



REGIONE CAMPANIA
AZIENDA OSPEDALIERA DI RILIEVO NAZIONALE E DI ALTA SPECIALIZZAZIONE
“SANT'ANNA E SAN SEBASTIANO”
CASERTA

Deliberazione del Direttore Generale N. 192 del 15/02/2024

Proponente: Il Direttore UOC GESTIONE RISORSE UMANE

**Oggetto: APPLICAZIONE ATTO AZIENDALE DI CUI AL D.G.R.C. N.654/2023 – ADOZIONE
REGOLAMENTO PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE DELLE PROGRESSIONI
ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE (DEP).**

PUBBLICAZIONE

In pubblicazione dal 15/02/2024 e per il periodo prescritto dalla vigente normativa in materia (art.8 D.Lgs 14/2013, n.33 e smi)

ESECUTIVITA'

Atto immediatamente esecutivo

TRASMISSIONE

La trasmissione di copia della presente Deliberazione è effettuata al Collegio Sindacale e ai destinatari indicati nell'atto nelle modalità previste dalla normativa vigente. L'inoltro alle UU. OO. aziendali avverrà in forma digitale ai sensi degli artt. 22 e 45 D.gs. n° 82/2005 e s.m.i. e secondo il regolamento aziendale in materia.

UOC AFFARI GENERALI

Direttore Eduardo Chianese

ELENCO FIRMATARI

Gaetano Gubitosa - DIREZIONE GENERALE

Luìgia Infante - UOC GESTIONE RISORSE UMANE

Angela Anecchiarico - DIREZIONE SANITARIA

Amalia Carrara - DIREZIONE AMMINISTRATIVA

Eduardo Chianese - UOC AFFARI GENERALI



Oggetto: APPLICAZIONE ATTO AZIENDALE DI CUI AL D.G.R.C. N.654/2023 – ADOZIONE REGOLAMENTO PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE (DEP).

Direttore UOC GESTIONE RISORSE UMANE

A conclusione di specifica istruttoria, descritta nella narrazione che segue e i cui atti sono custoditi presso la struttura proponente, rappresenta che ricorrono le condizioni e i presupposti giuridico-amministrativi per l'adozione del presente provvedimento, ai sensi dell'art. 2 della Legge n. 241/1990 e s.m.i. e, in qualità di responsabile del procedimento, dichiara l'insussistenza del conflitto di interessi, ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i.

Premesso che

- con Deliberazione di Giunta Regionale della Campania n. 654 del 16/11/2023 ad oggetto "Atto Aziendale AORN Sant'Anna e San Sebastiano di Caserta" è stato approvato il nuovo Atto Aziendale di quest'azienda;
- con Deliberazione n. 1080 del 30.11.2023 quest'Azienda ha preso atto dell'approvazione regionale dell'Atto Aziendale;
- il D.C.A. n.18 del 18.2.2013 dispone, tra l'altro, da parte delle aziende del SSR, in occasione dell'approvazione di un nuovo Atto Aziendale, la riadozione di una serie di regolamenti obbligatori, nonché di regolamenti ritenuti necessari, tra cui si può includere anche l'adozione del "Regolamento per la definizione delle procedure delle Progressioni economiche all'interno delle aree (DEP)", in virtù delle intervenute disposizioni regionali;

Considerato

- che il CCNL relativo al personale del Comparto Sanità 2019-2021, sottoscritto il 02.11.2022, disciplina al Titolo III, Capo II, tra l'altro, le progressioni economiche all'interno delle aree;

Dato atto che

- che con mail del 14.12.2023 è stato inviato alle Organizzazioni sindacali ed alle RSU il Regolamento per la definizione delle procedure delle Progressioni economiche all'interno delle aree (DEP)", con invito alla discussione il 21.12.2023;
- il 19.12.2023 le sigle sindacali FIALS, NURSING e NURSING UP hanno richiesto, via mail, rinvio della riunione al 03.01.2024;
- che l'incontro del 03.01.2023 non si è tenuto per mancanza di numero adeguatamente sufficiente di aventi diritto;
- con mail del 12.01.2023 le Organizzazioni Sindacali e le RSU sono state convocate in data 19.01.2024 per una riunione sindacale Area Comparto, avente ad oggetto la condivisione dei regolamenti aziendali, tra i quali il regolamento in oggetto, trasmesso in allegato alla mail di convocazione, da adottare in applicazione al CCNL 2019/2021 e del nuovo Atto aziendale approvato con DGRC 654/23;

