



**Regione Siciliana**  
**Azienda Sanitaria Provinciale di**  
**AGRIGENTO**

DELIBERAZIONE COMMISSARIO STRAORDINARIO N. 208 DEL 30 GEN 2024

**OGGETTO:** Approvazione n. 3 regolamenti aziendali, istituti contrattuali del CCNL Comparto Sanità.

STRUTTURA PROPONENTE: UOC Servizio Risorse Umane

PROPOSTA N. 2563 DEL 15-12-2023

Il Dirigente Amministrativo  
Dr. Giuseppe Schifano

Il Dirigente Amministrativo  
Dr.ssa Cinzia Morreale

Il Direttore UOC Risorse Umane  
Dr. Calogero Muscamera

**VISTO CONTABILE**

Si attesta la copertura finanziaria:

( ) come da prospetto allegato ( ALL. N. \_\_\_\_\_ ) che è parte integrante della presente delibera.

( ) Autorizzazione n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

C.E.

C.P.

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO

IL DIRETTORE UOC SEF e P.  
Dr.ssa Beatrice Salvago

RICEVUTA DALL'UFFICIO ATTI DELIBERATIVI IN DATA

18-12-2023

L'anno duemilaventesimo <sup>DATA</sup> il giorno TRENTA del mese di GENNAIO  
nella sede dell'Azienda Sanitaria Provinciale di Agrigento

**IL COMMISSARIO STRAORDINARIO**

Dott. Mario Zappia, nominato con Decreto Assessoriale n. 696/2020 del 31/07/2020, modificato con D.A. 3/2023/GAB del 10/01/2023 e con D.A. 28/2023 del 29/06/2023 e ulteriormente modificato con D.A. 32/2023/GAB del 27/10/2023, acquisito il parere del Direttore Amministrativo, dott. Alessandro Mazzara, nominato con delibera n. 414 del 17/06/2019 e s.m.i. e del Direttore Sanitario, dott. Emanuele Cassarà, nominato con delibera n. 376 del 22/02/2023 e s.m.i., con l'assistenza del Segretario verbalizzante DOSSA TERESA CINQUE adotta la presente delibera sulla base della proposta di seguito riportata.

## PROPOSTA

**Il Direttore della UOC Risorse Umane, Dr. Calogero Muscarnera**

Visto l'Atto Aziendale di questa ASP, adottato con delibera n. 265 del 23/12/2019 ed approvato con D.A. n. 478 del 04/06/2020, di cui si è preso atto con Delibera n. 880 del 10/06/2020;

Premesso che in data 16/05/2023 si è provveduto ad avviare il confronto con le OO.SS. e la RSU per l'adozione tra l'altro dei seguenti Regolamenti:

- Regolamento per la definizione delle procedure di svolgimento dei passaggi di profilo all'interno di ciascuna Area art. 18 CCNL Comparto sanità 2019/2021;
- Regolamento progressione tra le Aree;

Visti i verbali del 24/05/2023, del 22/09/2023, del 26/09/2023 e del 18/10/2023 agli atti del Servizio Risorse Umane;

Che, in particolare, in data 18/10/2023 a seguito convocazione del 05/10/2023 si sono riunite le OO.SS. del comparto sanità e le RSU, oltre alla componente dell'Amministrazione per provvedere all'approvazione dei sopra citati regolamenti allegati al presente provvedimento quale parte costitutiva ed integrante, incluso il verbale di approvazione all'unanimità dalle OO.SS. e dalla RSU;

Che, inoltre a seguito convocazione del 05/12/2023, in data 12/12/2023 si sono riunite le OO.SS. e la RSU, oltre alla componente dell'amministrazione giusta verbale del 12/12/2023 agli atti del Servizio Risorse Umane per provvedere all'approvazione del regolamento Aziendale sulle "Progressioni Economiche all'interno delle Aree del Comparto Personale ASP sui Differenziali Economici di professionalità"

Ritenuto di prendere atto dell'approvazione all'unanimità dei citati regolamenti aziendali allegati al presente provvedimento quali parte costitutiva ed integrante;

### PROPONE

Per le motivazioni espresse in premessa che si intendono qui riportate:

1. **Di dare atto** che data 16/05/2023 si è provveduto ad avviare il confronto con le OO.SS. e la RSU per l'adozione tra l'altro dei seguenti Regolamenti:

Regolamento per la definizione delle procedure di svolgimento dei passaggi di profilo all'interno di ciascuna Area art. 18 CCNL Comparto sanità 2019/2021;

Regolamento progressione tra le Aree;

2. **Di dare atto** che in data 18/10/2023 a seguito convocazione del 05/10/2023 si sono riunite le OO.SS. del comparto sanità e le RSU, oltre alla componente dell'Amministrazione per provvedere all'approvazione dei sopra citati regolamenti allegati al presente provvedimento quale parte costitutiva ed integrante, incluso il verbale di approvazione all'unanimità dalle OO.SS. e dalla RSU.
3. **Di dare atto** che, a seguito convocazione del 05/12/2023, in data 12/12/2023 si sono riunite le OO.SS. e la RSU, oltre alla componente dell'amministrazione giusta verbale del 12/12/2023 agli atti del Servizio Risorse Umane per provvedere all'approvazione del regolamento Aziendale sulle "Progressioni Economiche all'interno delle Aree del Comparto Personale ASP sui Differenziali Economici di professionalità"
4. **Di approvare** i citati regolamenti sopra citati ed allegati al presente provvedimento quali parte costitutiva ed integrante.
5. **Di dare atto** che curerà l'esecuzione del presente provvedimento il Servizio Risorse Umane.
6. Al fine di rispettare la tempistica e le scadenze previste per l'applicazione del CCNL Comparto Sanità 2019/2021 rendere il presente atto immediatamente esecutivo.

Attestano, altresì, che la presente proposta, a seguito dell'istruttoria effettuata, nella forma e nella sostanza, è legittima e pienamente conforme alla normativa che disciplina la fattispecie trattata.

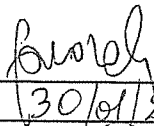
**Il Direttore della UOC Servizio Risorse Umane**

Dr. Calogero Muscarnera

### SULLA SUPERIORE PROPOSTA VENGONO ESPRESSI

Parere

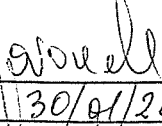
Data

  
30/01/24

**Il Direttore Amministrativo**  
Dott. Alessandro Mazzara

Parere

Data

  
30/01/24

**Il Direttore Sanitario**  
Dott. Emanuele Cassarà

## IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

**Vista** la superiore proposta di deliberazione, formulata dal dott. Calogero Muscarnera, Direttore della UOC Servizio Risorse Umane, che, a seguito dell'istruttoria effettuata, nella forma e nella sostanza, ne ha attestato la legittimità e la piena conformità alla normativa che disciplina la fattispecie trattata;

**Ritenuto** di condividere il contenuto della medesima proposta;

**Tenuto** conto del parere espresso dal Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario;

### DELIBERA

di approvare la superiore proposta, che qui si intende integralmente riportata e trascritta, per come sopra formulata e sottoscritta dal dott. Calogero Muscarnera Direttore della UOC Servizio Risorse Umane.

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

Dott. Mario Zappia



IL COMMISSARIO STRAORDINARIO AMM.VO TPO  
Il Segretario verbalizzante  
"Ufficio Studi e Controllo di Gestione"  
Dott.ssa Anna Maria Cinnire







*Gentile*  
Servizio Sanitario Nazionale  
Regione Siciliana

*Azienda Sanitaria Provinciale di Agrigento*

Tel. 0922 407111 \* Fax 0922 401229  
P.Iva e C.F. 02570930848  
web: [www.aspaq.it](http://www.aspaq.it)

VERBALE RIUNIONE SINDACALE DEL 18 OTTOBRE 2023

Il giorno 18/10/2023 alle ore 15:30, presso i locali della Direzione Generale, a seguito di convocazione effettuata con e-mail del 05/10/2023, nota prot.153080, si sono riunite le OO.SS. della Comparto Sanità e le RSU, oltre alla componente dell'Amministrazione rappresentata dal Commissario straordinario dott. Mario Zappia, dal Direttore Amministrativo dott. Alessandro Mazzara, dal Direttore del Dipartimento Amministrativo dott.ssa Beatrice Salvago, dal Direttore UOC Servizio Risorse Umane, dott. Calogero Muscarnera, dott. Giuseppe Schifano, dott.ssa Cinzia Morreale del Servizio Risorse Umane e segretario verbalizzante dott.ssa Noemi Maria Prefetto del Servizio Risorse Umane.

