

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI GENOVA

AREA PERSONALE

SETTORE PERSONALE CONVENZIONATO CON IL SSN E SPECIALIZZANDI

IL DIRETTORE GENERALE

- Visto *il Protocollo Generale d'Intesa tra Regione Liguria e Università di Genova per lo svolgimento dell'attività assistenziale dell'Università nel quadro della programmazione nazionale e regionale ai sensi dell'art. 1, comma 2, del D. Lgs.vo n. 517/1999, sottoscritto digitalmente in data 20/10/2023, e in particolare l'art. 12 comma 16, il quale stabilisce che "Al personale tecnico-amministrativo convenzionato deve essere applicato quanto previsto dalla vigente contrattazione collettiva nazionale di lavoro del Comparto Istruzione e Ricerca, in particolare l'art. 64 del CCNL normativo 2006-2009, fatte comunque salve successive modifiche contrattuali";*
- Visto *il CCNL relativo al personale del Comparto Università 2006 – 2009 sottoscritto il 16/10/2008, ed in particolare gli articoli 64, 65 e 66;*
- Visto *l'art. 178 del CCNL del personale del comparto Istruzione e ricerca - Periodo 2019-2021, che rinvia ad una o più sequenze negoziali l'adeguamento della disciplina relativa al personale delle A.O.U., stabilendo che "nelle more della definizione di tale disciplina, al personale di cui agli articoli 64, comma 1, e 66 comma 1 del CCNL 16/10/2008 continuano ad applicarsi le disposizioni contrattuali vigenti";*
- Visti *i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del Comparto Sanità pro tempore vigenti;*
- Visto *l'Accordo "Progressioni economiche – Differenziali economici di professionalità" sottoscritto in data 16/10/2024 tra l'Amministrazione dell'IRCCS Ospedale Policlinico San Martino e le OO.SS./RSU del comparto, allegato al presente provvedimento, nel quale si stabiliscono i criteri di attribuzione dei differenziali economici di professionalità per l'anno 2024;*
- Considerato *che è necessario procedere all'applicazione del suddetto Accordo, come integrato, al personale tecnico – amministrativo universitario in regime di convenzione presso l'IRCCS Ospedale Policlinico San Martino inquadrato nell'Area degli Assistenti che possiede, alla data dell'01/01/2024, i seguenti requisiti:*
- *essere in servizio al 01/01/2024 presso il Policlinico San Martino in regime di convenzione e quindi equiparato al comparto Sanità;*
 - *aver maturato un'anzianità di servizio al 31/12/2023 di almeno 36 mesi in aziende o enti del SSN;*
 - *essere in possesso di almeno 3 schede di valutazione (relative alle mansioni assistenziali prestate in regime di convenzione) e aver conseguito un valore medio di valutazione individuale pari o superiore a 60;*
 - *non avere beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi tre anni (2021-2022-2023);*
 - *non aver riportato, nei due anni antecedenti il 1° gennaio 2024, provvedimenti disciplinari superiori alla multa, come previsto dall'art. 19, co. 4, lett. a);*
- Dato atto *che, sulla base dei requisiti sopra descritti, il personale tecnico-amministrativo in regime di convenzione con il Policlinico San Martino inquadrato nell'Area degli Assistenti avente titolo all'attribuzione dei differenziali economici di professionalità ammonta a 4 (quattro) unità;*