Deliberazione del Direttore Generale

- nella mail citata, la Direzione comunicava di restare in attesa delle considerazioni sui documenti trasmessi, ai fini di una rapida condivisione nell'incontro del 19.01.2024 e che entro tale data, nessuna osservazione è pervenuta;
- che, in occasione del citato incontro del 19.01.2024, su espressa richiesta della delegazione trattante di parte sindacale, è stata concessa un'ulteriore settimana ai sindacati al fine di esaminare, in gruppo ristretto, i regolamenti trasmessi dalla Direzione Aziendale, concordando il 25.01.2024 quale data per presentare osservazioni e/o considerazioni sui regolamenti *de quo* e definendo il 29 gennaio 2024 quale data di autoconvocazione per la discussione in seduta plenaria e la condivisione dei regolamenti;
- con mail del 29 gennaio 2024, sono stati rinviati ai Sindacati i regolamenti, tra i quali quello relativo alle relazioni sindacali aggiornato a seguito dei confronti avuti in data 26.01.2024 con le Organizzazioni Sindacali sottoscrittici del CCNL 2019-2021 e nella mattina dello stesso 29 gennaio con FIALS, Nursing Up, CISL e UIL. In tali incontri, infatti, sono stati rappresentate dai sindacati presenti una serie di osservazioni e l'Azienda ha provveduto ad accogliere quelle ritenute in linea con il CCNL;
- con la stessa mail del 29 gennaio, le OO.SS. venivano invitate a far pervenire nel rispetto del confronto, eventuali considerazioni. Nessuna ulteriore considerazione è pervenuta alla data del 14.02.2024;
- la seduta del 29 gennaio, su richiesta sindacale è stata rinviata al 30.01.2024. In tale data, il Direttore Generale, preso atto della scarsa numerosità dei rappresentanti RSU alla seduta e tenuto conto dell'importanza strategica degli argomenti da affrontare, che influenzerà la gestione futura ed i rapporti con i lavoratori, ha ritenuto di interrompere la seduta e di convocare la riunione il 07.02.2024;
- con mail in data 08.02.2024, rilevata nell'incontro del 07.02.2024 la mancanza di tre Organizzazioni sindacali e della maggior parte delle RSU, la Direzione ha ritenuto opportuno convocare un incontro sindacale per il giorno 14.02.2024, avente all'ordine del giorno, tra l'altro, il Regolamento in oggetto;

Rilevato che

- nell'incontro sindacale del 14.02.2024, il Direttore Generale ha fatto presente che *"sono stati inviati i regolamenti. Non ci sono state osservazioni e, quindi, l'Azienda provvederà ad adottare i regolamenti"*;
- dal lato sindacale, CGIL, CISL e UIL hanno concordato con le conclusioni del Direttore Generale, mentre FIALS, NURSING UP E NURSIND hanno ritenuto non esaustivo il confronto;
- nella stessa giornata del 14.02.2024, le sigle sindacali FIALS, NURSING UP E NURSIND hanno fatto pervenire al Direttore Generale richiesta di modifica del solo Regolamento per il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi e nulla hanno rilevato in merito al *"Regolamento per la definizione delle procedure delle Progressioni economiche all'interno delle aree (DEP)"*;

Ritenuto

- di dover, quindi, in attuazione del nuovo Atto Aziendale, procedere, per le motivazioni che precedono, all'adozione del *"Regolamento per la definizione delle procedure delle Progressioni economiche all'interno delle aree (DEP)"* conforme al CCNL 2019-2021 sottoscritto il 02.11.2022, come da documento allegato quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

Deliberazione del Direttore Generale



REGIONE CAMPANIA
AZIENDA OSPEDALIERA DI RILIEVO NAZIONALE E DI ALTA SPECIALIZZAZIONE
"SANT'ANNA E SAN SEBASTIANO"
CASERTA