Ordine del giorno: Approvazione regolamento passaggi di profilo all'interno di ciascuna Area;  
Approvazione regolamento progressioni fra le aree;  
Approvazione regolamento sulla disciplina degli incarichi del personale dipendente del comparto.

Sono presenti i rappresentanti delle diverse sigle sindacali come da foglio allegato (Allegato 1):

Il Commissario Straordinario apre i lavori e si propone di lavorare su ogni fronte a prescindere dalle possibili scadenze di mandati che hanno le Direzioni delle ASP. Auspica che, pur nelle divergenze a volte sorte, si possa procedere con l'approvazione dei regolamenti che oggi sono all'ordine del giorno.

Sulla base delle richieste di chiarimenti della Fials, il Servizio Risorse Umane fornisce le informazioni dovute.

Di conseguenza tutte le OOSS approvano il Regolamento passaggio orizzontale e il Regolamento progressioni verticali

La Fials, rappresentata da Fuliano, con riferimento all'approvazione della bozza di regolamento di progressione tra le aree odiernamente proposto dall'Amministrazione dichiara di condividere e dunque sottoscrivere la medesima bozza di regolamento. Fa comunque presente che non è condivisibile quanto previsto al comma 2 dell'art.6 lettera b) ove si prevede di attribuire un punteggio nella misura di 14/20 per quel che riguarda la prova selettiva (pratica o colloquio). Detta non condivisione nella considerazione che tanto la prova pratica che la prova colloquio, propria dei concorsi pubblici, non sono previste nelle selezioni di progressione interna e, altresì, rischiano di falsare l'esito delle selezioni in virtù della eccessiva discrezionalità che detta prova consegna alla commissione esaminatrice.

La CGIL, rappresentata da Cutugno, non condivisibile la prova pratica/colloquio prevista nella bozza di regolamento.

La RSU, all'unanimità dei componenti presenti, chiedono di mettere a verbale la seguente dichiarazione: in relazione della previsione di attribuire un punteggio nella misura di 14/20 per quel che concerne la prevista prova pratica/colloquio, sospesa temporaneamente la seduta, la RSU Aziendale, rappresentata da tutti i convenuti propone alle OOSS e all'Amministrazione di rivisitare

FIALS  
Fuliano  
Cutugno

C. Cutugno

*Des. Fuliano*  
*Bl. Cutugno*  
*Bl. Cutugno*  
*Bl. Cutugno*  
*Bl. Cutugno*



*FIALS Fuliano*  
il punteggio succitato, fissandolo nella misura compresa tra 0 e 6 punti (dichiarazione allegata al presente verbale).

Il Direttore Amministrativo ritiene di dover procedere così come proposto con il punteggio di 14/20 per la prova pratica/colloquio.

La Fials, in considerazione che a seguito della dichiarazione precedente si è sviluppato un dibattito che ha portato lo stato dei lavori odierni ad una situazione di stasi insuperabile, al fine di garantire la prosecuzione e l'approvazione del regolamento di che trattasi ritira la dichiarazione fatta in precedenza.

Terrana ritiene che lo stato non era insuperabile ma che si era raggiunto l'accordo 14/20.

Le OOSS e le RSU ne prendono atto e i regolamenti vengono approvati così come presentati in data odierna.

*ME*  
Il Direttore Amministrativo passa al terzo punto all'ordine del giorno: Approvazione regolamento sulla disciplina degli incarichi del personale dipendente del comparto, nell'ultima riunione di giugno si era, sulla base di regolamenti di altre ASP, si era data una bozza discussa nei tavoli tecnici del 22 e 26 settembre 2023. Il regolamento è stato trasmesso alle OOSS per le relative osservazioni/integrazioni.

La dott.ssa Morreale illustra le osservazioni pervenute dalle sigle Fials, UIL e FSI USAE con note prot.n. 149899 del 09/10/2023, nota prot.n. 149968 del 9/10/2023 e note prot.n. 150535 del 10/10/2023

In merito alle osservazioni della Fials, al punto c) con riferimento al punto 7.1.2 "durata" il Servizio Risorse Umane ribadisce che è stato un refuso e che la durata complessiva è di 10 anni; viene condiviso anche il punto in cui si rilevava l'illegittimità delle assenze per aspettativa 7.1.6; Con 7.1 "procedure di conferimento" l'osservazione è accoglibile e si rilegge ai presenti.

Agirò, CISL, non è d'accordo, dichiarando che la figura del referente o caposala non avranno nessun riconoscimento poiché nel Contratto non è previsto.

*ME*  
La CGIL, rappresentata da Cutugno, precisa che il termine referente veniva e viene utilizzato per individuare i "giornalieri" per sopperire alle carenze di Coordinamenti sanitario/capisala e quindi ora non si può non tenere conto delle funzioni già

Pertanto, l'amministrazione non può non valutare l'esperienza del responsabile/referente esercitata ed assegnata formalmente anche dal solo primario.

*A*  
Il Direttore Amministrativo ribadisce che non si può andare contro chi si è adoperato per portare avanti l'operato dell'azienda; è pertanto utile trovare una possibile condivisione sulla problematiche emerse in merito alla valorizzazione delle professionalità investita "formalmente" nella gestione delle attività istituzionali.

Fuliano si riserva di firmare il regolamento.

Il Direttore Amministrativo ribadisce che il Regolamento rimane quello proposto dall'Amministrazione.

Cutugno chiede di trovare un punto di incontro.

Il dr. Muscarnera interviene ribadendo che al 7.1 "procedura di conferimento" nel regolamento è precisato in tre punti la valorizzazione dell'esperienza professionale maturata in attività inerenti o riconducibili all'incarico da conferire.

*ME*  
La Fials, rappresentata da Fuliano, in relazione al regolamento relativo agli incarichi; avuto, nel corso dell'odierna riunione, comunicazione da parte della dott.ssa Morreale, in ordine al recepimento della bozza di regolamento odiernamente presentata alle OOSS, delle osservazioni formulate con nota prot.n. 45 del 06/10/2023 e segnatamente quanto osservato nelle lettere c) e d), considerato, altresì, che il Direttore Amministrativo nella sua dichiarazione si è espresso univocamente a quanto affermato dalla dott.ssa Morreale, chiede di passare alla sottoscrizione del regolamento di che trattasi. Confermando che quanto già osservato nella predetta nota costituisce condicio sine qua non alla sottoscrizione del regolamento. Infine, in considerazione del fatto che la

*C. Muscarnera*

discussione, nonostante le dichiarazioni della dott.ssa Morreale e del direttore amministrativo, chiede di sottoscrivere il regolamento che disciplina di conferimento degli incarichi.

Il Direttore Amministrativo chiede ai presenti se condivisibile la sottoscrizione del regolamento sulla disciplina degli incarichi in data odierna.

Prima di finire la riunione la dott.ssa Salvago e il dott. Muscarnera illustrano una segnalazione del Collegio Sindacale in merito alla necessità di validare in sede di CIA la destinazione dei fondi per il comparto sanità e sul fondo premialità 2022. Considerato che i predetti fanno presente che il valore da destinare alla premialità è il residuo del totale complessivo del fondo premialità e fasce (art.81 CCNL 2016/18) depurato del costo delle fasce già in godimento e che il residuo va destinato interamente al sistema premiante. I presenti approvano precisando che saranno adottate le medesime procedure e criteri dell'anno precedente nella distribuzione del fondo.

Cutugno dichiara di non voler sottoscrivere il regolamento e ribadisce art. 36 del CCNL parla della prosecuzione degli incarichi di posizione organizzativa e di tutti quegli incarichi che non sono più stati conferiti, si chiede di concludere i lavori entro il 15 novembre.

Il Direttore Amministrativo ritiene opportuno esporre le modifiche così come sono state recepite sia della Fials che delle altre sigle sindacali, se queste modifiche sono plausibili per arrivare alla sottoscrizione del regolamento ed invita la dott.ssa Morreale a leggere le modifiche apposte dal Servizio Risorse Umane.

Il DA precisa che l'art. 35 e 36 del CCNL sono clausole contrattuali e che servirà un ulteriore incontro per la mappatura, e propone di togliere la ~~clausola di salvaguardia~~

IL PRESENTE REGOLAMENTO VIENE APPROVATO ALL'UNANIMITÀ

FIALS

FIALS

FIALS

UICAP





Servizio Sanitario Nazionale  
Regione Siciliana

Azienda Sanitaria Provinciale di Agrigento

Tel. 0922 407111 \* Fax 0922 401229

P.Iva e C.F. 02570930848

web: [www.aspaq.it](http://www.aspaq.it)

## VERBALE RIUNIONE SINDACALE DEL 12 DICEMBRE 2023

Il giorno 12/12/2023 alle ore 15:00, presso i locali della Direzione Generale, a seguito di convocazione effettuata con e-mail del 05/12/2023, nota prot.182185, si sono riunite le OO.SS. della Comparto Sanità e le RSU, oltre alla componente dell'Amministrazione rappresentata dal Direttore Amministrativo dott. Alessandro Mazzara, il Direttore Sanitario dott. Emanuele Cassarà, dal Direttore del Dipartimento Amministrativo dott.ssa Beatrice Salvago, dal Direttore UOC Servizio Risorse Umane, dott. Calogero Muscarnera, dott. Giuseppe Schifano, dott.sa Cinzia Morreale, dott.ssa Virone Carmen del Servizio Risorse Umane, dal dott. Alfonso Scichilone, dott. Salvatore Montante del Controllo di Gestione, e segretario verbalizzante dott.ssa Noemi Maria Prefetto del Servizio Risorse Umane.