- Considerato che, per la definizione della graduatoria, nella composizione del punteggio si tiene conto:
- per il 60%, della media delle ultime tre valutazioni individuali annuali relative alle mansioni assistenziali prestate in regime di convenzione, sulla base dei range stabiliti nell'Accordo;
 - per il 40%, dell'anzianità di servizio (esperienza professionale) maturata nel medesimo o corrispondente profilo, sempre per le mansioni assistenziali prestate in regime di convenzione;
- Considerato che, una volta stilata la graduatoria, nell'attribuzione dei differenziali si è in via prioritaria verificato se esisteva personale con le seguenti caratteristiche:
- aver maturato almeno 10 (dieci) anni di esperienza professionale nella ex categoria senza aver mai conseguito progressioni economiche;
 - aver maturato almeno 20 (venti) anni di esperienza professionale nella ex categoria e, durante tale periodo, aver conseguito fino a due progressioni economiche;
- Dato atto che nessun dipendente avente titolo a partecipare alla procedura prevista dall'Accordo risulta avere le suddette priorità;
- Considerato che tre dipendenti hanno lo stesso punteggio finale;
- Considerato che in caso di parità di punteggio:
- si dà precedenza al personale che ha conseguito un minor numero di progressioni economiche, ma che nel caso di specie tutti hanno conseguito lo stesso numero di progressioni;
 - si dà precedenza al personale con il maggior numero di anni di permanenza nel differenziale economico di professionalità, ma che nel caso di specie tutti hanno lo stesso numero di anni di permanenza nell'ultimo differenziale;
- Considerato che in caso di ulteriore parità di punteggio si dà progressivamente precedenza al personale con età anagrafica maggiore e al personale con maggiore anzianità di servizio nell'ente;
- Dato atto che 3 (tre) unità si trovano nella situazione di parità di punteggio con il medesimo numero di progressioni economiche e hanno lo stesso maggior numero di anni di permanenza nell'ultimo differenziale, per cui si è considerata la maggiore anzianità anagrafica;
- Dato atto che, ai sensi dell'Accordo, le progressioni economiche saranno attribuite, in base alla graduatoria di merito stilata come sopra specificato, a non più del **50%** degli aventi titolo;
- Dato atto che è stata stilata la graduatoria provvisoria di n. 4 (**quattro**) dipendenti tecnico-amministrativi in regime di convenzione con l'IRCCS Ospedale Policlinico San Martino inquadrati nell'Area degli Assistenti che risultano in possesso dei requisiti;
- Dato atto che i primi 2 (**due**) dipendenti risultano vincitori della procedura;
- Considerato che in base all'art. 19 co. 7 del CCNL Comparto Sanità triennio 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 nessun caso la graduatoria può essere utilizzata negli anni successivi”*;

DECRETA

ART. 1 – Per la finalità di cui alle premesse, viene redatta l'**allegata graduatoria provvisoria** per l'attribuzione della progressione economica orizzontale – differenziale economico di professionalità nell'anno 2024 del personale tecnico amministrativo convenzionato con l'IRCCS Ospedale Policlinico San Martino inquadrato nell'Area degli Assistenti, che costituisce parte integrante del presente provvedimento.

Le posizioni economiche sono attribuite, secondo l'ordine della graduatoria, al 50% (**2 unità**) degli aventi titolo, come definito dall'Accordo.

Il provvedimento è pubblicato nell'Albo web di Ateneo nonché nell'area intranet (<https://intranet.unige.it/personale/news>) e contestualmente inviato agli interessati mediante e-mail.

ART. 2 – Dalla data di pubblicazione, entro i successivi 10 giorni, il dipendente può formulare eventuali osservazioni in merito alla graduatoria, presentando istanza indirizzata al Direttore Generale esclusivamente all'indirizzo giuridico.sanita@unige.it. Le valutazioni di pertinenza verranno assunte dal Direttore Generale coadiuvato dall'ufficio competente e comunicate al dipendente interessato entro 20 (venti) giorni dal ricevimento dell'istanza presso la casella di posta elettronica istituzionale.

Decorsi i suddetti termini viene emesso il provvedimento contenente la graduatoria definitiva, che è pubblicato nell'Albo web di Ateneo nonché alla pagina dell'area intranet (<https://intranet.unige.it/personale/news>) e contestualmente inviato agli interessati mediante e-mail.

ART. 3 – La spesa grava sul Bilancio unico di Ateneo – Budget economico 2025 e seguenti – Voce COAN 04.01.02.01.01.02 “Indennità al personale tecnico amministrativo equiparato al SSN” e sarà integralmente rimborsata dall'IRCCS Ospedale Policlinico San Martino.