Visti

- il D.C.A. n.18 del 18.2.2013;
- la D.G.R.C. n. 654 del 16/11/2023;

Attestata la legittimità della presente proposta, che è conforme alla vigente normativa in materia;

PROPONE

1. di procedere all'adozione del "*Regolamento per la definizione delle procedure delle Progressioni economiche all'interno delle aree (DEP)*", conforme al CCNL 2019-2021 sottoscritto il 02.11.2022, come da documento allegato quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, in attuazione di quanto previsto dal nuovo Atto aziendale approvato con DGRC 654/2023;
2. di demandare alla U.O.C. Affari Generali la trasmissione di copia del presente atto:
 - al Collegio Sindacale,
 - al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per la pubblicazione nell'apposita sezione del sito web aziendale;
3. di rendere la presente deliberazione immediatamente eseguibile, stante i tempi di attuazione previsti per legge.

**Il Direttore UOC Gestione Risorse Umane
Luigia Infante**

Deliberazione del Direttore Generale

Il presente atto, in formato digitale e firmato elettronicamente, costituisce informazione primaria ed originale ai sensi dei combinati disposti degli artt. 23-ter, 24 e 40 del D.Lgs. n. 82/2005. Eventuale riproduzione analogica, costituisce valore di copia semplice a scopo illustrativo.



IL DIRETTORE GENERALE

Dr. Gaetano Gubitosa

individuato con D.G.R.C. n. 465 del 27/07/2023
immesso nelle funzioni con D.P.G.R.C. n. 80 del 31/07/2023

Vista la proposta di deliberazione che precede, a firma del Direttore UOC Gestione Risorse Umane, dott.ssa Luigia Infante;

Acquisiti

i pareri favorevoli del Direttore Sanitario e del Direttore Amministrativo sotto riportati:

Il Direttore Amministrativo Avv. Amalia Carrara _____

Il Direttore Sanitario Dr.ssa Angela Anecchiarico _____

DELIBERA

per le causali in premessa, che qui si intendono integralmente richiamate e trascritte, di prendere atto della proposta di deliberazione che precede e, per l'effetto di:

1. di procedere all'adozione del "Regolamento per la definizione delle procedure delle Progressioni economiche all'interno delle aree (DEP)", conforme al CCNL 2019-2021 sottoscritto il 02.11.2022, come da documento allegato quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, in attuazione di quanto previsto dal nuovo Atto aziendale approvato con DGRC 654/2023;
2. di demandare alla U.O.C. Affari Generali la trasmissione di copia del presente atto:
 - al Collegio Sindacale,
 - al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per la pubblicazione nell'apposita sezione del sito web aziendale;
3. di rendere la presente deliberazione immediatamente eseguibile, stante i tempi di attuazione previsti per legge.

Il Direttore Generale
Gaetano Gubitosa

Deliberazione del Direttore Generale



REGIONE CAMPANIA
AZIENDA OSPEDALIERA DI RILIEVO NAZIONALE E DI ALTA SPECIALIZZAZIONE
“SANT'ANNA E SAN SEBASTIANO”
CASERTA

Regolamento per la definizione delle procedure
delle Progressioni economiche all'interno delle aree
(DEP)



SOMMARIO

- Art. 1 Principi Generali
- Art.2 Requisiti per l'accesso alla procedura selettiva
- Art.3 Individuazione numero beneficiari
- Art. 4 Criteri per la formazione della graduatoria
- Art. 5 Presentazione delle domande
- Art. 6 Norme finali



Articolo 1

PRINCIPI GENERALI

Il presente regolamento disciplina le procedure relative all'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità" all'interno delle aree del comparto in applicazione dell'art. 19 CCNL 2019/2021 comparto sanità del 02.11.2022.

Il passaggio al nuovo sistema di classificazione (da PEO progressioni economiche orizzontali a DEP differenziale economico professionale) avviene con la partenza dal maturato delle precedenti fasce al 31/12/2022 a cui potranno aggiungersi fino a 6 o 7 (a seconda delle aree) differenziali economici di professionalità.

