



VERBALE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DECENTRATA – IPOTESI

A cura dell'Area Gestione Risorse Umane,

Verbale di incontro tra i Rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali del Comparto, CCNL 2/11/2022, con i Rappresentanti dell'Azienda Sanitaria Locale della Provincia di BARI

Il giorno 18 del mese di NOVEMBRE dell'anno 2024 alle ore 10,20, presso la sala convegni del P.O. S. Paolo – S.Paolo, Bari, si è tenuto un incontro tra:

- **l'AZIENDA e per essa**

il **Direttore Generale F.F**, Avv. Luigi Fruscio;

il **Direttore dell'Area Gestione Risorse Umane** – avv. Rachele Popolizio;

il **Dirigente UOS Relazioni Sindacali** - Dott.ssa Carmela Simona Pastore

- **e la parte sindacale, nell'ambito del Comparto Sanità ccnl 2/11/2022, e per essa, per la:**

FP CGIL – F. Longo – I. Remini

CISL FP – G. Stellacci

UIL FPL – M. Schinco – G. Loconsole – E. Fascicolo – A. Cascarano

FIALS – P. Albenzio – G. Labate

NURSIND – M. Daniele – G. Arcieri

NURSING UP – V. Romano – G. Fedelfranco

nonché, tutti i componenti della Rappresentanza Sindacale Unitaria aziendale presenti:

COGNOME	NOME	Presente/assente
ACQUAFREDDA	ORSOLINA (detta ORSOLA)	A
ANIELLO	PIETRO	P
BARBOLLA	SAVINO	A
BARIONE	FRANCESCO	P
BAVARO	ANTONIO	P
BELLINO	MARIA	P
BIANCO	ROSA MARIA	A
BRUNETTI	GABRIELLA	P
CALABRESE	GIUSEPPE	A
CAPOZZO	ANTONELLA	P
CAPURSO	GIUSEPPE	A
CASCARANO	GIUSEPPE	P

CASIELLO	NICOLA	P
CEGLIE	FILIPPO	P
CIFARELLI	STEFANO	P
CIMARUSTI	DOMENICO	P
CIOCIA	ANTONIO	P
COLASUONNO	ANNA	P
COMES	VITO	P
CRISTALLO	VINCENZO GIUSEPPE	A
DANIELE	MICHELE	P interviene anche come delegato NURSIND
DE LETTERIS	VINCENZO	A
DE SIMONE	BIAGIO	P
DI VENERE	MARIA MANOLA	P
DIDONE	GAETANO	P
DIMICCOLI	FRANCESCO	P
DISABATO	MICHELE	A
FALCO	FRANCESCO	P
FASCICOLO	ROMUALDO ENRICO	P
FERRI	FRANCESCO	P
FIGHERA	MICHELE	P
FORTUNATO	GIOVANNI FRANCO	P
FUMAI	GIOVANNI PAOLO	P
GALASSO	PASQUINA	P
GIARDINO	GIACOMO	P
GIOVANNELLI	AURELIO	A
GIROLAMO	ANTONIA	P
GIUGA	MICHELE	P
GUGLIELMI	STEFANO	P
LAPADULA	ROCCO FABIO	P
LEONETTI	BASILIO	P
MAGISTA'	VINCENZO	A
MALDERA	SABINO	P
MARMO	MARIA	P
MASTROLONARDO	GIOVANNI	P
MERCIERI	FELICE	P
MONACO	GIANFRANCO	A
MORRONE	GIUSEPPE M. (detto Giuseppe)	P
NARDELLI	GIUSEPPE	P
PANSINI	MARIA	P
PARISI	RAFFAELE (detto Lello)	P
PERLINO	COSIMO DAMIANO	P
PICCA	PASQUALE	A
QUERCIA	PASQUALE	P
REDDAVIDE	ANTONIO	P
REGINA	ANNAMARIA	P
ROMANELLI	GIUSEPPE	P