IL DIRETTORE GENERALE

Dott.ssa Tiziana Bonaceto

firmato digitalmente

SETTORE PERSONALE CONVENZIONATO CON IL SSN E SPECIALIZZANDI
GRADUATORIA PROVVISORIA - AREA DEGLI ASSISTENTI (in verde i beneficiari)

GRADUATORIA	COGNOME e NOME	MATRICOLA	PUNTEGGIO ESPERIENZA PROFESSIONALE	PUNTEGGIO VALUTAZIONE da range	60 PER CENTO	40 PER CENTO	PUNTEGGIO FINALE
1	BRUSOTTI ROBERTO	53903	100	100	60	40	100
2	TONI ROBERTA	53064	100	100	60	40	100
3		54082	100	100	60	40	100
4		44299	100	70	42	40	82



OSPEDALE POLICLINICO SAN MARTINO
Sistema Sanitario Regione Liguria
Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico

U.O. Sviluppo e Gestione Risorse Umane
CS/FD

DELIBERAZIONE N.

1765

DEL

15 NOV. 2024

OGGETTO: Recepimento dell'“Ipotesi di Accordo “Progressioni Economiche - Differenziali economici di professionalità”” firmato con le OO.SS. del Comparto e la RSU Aziendale in data 16.10.2024.

L'anno duemilaventiquattro, addì **15** del mese di **NOV.**, presso la sede Amministrativa dell'IRCCS Ospedale Policlinico San Martino, sito in Genova, Largo Rosanna Benzi, 10 presenti il Direttore Scientifico f.f., il Direttore Amministrativo e il Direttore Sanitario

IL DIRETTORE GENERALE

Richiamato il C.C.N.L. sottoscritto in data 02.11.2022, relativo al personale del Comparto Sanità, Triennio 2019-2021 e, in particolare, l'art. 9 (Contrattazione collettiva Integrativa: soggetti e materie) nel quale, al comma 5, lett. c) viene prevista, quale materia oggetto di contrattazione integrativa aziendale, *“i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree”*;

rilevato che, in ossequio al disposto contrattuale sopra citato, le parti hanno firmato, in data 16.10.2024, l'Ipotesi di Accordo “Progressioni Economiche - differenziali economici di professionalità”;

rilevato che, con il medesimo accordo, le parti hanno provveduto ad individuare i criteri di attribuzione dei differenziali economici di professionalità per l'anno 2024, nel rispetto delle disposizioni contrattuali e normative relative all'individuazione degli aventi titolo e alla successiva definizione della graduatoria dei beneficiari;

rilevato, altresì, che i differenziali economici di professionalità verranno attribuiti al personale beneficiario con decorrenza giuridica ed economica dal 1° gennaio 2024;

preso atto che, ai sensi dell'art. 40 bis, del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D. Lgs. n. 150/2009, l'accordo sopra citato è stato sottoposto all'esame del Collegio Sindacale che, nella seduta tenutasi in data 05.11.2024, ha espresso il proprio parere favorevole;

dato atto che la presente proposta è predisposta nell'ambito della sfera di competenza della Struttura proponente, che il Direttore della stessa attesta l'avvenuta regolare istruttoria della pratica e la conformità del procedimento alla vigente normativa e attesta altresì l'assenza di situazioni di conflitto di interessi rispetto a quanto previsto dagli articoli 6, comma 2, e 13, comma 3, del D.P.R. 16 aprile 2013, n.62 (“Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”);

preso atto del parere favorevole espresso, per quanto di competenza, dal Direttore Scientifico f.f., dal Direttore Amministrativo e dal Direttore Sanitario

DELIBERA

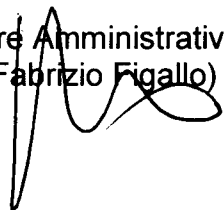
Per le motivazioni meglio espresse nella parte motiva del presente provvedimento:

- di recepire, a seguito del parere favorevole espresso dal Collegio Sindacale nella seduta del 05.11.2024, l'accordo sottoscritto in data 16.10.2024 con le OO.SS. del Comparto e la RSU Aziendale, relativo ai differenziali economici di professionalità, allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;
- di procedere agli adempimenti necessari al fine della corresponsione dei differenziali economici di professionalità, i quali verranno attribuiti al personale beneficiario con decorrenza giuridica ed economica dal 1° gennaio 2024.