Ordine del giorno: Regolamento DEP.

Sono presenti i rappresentanti delle diverse sigle sindacali come da foglio allegato (Allegato 1):

Prende parola il Direttore Amministrativo introducendo l'ordine del giorno ovvero la bozza di Regolamento DEP trasmessa dal Servizio Risorse Umane chiedendo le osservazioni da parte delle sigle sindacali.

Riguardo i differenziali economici, considerato che gli importi previsti per tutto il personale avente diritto occorrerebbero circa 2 milioni di euro, ma nel rispetto della normativa vigente si procederà ad erogare per anno il DEP al 50 % degli aventi diritto e sulla base della disponibilità dei fondi. Il Direttore Amministrativo propone di utilizzare l'occorrente per l'attribuzione del DEP facendo ricorso al fondo del sistema premiante.

La Fials, rappresentata da Fuliano, non condivide di fare ricorso al sistema premiante per finanziare i DEP e propone di erogare il differenziale per quelle che sono le risorse disponibili.

Il Direttore del Dipartimento Amministrativo, dott.ssa Salvago, precisa che l'ammontare delle somme residue per l'anno 2023 sarà determinato dopo il mese di febbraio 2024.

Il Direttore Amministrativo precisa che la criticità attuale deriva dalla mancata conoscenza delle somme residue.

La CGIL, rappresentata da Cutugno, propone di mettere in coda la discussione sull'utilizzo dei fondi e prioritariamente chiudere un accordo sul regolamento DEP.

Il Direttore Amministrativo esprime accordo alla proposta fatta dalla CGIL ovvero approvare il regolamento e successivamente, sulla base delle risorse si procederà all'attribuzione dei DEP. Propone di ascoltare le osservazioni sulla bozza inviata dall'amministrazione in data 07/12/2023.

FIALS  
Fuliano

CGIL  
Cutugno

CGIL  
Cutugno

RECIL  
dott.ssa Noemi Maria Prefetto

Il Direttore Amministrativo, dopo ampio e produttivo dibattito, facendo sintesi dello stesso tenutosi nell'incontro odierno in merito all'attribuzione dei punteggi, sia per i servizi che per i titoli, concorda sulla valutazione dei candidati che hanno superato i 180 giorni di malattia; concorda sulla valutazione del servizio militare; sulla validità biennale del regolamento per le progressioni economiche (DEP) si esprime favorevole. Precisa che nell'articolo "criteri generali" vengano assegnati una quota limitata pari al 50 % per il personale avente diritto.

La bozza viene riletta con le correzioni apportate e le sigle tutte firmano ed approvano il Regolamento nella presente seduta che si conclude alle ore 17:30.



ma 25/12/89



NO N° 1000  
per



FIALS  
Hilf

FR EALZ  
Storia. 05/12/89



*Servizio Sanitario Nazionale*

*Regione Siciliana*

*Azienda Sanitaria Provinciale di Agrigento*

Tel. 0922 407111 \* Fax 0922 401229

P.Iva e C.F. 02570930848

web. [www.aspaq.it](http://www.aspaq.it)

*Q*

*ITALS*  
*[Signature]*

*18*  
*10*  
*28*

**“BOZZA”**

## **REGOLAMENTO PROGRESSIONE**

### **TRA LE AREE**

*Gentile 1*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*



## 1-Quadro Normativo

L'istituto delle progressioni verticali era stato disciplinato, originariamente, dall'art. 52, comma 1-bis del d.lgs. n. 165/2001, il quale prevede che: *"Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree ... anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti"*.

Inoltre l'art. 22, comma 15 del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 (decreto Madia), prevedeva con riferimento al triennio 2020-2022, che *"le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 30 % di quelli previsti dai piani di fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria ..... tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni tecniche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore"*.

Il ricorso alle progressioni verticali è finalizzato a valorizzare le professionalità interne di ruolo esistenti in Azienda, e ciò conformemente a quanto disposto in materia di "Progressioni di carriera" dall'art. 24 del d.lgs. n. 150/2009 in relazione alle specifiche esigenze delle amministrazioni.

In particolare l'art. 20 del C.C.N.L. 2019/2021 del Comparto Sanità prevede testualmente quanto segue: *"In relazione al piano triennale dei fabbisogni, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del d.lgs. n. 165/2001, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni tra un'area e quella immediatamente superiore avvengono tramite procedura selettiva interna unitamente alla comparazione delle valutazioni di performance individuale conseguite dal dipendente negli ultimi tre anni in 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, sull'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti."*

## 2-Oggetto

Il presente regolamento intende disciplinare le procedure selettive per le progressioni tra le aree, per il passaggio tra un'area e quella immediatamente superiore, riservate al personale di ruolo, in applicazione delle specifiche previsioni di cui alla normativa sopra illustrata.

Il numero dei posti per le procedure selettive interne non potrà superare la percentuale normativa fissata dal presente regolamento nella misura del 50% di quelli previsti nel piano triennale dei fabbisogni di personale come nuove assunzioni consentite.

In particolare disciplina quindi le modalità per determinare i passaggi tra le aree nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali.

A tale proposito, in relazione ai posti individuati per l'accesso dall'esterno nel Piano del fabbisogno, verranno individuati i posti da ricoprire con le progressioni tra le aree, nel rispetto della vigente normativa e fermo restando il possesso dei titoli di studio, requisiti culturali e professionali previsti, per l'accesso dall'esterno.

Le aree oggetto della progressione, come da CCNL 2019/2021, sono :

Area del Personale di Supporto, della quale fanno parte :

- Profili professionali del ruolo tecnico (operatore tecnico);
- Profili professionali del ruolo amministrativo (coadiutore amministrativo);



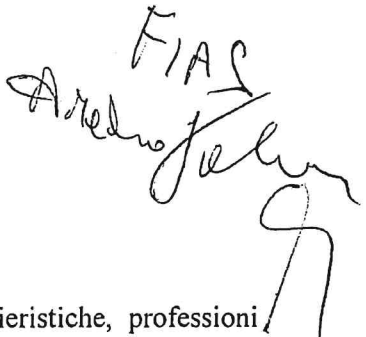
Area degli operatori, della quale fanno parte:

- Profili professionali del ruolo socio sanitario (operatore socio sanitario);
- Profili professionali del ruolo tecnico (Operatore tecnico specializzato);
- Profili professionali del ruolo amministrativo (Coadiutore amministrativo senior )

Area degli assistenti, della quale fanno parte:

- Profili professionali del ruolo professionale (assistenti dell'informazione);
- Profili professionali del ruolo tecnico ( assistente informatico, assistente tecnico)




- 
- 
- 
- Profili professionali del ruolo amministrativo (assistente amministrativo)

Area dei professionisti della salute e funzionari, della quale fanno parte:

- Profili professionali del ruolo sanitario ( professioni sanitarie infermieristiche, professioni sanitarie ostetrica, professioni tecnico sanitarie, professioni sanitarie della riabilitazione, professioni sanitarie della prevenzione);
- Profili professionali del ruolo socio sanitario ( assistente sociale);
- Profili professionali del ruolo tecnico ( collaboratore tecnico professionale);
- Profili professionali del ruolo professionale ( specialista della comunicazione istituzionale, specialista nei rapporti con i media -giornalista pubblico, assistente religioso);
- Profili professionali del ruolo amministrativo ( collaboratore amministrativo professionale)

Area del personale di elevata qualificazione, cui appartengono i lavoratori già inseriti nei processi produttivi, già in possesso dei requisiti previsti per l'accesso ai profili dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari e che svolgono funzioni di elevato contenuto professionale di coordinamento e di responsabilità ad elevati livelli.