ROMANO	VINCENZO	P interviene anche come delegato NURSING UP
RUGGIERO	SIMONA GIUSEPPINA	P
RUTIGLIANO	DOMENICO	P
SANTORSOLA	LEONARDO	P
SCARANGELLA	VINCENZO	P
SCISCIOLO	SALVATORE	P
VERNILE	MUZIO	A
VOLPE	GIANFRANCA	A
VENTURA	IVAN	P

La convocazione ha avuto luogo come da nota prot. n. 140699 del 12/11/2024 a firma del Direttore Generale F.F. dell'Azienda, sul seguente ordine del giorno:

1. Utilizzo risorse disponibili dei fondi del personale del comparto – Anno 2024;
2. Regolamento per il conferimento dei DEP.
3. Varie

Si passa all'esame del primo punto all'ordine del giorno:

1. Utilizzo risorse disponibili dei fondi del personale del Comparto – Anno 2024;

La parte Pubblica precisa che le parti oggi si incontrano per la sottoscrizione, in sede di contrattazione decentrata integrativa aziendale dell'utilizzo dei fondi artt. 102 e 103 per l'anno 2024 per il personale del comparto costituito con Delibera n. 2383 del 15/11/2024.

Si precisa che i dati di utilizzo sono proiettati al 31/12/2024 sulla base del bilancio trimestrale al 31/10/2024 e che, pertanto, essi saranno oggetto di assestamento a seguito della chiusura del bilancio.

FONDO ART. 102

AD PERSONAM	10.654,42
INCARICHI DI FUNZIONE DI BASE E ORGANIZZATIVA	5.747.770,37
IQP	515.268,43
IPS	2.153.993,31
FASCE IN GODIMENTO	15.672.293,32¹
RISORSE DIFFERENZIALE D-DS	161.487,30
TOTALE STIMA UTILIZZO FONDI ART. 102 – ANNO 2024	24.261.467,15

Le somme residue del Fondo art. 102 anno 2024 saranno utilizzate e rese disponibili come di seguito:

- € 2.000.000 Stima fasce 2024
- € 1.200.000 stima conferimento incarichi di funzione organizzativa e indennità incarichi di base.

¹ L'importo è comprensivo delle somme stanziare per i DEP con verbale di delegazione trattante del 7/12/2023, integrate con l'addendum del 10/10/2024.

- In applicazione dell'art. 102, comma 7, CCNL 2/11/2022, eventuali residui del fondo art. 102 alimentano il fondo premialità e condizioni di lavoro ai sensi dell'art. 103, comma 10, secondo le somme da definirsi in sede di assestamento dei dati di bilancio;

FONDO ART. 103

INDENNITA' DI TURNO	1.892.913,57
PRONTA DISPONIBILITA' E STRAORDINARIO IN P.D.	3.904.717,10
STRAORDINARIO	4.457.770,32
ALTRE INDENNITA' (RISCHIO RX POLIZIA GIUDIZIARIA, CENTRALINISTI, SERT)	6.871.855,31
INDENNITA' PARTICOLARI U.O.	2.557.609,50
RISULTATO	5.400.000,00
PROGETTI OBIETTIVO	14.330,40
AD PERSONAM	40.707,69
ALTRI ISTITUTI	36.202,77

TOTALE STIMA UTILIZZO FONDI ART. 103 – 2024 **25.176.106,65**

Le somme residue del Fondo art. 103 anno 2024 saranno utilizzate e rese disponibili come di seguito:

- € 600.000 verbale di delegazione trattante del 14/11/2018;
- € 1.080.000 quali progetto obiettivo (comprensivi di € 14.330,40 già stimato al 31/12/2024, pari al 20% come da Delibera n° 179/2024 e s.m.i., con cui si è adottato apposito Regolamento, in tema di "Aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance organizzativa ed individuale dell'ASL BA")
- indennità di Risultato e/o altra voce o indennità ex art. 103 che, allo stato, non abbia trovato completa valorizzazione, ferma restando la valorizzazione dopo la chiusura e l'assestamento dei dati legato alla chiusura del bilancio.

