



Proposta	n. PDEL-2024-73 del 17/06/2024
Deliberazione del Direttore Generale	n. DEL-2024-66 del 19/06/2024
Oggetto	Direzione Amministrativa. Servizio Risorse Umane. Approvazione della Disciplina delle progressioni tra le aree ai sensi dell'art. 21 del CCNL Comparto Sanità siglato il 2.11.2022.
Dirigente proponente	Servizio Risorse Umane - Castagneti Francesca
Responsabile del procedimento	Ferretti Monica

Questo giorno *19/06/2024* il Direttore Generale, Dott. Bortone Giuseppe, delibera quanto segue.

VISTI:

- l'art. 52, comma 1 bis, del D.Lgs. n. 165/2001, che disciplina l'istituto delle progressioni fra le aree mediante apposite procedure comparative e che prevede che - in sede di revisione degli ordinamenti professionali - i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possano definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dalle Amministrazioni per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno;
- l'art. 21 del CCNL Comparto Sanità 2019-2021 siglato in data 02/11/2022, che prevede che nell'ambito di propri piani triennali dei fabbisogni, le Amministrazioni, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque entro il termine del 30.6.2025, possano attivare progressioni tra le aree con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio:
 - a. 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;
 - b. o in alternativa, in 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;
- l'art. 6, comma 3, lettera n) del CCNL Comparto Sanità siglato in data 02/11/2022 che prevede che siano oggetto di confronto i criteri per l'applicazione delle procedure delle progressioni tra le aree di cui al suddetto art. 21;

RICHIAMATI:

- il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) di Arpae 2024-2026, approvato con D.D.G. n. 7/2024, con particolare riferimento al paragrafo 3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP);
- l'“Accordo integrativo aziendale in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro comparto Sanità del 02/11/2022 – Triennio 2023/2025” Rep. 372/2023, con particolare riferimento al paragrafo n. 7 “Progressioni tra le aree”;
- il Verbale di confronto Rep. n. 376/2024 in merito ai criteri per le procedure di progressioni tra le aree ai sensi dell'art. 21 del CCNL Comparto Sanità siglato il 2.11.2022, con particolare

riferimento all'Allegato A) del Verbale medesimo;

RILEVATO:

- che, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, come indicato nel PTFP 2024-2026, Arpae intende coprire specifici profili professionali valorizzando l'esperienza e la professionalità maturate dal proprio personale, avvalendosi prioritariamente dell'istituto delle progressioni speciali tra le aree di cui al citato art. 21 del CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022;
- che nel PTFP 2024-2026 di Arpae sono indicate le procedure selettive che l'Agenzia intende attivare per le suddette progressioni tra le aree, con l'indicazione dei relativi posti per i diversi profili professionali;
- altresì, che - ai sensi dell'art. 21, comma 3, del CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022 - le suddette progressioni speciali sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della Legge n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022);

CONSIDERATO:

- che il sistema di progressione tra le aree si concretizza in una verifica dell'acquisizione di competenze e capacità atte a svolgere le attività di un diverso profilo professionale, corrispondente all'inquadramento giuridico nell'area immediatamente superiore, in cui mutano le responsabilità, le relazioni, la complessità e il contenuto delle prestazioni, nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali vigenti;

RITENUTO:

- pertanto di approvare la "Disciplina delle progressioni tra le aree ai sensi dell'art. 21 del CCNL Comparto Sanità siglato il 2.11.2022", in allegato A) alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale;
- di precisare che la suddetta Disciplina si applica alle procedure finalizzate a valorizzare le professionalità interne all'Agenzia in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 21, comma 2, del CCNL Sanità 2019-2022, siglato in data 02.11.2022 e che tali disposizioni si applicano alle procedure per le progressioni tra le aree attivate entro il termine del 30 giugno 2025, fatte salve eventuali proroghe disposte in sede di contrattazione collettiva nazionale;

SU PROPOSTA:

- della Responsabile del Servizio Risorse Umane, Dott.ssa Francesca Castagneti, la quale ha espresso parere favorevole in merito alla regolarità amministrativa del presente atto;

DATO ATTO:

- che, ai sensi della L. n. 241/1990, si è provveduto a nominare responsabile di procedimento la