### 3-Requisiti di ammissione



Come previsto dall'art.21 del C.C.N.L. Sanità 2019/2021 potranno partecipare alle selezioni interne, per il passaggio all'Area immediatamente superiore, i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso l'A.S.P. di Agrigento in possesso dei seguenti requisiti:

- 1) titolo di studio richiesto per l'area immediatamente superiore ed almeno 5 anni di esperienza professionale maturata nel profilo professionale di appartenenza;
- 2) in alternativa a quanto previsto al punto 1, il titolo di studio relativo all'area cui il dipendente è inquadrato ed almeno 10 anni di esperienza professionale maturata nel profilo professionale di appartenenza.

I requisiti di cui sopra dovranno essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito nell'avviso per la presentazione delle domande.

I titoli di studio e di carriera utilizzati come titolo di accesso alla selezione non saranno oggetto di valutazione ai fini della formulazione della relativa graduatoria.



#### 4-Avvvisi di ammissione alle selezioni


L'ASP al fine di attuare le progressioni di carriera oggetto del presente Regolamento provvederà ad indire procedure selettive mediante emissione di uno o più avvisi interni, in relazione ai profili da ricoprire in riferimento ai posti vacanti e disponibili per ciascuna area.

L'avviso di indizione della procedura selettiva verrà gestito attraverso la procedura informatizzata già in uso presso l'Azienda.

L'ASP provvede alla massima diffusione dell'avviso di selezione, che sarà pubblicato sul sito istituzionale dell'A.S.P. di Agrigento alla sezione "Bandi di Concorso e Selezioni".

#### 5-Presentazione domanda di ammissione

Attraverso la procedura informatizzata già in uso presso l'azienda i candidati devono presentare apposita 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, contenente le seguenti indicazioni:

- 
1. cognome, nome, luogo e data di nascita, residenza;
  2. profilo/area di appartenenza/U.O. di ultima assegnazione presso la quale si presta servizio;
  3. selezione/i a cui intende partecipare;
  4. di essere in possesso del titolo di studio \_\_\_\_\_ (specificare quale) richiesto per l'area immediatamente superiore ed almeno 5 anni di esperienza professionale (dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_) maturata nel profilo professionale di appartenenza presso la seguente/ le seguenti UU.OO. \_\_\_\_\_;
  5. Alternativamente di essere in possesso del titolo di studio \_\_\_\_\_ (specificare quale) relativo all'area in cui il dipendente è inquadrato ed almeno 10 anni (dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_) di esperienza professionale maturata presso la seguente/ le seguenti UU.OO. \_\_\_\_\_ nel profilo professionale di appartenenza;
  6. dettagliato stato di servizio

n.b. lo stato di servizio dovrà essere autocertificato anche qualora reso presso questa azienda. In caso contrario non si procederà alla valutazione d'ufficio.

. di non essere stato destinatario di provvedimenti disciplinari nei due anni antecedenti la data di

scadenza dell'avviso;

7. la valutazione positiva conseguita nella performance dal dipendente per almeno tre anni di servizio o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico;

8. l'eventuale superamento di procedure selettive/concorsuali per il profilo/area oggetto di selezione;

9. indirizzo PEC direttamente riferibile al candidato al quale dovrà essere inviata ogni comunicazione.

Alla domanda dovranno essere allegati, da format informatico:

- un curriculum formativo e professionale datato e firmato, reso sotto forma di dichiarazione sostitutiva;
- copia di un documento di identità personale in corso di validità;

Tutti i previsti requisiti dovranno essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito dal bando di indizione.

Le istanze di partecipazione dovranno essere trasmesse, esclusivamente tramite l'utilizzo della procedura telematica, attraverso l'iscrizione online sul sito <https://aspag.iscrizioneconcorsi.it>, secondo le indicazioni contenute nel relativo avviso di indizione, entro il 15° giorno successivo alla data di pubblicazione del relativo avviso sul sito [www.aspag.it](http://www.aspag.it) alla sezione "Bandi di Concorso e Selezioni".

Qualora il giorno di scadenza sia festivo, il termine è prorogato al primo giorno successivo non festivo.

## 6- Criteri di valutazione

Saranno oggetto di valutazione i seguenti titoli :

- a) titoli di carriera;
- b) titoli accademici e di studio;
- c) valutazione della performance del triennio precedente alla pubblicazione dell'avviso di selezione 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;
- d) curriculum professionale.

L'avviso di selezione dovrà prevedere, per l'accertamento dell'idoneità del candidato all'area superiore, l'attribuzione dei seguenti punteggi:

- 7
- a) punteggio relativo ai titoli di carriera, titoli accademici e di studio, performance, curriculum professionale (per un massimo di 80);
- b) prova selettiva (prova pratica o colloquio) cui è attribuibile un punteggio di 14/20 da cui scaturirà l'idoneità/non idoneità;

Per la valutazione dei titoli, i punteggi saranno così ripartiti:

1. titoli di carriera ( per un massimo di punti 45)

- a. servizio di ruolo e non di ruolo nell'area d'appartenenza prestato l'ASP di Agrigento o Enti del SSN con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato (e comunque con tipologie di rapporto di lavoro che comportino l'espletamento di attività istituzionali) punti 1,20 anno;
- per i servizi in area superiore punti 1,50/anno;
  - per i servizi in area inferiore punti 1/anno;
- b. Servizio di ruolo e non di ruolo nell'area d'appartenenza presso altre Pubbliche Amministrazioni con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato punti 1 anno;
- per i servizi in area superiore punti 1,20/anno;
  - per i servizi in area inferiore punti 0,80/anno
- c. Servizio Militare punti 1,20/anno;

2. Titoli accademici e di studio (per un massimo di punti 15)

Sono valutabili solo qualora non prodotti quali requisiti di accesso

- a) diploma di istruzione secondaria di II grado punti 1,50 (solo per l'area degli operatori e per l'area degli assistenti)
- b) laurea magistrale/specialistica punti 5,00
- c) laurea triennale punti 3,00
- La valutazione della laurea specialistica comporta la non valutazione della laurea triennale che ne costituisce il titolo propedeutico
- d) abilitazione professionale (punti 1,50);
- e) master universitari di I livello (punti 1,00);
- f) master universitari di II livello (punti 1,50)
- g) Corsi di alta specializzazione inerenti alla qualifica (punti 1,00)

3. Valutazione delle performance ( per un massimo di 15 punti)



9

*[Signature]*

*FIALS*  
*[Signature]*

Verrà valutata la performance conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni 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. In particolare si procederà alla sommatoria del punteggi attribuiti per ciascun anno secondo la seguente tabella:

Valutazione Performance per ogni singolo anno nell'ultimo triennio:

- a. non inferiore al punteggio di 80 (punti 1,50)
  - b. da 81 a 85 (punti 2,50)
  - c. da 86 a 90 (punti 3,00)
  - d. da 91 a 95 (punti 4,00)
  - e. da 96 a 100 (punti 5,00)
- A*

4. curriculum formativo e professionale ( per un massimo di punti da 1 a 5)

Nel curriculum formativo e professionale saranno valutate, a giudizio della commissione giudicatrice, le attività professionali e di studio, formalmente documentate, non riferibili a titoli già valutati nelle precedenti categorie, idonee ad evidenziare, ulteriormente, il livello di qualificazione acquisito, nell'arco dell'intera carriera rispetto alla posizione funzionale da conferire.

Verrà, inoltre, valutato l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive di concorsi pubblici afferenti il profilo e l'area per cui si concorre. In particolare, saranno valutate le idoneità assegnando per ciascuna il seguente punteggio di punti 0,50;



Le idoneità valutabili saranno quelle conseguite nel triennio precedente alla data di scadenza dell'avviso di selezione.

## 7-Esclusione dalle selezioni

L'esclusione dalle selezioni è adottata, in assenza dei requisiti specifici di ammissione, con provvedimento motivato dal Legale Rappresentante dell'Azienda.

Il provvedimento deve essere notificato al personale interessato nei termini di legge.

Eventuali ricorsi amministrativi avverso il suddetto provvedimento di esclusione potranno avvenire, inderogabilmente, nel termine di giorni 30 dalla data di notifica.

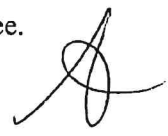


## 8-Composizione delle commissioni

Le commissioni per le selezioni in oggetto, nominate dal Legale Rappresentante dell'Azienda, sono composte da due componenti di cui un Dirigente dell'Azienda Sanitaria Provinciale di Agrigento quale presidente ed un componente dello stesso profilo professionale del posto messo a selezione.

Le funzioni di segretario sono svolte da un dipendente del ruolo amministrativo.

Potranno essere nominate più commissioni per ciascun profilo professionale nelle diverse aree.



## 9- Espletamento prova

Con riferimento specifico alle modalità di espletamento delle selezioni, per i passaggi da una area a quella immediatamente superiore, viene previsto una prova pratica/colloquio su materie attinenti al profilo dell'area per la quale si concorre.