La Direzione Aziendale precisa altresì che, in sede di revisione dei fondi contrattuali e dei calcoli sui cedolini prodotti dall'Azienda a decorrere dall'anno 2021, sono stati verificati alcuni disallineamenti che hanno generato una non corretta quantificazione degli incrementi di cui all'art. 11, D.L. 35/2019 (c.d. decreto Calabria) e, pertanto, si è reso necessario procedere alla rettifica – in riduzione - dei fondi approvati negli anni 2021, 2022 e 2023, così come meglio rappresentato con la DDG n. 2383 del 15/11/2024.

Le OO.SS. ribadiscono la volontà che sia destinata per i progetti obiettivo una quota non superiore al 10% di quanto stanziato per la performance e, a tal fine, chiedono alla Direzione aziendale che tale istanza sia recepita in sede di aggiornamento per sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale dell'ASL Ba. Le OO.SS. chiedono, inoltre, apposita rendicontazione dei progetti approvati e delle risorse economiche destinate.

L'Azienda provvederà agli adempimenti di cui all'art. 40 bis del d.lgs 165/2001 e s.m.i. al fine di adempiere alla compatibilità della spesa in materia di contrattazione integrativa e, in particolare, invierà la presente ipotesi al collegio sindacale per poi acquisire le sottoscrizioni sulla contrattazione definitiva, ad esito del prescritto parere.

2. Contrattazione Integrativa Aziendale – assegnazione / criteri progressione economica all'interno di aree ex art. 19, ccnl 02/11/2022- anno 2024

Le parti si incontrano per la conferma e la sottoscrizione, in sede di contrattazione decentrata integrativa aziendale, del regolamento per l'attribuzione dei differenziali economici di professionalità, di cui all'art. 19, CCNL Comparto Sanità 2/11/2022, in allegato al presente verbale.

Viene data la lettura del documento conclusivo elaborato e delle modifiche apportate al regolamento già approvato in sede di delegazione trattante dello scorso 7/12/2023 e adottato con DGR n. 2632/2024 e n. 247/2024, e viene approvato il Regolamento allegato.

Le parti stabiliscono di destinare ai Differenziali Economici di Professionalità (D.E.P.) per l'anno 2024, e quindi con decorrenza 1 gennaio 2024, l'importo necessario all'attribuzione della progressione ad una percentuale del 50% del personale avente diritto, secondo quanto previsto nel regolamento allegato, utilizzando le risorse disponibili a tale titolo, di cui all'art. 102 del CCNL 2/11/2022, che trovano capienza nel fondo costituito con la deliberazione n. 2383/2024. L'importo destinato per il conferimento dei differenziali economici di professionalità ex art. 19 CCNL 2/11/2022, è pari ad € 2.000.000,00 e comunque delle risorse necessarie a garantire il riconoscimento dei DEP al 50% del personale avente diritto.

E' riservata, a ciascuna delle quattro aree e dei ruoli, una quota di risorse direttamente proporzionale alla percentuale di addensamento del personale nelle medesime aree/ruoli alla data del 31.12.2023, fermo restando che sarà riconosciuto il DEP ad una percentuale non superiore al 50% del personale avente diritto.

Le graduatorie finali saranno definite secondo le disposizioni del regolamento e, comunque, nei limiti della concorrenza dei fondi destinati. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata esclusivamente all'anno a cui si riferisce l'attribuzione della progressione economica e in nessun caso la graduatoria potrà essere utilizzata negli anni successivi.

Le OO.SS. e la RSU approvano la proposta di regolamento per il riconoscimento dei DEP anno 2024 allegato al presente verbale con le modifiche e integrazioni apportate.

L'Azienda provvederà agli adempimenti di cui all'art. 40 bis del d.lgs 165/2001 e s.m.i. al fine di adempiere alla compatibilità della spesa in materia di contrattazione integrativa e, in particolare, invierà la presente ipotesi al collegio sindacale per poi acquisire le sottoscrizioni sulla contrattazione definitiva, ad esito del prescritto parere.

