IN DATA 02.11.2022.**



IL DIRETTORE GENERALE

Preso atto che, con D.G.R. XII/1639 del 21.12.2023, la Giunta Regionale della Lombardia ha nominato la Dott.ssa Simona Giroldi, Direttore Generale dell'ASST Santi Paolo e Carlo, a far tempo dal 01.01.2024 fino al 31.12.2026;

Visti l'art. 20 "Progressione tra le aree" e il comma 2 dell'art. 21 "Norme di prima applicazione" del CCNL del Comparto Sanità – Triennio 2019 – 2021 sottoscritto in data 02.11.2022, il quale prevede che "Ove le Aziende ed Enti, nell'ambito di propri piani triennali dei fabbisogni, rilevino la necessità di copertura di specifici profili, al fine di tener conto dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'Azienda o Ente di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque entro il termine del 30.06.2025, previo confronto ai sensi dell'art. 6, comma 3, lettera n) (Confronto), possono attivare 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";

Dato atto che l'Azienda ha attivato il confronto con la RSU e le OO.SS. del Comparto Sanità in data 11.12.2024, inviando alle parti sindacali la proposta di regolamento in oggetto;

Preso atto delle richieste di modifica/integrazione della suddetta proposta, trasmesse in data 18.12.2024 a firma delle OO.SS. CISL FP, UIL FPL, FIALS, NURSIND e NURSING UP;

Considerato che, nell'incontro del 14.01.2025, l'Azienda ha comunicato di aver recepito le modifiche/integrazioni richieste dalle suddette organizzazioni sindacali, rendendosi disponibile alla valutazione di ulteriori richieste da parte della RSU e dell'O.S. FP CGIL;

Considerato inoltre che, come da documentazione agli atti, non sono pervenute ulteriori richieste di modifica e integrazione e che pertanto si ritiene di approvare il regolamento in oggetto;

Atteso che non derivano costi dall'adozione del presente atto;

Su proposta del Direttore della S.C. Gestione e Sviluppo Risorse Umane, il quale attesta la legittimità del presente provvedimento;

Acquisito il parere espresso dal Direttore della S.C. Affari Generali e Legali, in ordine alla regolarità della formazione del presente provvedimento;

Acquisiti i pareri favorevoli del Direttore Amministrativo Dott.ssa Giuliana Bensa, del Direttore Sanitario Dott. Nicola Orfeo e del Direttore Socio Sanitario Dott. Dario Laquintana,

DELIBERA

per i motivi di cui in premessa che qui si intendono integralmente trascritti:

1. di prendere atto del regolamento per le progressioni tra le aree, ai sensi degli artt. 20 e 21 del CCNL del Comparto Sanità – Triennio 2020 – 2021 sottoscritto in data 02.11.2022, parte integrante del presente provvedimento;
2. di dare atto che il presente provvedimento non comporta costi a carico dell'Azienda;

Firmato digitalmente ai sensi della normativa vigente dal: Direttore Generale Dott.ssa Simona Giroldi.



3. di dare atto che il presente provvedimento è immediatamente esecutivo, in quanto non soggetto a controllo di Giunta Regionale, e che verrà pubblicato sul sito internet Aziendale, ai sensi dell'art. 17 comma 6 L.R. n. 33/2009 e ss.mm.ii.



Regolamento per le progressioni tra le Aree ai sensi degli artt. 20 e 21 del CCNL Comparto Sanità del 02.11.2022.

Art. 1 – FINALITA' E OGGETTO

Il presente Regolamento, al fine di valorizzare le professionalità interne, disciplina le modalità di svolgimento delle procedure selettive finalizzate alle progressioni, tra aree diverse, del personale dipendente dell'ASST Santi Paolo e Carlo, d'ora in avanti denominate "progressioni verticali", in attuazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D. Lgs. n. 165/2001 s.m.i. e degli artt. 20 e 21 del CCNL relativo al personale del comparto sanità triennio 2019/2021 del 2/11/22.

