



DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE n. 566 del 19 OTT. 2023

OGGETTO: Progressioni tra le aree – artt. 20 e 21 CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022.

DELIBERAZIONE ADOTTATA DAL DIRETTORE GENERALE DOTT.SSA PAOLA LATTUADA

**SU PROPOSTA DEL
DIRETTORE UOC GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE**

accertata la competenza procedurale, sottopone in data 19 OTT. 2023 l'allegata proposta di deliberazione sull'argomento all'oggetto specificato, il cui onere rientra nel budget assegnato.

Il Responsabile del Procedimento
Direttore
UOC Gestione e sviluppo delle risorse umane
Dott. Vito Nicolai

ATTESTAZIONE COPERTURA ECONOMICA

Si attesta la regolarità contabile, la copertura economica e l'imputazione a bilancio degli oneri/introiti derivanti dal presente provvedimento con annotazione:

- il presente provvedimento non comporta oneri diretti a carico del bilancio aziendale.

Il Direttore UOC Bilancio, Programmazione finanziaria e Contabilità
Dott.ssa Emilia Martignoni



DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE n. 566 del 19 OTT. 2023

IL DIRETTORE GENERALE

Viste:

- la DGR n. X/4475 del 10/12/2015 di costituzione, a partire dal 01/01/2016, dell'Azienda Socio Sanitaria Territoriale (ASST) Centro Specialistico Ortopedico Traumatologico Gaetano Pini/CTO;
- la DGR n. XI/4538 del 15/04/2021 di nomina della Dott.ssa Paola Lattuada quale Direttore Generale dell'Azienda Socio Sanitaria Territoriale (ASST) Gaetano Pini-CTO per il periodo 19/04/2021 - 18/04/2024;
- la deliberazione aziendale n. 240 del 19/04/2021 di presa d'atto della predetta DGR XI/4538/2021 e di insediamento dal 19/04/2021 sino al 18/04/2024 della Dott.ssa Paola Lattuada quale Direttore Generale dell'ASST G.Pini-CTO;

Premesso che:

- il CCNL 2019 - 2021 del Comparto Sanità, sottoscritto in data 02/11/2022, prevede la progressione tra le aree, individuando una particolare disciplina in fase di prima applicazione (c.d. progressioni in deroga);
- ai sensi del comma 2 dell'art. 21 CCNL 02/11/2022 del Personale di Comparto Sanità "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 [...]";

Richiamata la deliberazione del Direttore Generale n. 435 del 03/08/2023 con la quale si è preso atto della DGR n. XII/653 del 17/07/2023 che ha approvato il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il Triennio 2023 - 2025 dell'Azienda Socio Sanitaria Territoriale Centro Specialistico Ortopedico Traumatologico Gaetano Pini - CTO;

Valutata la necessità di procedere ad una regolamentazione delle progressioni tra le aree "in deroga", in conformità alle disposizioni dettate in sede di contrattazione collettiva;

Rilevato che, ai sensi dell'art. 6 del CCNL 02/11/2022 del Personale di Comparto Sanità, la materia in esame e specificatamente, i "criteri per l'applicazione delle procedure di cui all'art. 21 (Norme di prima applicazione)" sono stati oggetto di confronto con le Organizzazioni Sindacali dell'Area del Comparto e con l'RSU, come da verbale relativo all'incontro del 12 ottobre 2023;

Dato atto che, ad esito del suddetto confronto, la proposta di regolamentazione predisposta dall'Amministrazione è stata integrata, recependo una serie di osservazioni e di suggerimenti avanzati dalla parte sindacale, dai quali è derivata l'elaborazione di un testo finale del "Regolamento per le progressioni tra le aree (in deroga)", condiviso nei presupposti e negli elementi essenziali di sistema;

Precisato che, come specificato nel regolamento in argomento, le progressioni in deroga tra le aree sono effettuabili fino al 30/06/2025 in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e sono effettuate, come chiarito da ARAN, nella misura massima dello 0,55% del Monte Salari 2018 (pari ad € 150.309,50), in quanto risorse attribuite alla contrattazione collettiva il cui utilizzo è limitato alla sola fase transitoria di prima applicazione del nuovo sistema di



DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE n. 566 del 19 OTT. 2023

classificazione;

Vista la proposta formulata dal Direttore dell'UOC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane, dott. Vito Nicolai, in merito al primo contingente di posizioni da bandire per il 2023;

Dato atto che il presente provvedimento non comporta oneri diretti a carico del bilancio aziendale;

Ritenuto, pertanto, di:

- adottare il "Regolamento per le progressioni tra le aree (in deroga)" nel testo allegato, che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
- individuare le progressioni tra le aree che verranno bandite nell'anno 2023, riferite al passaggio dall'Area di Supporto all'Area degli Operatori per n. 54 posti così riassumibili:
 - ✓ n. 11 posti da coadiutore amministrativo a coadiutore amministrativo senior;
 - ✓ n. 40 posti da operatore tecnico a operatore tecnico specializzato;
 - ✓ n. 3 posti da OTA a OSS;
- delegare il Direttore dell'UOC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane alla pubblicazione dei relativi bandi di selezione interna per i profili professionali sopra individuati e della conseguente gestione delle procedure;

Su proposta del Direttore dell'UOC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane, dott. Vito Nicolai;

Viste:

- l'attestazione di regolarità dell'istruttoria e legittimità del presente provvedimento espressa dal Responsabile della UOC proponente;
- l'attestazione di regolarità contabile e della relativa copertura economica da parte del Responsabile della UOC Bilancio (Programmazione finanziaria e Contabilità);

Visti i pareri del Direttore Amministrativo, del Direttore Sanitario e del Direttore Sociosanitario, resi per quanto di competenza, ai sensi dell'art. 3 del D.lgs. n. 502/1992 e s.m.i;

DELIBERA

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

1. di adottare il "Regolamento per le progressioni tra le aree (in deroga)" nel testo allegato, che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
2. di individuare le progressioni tra le aree che verranno bandite nell'anno 2023, riferite al passaggio dall'Area di Supporto all'Area degli Operatori per n. 54 posti così riassumibili:
 - ✓ n. 11 posti da coadiutore amministrativo a coadiutore amministrativo senior;
 - ✓ n. 40 posti da operatore tecnico a operatore tecnico specializzato;
 - ✓ n. 3 posti da OTA a OSS;
3. di delegare il Direttore dell'UOC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane alla pubblicazione dei relativi bandi di selezione interna per i profili professionali sopra individuati e alla conseguente gestione delle procedure;



DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE n. 566 del 19 OTT. 2023

4. di dare atto che il presente provvedimento non comporta oneri diretti a carico del bilancio aziendale;
5. di dare atto che il presente provvedimento è stato assunto su proposta del Direttore dell'UOC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane, dott. Vito Nicolai, e la sua esecuzione è affidata al medesimo, quale responsabile del procedimento;
6. di trasmettere il presente provvedimento al Collegio Sindacale;
7. di dare atto che il presente provvedimento è immediatamente esecutivo ai sensi dell'art. 17, comma 6, della L.R. n. 33/2009, così come sostituito dall'art. 1, comma 1, lett. w) della L.R. n. 23/2015;
8. di disporre la pubblicazione del presente provvedimento all'Albo Pretorio on line aziendale, ai sensi dell'articolo 17, comma 6, della L.R. n. 33/2009, così come sostituito dall'art. 1, comma 1, lett. w) della L.R. n. 23/2015.

IL DIRETTORE SANITARIO
(Dott.ssa Paola GIULIANI)

IL DIRETTORE SOCIO SANITARIO
(Dott.ssa Anna Maria MAESTRONI)

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
(Dott. Luca Marcello MANGANARO)

IL DIRETTORE GENERALE
(Dott.ssa Paola LATITUADA)

UOC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane

Si attesta la regolarità amministrativa e tecnica del presente provvedimento
Responsabile del Procedimento ex l. 241/90: dott. Vito Nicolai
Pratica trattata da: dott.ssa Michela Di Fant
ATTI n. 1.4.12



DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE n. 566 del 19 OTT. 2023

RELATA DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che la presente deliberazione è pubblicata all'albo pretorio informatico di quest'Azienda sul sito internet istituzionale, così come previsto dall'art. 32, comma 1, L. 69/2009, e dall'art. 8 del D.lgs. 33/2013, dal 20 OTT. 2023 e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi.

