



**Istituto Romano di San Michele**

Azienda Pubblica di Servizi alla Persona  
00147 ROMA – Piazzale Antonio Tosti n.4

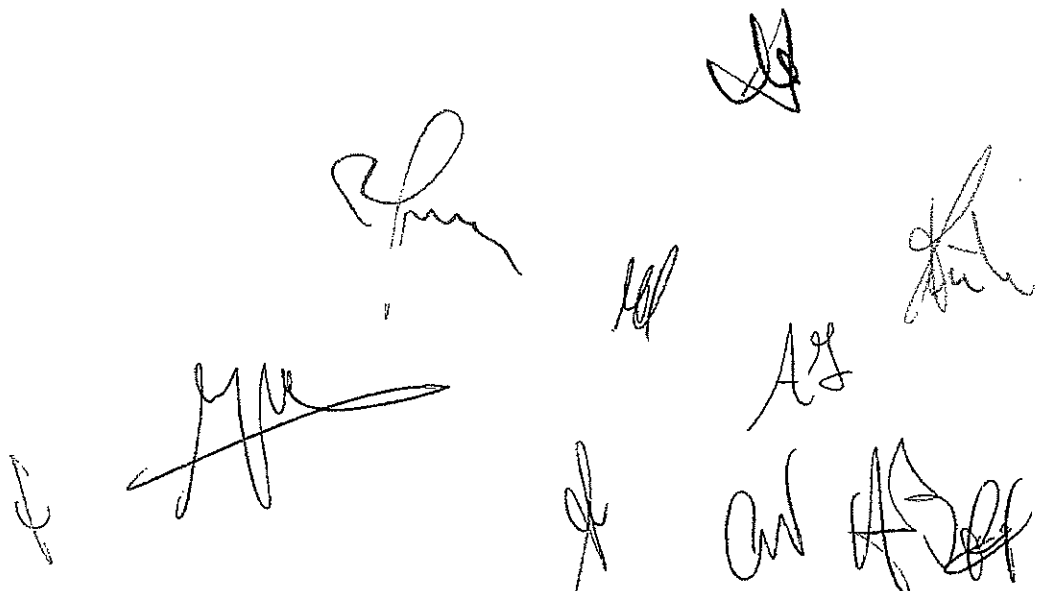
**PROCEDURA RELATIVA ALLE MODALITA' DI  
SELEZIONE INTERNA PER L'ATTRIBUZIONE DI  
DIFFERENZIALI ECONOMICI DI  
PROFESSIONALITA'**

**Comparto Sanità**

*[Handwritten signatures and initials]*

## SOMMARIO

- Art. 1 - Criteri per l'ammissione alla selezione per l'attribuzione dei differenziali
- Art. 2 - Definizione delle risorse disponibili per i differenziali
- Art. 3 - Criteri per la ripartizione dei differenziali
- Art. 4 - Avviso di selezione
- Art. 5 - Clausola di garanzia selettività e meritocrazia
- Art. 6 - Criteri da applicare per redazione graduatoria/e
- Art. 7 - Tempi e modalità di presentazione dei titoli
- Art. 8 - Verifiche propedeutiche ad adozione provvedimento formale di attribuzione dei differenziali
- Art. 9 - Attribuzione dei differenziali
- Art. 10 - Validità delle graduatorie
- Art. 11 - Accesso agli atti di selezione



The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately ten distinct marks, including a large signature on the left, a smaller one in the center, and several initials or short signatures on the right side.

**Premessa**

Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area di appartenenza, ai dipendenti a tempo indeterminato sono attribuibili, mediante procedure selettive, "differenziali economici di professionalità", d'ora innanzi differenziali 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 e non possono essere attribuiti al personale inquadrato nell'area di elevata qualificazione.

I differenziali complessivamente conseguibili da ciascun dipendente ed 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, nella tabella di seguito riportata:

Area	Valore annuo lordo differenziale	Numero massimo di differenziali stipendiali attribuibili
Area dei Professionisti della Salute e dei Funzionari	1.200,00	7
Area degli Assistenti	1.000,00	6
Area degli Operatori	800	6
Area del Personale di Supporto	700	6

**ART. 1**

**Criteri per l'ammissione alla selezione per l'attribuzione dei differenziali**

L'Attribuzione dei differenziali, configurandosi come progressione economica all'interno dell'area di appartenenza, avviene mediante procedura selettiva, basata su principi di meritocrazia e sulla base di criteri valutativi, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati.