Dott.ssa Monica Ferretti, titolare dell'incarico di funzione "Pianificazione fabbisogni di personale e relazioni sindacali";

ACQUISITI:

- i pareri favorevoli del Direttore Amministrativo, Dott.ssa Lia Manaresi, e del Direttore Tecnico, Dott. Eriberto de' Munari, espressi ai sensi della L.R. n. 44/95;

DELIBERA

1. di approvare la "Disciplina delle progressioni tra le aree ai sensi dell'art. 21 del CCNL Comparto Sanità siglato il 2.11.2022", in allegato A) alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale;
2. di precisare che la suddetta Disciplina si applica alle procedure finalizzate a valorizzare le professionalità interne all'Agenzia in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 21, comma 2 del CCNL Sanità 2019-2022, siglato in data 02.11.2022 e che tali disposizioni si applicano alle procedure per le progressioni tra le aree attivate entro il termine del 30 giugno 2025, fatte salve eventuali proroghe disposte in sede di contrattazione collettiva nazionale.

PARERE: FAVOREVOLE

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

Firmato digitalmente

Dott.ssa Manaresi Lia

PARERE: FAVOREVOLE

IL DIRETTORE TECNICO

Firmato digitalmente

Dott. de' Munari Eriberto

IL DIRETTORE GENERALE

Firmato digitalmente

Dott. Bortone Giuseppe

Si dichiara che sono parte integrante del presente provvedimento gli allegati riportati a seguire ¹,

¹ L'impronta degli allegati rappresentata nel timbro digitale QRCode in elenco è quella dei file pre-esistenti alla firma digitale con cui è stato adottato il provvedimento

come file separati dal testo del provvedimento sopra riportato:

DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI TRA LE AREE AI SENSI DELL'ART. 21 DEL CCNL COMPARTO SANITÀ SIGLATO IL 2.11.2022

Art. 1 - Finalità e ambito di applicazione

1. La presente Disciplina si applica alle procedure finalizzate a valorizzare le professionalità interne all'Agenzia in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 21, comma 2 del CCNL Sanità 2019-2022, siglato in data 02.11.2022. Tali disposizioni si applicano alle procedure per le progressioni tra le aree attivate entro il termine del 30 giugno 2025.
2. Il sistema di progressione tra le aree si concretizza in una verifica dell'acquisizione di competenze e capacità atte a svolgere le attività di un diverso profilo professionale, corrispondente all'inquadramento giuridico nell'area immediatamente superiore, in cui mutano le responsabilità, le relazioni, la complessità e il contenuto delle prestazioni, nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali vigenti.

Art. 2 - Fasi della procedura

1. In sede di approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale di Arpae si individuano, preliminarmente, i profili professionali ed i relativi posti da ricoprire mediante procedure selettive riservate interamente al personale interno dipendente a tempo indeterminato dell'Agenzia.
2. Le fasi della procedura di selezione sono le seguenti:
 - a. indicazione della procedura selettiva con indicazione delle specifiche professionalità (profilo professionale e area) cui è riservata la procedura;
 - b. nomina della commissione di valutazione;
 - c. approvazione dell'avviso e pubblicazione;
 - d. presentazione delle domande di ammissione;
 - e. verifiche istruttorie e ammissione dei candidati alla selezione;
 - f. valutazione delle candidature;
 - g. approvazione della graduatoria finale ed inquadramento dei vincitori.

Art. 3 - Requisiti per la partecipazione alla procedura selettiva

1. Possono partecipare alle procedure selettive interne di cui all'art. 21, comma 2 del CCNL Sanità del 02.11.2022, previste per il passaggio all'area superiore, i dipendenti in servizio di ruolo, assunti dall'Agenzia con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, appartenenti all'area ed al profilo immediatamente inferiori a quelli oggetto della selezione, che siano in possesso:
 - a. del titolo di studio richiesto per l'area immediatamente superiore ed almeno 5 anni di esperienza professionale maturata nella categoria/area di appartenenza;

in alternativa

b. del titolo di studio relativo all'area in cui il dipendente è inquadrato ed almeno 10 anni di esperienza professionale maturata nella categoria/area di appartenenza.

