

**REGOLAMENTO PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE
DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITÀ (DEP)**

1- MODALITÀ DI PARTECIPAZIONE

- a. I dipendenti parteciperanno d'ufficio alla procedura selettiva, senza presentare specifica domanda, sulla base dei requisiti e dei criteri di selezione esplicitati nel presente regolamento.
- b. Al fine di conteggiare correttamente l'esperienza professionale, ciascun dipendente avrà la possibilità di aggiornare la propria situazione lavorativa presso altre Aziende od Enti del comparto indicati all'art. 6 del CCNQ del 3 agosto 2021 nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, mediante autocertificazione dei periodi di lavoro ai sensi ed agli effetti dell'art. 47 D.P.R. 28.12.2000 n. 445 e s.m.i. con conseguenti sanzioni ai sensi dell'art. 76 del D.P.R. citato in caso di falsità negli atti o di dichiarazioni.
- c. I dipendenti interessati dovranno inviare l'autocertificazione secondo le modalità indicate dall'Amministrazione entro e non oltre 10 giorni dall'invio della richiesta. In caso contrario non verranno considerati eventuali servizi prestati né per l'anzianità utile all'ammissione né per la valorizzazione del punteggio legato all'esperienza professionale. Non saranno ritenute valide altre modalità di compilazione e di presentazione delle certificazioni e non saranno valutati servizi che non siano correttamente ed espressamente dichiarati.

2 - REQUISITI DI AMMISSIONE

- a. Sono ammessi a partecipare alla selezione tutti i dipendenti:
 - a tempo indeterminato in servizio presso l'ASL di Biella alla data di attivazione della procedura che abbiano maturato, con o senza soluzione di continuità, conteggiando anche i periodi a tempo determinato e a tempo parziale, almeno tre anni di anzianità di servizio e non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica nel triennio precedente (esempio: 2020/2022 ovvero permanenza nella medesima ex Categoria e Fascia Economica dal 01/01/2020 al 31/12/2022). Saranno conteggiati anche i periodi di servizio presso altre Aziende o Enti del Comparto indicati all'art. 6 del CCNQ del

3.8.2021 nel medesimo o corrispondente profilo;

- con assenza nei due anni antecedenti (esempio: 1/1/2021-31/12/2022) di provvedimenti disciplinari superiori alla multa (se presente un procedimento disciplinare in corso, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove rientri in posizione utile nella graduatoria, viene sospesa la liquidazione del DEP sino alla chiusura del procedimento).
- b. Considerata la deroga prevista per l'acquisizione dei crediti formativi ECM, che prevede la possibilità di acquisire tali crediti riferiti al triennio 2020 - 2022 anche nel corso dell'anno 2023, si prende atto che, in prima applicazione, con riferimento al triennio 2020-2022, tale criterio non può essere considerato.
- c. Si precisa che non è possibile attribuire più di un DEP a ciascun dipendente per ogni singola procedura selettiva.

3 - CRITERI DETERMINAZIONE PUNTEGGIO PER STILARE LE GRADUATORIE

- a. Ai fini della stesura delle graduatorie, ove il punteggio totale massimo individuale è pari a 100 punti, le parti convengono di fissare che tale punteggio sarà composto da una quota percentuale del 60% relativa alla valutazione (massimo 60 punti) e da una quota del 40% riferita all'esperienza professionale (massimo 40 punti), detratti i periodi di assenza non retribuita. I punteggi verranno attribuiti arrotondati al centesimo superiore.

4 - VALUTAZIONE (max 60 PUNTI)

- a. Verranno considerate le valutazioni individuali dei precedenti tre anni (esempio: 2020-2021-2022) e verrà effettuata la media aritmetica del punteggio annuale conseguito nel triennio, riparametrato in sessantesimi, assegnando un punteggio in graduatoria secondo i range individuati nella tabella seguente:

Media punteggio valutazioni annuali	% punteggio riconosciuta	Punteggio assegnato in graduatoria
inferiore a 7	0%	0
7 - 9	97%	58
9,1 - 13	98%	59
13,1 - 16	100%	60

b. Per il calcolo della media si terrà conto delle seguenti fattispecie:

- se nel triennio non è presente una o più valutazioni annuali, verrà fatta la media aritmetica delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico;
- se nel triennio il dipendente ha prestato servizio per una o più annualità presso altra Azienda/Ente, verrà considerato il punteggio della scheda o delle schede di valutazione dell'ASL BI;
- Nel caso in cui per parte di anno sia presente una valutazione in questa Azienda, la stessa verrà estesa all'intero anno;
- Nel caso siano presenti sole due valutazioni annuali la media sarà calcolata su due anni;
- Nel caso sia presente una sola valutazione annuale o in assenza di valutazioni il punteggio assegnato in graduatoria sarà pari a 0.

