

**AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE
DI VIBO VALENTIA**

**REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA
DELLE PROCEDURE SELETTIVE
DEL PERSONALE DEL COMPARTO**

IN ATTUAZIONE DEL
CCNL DEL COMPARTO SANITA 2019-2021

- Art. 18 passaggi di profilo all'interno di ciascuna area
- Art. 19 progressione economica all'interno dell'area
- Art. 20-21 progressione tra le aree-norme di prima applicazione

M. M.

Alfonso

VIB-FPS Affiliato

M. M.

[Signature]

*nursing
[Signature]*

*FP CCNL
[Signature]*

*FALS
[Signature]
[Signature]
[Signature]*

[Signature]

ART. 18 – Passaggio di profilo all'interno di ciascuna area

1. Nell'ambito dell'ASP di Vibo Valentia, i passaggi dei dipendenti all'interno della medesima area tra profili diversi, possono essere effettuati nel rispetto del Piano Triennale dei Fabbisogni, a domanda degli interessati che siano in possesso dei requisiti culturali e professionali previsti, per l'accesso al profilo, dalla declaratoria di cui all'Allegato A del vigente CCNL Sanità. In caso di più domande si procede alla selezione interna con comparazione dei curriculum professionali e riserva di colloquio di verifica attitudinale. In caso di requisiti abilitativi di legge, si ricorre a prova teorico-pratica. A parità di punteggio verrà privilegiata la minore età anagrafica, come previsto dalla normativa nazionale vigente.
2. In caso di passaggio di profilo, il dipendente conserva la progressione economica in godimento ed acquisisce le indennità specifiche del nuovo profilo, ove spettanti, in sostituzione di quelle specifiche del vecchio profilo.
3. Il personale oggetto di passaggio di profilo è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'Art. 40 (Periodo di prova), comma 11, lettera c) – CCNL 2019/2021.

ART. 19 – Progressione economica all'interno delle aree

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti, nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area, agli stessi, sono attribuibili "differenziali economici di professionalità" da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico. I differenziali sono attribuiti con decorrenza 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo nel quale gli stessi sono finanziati. A tale scopo, l'Azienda si impegna a pubblicare annualmente apposito bando.
2. Il presente articolo non si applica al personale inquadrato nell'area del personale di elevata qualificazione.
3. I differenziali economici di professionalità complessivamente conseguibili da ciascun dipendente e il valore annuo lordo di ciascuno di essi, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area sono indicati, distinti per area di inquadramento, nell'allegata tabella E al CCNL 2019/2021. Ove il dipendente sia transitato per mobilità da altra azienda o ente, sono mantenuti i "differenziali economici di professionalità" maturati

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

*CIL-APL
MILANO*

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

*FB CGIL
[Handwritten signature]*

*RSU
[Handwritten signature]*

[Handwritten signature]
2
[Handwritten signature]

MURRAY UP

nell'azienda o ente di provenienza come previsto all'Art. 23 comma 2 (Disposizioni particolari sulla conservazione del trattamento economico in godimento) – CCNL 2019/2021 e potrà partecipare alla progressione economica all'interno dell'area di appartenenza.

4. L'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità", si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1- bis del d.lgs. n. 165/2001, non determina l'attribuzione di mansioni superiori e avviene mediante procedura selettiva, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

a) possono partecipare i lavoratori che negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica e che nei due anni antecedenti la data del bando, non abbiano riportato provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

b) la quota di risorse, da destinare ai differenziali economici di professionalità, attribuibili nell'anno viene definita in sede di contrattazione integrativa ricompresa per la copertura finanziaria degli stessi all'interno del tetto di spesa annuo del personale sino alla copertura di tutto il personale gravante sul fondo di cui all'art. 102 ccnl tenendo conto equitativamente delle percentuali di addensamento del personale nelle aree e nei ruoli;

non è possibile attribuire più di un "differenziale economico di professionalità" al dipendente per ciascuna procedura selettiva;

d) i "differenziali economici di professionalità" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero corrispondente all'importo fissato per ciascuna area o percentuale di addensamento di cui alla lettera b), previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita a partire dal punteggio più elevato e proseguendo in ordine decrescente:

- per una quota del 40% del punteggio totale, in base alla media delle ultime tre

num. 5-10
FIATLS
Abel
FS CGIC
RSU
3
FRCSU

M. M.

M. M.

U12-FPK
Al. Ho. France


[Signature]

[Signature]

NUM. 5-10

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, sino ad un massimo di 40 punti.