Possono partecipare alla procedura selettiva avvalendosi del requisito di cui alla lett. b) esclusivamente i dipendenti privi del requisito di ammissione di cui alla lettera a).

2. In sede di computo del requisito di ammissione si considerano anche i periodi di esperienza professionale maturati con contratto di lavoro subordinato, a tempo determinato¹ o indeterminato, con o senza soluzione di continuità, presso l'Agenzia stessa o presso altre Pubbliche Amministrazioni nell'area/categoria immediatamente inferiore a quella correlata al profilo messo a selezione. In tale computo sono, altresì, considerati i periodi svolti con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato, con o senza soluzione di continuità, nell'area/categoria corrispondente a quella correlata al profilo messo a selezione.
3. Non sono ammessi alla procedura i dipendenti che siano stati destinatari di provvedimenti disciplinari nei due anni antecedenti alla data di scadenza dell'avviso.
4. I suddetti requisiti di ammissione devono essere posseduti alla data di scadenza per la presentazione delle domande di ammissione, pena esclusione dalla procedura selettiva in oggetto. In sede di valutazione dei titoli non si computano i requisiti previsti ai fini dell'ammissione.

Art. 4 - Avviso di selezione e presentazione della domanda

1. L'avviso di indizione delle procedure selettive interne di cui all'art. 21, comma 2 del CCNL Sanità del 02.11.2022, previste per il passaggio all'area superiore, è approvato con determinazione del Responsabile del Servizio Risorse Umane e pubblicato per la durata di almeno 20 giorni sul sito intranet dell'Agenzia, unitamente ad apposita informazione pubblicata nella relativa home page, al fine di assicurarne la massima diffusione.
2. L'avviso deve indicare:
 - il numero ed i profili professionali dei posti messi a selezione;
 - i requisiti richiesti per l'ammissione alla procedura;
 - il termine e le modalità per la presentazione delle domande;
 - le modalità di espletamento della procedura selettiva ed i relativi criteri di valutazione;
 - le materie su cui verterà il colloquio;
 - la composizione della Commissione di valutazione.
3. I candidati che intendono partecipare alle procedure selettive interne di cui all'art. 21, comma 2 del CCNL Sanità del 02.11.2022, previste per il passaggio all'area superiore, devono presentare apposita domanda telematica, attraverso il sistema pubblico di identità digitale (SPID) o le credenziali di accesso della carta d'identità elettronica (CIE), compilando il modulo elettronico, secondo le modalità definite nell'avviso di riferimento ed entro il termine di scadenza fissato. Le candidature presentate fuori termine e quelle non redatte secondo le modalità previste nell'avviso verranno escluse dalla selezione.

¹ Sono equiparati ai contratti di lavoro subordinato a tempo determinato i contratti di formazione e lavoro stipulati con la Pubblica Amministrazione.

4. I candidati in sede di presentazione della domanda, sotto la propria responsabilità e consapevoli delle sanzioni penali richiamate dall'art. 76 del D.P.R. 445/2000 per le ipotesi di falsità in atti e dichiarazioni mendaci, devono dichiarare:
 - cognome, nome, luogo e data di nascita, residenza, domicilio;
 - selezione a cui si intende partecipare;
 - area (ex categoria) e profilo professionale di attuale inquadramento;
 - possesso dei requisiti di ammissione previsti dall'avviso;
 - dettagliato elenco dei periodi lavorativi utili per la valutazione da parte della commissione;
 - titoli di studio utili per la valutazione da parte della commissione.
5. Non saranno valutati i titoli per i quali il candidato non abbia fornito, in fase di redazione della domanda di ammissione alla procedura, informazioni chiare e specifiche relative ai titoli oggetto di valutazione.
6. Le informazioni riferite alle valutazioni di performance individuale conseguite dai candidati nel triennio di riferimento saranno acquisite direttamente dalla Commissione tramite i competenti uffici del Servizio Risorse Umane, avendo a riferimento il processo annuale di valutazione del personale.