Potranno essere previste prove volte ad accertare la conoscenza da parte dei candidati delle apparecchiature e delle applicazioni informatiche più diffuse.

Le commissioni provvedono, attraverso i segretari, alla convocazione a mezzo PEC dei candidati ammessi per l'espletamento delle prove selettive sopra richiamate, con comunicazione formale e prova del ricevimento, con almeno 15 gg. di preavviso, indicando sede, data ed orario di svolgimento.

Le commissioni redigono specifici verbali per ogni seduta di riunione che, al compimento dell'insieme delle attività selettive affidate, sono rimessi ai competenti uffici per l'adozione dei conseguenti provvedimenti formali.

## 10-Formazione della graduatoria finale

Al termine di ciascuna selezione la commissione esaminatrice formulerà una graduatoria di merito dei candidati idonei per l'attribuzione dei posti oggetto della selezione.

La graduatoria, gli atti e l'elenco degli esclusi con la specifica motivazione saranno approvati con deliberazione dal Legale Rappresentante dell'Azienda e saranno pubblicati all'albo on line e nell'apposita sezione del portale Amministrazione trasparente.

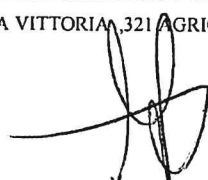
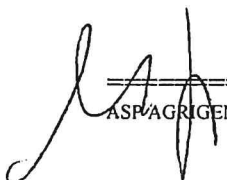
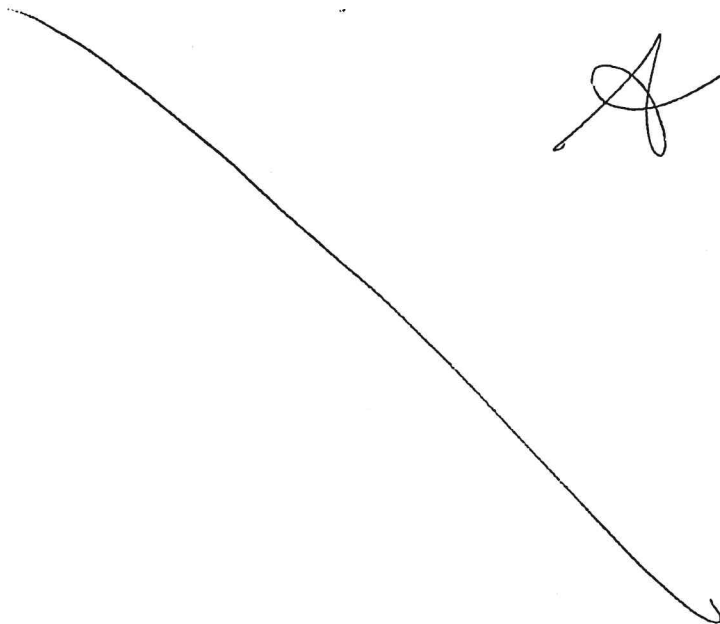
Saranno dichiarati vincitori, nei limiti dei posti complessivamente messi a concorso, i candidati utilmente collocati nella graduatoria di merito.

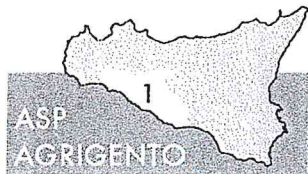
In caso di parità, sarà preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio nella categoria di attuale appartenenza. In caso di ulteriore parità, la preferenza sarà determinata dall'età anagrafica, nel modo stabilito dalle vigenti disposizioni di legge.



## 11-Norma di rinvio

Per tutto quanto non risulta specificamente previsto dal presente regolamento si fa rinvio primario alla vigente normativa definita in sede di CCNL e secondariamente alla disciplina concorsuale vigente per il personale del comparto del SSN al momento dell'emissione dei bandi di selezione.





*Servizio Sanitario Nazionale*

*Regione Siciliana*

*Azienda Sanitaria Provinciale di Agrigento*

Tel. 0922 407111 \* Fax 0922 401229

P.Iva e C.F. 02570930848

web: [www.aspaq.it](http://www.aspaq.it)

18  
—  
10  
—  
23

**“BOZZA”**

## PASSAGGIO DI PROFILO ALL'INTERNO DI CIASCUNA AREA

REGOLAMENTO PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE DI SVOLGIMENTO DEI  
PASSAGGI DI PROFILO ALL'INTERNO DI CIASCUN AREA ART 18 DEL CCNL  
COPARTO SANITA' 2019/2021



g

By ACS  
H. S. J. J.

W. S. J.

W. S. J.

W. S. J.

W. S. J.

W. S. J.

## 1-Quadro Normativo

In conformità all'art. 18 del CCNL Comparto sanità triennio 2019/2021, in ambito aziendale, i passaggi dei dipendenti all'interno della stessa area tra profili diversi possono essere posti in essere nel rispetto del piano triennale del fabbisogno a domanda degli interessati che siano in possesso dei requisiti culturali e professionali contrattualmente previsti per l'accesso al profilo (Declaratoria A del CCNL)

In caso di più domande, si procederà alla selezione interna con comparazione dei curricula e riserva di colloquio di verifica attitudinale.

Nel caso in cui per l'accesso al nuovo profilo sia richiesto il possesso di requisiti abilitativi, occorrerà comunque porre in essere una preventiva verifica dell'idoneità professionale anche mediante prova teorico-pratica.

## 2 – Posti da assegnare al passaggio orizzontale

Alla presente procedura verrà assegnato per ogni profilo, da individuare specificatamente in apposito avviso, il numero di posti rimasti vacanti e disponibili a seguito dell'espletamento delle procedure delle progressioni verticali, sempre nel rispetto del piano triennale del fabbisogno.

## 3-Oggetto

Il presente regolamento intende disciplinare le procedure selettive per i passaggi dei dipendenti all'interno della medesima area tra profili diversi nell'ambito di questa Azienda e in applicazione delle specifiche previsioni di cui alla normativa sopra illustrata.

Detti passaggi verranno effettuati nei numeri definiti in applicazione dell'art. 2 del presente regolamento.

Le aree ed i profili di riferimento, come da CCNL 2019/2021, sono :

Area del Personale di Supporto, della quale fanno parte :

- Profili professionali del ruolo tecnico (operatore tecnico);
- Profili professionali del ruolo amministrativo (coadiutore amministrativo);

Area degli operatori, della quale fanno parte:

- Profili professionali del ruolo socio sanitario (operatore socio sanitario);
- Profili professionali del ruolo tecnico (Operatore tecnico specializzato);
- Profili professionali del ruolo amministrativo (Coadiutore amministrativo senior )

Area degli assistenti, della quale fanno parte:

f



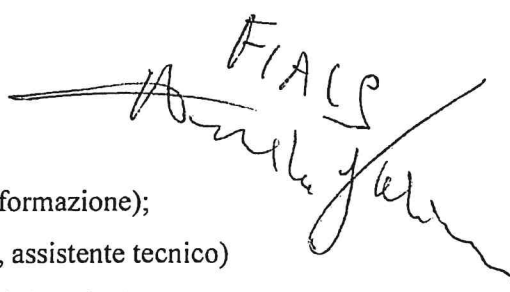
pen 127

Q

R

S

216


- 
- 
- 
- Profili professionali del ruolo professionale (assistenti dell'informazione);
  - Profili professionali del ruolo tecnico ( assistente informatico, assistente tecnico)
  - Profili professionali del ruolo amministrativo (assistente amministrativo)

Area dei professionisti della salute e funzionari, della quale fanno parte:

- Profili professionali del ruolo sanitario ( professioni sanitarie infermieristiche, professioni sanitarie ostetrica, professioni tecnico sanitarie, professioni sanitarie della riabilitazione, professioni sanitarie della prevenzione);
- Profili professionali del ruolo socio sanitario ( assistente sociale);
- Profili professionali del ruolo tecnico ( collaboratore tecnico professionale);
- Profili professionali del ruolo professionale ( specialista della comunicazione istituzionale, specialista nei rapporti con i media -giornalista pubblico, assistente religioso);
- Profili professionali del ruolo amministrativo ( collaboratore amministrativo professionale)

Area del personale di elevata qualificazione, cui appartengono i lavoratori già inseriti nei processi produttivi, già in possesso dei requisiti previsti per l'accesso ai profili dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari e che svolgono funzioni di elevato contenuto professionale di coordinamento e di responsabilità ad elevati livelli.

#### 4-Requisiti di ammissione




Come previsto dall'art.18 del C.C.N.L. Sanità 2019/2021 potranno partecipare alle selezioni interne, per i passaggi dei dipendenti all'interno della medesima area tra profili diversi gli interessati che siano in possesso dei requisiti culturali e professionali contrattualmente previsti per l'accesso al profilo( Declaratoria A del CCNL).