Possono partecipare i dipendenti che:

*[Handwritten signatures and initials]*

- a) negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica, pur essendo in possesso dei requisiti per partecipare alle procedure selettive;
- b) non abbiano riportato sanzioni disciplinari nel biennio precedente superiori alla multa;
- c) siano transitati da altra azienda o ente per i quali viene mantenuto l'eventuale differenziale maturato nell'azienda o ente di provenienza;
- d) alla scadenza della presentazione delle domande, siano destinatari di procedimenti disciplinari in corso. In tale caso 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 all'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

L'attribuzione delle fasce economiche da parte dell'Amministrazione ha luogo nel rispetto dell'equilibrio complessivo tra le aree e ruoli di appartenenza.

## ART. 2

### Definizione delle risorse disponibili per i differenziali

La quota di risorse da destinare ai differenziali attribuibili nell'anno 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).

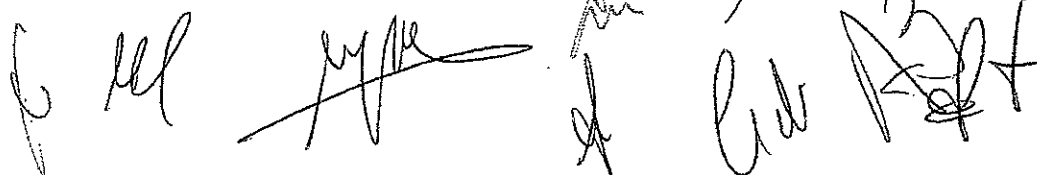
Il valore complessivo delle risorse da destinare ai differenziali, suddiviso per aree e ruoli, viene stabilito in sede di contrattazione integrativa aziendale.

## ART. 3

### Criteri per la ripartizione dei differenziali

Per l'individuazione del valore da attribuire ai differenziali occorre tener conto, equitativamente, delle percentuali di addensamento del personale nelle aree e nei ruoli di appartenenza, tenuto conto della numerosità del personale in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente all'anno oggetto delle progressioni economiche all'interno delle aree.

I differenziali, sono attribuiti, fino a concorrenza del numero corrispondente all'importo fissato per ciascuna area e ruolo, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita a partire dal punteggio più elevato e proseguendo in ordine decrescente.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and several initials on the right.

Verrà individuata annualmente, in sede di contrattazione integrativa, la percentuale di addensamento relativa all'anno precedente, suddivisa per area e ruolo di appartenenza, per l'attribuzione dei differenziali. Altresì, una quota delle risorse complessive destinate ai differenziali, non superiore al 10% delle risorse complessivamente disponibili, viene stabilita in sede di contrattazione integrativa aziendale e finalizzata all'attribuzione dei differenziali a favore dei dipendenti che:

- a) abbiano maturato almeno 10 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento di cui all'art. 17 del CCNL vigente, senza aver mai conseguito progressioni economiche;
- b) abbiano maturato almeno 20 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento di cui all'art. 17 del CCNL vigente. Per esperienza professionale deve intendersi quella maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso Aziende o Enti del Comparto Sanità, nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo. Non è in ogni caso possibile attribuire più di un differenziale al dipendente per ciascuna procedura selettiva.

#### ART. 4

##### Avviso di selezione

Riportate, in sede di contrattazione integrativa aziendale, le percentuali di addensamento per aree/ruoli e il valore complessivo di risorse da destinare ai differenziali, l'Azienda procede ad emanare un apposito Avviso di selezione, che verrà pubblicato sul sito aziendale e trasmesso alla R.S.U. formalmente costituita.

#### ART. 5

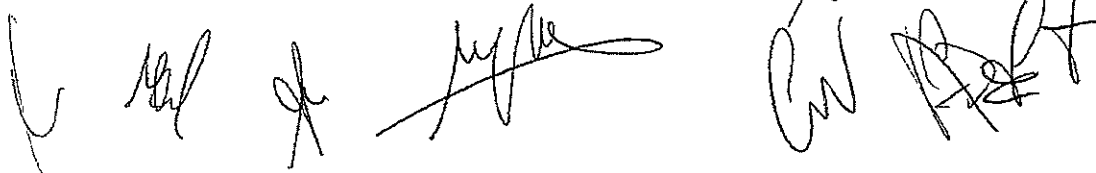
##### Clausola di garanzia selettività e meritocrazia

Al fine di garantire la selettività e la meritocrazia 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 aziendale, secondo i criteri di seguito riportati nel successivo art. 6.

#### ART. 6

##### Criteri da applicare per redazione graduatoria/e

Al fine di garantire la selettività nell'attribuzione dei differenziali ad una quota limitata di dipendenti si applicheranno i seguenti criteri di seguito riportati:



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several initials on the right.