3. Varie.

Su proposta delle OO.SS. e della RSU e su condivisione della Direzione Aziendale:

l'impegno a portare alle OO.SS. entro il mese di febbraio una piattaforma con numeri e dati e consistenza dei fondi entro i termini stabiliti dal CCNL, dando priorità agli incarichi di funzione, al monte ore del lavoro straordinario e alla indennità ex art. 107.

Le OO.SS. e la RSU chiedono la predisposizione della piattaforma di regolamento in materia di regolamento dell'orario di servizio e l'istituzione della banca delle ore. L'Amministrazione prende atto della richiesta.

Il presente verbale consta di n. 6 facciate.

La delegazione trattante conclude i lavori alle ore 12,15.

Letto, approvato e sottoscritto.

PARTE PUBBLICA

il **Direttore Generale F.F.**, f.to Avv. Luigi Fruscio

la **Direttrice AGRU**, f.to Avv. Rachele Popolizio

la **Dirigente UOS Relazioni Sindacali**, f.to dott.ssa Carmela Simona Pastore

PARTE SINDACALE

FP CGIL – f.to F. Longo – I. Remini

CISL FP – f.to G. Stellacci

UIL FPL – f.to M. Schinco

FIALS – f.to P. Albenzio – G. Labate

NURSIND – f.to M. Daniele – G. Arcieri

NURSING UP

Per la RSU aziendale, come condiviso in sede di delegazione trattante, firma il Presidente della

RSU: F.to Francesco Dimiccoli

Regolamento
per l'attribuzione dei Differenziali Economici di Professionalità,
anno 2024,
al personale del Comparto
(Art. 19 CCNL Comparto Sanità - Triennio 2019-2021)

Indice

- Art. 1 "Limiti normativi ed economici per attribuzione Differenziali Economici di Professionalità"
- Art. 2 "Ripartizione delle risorse disponibili"
- Art. 3 "Modalità di presentazione della domanda"
- Art. 4 "Requisiti di ammissione alla selezione"
- Art. 5 "Criteri di selezione"
- Art. 6 "Definizione della graduatoria di selezione"
- Art. 7 "Procedure di attribuzione dei benefici economici"
- Art. 8 "Validità delle graduatorie"
- Art. 9 "Obblighi del partecipante alla procedura selettiva"
- Art. 10 "Norma finale"

Art. 1

"Limiti normativi ed economici per attribuzione Differenziali Economici di Professionalità (D.E.P.)"

Le parti concordano di destinare parte del fondo ex art. 102 del C.C.N.L. Comparto Sanità del 02/11/2022 per il finanziamento e riconoscimento dei Differenziali Economici di Professionalità (di seguito DEP) in favore del personale del comparto Sanità (non dirigente).

I D.E.P. saranno riconosciuti, previo espletamento di procedura selettiva, conformemente a quanto prescritto dalle vigenti disposizioni in materia di cui all'articolo 23, comma 2, del D.Lgs. n.150/2009 smi e, comunque, nei limiti dello stanziamento delle risorse finanziarie definite in sede di contrattazione integrativa decentrata.

L'attribuzione dei DEP ha luogo nel rispetto dell'equilibrio complessivo tra i vari profili professionali ricompresi nelle aree, così come disposto dall'art. 19, comma 4, lettera b) del C.C.N.L. - Triennio 2019 - 2021.

I valori annuali dei DEP ed il numero massimo dei differenziali attribuibili sono indicati nella Tabella E del CCNL 2019-2021 del Comparto Sanità.

Possono partecipare alla procedura di selezione per l'attribuzione dei D.E.P. anche i dipendenti che nel previgente sistema delle progressioni economiche orizzontali avevano raggiunto la fascia massima (ad es. D6 etc.). Al contrario, non possono partecipare coloro che appartengono all'area del personale di elevata professionalità.