Art. 5 - Ammissioni ed esclusioni

1. L'ammissione alla selezione è disposta con determinazione del Responsabile del Servizio Risorse Umane, previa istruttoria delle domande per la verifica del possesso dei requisiti previsti dall'avviso per la partecipazione alla selezione, nonché del rispetto dei termini e delle modalità di presentazione delle candidature.
2. L'esclusione dalla procedura selettiva è disposta con provvedimento motivato del Responsabile del Servizio Risorse Umane. L'esclusione viene notificata al candidato non ammesso mediante comunicazione al recapito dallo stesso indicato in sede di presentazione della domanda. L'elenco dei candidati ammessi è pubblicato sul sito intranet aziendale.

Art. 6 - Tipologia e criteri della procedura selettiva

1. La procedura selettiva interna indetta da Arpae in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 21, comma 2 del CCNL Sanità del 02.11.2022 è costituita da una selezione per titoli e colloquio. La valutazione dei titoli viene effettuata preliminarmente all'effettuazione dei colloqui. L'esito della valutazione dei titoli è pubblicato sul sito intranet aziendale prima dell'espletamento dei colloqui.
2. Con riferimento alla valutazione dei titoli si considerano i seguenti criteri di valutazione:
 - a. *valutazioni della performance individuale* conseguite dal dipendente negli ultimi tre anni di 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, secondo quanto di seguito riportato;
 - b. *esperienza professionale* maturata nell'area/categoria di attuale inquadramento ovvero nell'area/categoria corrispondente a quella del profilo messo a selezione, con o senza soluzione di continuità, a tempo indeterminato o determinato con contratti di lavoro subordinato stipulati con l'Agenzia e con altre Pubbliche Amministrazioni. Sono, altresì,

oggetto di valutazione i periodi di esperienza professionale maturata con contratti di co.co.co. stipulati con la Pubblica Amministrazione. Si prevede una differente graduazione del punteggio in relazione all'esperienza maturata in area/categoria pari a quella di attuale inquadramento ovvero in area/categoria corrispondente a quella del profilo messo a selezione, secondo quanto di seguito riportato. Per il computo dell'esperienza professionale si considera quale termine di riferimento la data di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione alla selezione.

- c. *titoli di studio ulteriori o superiori* rispetto al titolo di studio richiesto come requisito per l'accesso dall'esterno, con riferimento al profilo oggetto della selezione.
3. Con riferimento al colloquio, esso è volto a valutare gli aspetti motivazionali/attitudinali, nonché le competenze maturate dal candidato, avendo a riferimento i seguenti aspetti:
- *conoscenze* (sapere): intese quali conoscenze necessarie per ricoprire adeguatamente il profilo professionale in relazione alle materie indicate nel bando;
 - *capacità tecniche* (saper fare): intese quali capacità necessarie per ricoprire adeguatamente il profilo professionale oggetto della selezione, anche in relazione ai diversi ambiti professionali di interesse;
 - *competenze comportamentali* (saper essere): intese quali abilità relazionali, attitudini, ecc. (es. comunicazione, problem solving, lavoro in team, ecc.).
4. In sede di colloquio si valuta la capacità di applicare nei diversi contesti operativi le conoscenze possedute, anche esaminando la capacità del candidato di utilizzare ed applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti, in relazione al profilo professionale per cui concorre.
5. Ai fini dell'applicazione dei criteri di valutazione del colloquio, si tiene conto anche di quanto previsto nel documento "Mappa delle competenze di Arpa Emilia-Romagna", avendo a riferimento il profilo professionale messo a selezione.
6. Per essere dichiarato "idoneo" ed essere inserito nella graduatoria di riferimento, il candidato deve conseguire una valutazione di sufficienza, secondo quanto di seguito riportato.

Art. 7 - Procedura di valutazione

1. La Commissione di valutazione ha a disposizione un massimo di 100 punti², di cui:
- 45 punti per la valutazione dei titoli
 - 55 punti per il colloquio

secondo la seguente griglia di valutazione:

GRIGLIA DI VALUTAZIONE (max punti 100)	
Performance individuale degli ultimi tre anni	max 21 pt.
Esperienza professionale	max 18 pt.
Titoli di studio	max 6 pt.
Colloquio	max 55 pt.