Art. 2 – AMBITO DI APPLICAZIONE

- Le posizioni che l'ASST si riserva di bandire devono trovare copertura e coerenza nell'ambito del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) di cui all'art. 6 del D.Lgs. 165 del 2001 e s.m.i., dell'anno di riferimento, fatta salva una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno.
Le progressioni tra un'area e quella immediatamente superiore avvengono tramite procedura selettiva interna.
- Ai sensi di quanto previsto dall'art. 16 comma 1 CCNL vigente, la fase derogatoria di cui all'art.21, non è applicabile per l'accesso all'area del personale di Elevata Qualificazione.
- Le aree sono quelle indicate dal sistema di classificazione del personale disciplinato dal CCNL citato. La corrispondenza tra il nuovo ordinamento contrattuale e il previgente sistema di classificazione è riportato nella tabella F allegata al CCNL stesso.

Art. 3 – REQUISITI DI PARTECIPAZIONE ALLE PROCEDURE SELETTIVE

Ai sensi degli artt. 20 e 21 CCNL/2022, i requisiti previsti per la partecipazione alle selezioni interne nella fase c.d. "di prima applicazione", da concludersi entro il termine del 30.6.2025, sono individuati come segue:

- ✓ essere assunti a tempo indeterminato e in servizio presso la ASST Santi Paolo e Carlo al momento della scadenza del termine per la presentazione della domanda. Si specifica che in caso di cessazione del rapporto di lavoro precedente all'assunzione del provvedimento di esito della procedura di progressione, il candidato, qualora risultasse vincitore, verrà dichiarato rinunciatario;



- ✓ essere inquadrati nell'area immediatamente inferiore a quella oggetto di selezione;
- ✓ possesso del titolo di studio richiesto (cfr allegato A del CCNL/2022 Comparto Sanità: "Declaratoria delle aree e dei profili") 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;
- ✓ aver ricevuto una valutazione positiva della performance individuale in ciascuno dei tre anni precedenti a quello durante il quale si svolge la procedura o nelle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora in una delle tre annualità precedenti non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio;
- ✓ assenza di provvedimenti disciplinari nell'ultimo biennio decorrente dalla data di pubblicazione dell'avviso;

Art. 4 – AVVISO DI SELEZIONE E DOMANDA DI PARTECIPAZIONE

1. L'Azienda individua le posizioni che possono essere coperte mediante procedure di progressione tra aree in deroga.
2. L'Azienda approva e indice, con apposita delibera del Direttore Generale, l'avviso di selezione interna, per titoli e colloquio, per le progressioni verticali nel rispetto del presente regolamento.
3. L'avviso verrà pubblicato sul sito web istituzionale alla voce: bandi di concorso/avvisi interni per la durata di 15 giorni e di tale pubblicazione verrà data comunicazione a tutto il personale tramite e-mail. Il termine per la presentazione delle istanze è perentorio.
4. Nell'avviso di selezione vengono indicati i requisiti di partecipazione, i criteri o parametri di composizione della graduatoria di merito, le modalità e i tempi di presentazione delle candidature da parte dei dipendenti.
5. La domanda di partecipazione alla procedura selettiva dovrà essere prodotta esclusivamente tramite procedura telematica secondo le modalità indicate nel bando di selezione.



Art. 5 – AMMISSIONE ED ESCLUSIONE DEI CANDIDATI

La S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane provvederà a verificare la sussistenza dei requisiti richiesti dal bando di selezione per le progressioni verticali in capo ai candidati nonché la regolarità della presentazione delle domande.

L'ammissione/esclusione dei candidati verrà disposta con determina del Direttore della S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane, da pubblicare sul sito internet aziendale, nella sezione dedicata alla procedura. Tale pubblicazione avrà valore di notifica a tutti gli effetti. Nessuna comunicazione sarà inviata ai singoli candidati.