Art. 2

“Ripartizione delle risorse disponibili”

Le risorse finanziarie stanziare in sede di contrattazione integrativa decentrata saranno ripartite proporzionalmente al numero delle graduatorie, suddivise sia per Aree sia per Ruolo. I D.E.P saranno riconosciuti conformemente a quanto prescritto dalle vigenti disposizioni in materia e di cui all'articolo 23, comma 2, del D.Lgs. n.150/2009 s.m.i. e, comunque, nei limiti dello stanziamento delle risorse finanziarie definite in sede di contrattazione integrativa decentrata.

La percentuale massima definita per legge deve ritenersi comprensiva della percentuale massima di riserva pari al 10% di cui all'art. 19, comma 4, CCNL Comparto Sanità del 02.11.2022.

Eventuali risorse che si rendessero residue dopo aver attribuito al personale i D.E.P. saranno utilizzate nell'anno di riferimento come premialità del personale.

Art.3

“Modalità di presentazione della domanda”

I dipendenti che intendono partecipare alla procedura di selezione per l'attribuzione dei D.E.P. dovranno compilare e trasmettere la domanda secondo le modalità ed i termini indicati nell'avviso di selezione, costituente *lex specialis* e a cui si fa espresso rinvio per quanto in questa sede non dettagliatamente disciplinato.

Al dipendente pubblico non è consentito fare riferimento a documenti, atti, certificati e/o altre informazioni in possesso dell'Azienda, restando in capo al medesimo l'obbligo di dichiararli.

Il dipendente che rilasci autodichiarazioni mendaci incorrerà nelle sanzioni di cui all'art. 76 del D.P.R. 445/2000 in caso di falsità negli atti o di dichiarazioni.

Art. 4

“Requisiti accesso alla selezione”

Saranno ammessi alla procedura di selezione per l'attribuzione dei DEP 2024, previa presentazione di apposita domanda, i dipendenti in possesso dei seguenti requisiti:

- a) essere in servizio presso ASL BA in qualità di dipendente del comparto (non dirigente), anche se temporaneamente in comando/distacco/assegnazione temporanea presso altra P.A.¹, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 2023 e non cessato il 01/01/2024 ovvero il 1° gennaio dell'anno di riferimento del differenziale;
- b) non aver beneficiato di alcuna progressione economica (c.d. fascia) negli ultimi tre anni (esempio: dipendente che ha conseguito la p.e.o. il 01.01.2021 potrà partecipare al d.e.p. 2024; dipendente assunto o che ha conseguito la p.e.o. dal 02.01.2021 in poi, non potrà partecipare al d.e.p. 2024) e, dunque, avere almeno tre anni di permanenza nella stessa fascia di godimento². Avranno valore anche periodi non continuativi;
- c) assenza nel biennio precedente rispetto a quello di attribuzione del differenziale (dal 01.01.2022 al 31.12.2023) di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Laddove, alla scadenza della

¹ Non possono invece partecipare alla procedura selettiva i dipendenti di altri Enti in comando e/o distacco in ASL BA

² I periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati presso la ASL BA, nel medesimo profilo o area di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa richiesta per l'accesso alla procedura di selezione per l'attribuzione dei D.E.P. (art. 71, c. 7, CCNL Comparto del 02.11.2022).

presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari insorti nel biennio indicato, 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 sarà comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente sarà definitivamente escluso dalla procedura, mentre, al contrario, si provvederà alla liquidazione del beneficio in favore del dipendente avente diritto;

d) aver conseguito, secondo il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente *pro-tempore*, una valutazione individuale equivalente almeno al giudizio di "soddisfacente", in ciascuno degli anni del triennio precedente all'attribuzione del DEP³ (anni 2021-2022-2023).

Art. 5 **"Criteri di selezione"**

L'attribuzione del D.E.P. ha luogo, previa valutazione selettiva, nel rispetto dei principi generali enunciati dall'art. 19 comma lett. D) del CCNL 2022.