Nel caso di più domande, dovendo procedere a specifica selezione interna, i requisiti culturali e professionali di cui sopra verranno specificati con riferimento ai profili oggetto di selezione negli avvisi indetti allo scopo.

I requisiti di che trattasi dovranno essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito nell'avviso per la presentazione delle domande.

I requisiti culturali e professionali utilizzati come titolo di accesso alla selezione non saranno oggetto di valutazione per l'inserimento nella relativa graduatoria



2.

particular

2

X

u

9

*[Signature]*

*FIAS*  
*[Signature]*

## 5-Avvisi di ammissione alle selezioni

L'ASP, al fine di attuare i passaggi dei dipendenti oggetto del presente Regolamento, provvederà ad indire, in presenza di più domande, procedure selettive mediante emissione di uno o più avvisi interni, in relazione ai profili da ricoprire, con riferimento ai posti vacanti e disponibili per ciascuna area, a conclusione delle progressioni verticali.

L'avviso di indizione della procedura selettiva verrà gestito attraverso la procedura informatizzata già in uso presso l'Azienda.

L'ASP provvede alla massima diffusione dell'avviso di selezione, che sarà pubblicato sul sito istituzionale dell'A.S.P. di Agrigento alla sezione "Bandi di Concorso e Selezioni".

## 5-Presentazione domanda di ammissione

Attraverso la procedura informatizzata già in uso presso l'azienda, i candidati devono presentare apposita 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, contenente le seguenti indicazioni:

- [Signature]*
1. cognome, nome, luogo e data di nascita, residenza;
  2. profilo/area di appartenenza/U.O. di ultima assegnazione presso la quale si presta servizio;
  3. profilo della medesima area oggetto della selezione a cui si intende partecipare;
  4. di essere in possesso dei requisiti culturali e professionali previsti dall'oggetto della selezione e più nello specifico \_\_\_\_\_
  5. dettagliato stato di servizio  
n.b. lo stato di servizio dovrà essere autocertificato anche qualora reso presso questa azienda. In caso contrario non si procederà alla valutazione d'ufficio.
  6. di non essere stato destinatario di provvedimenti disciplinari nei due anni antecedenti la data di scadenza dell'avviso;
  7. indirizzo PEC direttamente riferibile al candidato al quale dovrà essere inviata ogni comunicazione.

Alla domanda dovranno essere allegati, da format informatico:

h.

h. m. a.

h.

h.

h.

h.

h.



7

- un curriculum formativo e professionale datato e firmato, reso sotto forma di dichiarazione sostitutiva;

- copia di un documento di identità personale in corso di validità;

Tutti i previsti requisiti dovranno essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito dal bando di indizione.

Le istanze di partecipazione dovranno essere trasmesse, esclusivamente tramite l'utilizzo della procedura telematica, attraverso l'iscrizione online sul sito <https://aspag.iscrizioneconcorsi.it>, secondo le indicazioni contenute nel relativo avviso di indizione, entro il 15° giorno successivo alla data di pubblicazione del relativo avviso sul sito [www.aspag.it](http://www.aspag.it) alla sezione "Bandi di Concorso e Selezioni".

Qualora il giorno di scadenza sia festivo, il termine è prorogato al primo giorno successivo non festivo.

## 6- Criteri di valutazione

Saranno oggetto di valutazione i seguenti titoli :

- a) titoli di carriera;
- b) titoli accademici e di studio;
- c) curriculum professionale.

L'avviso di selezione dovrà prevedere, per l'accertamento della verifica attitudinale del candidato al profilo oggetto della selezione, l'attribuzione dei seguenti punteggi:

- a) punteggio relativo ai titoli di carriera, titoli accademici e di studio, curriculum professionale per un massimo di 65 ;
- b) prova selettiva (colloquio di verifica attitudinale);
- c) eventuale prova finalizzata alla verifica dell'idoneità professionale, nel caso sia richiesto il possesso di requisiti abilitativi per accedere al profilo.


Dalle predette prove scaturirà l'idoneità/non idoneità dei candidati



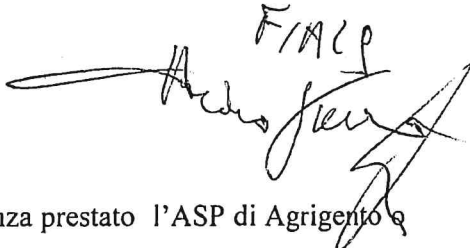
Per la valutazione dei titoli, i punteggi saranno così ripartiti:

- 1. titoli di carriera ( per un massimo di 40)




21



- 
- 
- 
- a. servizio di ruolo e non di ruolo nell'area d'appartenenza prestato l'ASP di Agrigento e Enti del SSN con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato indeterminato (e comunque con tipologie di rapporto di lavoro che comportino l'espletamento di attività istituzionali) punti 1,20 anno;  
- per i servizi in area superiore punti 1,50/anno;  
- per i servizi in area inferiore punti 1/anno;
- b. Servizio di ruolo e non di ruolo nell'area d'appartenenza presso altre Pubbliche Amministrazioni con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato punti 1 anno;  
- per i servizi in area superiore punti 1,20/anno;  
- per i servizi in area inferiore punti 0,80/anno
- c. Servizio Militare punti 1,20/anno;


2. Titoli accademici e di studio (per un massimo di punti 15)

Sono valutabili solo qualora non prodotti quali requisiti di accesso

- a) diploma di istruzione secondaria di II grado punti 1,50 (solo per l'area degli operatori e per l'area degli assistenti)
- b) laurea magistrale/specialistica punti 5,00
- c) laurea triennale punti 3,00
- La valutazione della laurea specialistica comporta la non valutazione della laurea triennale che ne costituisce il titolo propedeutico
- d) abilitazione professionale (punti 1,50);
- e) master universitari di I livello (punti 1,00);
- f) master universitari di II livello (punti 1,50)
- g) Corsi di alta specializzazione (punti 1,00)
- 

3. curriculum formativo e professionale ( per un massimo di punti 5)

Nel curriculum formativo e professionale saranno valutate, a giudizio della commissione giudicatrice, le attività professionali (attinenti al profilo) e di studio, formalmente documentate, non riferibili a titoli già valutati nelle precedenti categorie, idonee ad evidenziare, ulteriormente, il livello di qualificazione acquisito, nell'arco dell'intera carriera rispetto alla posizione funzionale da conferire.



h

h

h

h

h



## 7-Esclusione dalle selezioni

L'esclusione dalle selezioni è adottata, a causa dell'assenza dei requisiti di ammissione, con provvedimento motivato dal Legale Rappresentante dell'Azienda.

Il provvedimento deve essere notificato al personale interessato nei termini di legge.

Eventuali ricorsi amministrativi avverso il suddetto provvedimento di esclusione potranno avvenire, inderogabilmente, nel termine di giorni 30 dalla data di notifica.

## 8-Composizione delle commissioni

Le commissioni per le selezioni in oggetto, nominate dal Legale Rappresentante dell'Azienda, sono composte da due componenti di cui un Dirigente dell'Azienda Sanitaria Provinciale di Agrigento quale presidente ed un componente dello stesso profilo professionale del posto messo a selezione.


Le funzioni di segretario sono svolte da un dipendente del ruolo amministrativo.

Potranno essere nominate più commissioni per ciascun profilo professionale.

## 9- Espletamento prova

Con riferimento specifico alle modalità di espletamento delle selezioni, viene prevista una prova selettiva consistente in colloquio di verifica attitudinale attinente il profilo per il quale si concorre.


Solo nel caso che, per l'accesso al profilo, sia richiesto il possesso dei requisiti abilitativi, sarà previsto altresì una prova finalizzata alla verifica dell'idoneità professionale.