I differenziali sono attribuiti, fino alla concorrenza del numero corrispondente all'importo fissato per ciascuna area e ruolo, previa redazione della graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita a partire dal punteggio più elevato e proseguendo in ordine decrescente, secondo tre criteri:

**CRITERIO A: valutazioni individuali annuali**

Una quota pari al 50% del punteggio totale, in base alle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, in applicazione del protocollo applicativo per la gestione delle performance individuali e del connesso sistema premiante vigente, secondo il seguente metodo di calcolo:

Attribuzione punteggi per annualità secondo la seguente tabella:

Punteggio finale di valorizzazione scheda individuale	Punti da attribuire Anno - 3	Punti da attribuire Anno - 2	Punti da attribuire Anno - 1
Da 50 a 75	1	1	1
Da 76 a 80	3	4	5
Da 81 a 88	6	7	8
Da 89 a 95	10	12	14
Da 96 a 100	15	17	18

Il massimo dei punti attribuibili in applicazione del criterio A è pari a punti 50.

**CRITERIO B: esperienza professionale maturata**

Una quota pari al 40% 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, presso Aziende o Enti del Comparto Sanità, nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo.

La valutazione avviene attribuendo:

- a) per ogni anno di permanenza nella fascia in godimento, due punti fino al raggiungimento di massimo 20 punti;
- b) 1 punto per ogni anno di anzianità di servizio a tempo indeterminato o determinato, fino ad un massimo di 20 punti.

Il massimo dei punti attribuibili in applicazione del criterio B è pari a punti 40.

**CRITERIO C: Titoli**

- a) Dottorato di ricerca: punti 10
- b) Diploma di Laurea magistrale (vecchio e nuovo ordinamento), Diploma di Laurea specialistica attinenti al profilo da conferire: punti 8
- c) Diploma di Laurea triennale attinenti al profilo da conferire: punti 6
- d) Diploma di scuola media superiore: punti 3
- e) Master I° livello attinenti al profilo da conferire: punti 4
- f) Master II° livello attinenti al profilo da conferire: punti 5

Si precisa che per tutto il personale non verrà conteggiato il titolo di studio inferiore se in possesso di quello superiore.

Il massimo dei punti attribuibili in applicazione del criterio C è pari a punti 10.

Tabella riepilogativa dei punteggi attribuibili in applicazione dei criteri riportati sopra.

<b>RIPARTIZIONE PUNTEGGI</b>	
Criterio A: valutazioni individuali annuali	50
Criterio B: esperienza professionale maturata	40
Criterio C: Titoli	10
<b>TOTALE</b>	<b>100</b>

In caso di parità di punteggio si applicheranno i criteri di priorità di seguito riportati:

- 1) personale che abbia conseguito un minor numero di progressioni economiche;
- 2) personale con il maggior numero di anni di permanenza nel differenziale;
- 3) personale con maggiore età anagrafica.

**ART. 7**

**Tempi e modalità di presentazione dei titoli**

La domanda dovrà essere compilata ed inviata con le modalità indicate nel relativo bando.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized signature at the top right, and several smaller initials and signatures below it.

## ART. 8

### Verifiche propedeutiche ad adozione provvedimento formale di attribuzione dei differenziali

Al termine della selezione, l'Amministrazione, propedeuticamente all'adozione del provvedimento formale di attribuzione dei differenziali, provvederà a fare un controllo rispetto alle autocertificazioni dichiarate rese e i dati direttamente desunti dalle certificazioni prodotte, il dipendente verrà automaticamente escluso dalla graduatoria e incorrerà nelle sanzioni di cui all'art. 76 dello stesso decreto in caso di falsità negli atti o di dichiarazioni mendaci.

## ART. 9

### Attribuzione dei differenziali

Al personale utilmente collocato nelle graduatorie è attribuito il differenziale con Atto del Direttore, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di riferimento la selezione per cui ha concorso.

## ART. 10

### Validità delle graduatorie

Le graduatorie hanno validità di un anno. Decadono a chiusura dell'anno in cui viene espletata e conclusa la selezione. E' vietata ogni forma di scorrimento della graduatoria definitiva.

## ART. 11

### Accesso agli atti di selezione



L'accesso agli atti della valutazione selettiva ha luogo con le procedure di cui agli artt. 22 e segg. della legge n. 241/90 ed è consentito, limitatamente ai dipendenti aventi titolo, al termine del relativo procedimento e, comunque, non prima dell'adozione del provvedimento formale di attribuzione dei differenziali.