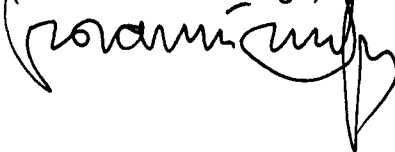
Il Direttore Proponente
U.O. Sviluppo e Gestione Risorse Umane
(Dott.ssa Claudia Storace)



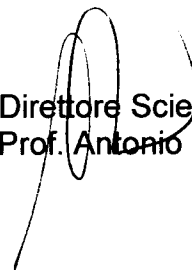
Il Direttore Amministrativo
(Dott. Fabrizio Figallo)



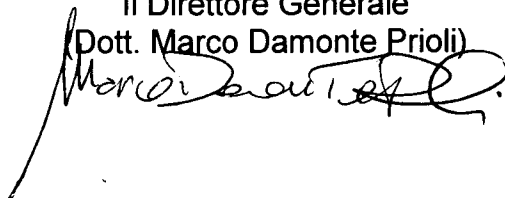
Il Direttore Sanitario
(Dr. Giovanni Orengo)



Il Direttore Scientifico f.f.
(Prof. Antonio Uccelli)



Il Direttore Generale
(Dott. Marco Damonte Prioli)



15 NOV. 2024

Agenda ... alla deliberazione n° 4265 del ...
composto da n° ... pagine numerate da 1 a 7



OSPEDALE POLICLINICO SAN MARTINO
Sistema Sanitario Regione Liguria
Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico

**IPOTESI DI ACCORDO "PROGRESSIONI ECONOMICHE -
DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITA'"**

Presso: Padiglione Santa Caterina – 1° Piano – Aula 11

Le parti sotto indicate sono state convocate con nota prot. n. 49676/24 del 30/09/2024.

ora inizio: 14:30 ora termine: 15,40

CONVOCATI PARTE PUBBLICA	PRESENTI
Direttore Amministrativo: Dott. Fabrizio FIGALLO	SI
Direttore Sanitario: Dr. Giovanni ORENGO	NO
Direttore U.O. Sviluppo e Gestione Risorse Umane: Dott.ssa Claudia STORACE	SI
Direttore U.O. Governo Clinica e Org. Ospedaliera: Dott.ssa Alessandra MORANDO	NO
Direttore U.O. Direzione delle Professioni Sanitarie: Dott. Bruno CAVALIERE	SI
Dirigente U.O. Sviluppo e Gestione Risorse Umane: Dott.ssa Maria Grazia GENNARO	SI

CONVOCATI PARTE SINDACALE	PRESENTI PARTE SINDACALE
FP CGIL	MORI MARIO - INFANTINO LUCA PICCOLO VALENTINA
CISL FP	BERTOCCHI GABRIELE MANFREDI ANDREA - MORETTI ALESSANDRO
UIL FPL	BIZZARRO GIOVANNI CEPARANO SALVATORE RUSSO RAIMONDO
FIALS	IANNUZZI EDMONDO
NURSING UP	ROSSI MAURIZIO ALINARI DANILLO
NURSIND	
RSU AZIENDALE	BENEDETTI - BEVERE - CAPUZZO CARFORA - SACCA - FERRUCCI ROMANAZZI - ROSSI MASSIMO

[Handwritten signatures and initials]

Visti:

- l'art. 9 del C.C.N.L. firmato il 02/11/2022, che individua le materie regolate in sede di contrattazione collettiva;
- l'art. 40 comma 3 *bis* del D.lgs. n. 165/2001, il quale sancisce che *"la contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono"*;
- l'art. 52 comma 1 *bis*, del D.lgs. n. 165/2001, il quale dispone che *"Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito."*;
- l'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 il quale prevede, ai commi 1 e 2, che *"Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili,"* e che *"Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione."*;
- la Circolare del MEF n. 32 del 03/07/2024 che nella *"Sezione PEO – Progressioni economiche all'interno delle Aree a valere sul Fondo dell'anno di rilevazione"* recita testualmente:

"La sezione è riferita esclusivamente alle nuove progressioni economiche all'interno delle Aree realizzate a valere sulle risorse del Fondo dell'anno di rilevazione ed è tesa a rilevare:

- (...omissis...)
- *Una misura del grado di selettività effettivamente realizzato, determinata dal rapporto fra domanda PEO188 (progressioni economiche realizzate) e domanda PEO483 - Numero dipendenti che hanno i requisiti per partecipare alle progressioni economiche all'interno delle aree a valere sul fondo dell'anno di rilevazione); tale rapporto deve essere inferiore o al massimo uguale al 50% coerentemente con la previsione normativa che le progressioni all'interno delle Aree debbano essere attribuite ad una quota limitata, e quindi non maggioritaria, dei dipendenti in possesso dei requisiti per partecipare alla selezione;*
- *il rispetto delle indicazioni dell'art. 23, comma 2, del d.lgs. 150/2009 (selettività delle procedure e numero limitato di dipendenti vincitori delle progressioni), asseverato dalla risposta alla domanda PEO119;*
- *Il rispetto del principio di non retrodatazione oltre il primo gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto definitivamente il contratto integrativo secondo le indicazioni del CCNL delle Funzioni locali nonché dei CCNL riferiti alla tomata contrattuale 2019-2021 (domanda PEO473) ovvero, sino alla entrata in vigore di tali previsioni, il rispetto del principio di non retrodatazione oltre il primo gennaio*

dell'anno in cui si conclude il procedimento amministrativo delle progressioni (domanda PEO266, presente nel caso delle Università);

- (...omissis...)

- la nota del 02/07/2019 del Ministero dell' "Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato - Ispettorato Generale per gli ordinamenti del personale l'analisi dei costi del lavoro pubblico -- la quale sancisce che il punteggio attribuito all'anzianità di servizio non può assumere carattere dominante rispetto al punteggio assegnato al merito e o ai titoli di studio, definendo pertanto che la selettività della procedura debba essere fondata sulle qualità e competenze professionali;
- l'art. 19 del C.C.N.L. del 02/11/2022 (*Progressione economica all'interno delle aree*) il quale prevede che l'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità" avviene attraverso procedura selettiva, nel rispetto delle modalità e dei criteri specificati nello stesso articolo e che l'esito di tale procedura ha una vigenza limitata esclusivamente all'anno a cui si riferisce l'attribuzione della progressione economica e in nessun caso la graduatoria può essere utilizzata negli anni successivi;

dato atto che, con accordo sottoscritto con le OO.SS. del Comparto in data 28/09/2023 e recepito con deliberazione n. 1665 del 25/10/2023, è stata individuata la consistenza del fondo contrattuale per l'anno 2024 di cui all'art. 102 (*Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali*) del C.C.N.L. del Comparto Sanità 2019-2021 destinata alla remunerazione delle progressioni economiche orizzontali, pari a €11.500.000,00 (residuo in proiezione al 31/12/2024: € 1.719.188,41);

rilevato che, come disposto dall'art. 19 co. 5 del C.C.N.L. già menzionato, le risorse del fondo utilizzato per i differenziali economici di professionalità tornano nella disponibilità dello stesso fondo in caso di passaggio di area o comunque di cessazione dal servizio, fatto salvo quanto previsto dall'art. 20 comma 4 del medesimo C.C.N.L. (*Progressione tra le aree*);

ritenuto opportuno procedere all'attribuzione dei differenziali economici di professionalità di cui all'art. 19 del C.C.N.L. del 02/11/2022 al personale del Policlinico avente titolo, nel rispetto di quanto specificato di seguito,

TUTTO CIÒ PREMESSO LE PARTI CONCORDANO QUANTO SEGUE:

I. Definizione delle risorse

- definire l'importo fissato per ciascuna area o percentuale di addensamento come sotto riportato:



Categoria	Ruolo	Aventi titolo	Valore Annuo Effettivo	% Addensamento	N. dipendenti % addensamento (60% AVENTI TITOLO)	N. dipendenti % addensamento (60% AVENTI TITOLO)	Importo def.
Area del personale di supporto	Amministrativo Comparto	21	14.700,00 €	1,18%	10,5	10	7.000,00 €
	Tecnico comparto	51	35.700,00 €	2,87%	25,5	25	18.200,00 €
SLUPP Totale		72	50.400,00 €	4,05%	26,0	26	25.200,00 €
Area degli operatori	Amministrativo Comparto	18	12.800,00 €	0,90%	8,0	8	8.400,00 €
	Socio Sanitario	187	149.800,00 €	10,53%	83,5	94	75.200,00 €
	Tecnico comparto	42	33.600,00 €	2,38%	21,0	21	16.800,00 €
OPER Totale		245	196.000,00 €	13,80%	122,5	123	98.400,00 €
Area degli assistenti	Amministrativo Comparto	41	41.000,00 €	2,31%	20,5	20	20.000,00 €
	Sanitario Comparto	1	1.000,00 €	0,06%	0,8	1	1.000,00 €
	Tecnico comparto	18	18.000,00 €	0,90%	8,0	8	8.000,00 €
ASSI Totale		58	58.000,00 €	3,27%	28,0	28	28.000,00 €
Area dei professionisti della salute e dei funzionari	Amministrativo Comparto	29	34.800,00 €	1,83%	14,5	14	18.800,00 €
	Sanitario Comparto	1.380	1.632.000,00 €	78,58%	680,0	680	816.000,00 €
	Tecnico comparto	12	14.400,00 €	0,88%	8,0	8	7.200,00 €
PROF Totale		1.401	1.681.200,00 €	78,89%	700,5	700	840.000,00 €
Totale complessivo		1.776	1.985.600,00 €	100,00%	888,0	888	992.600,00 €

(*N.B.: nelle aree e ruoli dove il numero di destinatari è stato arrotondato per eccesso, il primo anno successivo all'applicazione del presente accordo, laddove necessario, sarà arrotondato per difetto a favore delle altre aree e ruoli che nel presente accordo sono stati arrotondati per difetto.)

- come previsto contrattualmente, i "differenziali economici di professionalità" saranno attribuiti, fino a concorrenza del numero corrispondente all'importo fissato per ciascuna area o percentuale di addensamento di cui al punto precedente, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva.

II. Criteri di inclusione nella platea degli aventi titolo

- procedere all'attribuzione dei differenziali economici di professionalità dal 1° gennaio 2024 al personale del Policlinico avente titolo, sulla base del possesso dei seguenti requisiti:

- essere in servizio al 01/01/2024 presso il Policlinico San Martino, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato (ivi compreso personale distaccato o in comando);
- aver maturato un'anzianità di servizio al 31/12/2023 di almeno 36 mesi in aziende o enti del S.S.N.. Ove il dipendente sia transitato per mobilità da altra azienda o ente, sono mantenuti i "differenziali economici di professionalità" maturati nell'azienda o ente di provenienza e potrà partecipare alla progressione economica all'interno dell'area di appartenenza secondo quanto previsto dal presente accordo;
- essere in possesso di almeno 3 schede di valutazione e avere conseguito, in relazione alle stesse, un valore medio di valutazione individuale pari o superiore a 60. Per il personale assunto proveniente da altre aziende del S.S.N. si prenderanno in considerazione le valutazioni dell'ente di provenienza, qualora fornite dai dipendenti stessi. Al personale in aspettativa per motivi sindacali o in distacco sindacale, che per tale motivazione non abbia conseguito il numero minimo di schede di valutazione necessarie, verrà attribuito un punteggio convenzionale calcolato sulla media aziendale delle valutazioni individuali conseguite dal profilo professionale di appartenenza;
- non avere beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi tre anni (2021-2023);

- non avere riportato, nei due anni antecedenti il 1° gennaio 2024, provvedimenti disciplinari superiori alla multa, come previsto dall'art. 19 co. 4, lett. a); 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;
- stabilire che la domanda di partecipazione alla procedura selettiva è considerata come presentata d'ufficio dal personale avente i requisiti di cui al presente accordo. È fatta salva la possibilità di presentare, in un tempo limitato indicato in occasione della pubblicazione della graduatoria provvisoria, eventuali osservazioni/documentazioni da parte di ulteriore personale che attesti il possesso di tutti i requisiti e/o che ravvisi la necessità di una revisione del punteggio ottenuto. Trascorso il tempo indicato verrà pubblicata la graduatoria definitiva.