Valutazione performance	Punteggio
(media)	
60 - 65	40
54 - 59	25
48 - 53	15
42 - 47	8
< 42	0

- per una quota del 20% del punteggio totale, in base all'esperienza professionale maturata. Per "esperienza professionale" deve intendersi quella maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, in tutti gli Enti del comparto o di comparti diversi purché nel profilo identico o corrispondente; Punti 1 per ogni anno di servizio prestato (per periodi inferiori ad un anno va frazionato per i mesi di effettivo svolgimento) fino ad un massimo di punti 20. 
- per una quota del 25% del punteggio totale in base alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi, fino ad un massimo di 25 punti:

Handwritten signature

Handwritten signature

*VIA-FPL
RPT/110 France*

Handwritten signature

"Area dei Professionisti della salute e dei funzionari":

Handwritten signatures and initials: RSO, etc.

- punti 1 Diploma scuola di II° grado. (punti 0,50 per ogni ulteriore Diploma scuola di II° grado attinente);

Handwritten signatures and initials: UNRSUD, FALS, FPCOIL, etc.

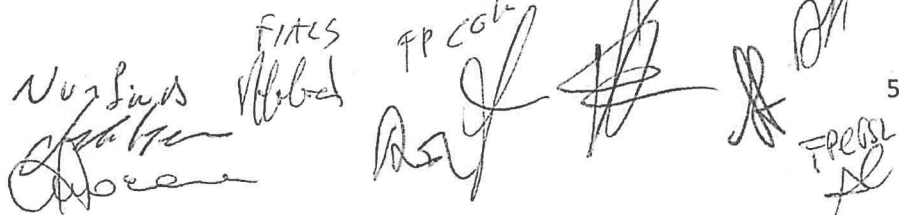
- punti 3 Laurea triennale (punti 1,5 per ogni ulteriore Laurea triennale attinente);
- punti 2 Laurea specialistica (punti 1 per ogni ulteriore Laurea specialistica attinente);
- punti 5 Laurea magistrale (punti 2,5 per ogni ulteriore Laurea magistrale attinente);
- punti 5 Laurea a ciclo unico o vecchio ordinamento superiore a tre anni (punti 2,5 per ogni ulteriore Laurea a ciclo unico o vecchio ordinamento superiore a tre anni attinente);
- punti 2,5 per Dottorato di ricerca (DR) (punti 1,25 per ogni ulteriore Dottorato di ricerca attinente);
- punti 2 per Master di 2° livello (DM 270/2004) (punti 1 per ogni ulteriore Master di 2° livello (DM 270/2004) attinente);
- punti 1,5 per Master universitario di 1° livello (DM270/2004) (punti 0,75 per ogni ulteriore Master universitario di 1° livello (DM270/2004) attinente);
- punti 0,50 per ogni abilitazione/o qualificazione, Diploma di Specializzazione (DS), all'esercizio professionale attinente al profilo oggetto di selezione, fino ad un massimo di 1,5 punti;
- punti 0,10 per ogni corso di formazione attinente al servizio prestato superiore a 2 gg (12 h) con attestato finale con valutazione fino ad un massimo di 2 punti (solo per il ruolo sanitario punti 2 al raggiungimento dei crediti formativi obbligatori nell'ultimo triennio)

Per un totale massimo di 25 punti valutabili



✓ **“Area Assistenti / Operatori / Personale di supporto”:**

- punti 1 Diploma scuola di II° grado. (punti 0,50 per ogni ulteriore Diploma scuola di II° grado attinente);


 FIAS
 FP CG
 5

Man 2/16

Man

U12 - SPL
 Att. No *[signature]*

[Handwritten signatures and initials]
 N. S. V.
 S. H. B.