Il maturato delle fasce in godimento al 31/12/2022 pertanto costituisce una sorta di "zainetto" personale alla data del 01/01/2023 e comunque è consentito a tutti i dipendenti di ripartire dal valore del nuovo stipendio base con la possibilità di acquisire fino a 6 o 7 (a seconda delle aree) differenziali economici di professionalità.

Il passaggio, nell'ambito di ciascuna area di appartenenza, da un differenziale economico professionale a quello immediatamente superiore avverrà attraverso selezione con decorrenza dal 01 gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo

L'attribuzione dei DEP avverrà nei limiti delle risorse disponibili nel fondo art. 102 "incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" CCNL 2019/2021, con facoltà di integrarlo, in caso di disponibilità, secondo quanto previsto, dall'art. 103, comma 12 del citato CCNL.

Il presente regolamento non si applica al personale inquadrato nell'area del personale di elevata qualificazione in ossequio dell'art. 19 comma 2 del CCNL 2019/2021.

I differenziali economici di professionalità cesseranno di essere corrisposti in caso di passaggio tra le aree (progressioni verticali) fatto salvo quanto previsto dal successivo articolo e in applicazione dell'art. 20 comma 4 del CCNL 2019/2021 comparto sanità.

Il personale che alla data di progressione tra le aree (progressioni verticali) 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. Il predetto assegno ad personam sarà a carico del Fondo art. 102 "Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali". Non si darà luogo al riassorbimento dell'assegno ad personam se l'incremento del tabellare sarà derivante dai rinnovi contrattuali. Quanto sopra descritto non si applicherà ai dipendenti che accedono all'area del personale di elevata qualificazione.

I differenziali economici di professionalità complessivamente conseguibili da ciascun dipendente e il valore annuo lordo da corrispondersi per 13 mensilità di ciascuno di essi, per tutto il periodo in cui permanga l’inquadramento nella medesima area sono indicati, distinti per area di inquadramento, nell’allegato tabella E del CCNL 2019/2021 comparto sanitario del 02.11.2022.

Le procedure selettive per l’attribuzione dei differenziali economici di professionalità dovranno garantire:

- Adeguata pubblicità e modalità di svolgimento che consentano l’imparzialità ed assicurino il rispetto di quanto sottoscritto con il presente Contratto Integrativo;
- Adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti richiesti;

Articolo 2

REQUISITI PER L’ACCESSO ALLA PROCEDURA SELETTIVA

I requisiti di ammissione per la partecipazione alle selezioni sono i seguenti:

- Titolarità di rapporto a tempo indeterminato presso l’AORN Sant’Anna e San Sebastiano alla data del 01.01 dell’anno per il quale è sottoscritto il contratto integrativo in virtù del quale si procede all’espletamento del bando aziendale. Si specifica che potranno partecipare alla selezione anche i dipendenti cessati dal servizio nell’anno della sottoscrizione del contratto e i dipendenti dell’AORN Sant’Anna e San Sebastiano che alla data dell’accordo si trovino in posizione di comando o distacco presso altre Amministrazioni. Potranno altresì essere ammessi alla procedura tutti coloro che alla data dell’01 gennaio dell’anno di sottoscrizione dell’accordo e/o alla successiva data di pubblicazione del bando aziendale e/o di conclusione della procedura di selezione risultino trasferiti tramite mobilità, nel predetto anno, in altre Aziende o Enti del SSN. Viceversa non potranno partecipare al predetto bando di selezione coloro che risultino assunti tramite mobilità presso codesta Azienda in data successiva al 01 gennaio dell’anno in cui si procede alla procedura di assegnazione dei DEP (nel caso sopra descritto, nel predetto anno quest’ultimi parteciperanno alle procedure selettive per attribuzione dei DEP presso le Aziende di provenienza). Inoltre non potranno partecipare alla procedura selettiva i lavoratori del comparto in comando e/o in assegnazione temporanea presso l’AORN Sant’Anna e San Sebastiano e che, pertanto, nell’anno di espletamento della procedura selettiva risultino dipendenti di altre Aziende o Enti del SSN;
- Non aver beneficiato per un periodo di 36 mesi antecedenti al 01 gennaio dell’anno in cui sono bandite le selezioni (esempio: DEP anno 2024 potranno partecipare coloro che abbiano conseguito ultima progressione economica orizzontale con decorrenza 01.01.2021). Ove il