5 - ESPERIENZA PROFESSIONALE (max 40 punti)

a. Verrà considerata l'esperienza professionale maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso l'ASL di Biella ed anche presso altre Aziende ed Enti del Comparto indicati all'art. 6 del CCNQ del 3.8.2021 nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo.

b. Saranno valutati i servizi prestati fino alla data del 31/12 dell'anno precedente all'attivazione della procedura e verrà attribuito un punteggio corrispondente alla somma di:

- 20 punti se in possesso, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di attivazione della procedura, di un'anzianità di servizio di almeno dieci anni;
- 20 punti se in possesso, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di attivazione della procedura, di un'anzianità di servizio di dieci anni o superiore nell'inquadramento in essere in relazione alla categoria e alla fascia in godimento;
- 2 punti per ciascun anno in caso di anzianità di servizio inferiore ai dieci anni.

L'esperienza professionale verrà conteggiata con riferimento ai mesi interi, le frazioni di mese non saranno considerate; il punteggio annuale verrà attribuito in dodicesimi anche per attività prestata solo per una parte dell'anno; verranno detratti i periodi di assenza non retribuita.



3

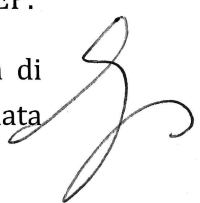


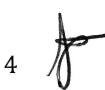
6 - FORMAZIONE DELLE GRADUATORIE E CRITERI DI PRIORITÀ

- a. Le graduatorie saranno formulate per ruolo ed area di classificazione del personale, unendo in uniche graduatorie i ruoli amministrativo e professionale. Le risorse economiche disponibili verranno suddivise per ciascuna graduatoria in proporzione al valore medio dei DEP relativi a ciascun raggruppamento ed al numero dei soggetti aventi diritto alla partecipazione in ciascuna graduatoria, al fine di garantire un equilibrato numero di progressioni nei diversi raggruppamenti.

<i>Ruolo</i>	<i>Area</i>
SANITARIO	AREA DEGLI ASSISTENTI
	AREA DEI PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI
SOCIO SANITARIO	AREA DEGLI OPERATORI
	AREA DEI PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI
TECNICO	AREA DEL PERSONALE DI SUPPORTO
	AREA DEGLI OPERATORI
	AREA DEGLI ASSISTENTI
	AREA DEI PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI
AMMINISTRATIVO E PROFESSIONALE	AREA DEL PERSONALE DI SUPPORTO
	AREA DEGLI OPERATORI
	AREA DEGLI ASSISTENTI
	AREA DEI PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI

- b. Nel limite delle risorse destinate a ciascuna area verrà determinato il numero di passaggi non garantendo il riconoscimento economico a tutti coloro che sono in graduatoria a parità di punteggio.
- c. In nessun caso le graduatorie potranno essere utilizzate per successive attribuzioni di DEP.
- d. Una volta stilate le graduatorie, viene assicurata, entro i limiti del 10% della quota di risorse destinate a ciascuna area, priorità nell'attribuzione di DEP al personale che alla data di attivazione della procedura abbia maturato nell'ordine:
- almeno 10 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento senza aver mai conseguito progressioni economiche;
 - almeno 20 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento e che, durante tale periodo, abbia conseguito fino ad un massimo di 2 progressioni economiche.

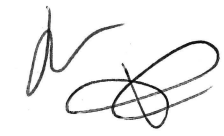









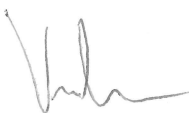




- e. Dopo aver effettuato l'attribuzione dei DEP con i criteri e le modalità di cui al precedente punto d, si procede, nell'ambito delle stesse graduatorie, con l'attribuzione dei DEP al restante personale che non rientri nella casistica precedente e, in caso di parità di punteggio, si applicheranno, nell'ordine, i criteri di priorità di seguito riportati:
- personale che abbia conseguito un minor numero di progressioni economiche alla data del 31/12/2022;
 - personale con il maggior numero di anni di permanenza nella fascia economica in godimento al 31/12/2022.
- f. Subordinatamente, in situazioni di ulteriore parità di punteggio complessivo, sarà data la precedenza al personale con maggiore anzianità di servizio presso questa Azienda e, se non sufficiente come criterio, si darà priorità al dipendente con maggiore età anagrafica (data di nascita).

7 - NORME FINALI

- a. Le parti concordano di incontrarsi una volta stilate le graduatorie o in corso di attuazione della procedura nel caso emergessero criticità derivanti dalla prima applicazione del nuovo sistema di progressione.
- b. Eventuali modifiche al presente regolamento potranno essere apportate previo accordo tra le parti.
- c. Eventuali ricorsi avverso le graduatorie dovranno essere presentati dai dipendenti all'Ufficio Protocollo, con nota indirizzata al Direttore Generale, entro e non oltre 30 giorni dalla data di pubblicazione delle graduatorie.
- d. Il presente regolamento entra in vigore dalla data di esecutività del provvedimento di approvazione.
- e. Per quanto non previsto dal presente regolamento si rinvia alla disciplina vigente in materia anche per quanto riguarda l'accesso agli atti e l'eventuale ricorso al Giudice competente.



HS