La deliberazione si compone di n. 5 pagine e n. 1 allegato.

UOC Affari Generali e Legali
Il Funzionario addetto

Stefano Tripodi

Per copia conforme all'originale per uso amministrativo
Milano, li _____

UOC Affari Generali e Legali
Il Funzionario addetto



REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI TRA LE AREE (in deroga)

Approvato con deliberazione 19 ottobre 2023, n. 566



Sommario

| | |
|--|----|
| Art.1 – OGGETTO E DEFINIZIONI | 3 |
| Art. 2 – REQUISITI DI PARTECIPAZIONE | 3 |
| Art. 3 – MODALITÀ DI PARTECIPAZIONE | 4 |
| Art. 4 – VALUTAZIONE DELLE CANDIDATURE | 4 |
| Art. 5 – DISPOSIZIONI FINALI | 5 |
| Allegato A – Criteri di valutazione progressioni tra aree (in deroga) | 6 |
| Passaggio dall'Area del personale di Supporto all'Area degli Operatori | 6 |
| Passaggio dall'Area degli Operatori all'Area degli Assistenti | 8 |
| Passaggio dall'Area degli Assistenti all'Area dei Professionisti della salute e Funzionari | 10 |



Art.1 – OGGETTO E DEFINIZIONI

Il presente regolamento disciplina le progressioni tra le aree, anche denominate progressioni verticali, ai sensi dell'art. 52, comma 1 bis, del D.lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.L. n. 80/2021, convertito con L. n. 113/2021 (progressioni ordinarie), nonché ai sensi degli artt. 20 e 21 del CCNL del personale del comparto sanità – periodo 2019-2021, siglato il 2 novembre 2022 (progressioni in deroga).

Le progressioni in deroga tra le aree sono effettuabili fino al 30 giugno 2025 in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e sono effettuate, come chiarito da ARAN, nella misura massima dello 0,55% del Monte Salari 2018 (pari ad € 150.309,50), in quanto risorse attribuite alla contrattazione collettiva il cui utilizzo è limitato alla sola fase transitoria di prima applicazione del nuovo sistema di classificazione.

Art. 2 – REQUISITI DI PARTECIPAZIONE

Ai sensi dell'art. 20 (per quanto applicabile) e dell'art. 21 del CCNL 2 novembre 2022, possono partecipare alle procedure di progressione tra le aree in deroga i dipendenti in possesso di tutti i seguenti requisiti:

3

- assunti a tempo indeterminato e in servizio presso l'Ente al momento della scadenza del termine per la presentazione della domanda. Si specifica che in caso di cessazione del rapporto di lavoro precedenti all'assunzione del provvedimento di esito della procedura di progressione, il candidato, qualora risultasse vincitore, verrà dichiarato rinunciario;
- inquadrati nell'area immediatamente inferiore a quella oggetto della procedura di progressione;
- in possesso del titolo di studio richiesto per l'area oggetto della procedura ed almeno 5 anni di esperienza professionale maturata nel profilo professionale di appartenenza, ovvero in possesso del titolo di studio relativo all'area di appartenenza ed almeno 10 anni di esperienza professionale maturata nel profilo professionale di appartenenza;
- che abbiano 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;
- non destinatari di provvedimenti disciplinari nel biennio precedente la scadenza del termine per la presentazione della domanda.