dipendente sia transitato per mobilità da altra Azienda o Ente, sono mantenuti i differenziali economici di professionalità maturati nell'Azienda o Ente di provenienza e quest'ultimo potrà partecipare alla progressione economica all'interno dell'area di appartenenza se in possesso dei requisiti previsti dall'attuale regolamento aziendale (trasferito presso AORN Sant'Anna e San Sebastiano entro il 01.01. dell'anno in cui si procede alla procedura di attribuzione dei DEP, 36 mesi di anzianità nell'attuale fascia di inquadramento, assenza di sanzioni disciplinari superiori alla multa nel biennio che precede la procedura selettiva);

- Nel rispetto dell'art. 71 comma 7 del CCNL 2019/2021 comparto sanità, potranno partecipare alla procedura selettiva coloro che al 01 gennaio dell'anno di espletamento della procedura selettiva siano titolari di contratti a tempo indeterminato ma che abbiano maturato 36 mesi di anzianità (antecedenti il 01 gennaio dell'anno di espletamento della procedura selettiva) anche con contratti a tempo determinato effettuati dal dipendente con soluzioni di continuità presso l'AORN Sant'Anna e San Sebastiano nel medesimo profilo e area d'inquadramento (stabilizzazioni art. 20 comma 1 e 2 D.lgs n. 75/2017, stabilizzazioni art. 1 comma 268 lett. b) Legge n. 234/2021). In applicazione di quanto sopra descritto, nel computo dei 36 mesi di permanenza nell'ultima fascia d'inquadramento verranno calcolati soltanto i periodi di lavoro effettuati con contratti a tempo determinato con soluzioni di continuità presso questa Azienda e che hanno preceduto l'assunzione a tempo indeterminato;
- Assenza di procedimenti disciplinari superiori alla multa nel biennio precedente al 01 gennaio dell'anno in cui si procede all'assegnazione dei DEP con relativa procedura selettiva; nel caso, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, 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. Diversamente al dipendente spetteranno gli emolumenti previsti dal CCNL 2019/2021 comprensivo dei relativi arretrati;

I DEP sono attribuiti, fino a concorrenza del numero corrispondente all'importo fissato dalla contrattazione integrativa tra parte datoriale e delegazione sindacale, tenendo conto, equitativamente delle percentuali di addensamento del personale nelle aree e nei ruoli, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita a partire dal punteggio più elevato e proseguendo in ordine decrescente;

Non è possibile attribuire al dipendente più di un differenziale economico di professionalità per ciascuna procedura selettiva. Non è possibile, inoltre, assegnare più di un differenziale economico di professionalità nello stesso anno (il dipendente che consegue il DEP potrà partecipare alla successiva procedura selettiva per l'attribuzione dello stesso presso Aziende o Enti del SSN dopo aver maturato un'anzianità minima nell'attuale fascia d'inquadramento pari a 36 mesi).

Articolo 3

INDIVIDUAZIONE NUMERO BENEFICIARI

La quota da destinare ai DEP attribuibili nell'anno viene definita in sede di contrattazione integrativa art. 9 comma 5 lett. a) del CCNL 2019/2021 nel limite delle risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo art. 102 e, come predetto negli articoli precedenti, suddetti DEP sono attribuiti a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo. Le risorse anno 2024 art. 102 *“Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali”*, quantificabili sulla scia delle risorse certe 2023 potranno essere impiegate per l'attribuzione dei DEP nel medesimo anno insieme alle risorse economiche stabilite in sede di contrattazione integrativa art. 9 comma 5 lett. a).

Le risorse per i DEP tornano nella disponibilità dello stesso Fondo art. 102 in caso di passaggio di area (progressioni verticali) o comunque di cessazioni dal servizio.