U12 - SPL

AREA AMMINISTRATIVA	
Incarichi specifici Aziendali <i>(attribuito con provvedimento Dirigenziale o Commissariale punti 2 per ogni incarico attribuito, max 6 punti)</i>	6
Membro di commissione di concorso/gara <i>(punti 0,20 per ogni incarico quale membro di commissione, max 2 punti)</i>	2
RUP/DEC in procedure di gara o RP in procedure concorsuali <i>(punti 0,50 per ogni RUP/DEC/RP max 2 punti)</i>	2
Incarichi di Coordinamento o di funzione	5

AREA SANITARIA	
Incarichi specifici Aziendali <i>(attribuito con provvedimento Dirigenziale o Commissariale, punti 2 per ogni incarico attribuito, max 6 punti)</i>	6
Membro di commissione di concorso/gara <i>(punti 0,20 per ogni incarico quale membro di commissione, max 1 punti)</i>	1
RUP/DEC in procedure di gara o RP in procedure concorsuali <i>(punti 0,50 per ogni RUP/DEC/RP, max 2 punti)</i>	2
Collaboratori sanitari dei RUP o DEC / Tutoraggio o RP <i>(punti 0,20 per ogni incarico, max 1 punti)</i>	1
Incarichi di Coordinamento o di funzione	5

M. M.

M. M.

*U IL FP
RUP/DEC
f. m.*

Notes up

*ASU
El. M.*

*Nursing
S. M.
A. M.*

*FIAS
M. M.
A. M.*

BH

*7
F. C. S. L.*

- e) dopo aver effettuato l'attribuzione con i criteri e le modalità di cui alle lettere precedenti si procede con la graduatoria e rimane in vigore fino all'approvazione di successiva procedura selettiva (vedi art. 19, comma 4, lett. e CCNL 2019/2021);
- f) La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo di cui all'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 4, lett. b). Le risorse tornano nella disponibilità dello stesso fondo in caso di passaggio di area o comunque di cessazione dal servizio, tenendo conto di quanto previsto al comma 6, art. 19 CCNL 2019/2021.
- g) In considerazione di quanto previsto al comma 4, lett. d), art. 19 CCNL 2019/2021, l'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata esclusivamente all'anno a cui si riferisce l'attribuzione della progressione economica e in ogni caso non può essere utilizzata negli anni successivi.

ART. 20 – Progressione tra le aree

ART. 21 – Norme di prima applicazione

Disposizioni Generali

Il presente regolamento disciplina le modalità di svolgimento delle procedure comparative per le progressioni tra le diverse aree del personale di ruolo del comparto sanità dell'A.S.P. di Vibo Valentia, d'ora in avanti denominate "progressioni verticali", in attuazione dell'art.52,comma1-bis, del D.Lgs.n.165/2001e s.m.i., come modificato da l. D.L.n.80/2021,convertito con L. n.113/2021. Le categorie interessate alla progressione tra le aree sono quelle indicate dal sistema di classificazione di cui al C.C.N.L. del comparto sanità del 07/04/1999 e s.m.i., riportandosi poi all'attuale classificazione del personale articolato in cinque aree, che corrispondono a cinque differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali di cui al CCNL sanità 2019/2021:

- a) Area del personale di supporto
- b) Area degli operatori

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

*112 FPA
HKKH*

[Handwritten signature]

*Nova S. S.
S. S. S.
S. S. S.*

[Handwritten signature]

*FI CCNL
S. S. S.
S. S. S.*

*FI ALS
S. S. S.*

*MSU
S. S. S.*

[Handwritten signature]

BA

*8
FACISU
S. S. S.*

*NUMEROSE VP
S. S. S.*

- c) Area degli assistenti
- d) Area dei professionisti della salute e dei funzionari
- e) Area del personale di elevata qualificazione

Le progressioni tra le aree consentono il passaggio dall'area di appartenenza a quella immediatamente superiore in relazione alla graduazione della competenza professionale dei dipendenti di ruolo dell'Amministrazione, in un'ottica di sviluppo professionale, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza e avverranno tramite procedura selettiva interna unitamente alla comparazione delle valutazioni di performance individuali positive conseguite dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, 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 come disposto dall'art.3 del D.L. 80/2021 riconvertito con L. 113/2021.

Il sistema si basa sulle competenze e sulle capacità ritenute necessarie per svolgere le attività di una diversa qualifica professionale, corrispondente all'inquadramento nella categoria immediatamente superiore o livello professionale superiore.

L'A.S.P. avvia le procedure secondo le seguenti modalità previste dal CCNL 2019/2021:

- Art 20: progressione tra aree in relazione e secondo gli indici numerici del piano triennale del fabbisogno del personale, comma 1.
- Art 21: norme di prima applicazione, comma 2.