III. Composizione del punteggio

- la graduatoria di cui sopra sarà definita a partire dal punteggio più elevato proseguendo in ordine decrescente e tale punteggio sarà composto:
 1. dal 60% in base alla media delle ultime 3 valutazioni individuali annuali conseguite o comunque delle ultime 3 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, secondo i range di cui sotto:

Media della valutazione individuale	Punti attribuiti
100-90	100
89,99-80	70
79,99 – 70	50
69,99-60	30
59,99-0	0

2. il 40% in base all'anzianità di servizio (esperienza professionale) maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso Aziende od Enti del comparto di cui all'art. 1 del C.C.N.L. del 02/11/2022 nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo, per cui sarà assegnato 1 punto per ogni anno di servizio. In tal modo sarà assegnato il punteggio massimo (100) al personale avente la maggiore anzianità di servizio/esperienza professionale rilevata tra gli aventi titolo, mentre per gli altri dipendenti l'anzianità di servizio/esperienza professionale sarà riproporzionata di conseguenza.

Il punteggio finale verrà calcolato come sotto illustrato

$$D = \frac{pv \times 60}{100} + \frac{pe \times 40}{100}$$

dove:

D = punteggio attribuito al dipendente

pv = punteggio valutazione da range

pe = punteggio esperienza professionale

($\frac{pe \times 40}{100}$ sarà arrotondato a 3 cifre decimali dopo la virgola)

IV. Criteri di priorità della graduatoria

- una volta stilata la graduatoria secondo i criteri di cui ai paragrafi I e II del presente accordo sarà assicurata, entro i limiti della quota di risorse pari al 10% da utilizzare per le progressioni economiche in oggetto (individuate al paragrafo I), priorità nell'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità", purché rientrino almeno nel range minimo di valutazione di cui al paragrafo III, punto 1:
 - al personale che abbia maturato almeno 10 anni di esperienza professionale nella ex categoria senza aver mai conseguito progressioni economiche;
 - al personale che abbia maturato almeno 20 anni di esperienza professionale nella ex categoria e che, durante tale periodo, abbia conseguito fino a due progressioni economiche.

V. Gestione della parità di punteggio

- a seguito della prioritaria attribuzione dei differenziali economici di professionalità al personale di cui al punto precedente l'Amministrazione procederà, nell'ambito della stessa graduatoria, all'attribuzione dei differenziali economici di professionalità al restante personale che non rientri nella suddetta casistica e, in caso di parità di punteggio, verrà data, progressivamente, precedenza:
 - al personale che abbia conseguito un minor numero di progressioni economiche;
 - al personale con il maggior numero di anni di permanenza nel "differenziale economico di professionalità";
 - al personale con età anagrafica maggiore;
 - al personale con maggiore anzianità di servizio nell'ente.

Le parti stabiliscono, inoltre, che:

- il finanziamento da utilizzarsi per le progressioni economiche per l'anno 2024 non può comunque superare la quota dedicata del fondo di cui all'art. 102 del C.C.N.L. del 02/11/2022;

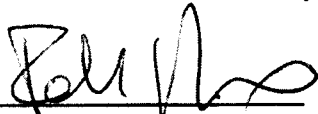
- le progressioni economiche saranno attribuite, in base alla graduatoria di merito stilata come sopra specificato, a non più del 50% del personale avente titolo.

Le parti danno atto, infine, che la presente intesa sarà sottoposta all'esame preventivo del Collegio Sindacale, come previsto dall'art. 40 bis del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D. Lgs. n. 150/2009.

Genova, 16/10/2024

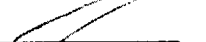
Letto, confermato e sottoscritto

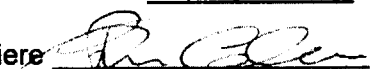
Per il Policlinico

Dott. Fabrizio Figallo 

Dr. Giovanni Orengo 

Dott.ssa Claudia Storace 

Dott.ssa Alessandra Morando 

Dott. Bruno Cavaliere 

Dott.ssa Maria Grazia Gennaro 

Per le OO.SS./RSU

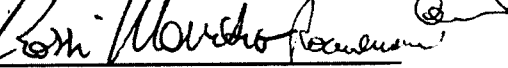
FP CGIL 

CISL FP 

UIL FPL 

FIALS 

NURSIND 

NURSING UP 

RSU 