I DEP verranno attribuiti ad una quota di dipendenti, nel rispetto dei vincoli normativi e contrattuali vigenti e comunque ad una percentuale predeterminata di concorrenti (con arrotondamento in eccesso) nel limite delle risorse destinate per l'attribuzione dei DEP. Tale percentuale sarà oggetto di contrattazione integrativa aziendale tra la delegazione di parte datoriale e la delegazione sindacale (OO.SS. firmatarie e RSU).

Si procederà con graduatorie distinte per Area (graduatoria Area personale di supporto, graduatoria Area operatori, graduatoria Area assistenti, graduatoria Area professionisti della salute e funzionari); In sede di contrattazione integrativa, in base alle risorse economiche assegnate nel predetto anno per i DEP, si valuterà la formazione di dettagliate graduatorie all'interno delle stesse Aree, distinte per ruolo secondo il presente schema:

- Area del Personale di supporto: 1 graduatoria (ruolo tecnico, ruolo amm.vo);
- Area Operatori: 1 graduatoria (ruolo socio-sanitario), 1 graduatoria (ruolo tecnico, ruolo amm.vo);
- Area Assistenti: 1 graduatoria (ruolo tecnico, ruolo professionale e ruolo amm.vo)
- Area Professionisti della salute e Funzionari: 1 graduatoria (ruolo sanitario, ruolo socio-sanitario), 1 graduatoria (ruolo tecnico, ruolo professionale e ruolo amm.vo):

La quota di risorse da assegnare alle singole graduatorie distinte per aree ed eventualmente per ruoli sarà descritta nei successivi articoli;

Una quota delle risorse previste per la copertura finanziaria dei DEP, tenendo conto equitativamente delle percentuali di addensamento del personale nelle aree e nei ruoli, nel limite del 10% potrà essere finalizzata all'attribuzione dei differenziali economici di professionalità ai seguenti beneficiari:

- a) Al personale che abbia maturato 10 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento (art. 17 CCNL 2019/2021) senza aver mai conseguito

progressioni economiche, fatto salvo il possesso dei requisiti previsti dall'art. 2 del presente contratto integrativo;

- b) Al personale che abbia maturato almeno 20 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento di cui all'art. 17 del CCNL 2019/2021 del 02.11.2022 e che, durante tale periodo, abbia conseguito fino a massimo due progressioni economiche; resta inteso il possesso dei requisiti previsti dall'art. 2 di suddetto contratto integrativo;

Nel computo della sopra descritta esperienza professionale per i beneficiari del comma 2 lett. a) e b) dovrà intendersi quella maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso Aziende o Enti del comparto, nonché presso amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo. Verrà considerata, inoltre, anche l'esperienza professionale in posizione di comando e/o assegnazione temporanea effettuata dal dipendente nel corso degli anni in altre Aziende ed Enti del SSN. Nell'esperienza professionale, pertanto, si terrà conto soltanto di quella maturata con contratti a tempo indeterminato e/o determinato/posizione di comando e/o assegnazioni temporanee presso le sopra indicate Aziende o Enti.

La UOC Gestione Risorse Umane, pertanto, provvederà a stilare le graduatorie nel rispetto di quanto previsto dall'art. 3 comma 1 del presente Contratto Integrativo e a individuare i beneficiari della progressioni economiche orizzontali, applicando la predetta percentuale al numero degli aventi diritto e assicurando, entro i limiti del 10% per ogni graduatoria delle singole Aree (eventualmente distinte anche per ruoli), l'attribuzione dei DEP al personale in possesso dei requisiti comma 2 lett. a) e b) del presente articolo. Le risorse della sopra descritta quota (entro i limiti del 10% per ogni graduatoria delle singole Aree) eventualmente non utilizzata saranno destinate all'attribuzione dei differenziali economici di professionalità secondo gli ordinari criteri definiti ai sensi del successivo articolo.

Ai fini dell'individuazione dei beneficiari della selezione, l'UOC Gestione Risorse Umane esaminerà tutte le domande pervenute e provvederà a stilare, per ogni singola Area, una graduatoria, la quale resterà valida per l'anno a cui si riferisce l'attribuzione della progressione economica e in nessun caso la graduatoria potrà essere utilizzata negli anni successivi.

La graduatoria dei partecipanti sarà stilata riservando a ciascuna delle quattro Aree e dei 5 ruoli una quota di risorse direttamente proporzionale alla percentuale di addensamento del personale che partecipa alla procedura.