Art. 3 – MODALITÀ DI PARTECIPAZIONE

1. L'Azienda individua, di norma annualmente, sulla base delle risorse disponibili, le posizioni che possono essere coperte mediante procedure di progressione tra aree in deroga.
2. Le posizioni individuate sono oggetto di apposito avviso di selezione interna che verrà pubblicato sul sito istituzionale per almeno 15 giorni, elevabili a 30 giorni, e trasmesso a tutti tramite comunicazione e-mail a cura dell'UOC *Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane*. La pubblicazione assolve integralmente alle esigenze di pubblicità legale della procedura.
3. L'avviso di cui al comma 2 contiene l'indicazione dei requisiti di partecipazione, dei criteri o parametri di composizione della graduatoria di merito e delle modalità e tempi di presentazione delle candidature da parte dei dipendenti.
4. Il dipendente che intende partecipare alla selezione presenta, secondo le modalità previste nel relativo avviso, una candidatura, contenente la puntuale indicazione del possesso dei requisiti e degli eventuali titoli, in quanto utili alla partecipazione alla procedura, da riportare in un elenco riepilogativo secondo lo schema allegato all'avviso.
5. La procedura si considera valida anche nel caso di presentazione di una sola candidatura.
6. L'avviso di cui al comma 2 può essere motivatamente revocato quando l'interesse pubblico lo richieda.

4

Art. 4 – VALUTAZIONE DELLE CANDIDATURE

1. La valutazione delle candidature, la valorizzazione dei punteggi conseguiti da ciascun candidato, la valutazione del colloquio, nonché la conseguente composizione della graduatoria di merito, saranno effettuate da apposita Commissione individuata dal Direttore Generale o suo delegato, composta da tre componenti: di norma il dirigente responsabile (o suo sostituto); altro dirigente (o suo sostituto); figura professionale dell'area a bando (o suo sostituto), che attribuirà i punteggi a ciascun candidato secondo criteri e parametri indicati all'Allegato A, qui riepilogati:

La valutazione consiste nell'assegnazione di un numero massimo di 100 punti, così suddivisi:

- ✓ Esperienza maturata (anche a tempo determinato): punti 50;
 - ✓ Possesso di titoli professionali e di studio: punti 20;
 - ✓ Competenze professionali acquisite: punti 30;
2. A parità di punteggio complessivo è preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio presso l'ente e a parità di anzianità di servizio il candidato più anziano di età anagrafica.



3. Una volta nominato il vincitore del posto messo a selezione la graduatoria non potrà più essere utilizzata.

Art. 5 – DISPOSIZIONI FINALI

Per quanto non disciplinato nel presente regolamento si fa rinvio alle norme, anche regolamentari, in materia di procedimento amministrativo e procedure concorsuali vigenti, per quanto compatibili.



Allegato A – Criteri di valutazione progressioni tra aree (in deroga)

Passaggio dall'Area del personale di Supporto all'Area degli Operatori

La valutazione consiste nell'assegnazione di un numero massimo di 100 punti, così suddivisi:

AMBITO DI VALUTAZIONE

CRITERI

1) Performance ed esperienza maturata, anche a tempo determinato

Max 50 punti

a) *Max 30 punti* → Competenze espresse in base alle risultanze della valutazione della performance (media dell'ultimo triennio)
dal 60 al 70% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 8 punti
dal 71 al 80% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 15 punti
dal 81 al 90% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 22 punti
dal 91 al 100% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 30 punti

b) *Max 20 punti* → Anzianità di servizio nell'area immediatamente inferiore a quella del profilo oggetto di selezione: 2 punti per ogni anno, anche a tempo determinato. Il punteggio relativo alla frazione di anno è determinato proporzionalmente.

2) Possesso titoli professionali e di studio ulteriori rispetto

- Laurea magistrale/specialistica/Laurea v.o.: 7 punti
- Laurea triennale n.o.: 5 punti
- Diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di istruzione professionale (quadriennale o quinquennale): 3



all'accesso all'Area

Max 20 punti

punti

- Master I° livello: 2 punti
- Master II° livello: 3 punti
- Attestato di qualificazione professionale attinente al profilo a selezione: 1 punti
- Percorsi formativi: 0,100 punti per la partecipazione a ciascun corso di aggiornamento o formazione, purché certificato e pertinente con il profilo professionale da ricoprire.