Art. 6 – ELEMENTI DI VALUTAZIONE NELLA PROCEDURA SELETTIVA INTERNA

In applicazione dell'art. 20 CCNL 2.11.2022 Comparto Sanità, costituiscono elemento comparativo di valutazione:

- ✓ valutazione media di performance individuale conseguita 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;
- ✓ assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni decorrenti dalla data di pubblicazione dell'avviso.
- ✓ possesso di titoli o di competenze professionali ovvero di studi ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;
- ✓ numero e tipologia degli incarichi rivestiti;
- ✓ l'azienda procederà all'effettuazione di un colloquio di idoneità con i candidati ammessi alle selezioni.

Art. 7 – COMMISSIONI ESAMINATRICI

La comparazione degli elementi di valutazione, l'effettuazione del colloquio ai candidati e la conseguente formulazione della graduatoria sono effettuate da apposita commissione costituita da tre componenti: di norma il dirigente responsabile (o suo sostituto); altro dirigente (o suo sostituto); figura professionale dell'area messa a bando (o suo sostituto) con qualifica non inferiore a quella oggetto della selezione ed un segretario, scelti tra il personale in servizio presso l'ASST. La presidenza è affidata a personale con qualifica dirigenziale.



Art. 8 – RIPARTIZIONE DEL PUNTEGGIO E CRITERI DI VALUTAZIONE

Le commissioni dispongono di complessivi 100 punti, così suddivisi.

50 punti per i titoli:

- a) Valutazione media di performance individuale conseguita dal dipendente nell'ultimo triennio: **massimo 30 punti.**

Valutazione Conseguita	Punti
Media punteggio da 95 a 100	30
Media punteggio da 90 a 94	25
Media punteggio da 80 a 89	20
Media punteggio da <80	10

- b) Titoli di carriera: 0,1 punto per ogni mese di effettivo servizio, al netto dell'anzianità necessaria ai fini dell'ammissione, in profilo attinente a quello oggetto di selezione, fino ad un **massimo di 10 punti**. Non saranno valutati i periodi di servizio prestati in settori diversi dal pubblico impiego.
- c) Titoli accademici o di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno: **massimo 10 punti:**

50 punti: colloquio finalizzato alla verifica delle capacità teorico-pratiche del candidato in relazione alle competenze specifiche richieste per la nuova area di inquadramento. Per poter essere dichiarati idonei e quindi essere inseriti nella graduatoria, dovranno raggiungere il punteggio minimo di punti 26.

Art. 9 – GRADUATORIA

Al termine della valutazione, la Commissione Esaminatrice formulerà una graduatoria di merito dei candidati idonei. La graduatoria sarà approvata dalla ASST Santi Paolo e Carlo con apposita delibera che verrà pubblicata, oltre che all'albo pretorio, anche sul sito web aziendale nella sezione dedicata all'avviso.



La graduatoria avrà efficacia limitata ai posti oggetto della procedura e non sarà soggetta ad ulteriori scorrimenti, salvo in caso di rinuncia da parte dei candidati vincitori della selezione. In ogni caso, l'utilizzo dello scorrimento non potrà protrarsi oltre la validità della norma transitoria (30/06/2025).

In caso di parità di punteggio sarà data priorità al personale che risulti essere in possesso della maggiore anzianità di servizio in Azienda alla data del termine stabilito dall'avviso per la presentazione delle domande.

Art. 10 – PROROGA/SOSPENSIONE/REVOCA DELLA SELEZIONE

L'Azienda si riserva la facoltà di prorogare, sospendere o revocare l'avviso di selezione, anche parzialmente, per motivate ragioni e nel pubblico interesse, in qualsiasi momento senza che per i dipendenti insorga alcuna pretesa o diritto.

Art. 11 – NORME DI RINVIO

Per tutto quanto non specificatamente previsto dal presente regolamento, si fa riferimento alla vigente normativa nazionale e contrattuale.