In particolare, il punteggio finale espresso in centesimi è assegnato secondo i seguenti criteri:

a) Performance individuale (anni 2023-2022-2021) - Max. 40 punti.

Il punteggio sarà attribuito in base alla media delle ultime tre valutazioni individuali 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 o altra ragione in relazione ad una delle annualità.

In assenza di tre valutazioni disponibili, sarà applicato convenzionalmente il punteggio corrispondente al giudizio di soddisfacente.

Per le valutazioni ottenute il dipendente dovrà obbligatoriamente indicare il punteggio conseguito compilando tutti i campi (ad es. 30/40; 50/60; 100/100); poi, per le ipotesi di valutazione conseguita presso altra P.A., d'ufficio si opererà la riconversione del punteggio al Sistema di Misurazione e Valutazione della performance dell'ASL Ba vigente *pro-tempore*⁴.

Nelle ipotesi di più valutazioni conseguite nel medesimo anno il punteggio sarà calcolato sulla base della media aritmetica⁵ e il dipendente dovrà inserire le varie valutazioni dell'anno.

Ai fini del punteggio si applicherà lo schema di seguito indicato:

Per il personale inquadrato in profili professionali ex cat. B, Bs, C, D

Punteggio media valutazione	Punti
Da 20 a 23,99	8
Da 24 a 27,99	15
Da 28 a 31,99	25
Da 32 a 35,99	33
Da 36 a 40	40

³ Per i dipendenti non valutabili per assenza o mancanza di valutazione si utilizzeranno le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico; in subordine, varrà il punteggio minimo, quindi pari a soddisfacente.

⁴ Esempio: a) la valutazione di 75/100 di un dipendente (ex cat. B, Bs, C, D), conseguita presso altro ente, corrisponderà a 30/40 sulla base del SMVP ASL BA vigente *pro-tempore*; b) la valutazione di 60/100 di un dipendente (ex cat. A), conseguita presso altro ente, corrisponderà a 15/25 sulla base del SMVP ASL BA vigente *pro-tempore*.

⁵ Esempio di dipendente con doppia valutazione (periodo 01/01/2023-30/04/2023: valutazione 36/40; periodo 01/05/2023-31/12/2023: valutazione 40/40, media pari a 38)

Per il personale inquadrato in profili professionali ex cat. A

Punteggio media valutazione	Punti
Da 13 a 15,99	10
Da 16 a 20,99	20
Da 21 a 23,99	30
Da 24 a 25	40

b) Esperienza professionale - Max. 40 punti.

Il punteggio sarà attribuito in base all'esperienza professionale maturata al 31.12.2023.

Per "esperienza professionale" deve intendersi quella maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso Aziende od Enti del comparto di cui all'art. 1 del CCNL 02.11.2022 nonché presso altre amministrazioni pubbliche di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo (ad esempio maturato solo in cat. D nel caso di vincita di concorso e passaggio da C a D).

La valutazione avviene attribuendo n. 1 punto per ogni anno di servizio (convenzionalmente pari a 365 giorni), prestato a tempo indeterminato e determinato, fino ad un massimo di 40 punti.

Per l'attribuzione del punteggio riferito all'Esperienza lavorativa /professionale si stabiliscono gli ulteriori seguenti principi:

- i periodi prestati a part-time vengono conteggiati in funzione dell'effettiva prestazione lavorativa proporzionalmente alla percentuale part-time (ad esempio: 2 anni di part-time al 66% valgono come 482 giorni e non come 730 giorni).