² I punteggi attribuiti saranno considerati con approssimazione di due cifre decimali dopo la virgola, secondo i criteri standard di arrotondamento che prevedono: in caso di valore pari o superiore a 0,005 si procede all'arrotondamento per eccesso; in caso di valore inferiore a 0,005 si procede all'arrotondamento per difetto.

2. Per favorire omogeneità applicativa nell'ambito delle diverse procedure selettive per le progressioni tra le aree, si definiscono i seguenti parametri per l'attribuzione dei punteggi, avendo a riferimento i criteri definiti nell'art. 6 della presente Disciplina:

a) griglia di valutazione dei titoli:

<p><u>procedure attivate entro il 2024</u> VALUTAZIONI DI PERFORMANCE INDIVIDUALI CONSEGUITE FINO ALL'ANNO 2023 <i>(per ogni annualità oggetto di valutazione viene attribuito il punteggio corrispondente alla fascia in cui si colloca la valutazione stessa)</i></p>	
<p>massimo complessivi 21 punti</p>	
Valutazione da 91 a 100 (ottimo)	7 pt.
Valutazione da 81 a 90 (adeguato)	5 pt.
Valutazione da 61 a 80 (parzialmente adeguato)	3 pt.
Valutazione da 0 a 60 (inadeguato)	0 pt.
<p><u>procedure attivate nel 2025</u> VALUTAZIONI DI PERFORMANCE INDIVIDUALI CONSEGUITE A PARTIRE DALL'ANNO 2024 <i>(per ogni annualità oggetto di valutazione viene attribuito il punteggio secondo quanto di seguito indicato)</i></p>	
<p>massimo complessivi 21 punti</p>	
Media delle valutazioni delle prestazioni e dei comportamenti organizzativi: da 90 a 100	7 pt.
Media delle valutazioni delle prestazioni e dei comportamenti organizzativi: da 71 a 89	5 pt.
Media delle valutazioni delle prestazioni e dei comportamenti organizzativi: da 51 a 70	3 pt.
Media delle valutazioni delle prestazioni e dei comportamenti organizzativi: da 0 a 50	0 pt.
<p>ESPERIENZA PROFESSIONALE massimo 18 punti</p>	
esperienza in area/categoria corrispondente a quella del profilo messo a selezione	punti 0,0050 per giorno
esperienza in area/categoria pari a quella di attuale inquadramento	punti 0,0030 per giorno

esperienza professionale maturata con contratti di co.co.co. stipulati con la Pubblica Amministrazione	punti 0,0010 per giorno
TITOLI DI STUDIO <i>(ulteriore/i o superiore/i rispetto al requisito di accesso dall'esterno (per ogni titolo viene attribuito il punteggio corrispondente) massimo 6 punti)</i>	
Diploma di qualifica triennale (senza conseguimento del successivo diploma di maturità)	0,7 pt.
Diploma di scuola secondaria di II° grado (l'eventuale diploma di qualifica triennale non sarà valutato)	1 pt.
Laurea Triennale	2 pt.
Laurea Magistrale o Specialistica (durata biennale)	2 pt.
Laurea quinquennale o di durata superiore o diploma di laurea del vecchio ordinamento (*)	4 pt. (*)
Dottorato	2 pt.
Scuola di specializzazione post laurea	2 pt.
Master di 1°	1 pt.
Master di 2° livello	1,5 pt.

() Nel caso in cui il titolo di studio che costituisce requisito d'accesso sia la laurea triennale, stante l'equiparazione delle lauree del vecchio ordinamento (antecedente al d.m. 509/99) a quelle specialistiche/magistrali, ai candidati in possesso di una laurea conseguita secondo il vecchio ordinamento (o di una laurea a ciclo unico di durata quinquennale o superiore), quest'ultimo titolo sarà considerato contemporaneamente utile per l'accesso e oggetto di valutazione nella misura di pt. 2 (al pari di una laurea specialistica/magistrale).*

b) griglia di valutazione del colloquio:

punteggio massimo: punti 55

punteggio minimo per conseguire idoneità: punti 33

COLLOQUIO Massimo 55 punti	
- conoscenze e capacità tecniche	max 45 pt
- competenze comportamentali /attitudinali	max 10 pt