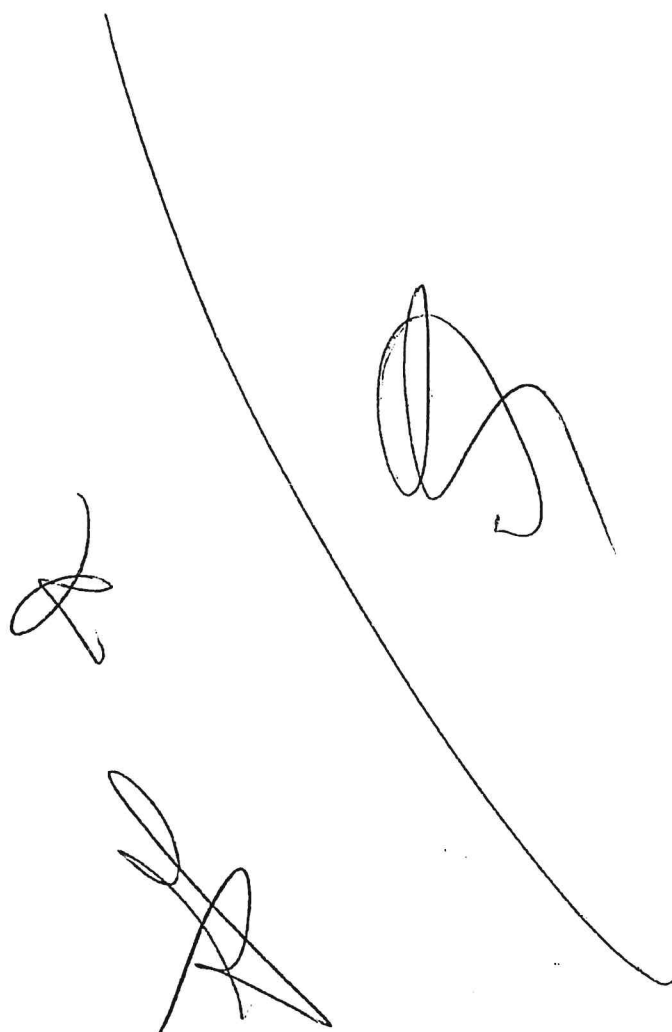
Potranno essere previste prove volte ad accertare la conoscenza da parte dei candidati delle apparecchiature e delle applicazioni informatiche più diffuse.

Le commissioni provvedono, attraverso i segretari, alla convocazione a mezzo PEC dei candidati ammessi per l'espletamento delle prove selettive sopra richiamate, con comunicazione formale e prova del ricevimento, con almeno 15 gg. di preavviso, indicando sede, data ed orario di svolgimento.

Le commissioni redigono specifici verbali per ogni seduta di riunione che, al compimento dell'insieme delle attività selettive affidate, sono rimessi ai competenti uffici per l'adozione dei conseguenti provvedimenti formali.



Handwritten signature or mark in the top right corner.



Handwritten signature or mark in the bottom left corner.



## 10-Formazione della graduatoria finale

Al termine di ciascuna selezione la commissione esaminatrice formulerà una graduatoria di merito dei candidati idonei per l'attribuzione dei posti oggetto della selezione.

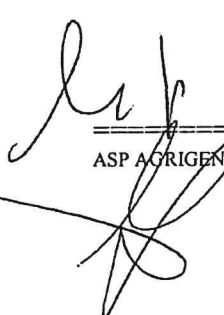



La graduatoria, gli atti e l'elenco degli esclusi con la specifica motivazione saranno approvati con deliberazione dal Legale Rappresentante dell'Azienda e saranno pubblicati nell'apposita sezione "Avvisi e Concorsi".

Saranno dichiarati vincitori, nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione, i candidati utilmente collocati nella graduatoria di merito.

In caso di parità, sarà preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio nella categoria di attuale appartenenza. In caso di ulteriore parità, la preferenza sarà determinata dall'età anagrafica, nel modo stabilito dalle vigenti disposizioni di legge.

## 11-Norma di rinvio

Per tutto quanto non risulta specificamente previsto dal presente regolamento si fa rinvio primario alla vigente normativa definita in sede di CCNL e secondariamente alla disciplina concorsuale vigente per il personale del comparto del SSN al momento dell'emissione dei bandi di selezione.



RIAL  
B.L. Fula

cut

A

B

Antim

G

W  
W  
W

h



Preside R S U  
Gennaro Fissella

FIALS  
A. Fissella

V. Fissella

## Regolamento Aziendale

D.E.P.

PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE  
AREE DEL COMPARTO PERSONALE ASP

01/01/2023

8  
TRANS. 10

PROGRESS. U P

ASP

Premesso

F. Fissella  
A. Fissella



*FIAS*  
*Amato*  
*Amato*  
*U.A.*  
I differenziali Economici di Professionalità (di seguito definiti D.E.P.) di cui all'art. 19 del CCNL (Triennio 2019/2021) costituiscono un istituto contrattuale preordinato a valorizzare lo sviluppo delle competenze e dei risultati individuali del personale del Comparto, determinando di fatto, in favore del medesimo, il passaggio dalla fascia in godimento (ivi compresa la posizione economica zero ovvero la condizione di nessuna attribuzione di DEP) a quella superiore, senza che questo determini mutamento di mansioni o di ruolo.

### Principi Generali

Il presente regolamento disciplina le procedure selettive attraverso le quali, nel rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali in materia, i DEP verranno assegnati ad una quota limitata pari al 50 % del personale avente diritto in servizio presso l'Azienda Sanitaria Provinciale di Agrigento, nel rispetto della normativa vigente.

*Amato*

L'assegnazione avverrà nel rispetto del principio meritocratico, tenendo in considerazione l'esperienza professionale intesa come anzianità di servizio, i titoli di studio e professionali, le valutazioni riportate nel ciclo della performance.

### 1. - Procedura applicativa

All'inizio di ogni anno, in sede di contrattazione integrativa, sulla base delle risorse inutilizzate che residuano dal fondo che finanzia i DEP, a consuntivo, al 31 dicembre dell'anno precedente, verrà definito l'ammontare del medesimo da destinare al finanziamento dei citati DEP da mettere a selezione, e contestualmente, saranno stabiliti, in misura percentuale ed equitativamente le risorse da attribuire alle distinte aree, ruoli e profili professionali (con esclusione secondo previsione contrattuale, del personale inquadrato nella elevata qualificazione), nel rispetto di quanto previsto dal comma 4 lettera B) e E) dell'art. 19 del CCNL Comparto Sanità 2019/2021.

*Amato*  
*Amato*  
*Amato*

In particolare, le risorse individuate come detto sopra, verranno assegnate per ciascuno dei profili professionali del ruolo sanitario,

sociosanitario, amministrativo, tecnico e professionale di provenienza, in misura percentuale sulla base del numero complessivo di dipendenti in essa inquadrati, in servizio alla data del 01 Gennaio dell'anno di riferimento.

Definite le risorse da assegnare ai diversi profili professionali, verrà, poi, individuato il numero complessivo dei DEP da attribuire nell'anno di riferimento.

I DEP complessivamente attribuibili a ciascun dipendente e 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 E allegata al CCNL, il cui contenuto di seguito si riporta:

Area di inquadramento		Valore annuo lordo DEP	N° massimo DEP attribuibili
Area 4 <sup>^</sup>	Area dei professionisti della salute e dei funzionari (cat. D-Ds del previgente sistema di classificazione)	€1.200,00	7
Area 3 A	Area degli assistenti (cat. C del previgente sistema di classificazione)	€1.000,00	6
Area 2 <sup>^</sup>	Area degli operatori (cat. Bs del previgente sistema di classificazione)	€ 800,00	6
Area	Area del personale di supporto (cat. A-B del previgente sistema di classificazione)	€ 700,00	6

Il dipendente a tempo indeterminato transitato per mobilità da altra azienda o ente mantiene i DEP maturati nell'azienda o ente di provenienza, secondo a quanto previsto all'art. 23, comma 2, del vigente CCNL e potrà partecipare alla progressione economica all'interno dell'area di appartenenza secondo la disciplina prevista dal presente Regolamento e dall'art. 19 del CCNL 02/11/2022.

I DEP (attribuibili nella misura di uno per ciascun dipendente)



FPCGIL

saranno attribuiti in base alla graduatoria risultante dalla procedura selettiva.

## Art.2 - Requisiti di accesso per la Progressione Economica delle Aree.

I dipendenti che intendono accedere alle procedure di selezione finalizzate all'assegnazione dei D.E.P., dovranno presentare, a pena di esclusione, apposita domanda nei termini che saranno di volta in volta stabiliti dal relativo avviso di selezione.

Sarà ammesso alla selezione il personale che :

- sia in servizio alla data del 01/01/2023 presso l'ASP di Agrigento in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento- fasce ( ivi compresa la posizione zero ovvero con nessuna attribuzione di fasce economiche ) di tre anni;
- non abbia riportato, nel biennio precedente all'anno per cui è indetta la selezione, sanzione disciplinari superiore alla multa.

Non possono partecipare alla procedura finalizzata alla progressione economica, coloro che risultano assenti dal servizio per aspettativa non retribuita dalla data del 01/01/2023 (data applicazione del DEP). Potrà partecipare il personale in aspettativa solo per il periodo di effettiva permanenza in servizio c/o l'Azienda nell'ambito del periodo di applicazione del beneficio contrattuale in parola. Non possono inoltre partecipare alla procedura i dipendenti in posizione di comando c/o ASP di Agrigento.