Al fine del conteggio saranno considerate assenze dal servizio quelle a titolo di:

- aspettativa non retribuita⁶;
- sospensione dal servizio a seguito di provvedimento disciplinare;
- sospensione per inadempimento obbligo vaccinale (D.L. 44/2021);
- applicazione di misure restrittive della libertà personale.

c) Capacità culturali e professionali. Max. 20 punti

Il punteggio sarà attribuito sulla base delle capacità culturali e professionali acquisite attraverso i percorsi formativi, come segue:

TITOLO DI STUDIO	PUNTEGGIO
a) Diploma di laurea magistrale (vecchio e nuovo ordinamento), Diploma di Laurea Specialistica ed equiparati	4 PUNTI
b) Diploma di laurea triennale ed equiparati, ivi compresi il Diploma in professioni sanitarie ⁷	3 PUNTI
c) Diploma di scuola media superiore	2 PUNTI

⁶ Fatta eccezione per il personale in aspettativa ex L. 300/70, la cui assenza è equiparata al servizio.

⁷ Diploma in professioni sanitarie nel previgente ordinamento equipollenti/equiparati alle lauree in professioni sanitarie nel vigente ordinamento universitario;

d) Corso di perfezionamento/short master, conseguito presso Università legalmente riconosciute o equiparate con attestato finale di partecipazione	1 PUNTO
e) Master I livello, conseguito presso Università legalmente riconosciute o equiparate con attestato finale di partecipazione ⁸	2 PUNTI
f) Master II livello, conseguito presso Università legalmente riconosciute o equiparate con attestato finale di partecipazione	4 PUNTI
g) Dottorato di ricerca e scuola di specializzazione di durata almeno biennale	5 PUNTI
h) Abilitazione all'esercizio dell'attività professionale post-laurea (es. ingegnere, commercialista, avvocato, notaio etc...)	4 PUNTI

L'elenco dei titoli valutabili è esaustivo e non sono valutabili titoli non presenti in elenco.

I punteggi dei titoli di cui alle lett. a), b) e c) non sono tra loro cumulabili, pertanto non verrà attribuito alcun punteggio al titolo di studio inferiore se in possesso di quello superiore, fatta salva la seguente eccezione:

- Cumulabilità dei titoli lett. a) e b) se si tratta di percorsi universitari non correlati/propedeutici tra loro⁹

Resta inteso che è cumulabile il punteggio dei titoli di pari livello se non correlati/propedeutici tra loro¹⁰.

I titoli di cui alle lett. d), e), f), g), h) sono punti aggiuntivi.

Art. 6

“Definizione delle graduatorie di selezione”

Per i vari conteggi di cui al presente Regolamento, ogni anno sarà pari convenzionalmente a 365 giorni e ogni mese a 30 giorni.

Al termine della selezione, attribuiti i punteggi spettanti sulla scorta delle dichiarazioni rese dai dipendenti, saranno formulate apposite graduatorie suddivise come da allegato A), con riserva rispetto agli esiti delle verifiche condotte su quanto dichiarato dai dipendenti utilmente posti in graduatoria, ai sensi del DPR 445/2000.

Avranno diritto alla progressione coloro che rientreranno nella percentuale massima stabilita dalla legge per ciascuna graduatoria, avente il punteggio più alto, con arrotondamento all'unità intera per difetto, in modo da non superare la predetta percentuale.

Nel limite delle risorse disponibili verrà determinato il numero di passaggi in base alla percentuale prefissata, non garantendo, quindi, il riconoscimento economico a tutti coloro che sono in graduatoria a parità di punteggio.

Non si darà luogo a utilizzazione della graduatoria a seguito di cessazioni dei fruitori in corso d'anno.

⁸ E' equiparato al Master di I Livello l'Abilitazione alle Funzioni Direttive (A.F.D.);

⁹ [Es. Laurea Magistrale in Giurisprudenza + Laurea Triennale in Informatica= 7 pt (4+3); al contrario, Laurea triennale in informatica + Laurea Specialistica in Informatica= 4 pt (a>b)];

¹⁰ [es. Diploma in Ragioneria + Diploma Liceo Classico = 4 pt (2+2); Laurea triennale in Informatica + Laurea Triennale in Scienza Infermieristiche= 6 pt (3+3); Laurea Magistrale in Giurisprudenza + Laurea Magistrale in Economia e Commercio= 8 pt (4+4)].