Articolo 4

CRITERI PER LA FORMAZIONE DELLA GRADUATORIA

La graduatoria definitiva sarà determinata sulla base del punteggio complessivo di 100 punti attribuibili a ciascun candidato e suddivisi secondo i seguenti criteri:

<p>media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite 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</p>	<p>45 PUNTI così ripartiti:</p> <p>media valori tra 45-50 = 45 punti</p> <p>media valori tra 35-44 = 40 punti</p> <p>media valori tra 25 -34 = 30 punti</p> <p>media valori $\leq 24 = 5$ punti</p>
<p>Esperienza Professionale</p>	<p>40 PUNTI così ripartiti:</p> <p><u>2 punti</u> per ogni anno di permanenza nell'attuale e ultima fascia in godimento in Aziende o Enti del SSN;</p> <p><u>1,20 punto</u> per ogni anno di servizio in Aziende o Enti del Comparto di cui all'art. 6 CCNQ nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo;</p> <p>per ogni periodo mensile di aspettativa e/o congedo straordinario Legge n. 104/1992 il punteggio non verrà ridotto.</p>



Capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso percorsi formativi	<p style="text-align: center;">15 PUNTI così ripartiti:</p> <p><u>5 punti</u>: Laurea Magistrale o Specialistica;</p> <p><u>2 punti</u>: Laurea di durata triennale attinente alla qualifica rivestita (nel caso non sia requisito indispensabile);</p> <p><u>2 punti</u>: Dottorato di Ricerca;</p> <p><u>1,5 punti</u>: Master II Livello (max due aster);</p> <p><u>1 punti</u>: Master I livello (max due Master);</p> <p><u>0,5 punti</u>: Corso di perfezionamento professionale non inferiore a sei mesi (max due Corsi)</p>
--	--

Nel computo dell'esperienza professionale (punteggio massimo pari a 40 punti) si intenderà quella maturata a tempo determinato e/o indeterminato e/o in posizione di comando e/o assegnazione temporanea, anche con contratti part-time, presso Aziende o Enti del SSN, nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo;

Per anno intero si intenderà il periodo di servizio nell'anno > 6 mesi.

Una volta stilate le graduatorie in ossequio all'art. 3 comma 1 del presente Contratto Integrativo, viene assicurata, entro i limiti della quota di risorse art. 3 comma 2 lett. a) e b), priorità nell'attribuzione dei DEP applicando la predetta percentuale al numero degli aventi diritto entro i limiti del 10% per ogni graduatoria delle singole Aree ed eventualmente dei singoli ruoli.

Dopo aver effettuato l'attribuzione con i criteri e le modalità di cui all'art. 3 comma 2 lett. a) e b), si procederà, nell'ambito della stessa graduatoria, con l'attribuzione dei DEP al restante personale che non rientri nella casistica di cui sopra e, in caso di parità di punteggio, si applicheranno i criteri di priorità 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*";
- Dipendente anagraficamente più anziano;



Articolo 5

PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE

La domanda, ai sensi degli art. 46 e 47 del DPR 445/2000 dovrà essere presentata entro il termine previsto dal bando di selezione secondo le modalità indicate nel bando di selezione.

Sarà esclusa ogni altra forma di presentazione o trasmissione, pena l'esclusione della presente procedura. Il termine fissato per la presentazione delle domande è perentorio.

I dipendenti trasferiti tramite mobilità presso codesta Azienda, in ossequio al criterio per assegnazione dei DEP che prevede un punteggio massimo pari a 45 punti inerente la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, dovranno far pervenire alla UOC Gestione Risorse Umane, entro il termine previsto dal bando, le valutazioni annuali conseguite presso le Aziende di provenienza degli stessi.

Articolo 6

NORME FINALI

La graduatoria, come descritto in precedenza, sarà valida per il solo anno a cui si riferisce l'attribuzione dei DEP e in nessun caso potrà essere utilizzata negli anni successivi.

Per tutto quanto non espressamente previsto, si rimanda alla normativa ed alla disciplina contrattuale vigente.