## Art.3- Criteri e modalità di valutazione

Ai fini dell'attribuzione dei DEP, verrà formulata apposita graduatoria di merito dei dipendenti in relazione all'area, al ruolo, al profilo professionale ecc. sulla base dei seguenti criteri:

3a) Valutazione della performance individuale, nella misura massima del 40 % del punteggio totale (40 punti) riferita agli ultimi tre anni secondo i modelli di scheda di valutazione in uso presso l'Azienda.

Il punteggio di cui sopra scaturirà dalla media delle ultime tre valutazioni annuali conseguite o comunque dalle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico (qualora non possibile effettuare la valutazione a causa assenza dal servizio) secondo il seguente schema:

Valutazione performance individuale ricevuta	Punteggio
Da 90,01 a 100,00 %	Punti 40
Da 80,01 a 90,00 %	Punti 32
Da 70,01 a 80,00 %	Punti 24
Da 60,01 a 70,00 %	Punti 16
Da 50,00 a 60,00 %	Punti 8

Ai dipendenti che, nel corso dell'anno, abbiano ricevuto per la stessa scheda più di una valutazione della performance individuale, si procederà ad assegnare il punteggio della scheda più favorevole agli stessi.

Sono da considerarsi positive le Performance individuali, con un punteggio superiore o uguale al 50% riferito al punteggio max espresso dal responsabile della U.O..

### 3b) Esperienza professionale

essa, intesa come anzianità di servizio, da valutare nella misura massima del 40 % del punteggio totale ( 40 punti) verrà calcolata dalla data di assunzione nel SSN (ovvero nella pubblica amministrazione ex art.1 comma 2 D.lgs165/01 alle condizioni di cui al successivo punto 5) e saranno calcolati anche eventuali periodi di lavoro prestato a tempo determinato.

I punti disponibili per tale valutazione verranno ripartiti come segue:

- 1) Servizio di ruolo e non di ruolo presso Aziende ed Enti del SSN/SSR nel profilo superiore a quello del posto messo a concorso :  
**punti 1,20 per ogni anno;**



2) Servizio di ruolo e non di ruolo presso Aziende ed Enti del SSN/SSR nello stesso profilo di quello messo a concorso: **punti 1,00 per anno;**

3) Servizio di ruolo e non di ruolo presso Aziende ed Enti del SSN/SSR nel profilo inferiore a quello messo a concorso: **punti 0,90 per anno;**

4) Al personale che abbia assolto agli obblighi di leva viene attribuito un **punteggio di 1,00 ;**

5) Il Servizio reso presso altre Pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1 comma 2 del D.Lg.vo 165/01 verrà valutato solo qualora prestato nel profilo corrispondente a quello oggetto della selezione con un punteggio pari a: **0,90 per anno.**

Si specifica che i punti individuati si riferiscono ad orario di lavoro a tempo pieno, eventuali periodi di part-time saranno valutati con decurtazione del punteggio proporzionale all'orario effettuato.

### c) Titoli professionali e di studio

Verranno valutati validi nella misura massima del 20% del punteggio totale i seguenti titoli:

Diploma di laurea vecchio ordinamento attinente al profilo ricoperto  
Punti 5,00;

Laurea Triennale punti 3.00; nel caso di completamento dell'ulteriore biennio (laurea specialistica o magistrale) il punteggio sarà di totali punti 5,00

Master II° livello

Punti: 2,00;

Master I° Livello

Punti :1,70;

Diploma di Scuola Media Superiore

Punti: 2,00;

*FIALS*  
*Aut. Julia*

*Pregherò*  
*Angelo*

*Valerio*

PAG.N.





La valutazione del titolo di studio superiore comporta la non valutazione del titolo di studio inferiore (es. nel caso di valutazione della laurea, non si procederà alla del diploma).

Le lauree, per come sopra individuate non attinenti il profilo ricoperto verranno valutate con un punteggio di 0,50;

#### Art.4 – Formulazione delle graduatorie

Le graduatorie verranno formulate secondo i criteri di cui al punto precedente. L'U.O.C. Servizio Risorse Umane provvederà a redigere, per ciascuna area, ruolo sanitario, sociosanitario, amministrativo, tecnico e professionale, le relative graduatorie aziendali dei dipendenti selezionati.

Secondo le previsioni di cui all'art. 19 comma 4 punto e) (criteri di priorità) CCNL di riferimento, verrà assicurata la priorità nell'attribuzione dei DEP per una quota delle risorse destinate non superiore al 10%:

- al personale che abbia maturato almeno 10 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento, senza mai aver conseguito progressioni economiche;
- al personale che abbia maturato 20 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento, di cui all'art 17 (norma di primo inquadramento) e che durante tale periodo abbia conseguito sino a due progressioni economiche.

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

- personale che abbia conseguito un minor numero di progressioni economiche
- personale con il maggior numero di anni di permanenza nel differenziale economico di professionalità

*[Handwritten signature]*

Una volta approvate, dette graduatorie saranno pubblicate sul Sito web aziendale.

Le progressioni economiche avverranno con decorrenza fissa al 1° gennaio di ogni triennio.

*[Handwritten signature]*

Il presente regolamento ha validità biennale 2023/2024, per ciascun anno di riferimento l'amministrazione provvederà ad emanare apposito avviso.

*[Handwritten signature]*

I candidati potranno richiedere il riesame o la rettifica della propria posizione nei 15 giorni successivi alla data di pubblicazione della graduatoria.

L'eventuale revisione/rettifica della graduatoria avverrà entro 45 giorni dalla data di prima pubblicazione.

*[Handwritten signature]*

#### Art.5 – Accesso agli atti

L'accesso agli atti della procedura selettiva è consentito, limitatamente ai dipendenti che hanno presentato l'istanza di partecipazione secondo la normativa vigente in materia.

*[Handwritten signature]*

#### Art.6 – Norme finali e di rinvio

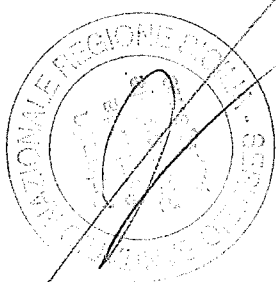
Si stabilisce che le parti procederanno a verificare l'applicazione del presente regolamento, al fine di apportare le eventuali modifiche ed integrazioni che si dovessero rendere necessarie.

La disciplina della progressione economica di cui ad eventuali accordi sindacali sottoscritti in precedenza è disapplicata dalla data di applicazione del presente accordo.

Per quanto non espressamente previsto dal presente regolamento, si rinvia a quanto stabilito dai CCNL del personale del comparto sanità e dalla normativa vigente in materia.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



## PUBBLICAZIONE

Si dichiara che la presente deliberazione, a cura dell'incaricato, è stata pubblicata in forma digitale all'albo pretorio on line dell'ASP di Agrigento, ai sensi e per gli effetti dell'art. 53, comma 2, della L.R. n.30 del 03/11/93 e dell'art. 32 della Legge n. 69 del 18/06/09 e s.m.i., dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

L'Incaricato

Il Funzionario Delegato  
Il Collaboratore Amm.vo Prof.le  
Sig.ra Sabrina Terrasi

Notificata al Collegio Sindacale il \_\_\_\_\_ con nota prot. n. \_\_\_\_\_

### DELIBERA SOGGETTA AL CONTROLLO

Dell'Assessorato Regionale della Salute ex L.R. n. 5/09 trasmessa in data \_\_\_\_\_ prot. n. \_\_\_\_\_

#### SI ATTESTA

Che l'Assessorato Regionale della Salute:

- Ha pronunciato l'approvazione con provvedimento n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_
- Ha pronunciato l'annullamento con provvedimento n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

come da allegato.

Delibera divenuta esecutiva per decorrenza del termine previsto dall'art. 16 della L.R. n. 5/09 dal \_\_\_\_\_

### DELIBERA NON SOGGETTA AL CONTROLLO

- Esecutiva ai sensi dell'art. 65 della L. R. n. 25/93, così come modificato dall'art. 53 della L.R. n. 30/93 s.m.i., per decorrenza del termine di 10 gg. di pubblicazione all'Albo, dal \_\_\_\_\_

☒ Immediatamente esecutiva dal 30 GEN 2024  
Agrigento, li 30 GEN 2024

Il Referente Ufficio Atti deliberativi  
Il Collaboratore Amm.vo Prof.le  
Sig.ra Sabrina Terrasi

*S. Terrasi*

### REVOCA/ANNULLAMENTO/MODIFICA

- Revoca/annullamento in autotutela con provvedimento n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_
- Modifica con provvedimento n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

Agrigento, li

Il Referente Ufficio Atti deliberativi  
Il Collaboratore Amm.vo Prof.le  
Sig.ra Sabrina Terrasi