Le graduatorie saranno pubblicate con l'indicazione della "matricola" sul portale del dipendente e recheranno dettaglio dei punteggi o di eventuali motivi di esclusione.

Criteri di priorità

Nella stesura della graduatoria, in caso di parità di punteggio complessivo, si applicano nell'ordine i seguenti criteri di priorità:

- personale che abbia conseguito un minor numero di ex progressioni economiche alla data del 31/12/2023 ovunque conseguite;
- personale con il maggior numero di anni di permanenza nella ex fascia economica in godimento al 31/12/2023 ovunque conseguiti.

Subordinatamente, in situazioni di ulteriore parità di punteggio complessivo, sarà data la precedenza al personale con maggiore età anagrafica (data di nascita).

Art. 7

"Procedure di attribuzione dei benefici economici"

Al personale utilmente collocato, rispetto al numero previsto in sede di contrattazione integrativa, è attribuito il DEP con atto del Direttore Generale con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di competenza.

In base alla graduatoria stilata ai sensi dell'art. 6 del presente Regolamento, tenuto conto dei principi indicati dalla lettera e), comma 4, dell'art. 19 del CCNL 02/11/2022 e nei limiti di una quota pari al 10% delle risorse complessivamente messe a disposizione dalla contrattazione integrativa, l'Azienda procede prioritariamente ad attribuire il beneficio:

1. Al personale che abbia maturato almeno 10 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento senza aver mai conseguito progressioni economiche;
2. Al personale che abbia maturato almeno 20 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento e che, durante tale periodo, abbia conseguito fino a due progressioni economiche.

Le eventuali risorse residue, dopo aver soddisfatto i criteri di priorità sopra indicati, saranno utilizzate, unitamente alla quota del 90% delle ulteriori risorse disponibili, per la progressione nei DEP del restante personale, nel rispetto dei limiti di cui al presente regolamento.

Restano salvi i requisiti e criteri di selezione di cui agli articoli precedenti.

Art. 8

“Validità delle graduatorie”

Le graduatorie hanno validità esclusivamente per le progressioni economiche individuate per l’anno di riferimento e non sono suscettibili di scorrimento.

Art. 9

“Obblighi del partecipante alla procedura selettiva”

Sarà cura di ciascun partecipante, nel rispetto del principio di auto-responsabilità, compilare la domanda ai sensi del D.P.R. 445/2000, accertandosi di aver correttamente inserito tutte le informazioni e/o dati richiesti ai fini della procedura selettiva. L’omissione dei dati relativi ai criteri di selezione (performance, esperienza lavorativa/professionale, capacità culturali etc...), non determina in capo all’Amministrazione il dovere di attivare il soccorso istruttorio ex art. 6 L. 241/1990.

Art. 10

“Norma finale”

Per quanto non previsto nel presente Regolamento si fa riferimento al CCNL vigente e a ogni altra normativa riguardante la materia.

L’accesso agli atti della valutazione selettiva ha luogo con le procedure di cui agli artt. 22 e segg. della legge n. 241/90 ed è consentito, limitatamente ai dipendenti aventi titolo, al termine del relativo procedimento e, comunque, non prima dell’approvazione della graduatoria, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia nonché delle norme a tutela della privacy.

Eventuali reclami avverso le graduatorie dovranno essere presentati dai dipendenti nelle modalità che saranno meglio definite nell’avviso di selezione, entro il termine perentorio di 15 giorni, decorrenti dalla data di pubblicazione delle graduatorie sul portale del dipendente.

Alla scadenza del predetto termine e all’esito degli approfondimenti istruttori circa i reclami pervenuti, l’Azienda procederà all’adozione della Deliberazione del Direttore Generale relativa all’approvazione della graduatoria definitiva.

Il presente regolamento potrà essere sottoposto a revisione in considerazione delle mutate esigenze del personale e dell’evoluzione della normativa in materia.