3) Competenze professionali acquisite

Max 30 punti

Max 30 punti → Il punteggio viene attribuito dalla commissione in esito ad un colloquio valutativo delle competenze professionali possedute. È necessario ricevere una valutazione di minima 21/30 per essere dichiarato idoneo ed accedere alla graduatoria di merito.



Passaggio dall'Area degli Operatori all'Area degli Assistenti

La valutazione consiste nell'assegnazione di un numero massimo di 100 punti, così suddivisi:

AMBITO DI VALUTAZIONE

CRITERI

1-Performance ed esperienza maturata, anche a tempo determinato

Max 50 punti

- a) *Max 30 punti* → Competenze espresse in base alle risultanze della valutazione della performance (media dell'ultimo triennio)
- dal 60 al 70% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 8 punti
 - dal 71 al 80% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 15 punti
 - dal 81 al 90% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 22 punti
 - dal 91 al 100% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 30 punti

- b) *Max 20 punti* → Anzianità di servizio nella categoria immediatamente inferiore correlata al profilo oggetto di selezione: 2 punti per ogni anno, anche a tempo determinato. Il punteggio relativo alla frazione di anno è determinato proporzionalmente.

8

2-Possesso titoli professionali e di studio ulteriori rispetto all'accesso all'Area

Max 20 punti

- Laurea magistrale/specialistica/Laurea v.o.: 7 punti
- Laurea triennale n.o.: 5 punti
- Ulteriore diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di istruzione professionale (quadriennale o quinquennale): 3 punti
- Master I° livello: 2 punti
- Master II° livello: 3 punti
- Attestato di qualificazione professionale attinente al profilo a selezione: 1 punto
- Percorsi formativi: 0,100 punti per la partecipazione a ciascun corso di aggiornamento o formazione, purché certificato e pertinente con il profilo professionale da ricoprire.

3- Competenze professionali

Max 30 punti → Il punteggio viene attribuito dalla commissione in esito ad un colloquio valutativo delle competenze professionali possedute. È



acquisite

Max 30 punti

necessario ricevere una valutazione di minima 21/30 per essere
dichiarato idoneo ed accedere alla graduatoria di merito.



Passaggio dall'Area degli Assistenti all'Area dei Professionisti della salute e Funzionari

La valutazione consiste nell'assegnazione di un numero massimo di 100 punti, così suddivisi:

AMBITO DI VALUTAZIONE

CRITERI

1-Performance ed esperienza maturata, anche a tempo determinato

Max 50 punti

a) *Max 30 punti* → Competenze espresse in base alle risultanze della valutazione della performance (media dell'ultimo triennio)
dal 60 al 70% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 8 punti
dal 71 al 80% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 15 punti
dal 81 al 90% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 22 punti
dal 91 al 100% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 30 punti

b) *Max 20 punti* → Anzianità di servizio nella categoria immediatamente inferiore correlata al profilo oggetto di selezione: 2 punti per ogni anno, anche a tempo determinato. Il punteggio relativo alla frazione di anno è determinato proporzionalmente.

10

Laurea magistrale/specialistica/Laurea v.o.: 7 punti

Laurea triennale n.o.: 5 punti

2-Possesso titoli professionali e di studio ulteriori rispetto all'accesso all'Area

Max 20 punti

Ulteriore diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di istruzione professionale (quadriennale o quinquennale): 3 punti

Master I° livello: 2 punti

Master II° livello: 3 punti

Attestato di qualificazione professionale attinente al profilo a selezione: 1 punti



Percorsi formativi: 0,100 punti per la partecipazione a ciascun corso di aggiornamento o formazione, purché certificato e pertinente con il profilo professionale da ricoprire.

3- Competenze professionali acquisite

Max 30 punti

Max 30 punti → Il punteggio viene attribuito dalla commissione in esito ad un colloquio valutativo delle competenze professionali possedute. È necessario ricevere una valutazione di minima 21/30 per essere dichiarato idoneo ed accedere alla graduatoria di merito.