Art. 8 - Commissione di valutazione

1. La valutazione dei titoli e l'espletamento dei colloqui, nel rispetto dei criteri definiti dagli artt. 6 e 7 della presente Disciplina, è effettuata da un'apposita Commissione nominata dal Responsabile del Servizio Risorse Umane. La Commissione è composta da un dirigente con funzioni di presidente e da due componenti, anche del comparto inquadrati in profilo professionale almeno pari a quello oggetto della procedura selettiva. Non possono essere componenti della Commissione di valutazione coloro che sono rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali. Sono fatte salve le ulteriori cause di incompatibilità previste dalla legge per i componenti delle commissioni di concorso. La verifica dell'esistenza di eventuali cause di incompatibilità è effettuata all'atto dell'insediamento della commissione prima dell'inizio dei lavori ed è ripetuta al momento in cui i componenti prendono visione dell'elenco degli ammessi.
2. In sede di composizione della Commissione si tiene conto del generale principio di pari opportunità tra uomini e donne e, pertanto, devono essere presenti componenti di entrambi i generi.
3. La Commissione redige specifici verbali per ogni seduta di riunione che, al termine della procedura selettiva, vengono trasmessi al Responsabile del Servizio Risorse Umane per l'adozione dei conseguenti provvedimenti di competenza.
4. La partecipazione, a qualunque titolo, alla Commissione di valutazione non comporta la corresponsione di alcun emolumento aggiuntivo rispetto all'ordinaria retribuzione.

Art. 9 - Formulazione della graduatoria

1. In esito alla procedura selettiva, la Commissione formulerà la graduatoria finale di merito sulla base del punteggio complessivo riportato da ciascun candidato e costituito dalla somma dei punti ottenuti nella valutazione dei titoli e nel colloquio.
2. In caso di parità di punteggio complessivo si applicano i seguenti criteri di precedenza, secondo il seguente ordine:
 - maggiore età anagrafica;
 - maggiore anzianità complessivamente maturata nella Pubblica Amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.
3. Successivamente alla verifica della regolarità della procedura selettiva espletata dalla Commissione, come risultante dai verbali, il Responsabile del Servizio Risorse Umane approva la graduatoria finale e proclama i vincitori. La graduatoria è pubblicata sul sito intranet aziendale.
4. La graduatoria della selezione in oggetto rimane efficace per un termine di un anno dalla data di approvazione e sarà utilizzata dall'Agenzia, in conformità a quanto previsto nel Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale di Arpa, nel rispetto delle disposizioni normative vigenti in materia.³

³ Sono fatti salvi eventuali pareri che dovessero essere formulati, in materia, dagli organismi istituzionali competenti.

Art. 10 - Inquadramento nell'area superiore

1. I vincitori delle procedure selettive oggetto della presente Disciplina saranno inquadrati nell'area immediatamente superiore, previa sottoscrizione di apposito contratto individuale di inquadramento professionale. Il suddetto personale è esonerato dal periodo di prova, in conformità a quanto previsto dall'art. 20 comma 2 e dall' art. 40 comma 11 lett d) del CCNL Comparto Sanità siglato in data 02/11/2022. In caso di progressione il dipendente conserva le giornate di ferie/permessi maturati e non fruiti.
2. Ai sensi dell'art. 20 comma 4 del CCNL Comparto Sanità siglato in data 02/11/2022, il personale che alla data della progressione tra le aree risulti avere in godimento un trattamento economico, composto da stipendio tabellare, differenziali economici di professionalità ed eventuale assegno ad personam, superiore rispetto al tabellare iniziale previsto per la nuova area, è collocato nel differenziale economico di professionalità di valore minore o uguale al suddetto trattamento economico; l'eventuale ulteriore differenza è mantenuta come assegno ad personam riassorbibile con l'acquisizione del differenziale economico di professionalità successivo. Non si dà luogo al riassorbimento dell'assegno ad personam se l'incremento del tabellare è derivante dai rinnovi contrattuali.

Art. 11- Norma di rinvio

1. Per quanto non espressamente previsto nella presente Disciplina si applicano le disposizioni normative e contrattuali vigenti in materia.

La forma maschile utilizzata nel documento è da intendersi quale forma neutra includendo individui di ciascun genere.