Requisiti per la partecipazione

Possono partecipare alle selezioni di cui agli art. 20, 21 del CCNL 2019/2021 comparto sanità esclusivamente i dipendenti assunti a tempo indeterminato in servizio presso l'Azienda al momento della scadenza del termine stabilito per la presentazione delle domande - possono partecipare anche i dipendenti che si trovano in posizione di comando/distacco in uscita presso altro Ente o in aspettativa ed inquadrati nell'area immediatamente inferiore a quella correlata al profilo oggetto di selezione ed in possesso dei seguenti requisiti:

- a) Non devono avere riportato provvedimenti disciplinari nei due anni anteriori al termine di scadenza per la presentazione della domanda;

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

*NEP SPINZUP
font*

*VIA PBL
7/11/21*

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

*FS CGIC
[Handwritten signature]*

*FIALS
[Handwritten signature]*

*9
FPESL
[Handwritten signature]*

- b) Aver conseguito una valutazione positiva negli ultimi tre anni di servizio disponibili;
- c) Devono possedere, alla data di pubblicazione del bando, i titoli di studio e competenze professionali previsti per l'accesso all'area dall'esterno con il profilo professionale per cui si chiede il passaggio verticale (area immediatamente superiore) elencati nelle declaratorie delle aree e dei profili di cui all'allegato "A" del CCNL 2019/2021.

Norma di prima applicazione

Ai sensi dell'Art. 21 del CCNL 2019/2021 "Norme di prima applicazione" è consentito l'accesso nel seguente caso:

- a) ove l'Azienda, nell'ambito del proprio piano triennale del fabbisogno, rileva la necessità di copertura di specifici profili, al fine di tener conto dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'Azienda di appartenenza, 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), può 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, in assenza del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno, 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;
- b) le progressioni di cui al presente articolo sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1 co. 612 della Legge n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022) in misura non superiore ad Euro 25,50 pro capite, applicato alle unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio al 31.12.2018, a valere su risorse appositamente stanziare a carico del bilancio dell'Azienda.

Handwritten signatures and initials on the left margin.

*NUR SING UP
Pia Zan*

*VIZ FPL
Pia Zan*

Avviso di selezione

Gli avvisi di selezione, di cui agli artt. 20, 21 del CCNL 2019/2021 predisposti dalla S.C. Gestione e Sviluppo Risorse Umane e Formazione, sono pubblicati per la durata di almeno quindici giorni sul sito istituzionale e sull'eventuale intranet dell'Azienda nonché alle

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'NUR SING UP' and '10 FPL'.

Organizzazioni Sindacali firmatarie del C.C.N.L. vigente ed alla RSU Aziendale.

È fatta salva la possibilità dell' Azienda di adottare atto motivato di riapertura dei termini per la presentazione delle domande di partecipazione dopo la scadenza dell'avviso originario. Il

provvedimento di riapertura dei termini deve essere pubblicato con le medesime modalità temporali dell'avviso. Restano ferme le domande già presentate, con possibilità di integrazione dei documenti richiesti dall'avviso.

Procedura comparativa

L'accertamento dell'idoneità dei candidati alla selezione di cui agli artt. 20, 21 del CCNL 2019/2021 avviene tramite procedura comparativa - Art.3 D.L. 80/2021 e come previsto dall'art. 20 del CCNL 2019/2021, l'avviso di indizione della procedura comparativa deve prevedere l'attribuzione di punteggi per ciascuno dei seguenti elementi di valutazione, fino al raggiungimento di un totale massimo possibile di punti 100 secondo le seguenti modalità:

- 1) **La performance positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio**, intendendosi per tale quella con punteggio definito dal sistema di valutazione, con attribuzione di un punteggio massimo di 40 punti, nel triennio, come da tabella sottostante:

Valutazione performance	Punteggio
(media)	
60 - 65	40
54 - 59	25
48 - 53	15
42 - 47	8
< 42	0

Luca
MW

VIL FPL
APRILIO

Calli
NGU
Sh. Dime

Nursing
destron
Alberini

FRGGIC
Costa
Don Dr

FILCS
Walel

11
FRAGE

Nursing UP
Pa. LL

ff
OH

La valutazione totale della performance del singolo dipendente è calcolata in base alla media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili;

- 2) **Possesso di titoli, competenze professionali e titoli di studio ulteriori** a quelli previsti per l'accesso alla categoria, attinenti al profilo oggetto di selezione. Per ciascuna delle voci è attribuito un punteggio come da elenco sottostante, per un totale massimo complessivo di 25 punti:

✓ **“Area dei Professionisti della salute e dei funzionari”:**

- punti 1 Diploma scuola di II° grado. (punti 0,50 per ogni ulteriore Diploma scuola di II° grado attinente);
- punti 3 Laurea triennale (punti 1,5 per ogni ulteriore Laurea triennale attinente);
- punti 2 Laurea specialistica (punti 1 per ogni ulteriore Laurea specialistica attinente);
- punti 5 Laurea magistrale (punti 2,5 per ogni ulteriore Laurea magistrale attinente);
- punti 5 Laurea a ciclo unico o vecchio ordinamento superiore a tre anni (punti 2,5 per ogni ulteriore Laurea a ciclo unico o vecchio ordinamento superiore a tre anni attinente);
- punti 2,5 per Dottorato di ricerca (DR) (punti 1,25 per ogni ulteriore Dottorato di ricerca attinente);
- punti 2 per Master di 2° livello (DM 270/2004) (punti 1 per ogni ulteriore Master di 2° livello (DM 270/2004) attinente);
- punti 1,5 per Master universitario di 1° livello (DM270/2004) (punti 0,75 per ogni ulteriore Master universitario di 1° livello (DM270/2004) attinente);
- punti 0,50 per ogni abilitazione/o qualificazione, Diploma di Specializzazione (DS), all'esercizio professionale attinente al profilo

MANESING UP
Am

M
M
M

VIL FPL
AFFIHO

Alu

NSV
Sh
Duo

Ny
D
Dobran

FBC
CGL
G
An
Duo

FITCS
Meb

12
FFP
AL

oggetto di selezione, fino ad un massimo di 1,5 punti;

- punti 0,10 per ogni corso di formazione attinente al servizio prestato superiore a 2 gg (12 h) con attestato finale con valutazione fino ad un massimo di 2 punti (solo per il ruolo sanitario punti 2 al raggiungimento dei crediti formativi obbligatori nell'ultimo triennio)

Per un totale massimo di 25 punti valutabili

✓ **“Area Assistenti / Operatori / Personale di supporto”:**

- punti 1 Diploma scuola di II° grado. (punti 0,50 per ogni ulteriore Diploma scuola di II° grado attinente);
- punti 3 Laurea triennale (punti 1,5 per ogni ulteriore Laurea triennale attinente);
- punti 2 Laurea specialistica (punti 1 per ogni ulteriore Laurea specialistica attinente);
- punti 5 Laurea magistrale (punti 2,5 per ogni ulteriore Laurea magistrale attinente);
- punti 5 Laurea a ciclo unico o vecchio ordinamento superiore a tre anni (punti 2,5 per ogni ulteriore Laurea a ciclo unico o vecchio ordinamento superiore a tre anni attinente);
- punti 2,5 per Dottorato di ricerca (DR) (punti 1,25 per ogni ulteriore Dottorato di ricerca attinente);
- punti 2 per Master di 2° livello (DM 270/2004) (punti 1 per ogni ulteriore Master di 2° livello (DM 270/2004) attinente);
- punti 1,5 per Master universitario di 1° livello (DM270/2004) (punti 0,75 per ogni ulteriore Master universitario di 1° livello (DM270/2004) attinente);
- punti 0,50 per ogni abilitazione/o qualificazione, Diploma di Specializzazione (DS), all'esercizio professionale attinente al profilo oggetto di selezione, fino ad un massimo di 1,5 punti;

M. M.

[Signature]

*VIL GPL
A. M. G. G.*

[Signature]

*ASU
[Signature]*

[Signature]

*FI COIC FILES
[Signature]*

13
[Signature]

*NURSING CP
[Signature]*

[Signature]

PH

- punti 0,10 per ogni corso di formazione attinente al servizio prestato superiore a 2 gg (12 h) con attestato finale con valutazione fino ad un massimo di 2 punti (solo per il ruolo sanitario punti 2 al raggiungimento dei crediti formativi obbligatori nell'ultimo triennio)

Per un totale massimo di 25 punti valutabili

- 3) **Servizio prestato** alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, di cui all'art.1, comma 2, D. Lgs. n. 165/2001,: punti 1 per ogni anno di servizio prestato nella categoria immediatamente inferiore a quella oggetto di selezione, fino ad un massimo di punti 20.
- 4) **Incarichi rivestiti**, fino ad un massimo di 15 punti:

AREA AMMINISTRATIVA	
Incarichi specifici Aziendali <i>(attribuito con provvedimento Dirigenziale o Commissariale punti 2 per ogni incarico attribuito, max 6 punti)</i>	6
Membro di commissione di concorso/gara <i>(punti 0,20 per ogni incarico quale membro di commissione, max 2 punti)</i>	2
RUP/DEC in procedure di gara o RP in procedure concorsuali <i>(punti 0,50 per ogni RUP/DEC/RP max 2 punti)</i>	2
Incarichi di Coordinamento o di funzione	5

Ⓢ

*maximus up
in 5/15/2001*

V. M.

W

*UIC FBL
Raff. bo*

Alene

*F. C. G. L.
C. G. L.
A. D. A.*

Al

Al

*U. F. I. S.
Al*

*R. S. V.
Al*

Al

*F. I. T. E. S.
Al*

*F. P. G. S. L.
Al*

AREA SANITARIA	
Incarichi specifici Aziendali <i>(attribuito con provvedimento Dirigenziale o Commissariale, punti 2 per ogni incarico attribuito, max 6 punti)</i>	6
Membro di commissione di concorso/gara <i>(punti 0,20 per ogni incarico quale membro di commissione, max 1 punti)</i>	1
RUP/DEC in procedure di gara o RP in procedure concorsuali <i>(punti 0,50 per ogni RUP/DEC/RP, max 2 punti)</i>	2
Collaboratori sanitari dei RUP o DEC / Tutoraggio o RP <i>(punti 0,20 per ogni incarico, max 1 punti)</i>	1
Incarichi di Coordinamento o di funzione	5

Handwritten initials and marks:
 R
 BH

La stessa attività non potrà essere oggetto di doppia assegnazione di punteggio.

Formazione della graduatoria finale e conclusione della procedura di cui artt. 20-21

Esaurita la fase di valutazione dei soggetti ammessi alla procedura si provvede a formulare la graduatoria finale secondo l'ordine di votazione complessiva riportata da ciascun candidato.

A parità di punteggio è preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio nella categoria immediatamente inferiore e nella U.O. di cui alla disponibilità del posto e, a parità di anzianità di servizio, il candidato più giovane di età anagrafica.

Sono dichiarati vincitori i candidati utilmente collocati in graduatoria, nei limiti dei posti complessivamente disponibili.

Le graduatorie avranno validità annuale e saranno utilizzate nella misura e nei limiti di progressione verticale previste nel Piano del Fabbisogno di Personale.

Handwritten initials: M. M.

Handwritten initials: BH

Handwritten mark: (circled symbol)

Handwritten text: NURSING CP

Handwritten text: JIL FPL
 FPL 16

Handwritten initials: BH

Handwritten text: FPL 16
 BH

Handwritten initials: BH

Handwritten text: NURSING CP
 BH

Handwritten initials: BH

Handwritten text: FPL 16
 BH

Handwritten text: 15 FPL 16
 BH

I soggetti destinatari della procedura di progressione verticale sono esonerati dallo svolgimento del periodo di prova, con esclusione del personale di elevata qualificazione (art. 40, comma 11, lett. d CCNL 2019/2021).

Trattamento economico

Il passaggio alla categoria immediatamente superiore comporta l'attribuzione del trattamento tabellare iniziale previsto per la nuova categoria e avrà decorrenza dalla data di adozione della determina dirigenziale di approvazione della graduatoria.

Qualora il trattamento economico in godimento, acquisito per effetto della progressione economica, risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva la differenza retributiva, assorbibile nelle successive progressioni economiche, a titolo di assegno personale.

Rinvio

Per quanto non disciplinato nel presente regolamento si fa rinvio alle disposizioni di legge ed alle normative previste dal C.C.N.L. in vigore al momento della pubblicazione del bando delle progressioni verticali.

Il presente regolamento sostituisce ogni precedente disposizione regolamentare relativa alle procedure selettive interne .

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

FP GG14
[Handwritten signature]

VIL FPLD
Attività *[Handwritten signature]*

[Handwritten signature]

NURSING UP
[Handwritten signature]

[Handwritten signature] *[Handwritten signature]*
NURSING
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

FIATLS
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

16
[Handwritten signature]